

VERGÜTUNGSBERICHT FÜR VORSTANDS- UND AUFSICHTSRATSMITGLIEDER

Geschäftsjahr 2020/21
voestalpine AG

INHALT

A. EINLEITUNG	3
B. GESCHÄFTSENTWICKLUNG 2020/21	3
C. VORSTANDSVERGÜTUNG	5
1. Grundzüge der Vergütungspolitik für die Mitglieder des Vorstandes	5
a. Erfolgsunabhängige, fixe Vergütung	6
b. Erfolgsabhängige, variable Vergütung	6
c. Ansprüche bei Beendigung	7
2. Vergütung der Mitglieder des Vorstandes 2020/21	8
a. Erfolgsunabhängige, fixe Vergütung	8
b. Erfolgsabhängige, variable Vergütung	9
c. Gesamtvergütung	10
d. Informationen zu aktienbezogenen Vergütungen	13
e. Jährliche Veränderung der Vergütung, des wirtschaftlichen Erfolgs des Konzerns und der durchschnittlichen Entlohnung der sonstigen Beschäftigten der voestalpine AG	13
f. Zahlungen an ehemalige Vorstandsmitglieder	14
D. AUFSICHTSRATSVERGÜTUNG	15
1. Grundzüge der Vergütungspolitik für die Mitglieder des Aufsichtsrates	15
2. Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrates 2020/21	16
E. SONSTIGE INFORMATIONEN UND ERLÄUTERUNGEN	18

Zur leichteren Lesbarkeit wird in diesem Vergütungsbericht auf Schreibweisen wie „Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen“ oder „MitarbeiterInnen“ verzichtet und – sofern nicht ohnedies eine geschlechtsneutrale Formulierung gewählt wurde – nur die männliche Form verwendet. Selbstverständlich sind jedoch immer alle Geschlechter gleichermaßen und ohne jegliche Diskriminierung gemeint.

A. EINLEITUNG

Dieser Vergütungsbericht gibt einen umfassenden Überblick über die den Mitgliedern des Vorstandes und des Aufsichtsrates der voestalpine AG („voestalpine AG“ oder „Gesellschaft“) im Geschäftsjahr 2020/21 gewährte oder geschuldete Vergütung und setzt hierbei die Vorgaben des § 78c sowie § 98a Aktiengesetz (AktG) um.

Der vorliegende Vergütungsbericht wurde vom Vorstand und Aufsichtsrat erstellt und wird der 29. ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft am 7. Juli 2021 zur Abstimmung vorgelegt.

B. GESCHÄFTSENTWICKLUNG 2020/21

- » Umsatz konjunkturbedingt um 11,4 % von 12,7 Mrd. EUR auf 11,3 Mrd. EUR zurückgegangen
- » Operatives Ergebnis (EBITDA) mit 1,1 Mrd. EUR deutlich besser, als zu Beginn des Geschäftsjahres erwartet (Geschäftsjahr 2019/20: 1,2 Mrd. EUR); EBITDA-Marge: 10,1 %
- » Betriebsergebnis (EBIT) mit 115 Mio. EUR wieder klar positiv (Vorjahr: –89 Mio. EUR)
- » Ergebnis vor Steuern mit 11 Mio. EUR (Vorjahr: –230 Mio. EUR) und Ergebnis nach Steuern mit 32 Mio. EUR (Vorjahr: –216 Mio. EUR) ebenfalls wieder positiv
- » Cashflow aus der Betriebstätigkeit signifikant auf 1,6 Mrd. EUR gestiegen
- » Trotz Wirtschaftskrise starke Steigerung der Liquidität und Schuldenabbau durch konsequente Kostensenkungs- und Effizienzsteigerungsmaßnahmen
- » Gearing Ratio per 31. März 2021 auf 49 % gesunken (Vorjahr: 67 %)
- » Eigenkapital mit 5,6 Mrd. EUR stabil

Das Geschäftsjahr 2020/21 der voestalpine war von einem Wirtschaftseinbruch historischen Ausmaßes geprägt. Im 1. Quartal kam es zu einem massiven Nachfrageeinbruch in beinahe allen Kundensegmenten. Die Nachfrage nach voestalpine-Produkten nahm allerdings im 2. Quartal trotz neuerlicher Lockdowns in vielen Märkten wieder zu und stieg im Laufe des Geschäftsjahres kontinuierlich an. Vor allem die Automobilindustrie kehrte überraschend stark aus dem Coronatief zurück und ließ die Nachfrage nach hochqualitativen Stahlprodukten deutlich wachsen. Besonders schwer von der Krise getroffen wurden die Luftfahrt- sowie die Öl- und Gasindustrie. Der Geschäftsbereich Bahninfrastruktursysteme verzeichnete hingegen über den gesamten Geschäftsjahresverlauf eine stabile Entwicklung. Das Segment Lagertechnik erreichte aufgrund des boomenden Onlinehandels ein All-Time-High beim Auftragseingang.

Obwohl die Nachfrage nach voestalpine-Produkten im Lauf des Geschäftsjahres 2020/21 deutlich zunahm, verringerte sich der Umsatz des Konzerns konjunkturbedingt um 11,4 % auf 11,3 Mrd. EUR. Ähnlich wie bei der Entwicklung der Umsatzerlöse verzeichnete die voestalpine über die Geschäftsquartale hinweg auch auf der Ergebnisseite einen markanten Aufschwung: Der Rückgang des EBITDA um 4 % auf 1,1 Mrd. EUR fiel angesichts der Coronakrise moderat aus. Beim EBIT gelang dem Konzern mit 115 Mio. EUR eine Rückkehr in den positiven Ergebnisbereich (Vorjahr: –89 Mio. EUR). Im Geschäftsjahr 2020/21 (im Wesentlichen im 2. Quartal) verminderten Sonderabschreibungen in Höhe von 197 Mio. EUR das EBIT, die sich insbesondere auf die Gesellschaften voestalpine Texas und voestalpine Tubulars verteilten.

Ausgesprochen positiv entwickelte sich der Cashflow. So konnte im abgelaufenen Geschäftsjahr der Cashflow aus der Betriebstätigkeit signifikant auf 1,6 Mrd. EUR erhöht werden – vor allem basierend auf dem Abbau des Working Capital um 633 Mio. EUR. Das verdeutlicht die hohe Innenfinanzierungskraft des voestalpine-Konzerns selbst unter schwierigen Marktverhältnissen.

Das Ergebnis vor Steuern ist nach –230 Mio. EUR im Vorjahr mit 11 Mio. EUR im Geschäftsjahr 2020/21 wieder leicht positiv. Auch beim Ergebnis nach Steuern konnte der voestalpine-Konzern mit 32 Mio. EUR (2019/20: –216 Mio. EUR) eine Verbesserung erreichen.

Die Verschuldungskennzahl Gearing Ratio (Nettofinanzverschuldung im Verhältnis zum Eigenkapital) verbesserte sich im Jahresvergleich von 67,2 % auf 48,5 % per Ende März 2021. Durch konsequentes Working Capital-Management und geringere Ausgaben für Investitionen gelang es der voestalpine, im Geschäftsjahr 2020/21 die Nettofinanzverschuldung signifikant auf 2,7 Mrd. EUR zu reduzieren (Vorjahr: 3,8 Mrd. EUR). Damit erreichte sie den niedrigsten Wert seit dem Geschäftsjahr 2014/15. Das Eigenkapital blieb im Jahresvergleich relativ stabil bei 5,6 Mrd. EUR per 31. März 2021 (31. März 2020: 5,6 Mrd. EUR).

C. VORSTANDSVERGÜTUNG

1. GRUNDZÜGE DER VERGÜTUNGSPOLITIK FÜR DIE MITGLIEDER DES VORSTANDES

Die aktuell gültige Vergütungspolitik der Mitglieder des Vorstandes wurde vom Aufsichtsrat am 2. Juni 2020 beschlossen und der Hauptversammlung am 1. Juli 2020 zur Abstimmung vorgelegt. Sie wurde mit 97,05 % der abgegebenen Stimmen angenommen und ist unter www.voestalpine.com » Investoren » Hauptversammlung » Hauptversammlung 2020 abrufbar.

Zielsetzung des Vergütungssystems für den Vorstand ist, die Vorstandsmitglieder in einem angemessenen Verhältnis zur Größe und der wirtschaftlichen Lage der voestalpine AG zu vergüten und Anreize zu setzen, die Gesellschaft nachhaltig erfolgreich zu führen und zu entwickeln.

Die Vergütung umfasst erfolgsunabhängige, fixe und erfolgsabhängige, variable Bestandteile.

ÜBERSICHT ÜBER DIE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE

Bestandteil	Kurzbeschreibung
Erfolgsunabhängige, fixe Vergütung	
Grundgehalt	Bemessung berücksichtigt Marktüblichkeit und Wettbewerbsfähigkeit; in der Regel gleiches Grundgehalt für alle Vorstandsmitglieder mit Ausnahme des Vorstandsvorsitzenden
Nebenleistungen und Sonderzahlungen	Unter anderem Sachbezüge, Versicherungsprämien, Jubiläumsgelder, Entgeltfortzahlung, Sonderzahlungen in ausgewählten Fällen (Diensterfindungen, Sign in-Boni)
Pensionsvorsorge	Die aktuelle Vergütungspolitik sieht die Leistung eines Pensionsbeitrages von bis zu 20 % des Jahresbruttogrundgehalts an eine überbetriebliche Pensionskasse vor; abweichende Regelungen aus Altverträgen in Form von leistungsorientierten Zusagen sowie erhöhten Einzahlungen in die Pensionskasse.
Erfolgsabhängige, variable Vergütung	
Variable Vergütung	Bei Erreichen von bestimmten quantitativen und qualitativen Zielen gebührt ein Bonus von maximal 250 % (für den Vorsitzenden des Vorstandes) bzw. 200 % (für alle anderen Vorstandsmitglieder); nachhaltiges Agieren wird durch Festlegung der quantitativen Ziele jeweils für einen dreijährigen Zeitraum erreicht.

a. ERFOLGSUNABHÄNGIGE, FIXE VERGÜTUNG

Jedes Vorstandsmitglied erhält für die Ausübung des Vorstandsmandats ein Grundgehalt, welches in einem Monatsbruttobetrag vereinbart wird und 14-mal pro Jahr zur Auszahlung gelangt („Jahresbruttogrundgehalt“). Zusätzlich können Nebenleistungen und Sonderzahlungen (= Dienstwagen, Versicherungsschutz, Jubiläumsgeld, Entgeltfortzahlung bei Krankheit und im Unglücksfall, Diensterfindungen und Sign in-Bonus) sowie Leistungen für eine beitragsorientierte Betriebspension an eine überbetriebliche Pensionskasse bis zu 20 % des Jahresbruttogrundgehalts gewährt werden.

Aus Altverträgen bzw. aus der Vorstandstätigkeit vorangegangenen Tätigkeiten im Konzern steht zwei Mitgliedern des Vorstandes aufgrund von Pensionszusagen eine leistungsorientierte Betriebspension zu. Die Höhe der vertraglich zugesagten Pension bemisst sich für diese beiden Vorstandsmitglieder nach der Dauer der Dienstzeit. Pro Dienstjahr beträgt die Höhe der jährlichen Pension 1,2 % des letzten Jahresbruttogrundgehalts. Die Pensionsleistung kann jedoch 40 % des letzten Jahresbruttogrundgehalts nicht übersteigen.

2018 wurde im Zuge der Wiederbestellung von drei Mitgliedern des Vorstandes die Angemessenheit des Pensionsanspruches, der sich aus den bis zu diesem Zeitpunkt eingezahlten Beiträgen ergeben hat, geprüft und ein zusätzlicher Betrag zu der jeweils bestehenden beitragsorientierten Vereinbarung (= 15 % des Jahresbruttogrundgehalts) beschlossen. Die Einzahlung der beitragsorientierten Zuzahlung erfolgt in fünf jährlichen Raten ab dem Geschäftsjahr 2019/20.

b. ERFOLGSABHÄNGIGE, VARIABLE VERGÜTUNG

ZIELVEREINBARUNG

Variable Vergütung

Maximalbonus (200 % bzw. 250 % des Jahresbruttogrundgehalts)



Die Voraussetzung einer variablen Vergütung sind das Vorliegen sowie das Erreichen von jährlich spätestens zu Beginn eines Geschäftsjahres mit dem Präsidialausschuss des Aufsichtsrates der Gesellschaft zu vereinbarenden finanziellen (quantitativen) und nicht finanziellen (qualitativen) Zielen. Der überwiegende Anteil – also etwa 75 % der variablen Vergütung oder mehr – basiert auf quantitativen Zielen.

Die variable Vergütung ist jedenfalls auch für den Fall einer möglichen Übererfüllung von vereinbarten Zielen betraglich zu begrenzen. Dies kann mittels eines im Vorhinein vereinbarten absoluten Maximalbetrags oder in Form eines Prozentsatzes der fixen Vergütung erfolgen. Der Maximalbonus ist für Vorstandsmitglieder jedenfalls mit 200 % der fixen Vergütung (= Jahresbruttogrundgehalt), für den Vorsitzenden des Vorstandes mit 250 % der fixen Vergütung begrenzt, wobei dieser Maximalbonus nur im Falle einer Übererfüllung von quantitativen Zielen erreicht werden kann. Bei exakter Erreichung der vereinbarten Ziele gebühren für die finanziellen und die nicht finanziellen Ziele insgesamt bis zu 80 % des Maximalbonus. Eine Übererfüllung der quantitativen Ziele wird proportional bis zur Erreichung des Maximalbonus berücksichtigt.

Quantitative Ziele

Der überwiegende Anteil – also 75 % oder mehr – der variablen Vergütung basiert auf quantitativen Zielen. Die Zielvereinbarung der Mitglieder des Vorstandes sieht folgende quantitativen Leistungskriterien vor:

- » ROCE (= Return on Capital Employed)
- » EBIT (= Earnings before interest and taxes)

Neben diesen beiden quantitativen Leistungskriterien können weitere, die Geschäftsstrategie der Gesellschaft fördernde Leistungskriterien festgelegt werden, insbesondere solche, die die Kapitalbindung sowie Liquiditätsgenerierung (z. B. Working Capital in Relation zum Umsatz oder Free Cash Flow) widerspiegeln. In der Gewichtung der quantitativen Leistungskriterien ist der ROCE höher als das EBIT und das EBIT höher als allfällige weitere Leistungskriterien einzustufen.

Jedenfalls für die Leistungskriterien ROCE und EBIT werden die konkret festgelegten Zielwerte periodisch, und zwar jeweils für einen Zeitraum von mindestens drei Jahren, zu Beginn einer Periode festgelegt. Dadurch wird einerseits das variable Vergütungssystem vom jährlich stattfindenden Unternehmensplanungsprozess abgekoppelt und andererseits sichergestellt, dass langfristige, strategische Ziele Berücksichtigung in der Vorstandsvergütung finden.

Unter besonderen Umständen wie z. B. in einer Wirtschaftskrise kann der Präsidialausschuss die für drei Jahre festgelegten finanziellen Leistungskriterien durch alternative oder zusätzliche Leistungskriterien wie z. B. Free Cash Flow ersetzen bzw. erweitern. In diesen besonderen Fällen kann auch die Gewichtung der in der Vergütungspolitik festgelegten Leistungskriterien angepasst werden.

Mit sämtlichen Mitgliedern des Vorstandes werden dieselben quantitativen Ziele vereinbart.

Qualitative Ziele

Die Zielvereinbarung der Mitglieder des Vorstandes hat nicht finanzielle Leistungskriterien im Ausmaß von maximal bis zu 25 % der variablen Vergütung festzulegen. Bei der Festlegung dieser Leistungskriterien, die von Jahr zu Jahr auch unterschiedlich sein können, ist darauf zu achten, dass die langfristige Entwicklung der Gesellschaft gefördert und kein Anreiz für lediglich kurzfristige Effekte gesetzt wird.

c. ANSPRÜCHE BEI BEENDIGUNG

Mitglieder des Vorstandes unterliegen jedenfalls der betrieblichen Mitarbeitervorsorge nach dem Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz. Die Gesellschaft ist daher verpflichtet, Beiträge in der gesetzlich vorgeschriebenen Höhe an die Betriebliche Vorsorgekasse zu leisten.

Mitgliedern des Vorstandes kann bei Beendigung des Anstellungsvertrages vertraglich eine Abfertigung in sinngemäßer Anwendung des Angestelltengesetzes (in der unmittelbar vor dem Inkrafttreten des Bundesgesetzes BGBl I 2002/100 geltenden Fassung, sogenannten Abfertigung ALT) gewährt werden. Die nach den Bestimmungen des Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetzes bei Beendigung des Vorstandsdienstverhältnisses zustehende Bruttoabfertigung aus der Betrieblichen Vorsorgekasse wird in diesem Fall jedenfalls auf die vertragliche Bruttoabfertigung angerechnet.

2. VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES VORSTANDES 2020/21

Im Folgenden werden die Vergütung der Mitglieder des Vorstandes sowie die Gesamtvergütung des Vorstandes für das Geschäftsjahr 2020/21 dargestellt.

Die Vergütung 2020/21 umfasst einerseits die erfolgsunabhängige, fixe Vergütung, die den Mitgliedern des Vorstandes tatsächlich im Geschäftsjahr 2020/21 zugeflossen ist. Andererseits umfasst sie die für das Geschäftsjahr 2020/21 erworbenen Ansprüche aus der erfolgsabhängigen, variablen Vergütung, die den Mitgliedern des Vorstandes nicht auf einmal, sondern verteilt auf die zwölf Monate des Kalenderjahres 2021 ausbezahlt werden. Die Mitglieder erhielten demnach für die letzten drei Monate des Geschäftsjahres 2020/21 (= 1. Quartal 2021) und bis Mai 2021 eine Teilzahlung der variablen Vergütung errechnet auf Basis von Vorschauwerten für das Geschäftsjahr 2020/21. Ab Juni, also ab der Feststellung der Zielerreichung der variablen Vergütung durch den Präsidialausschuss, bis Dezember 2021 wird die den Mitgliedern des Vorstandes tatsächlich für das Geschäftsjahr 2020/21 zustehende variable Vergütung abzüglich der bereits geleisteten Teilzahlung in jeweils gleichen Beträgen ausgezahlt. Bei der Vergütung der Mitglieder des Vorstandes der voestalpine AG handelt es sich demnach ausschließlich um eine sogenannte geschuldete Vergütung.

Im Geschäftsjahr 2020/21 bestand der Vorstand der Gesellschaft aus den folgenden sechs Mitgliedern:

- » Dipl.-Ing. Herbert Eibensteiner – Vorsitzender des Vorstandes
- » Dipl.-Ing. Dr. Franz Kainersdorfer – Leitung der Metal Engineering Division
- » Mag. Dipl.-Ing. Robert Ottel, MBA – Leitung des Bereichs Finanzen
- » Dipl.-Ing. Franz Rotter – Leitung der High Performance Metals Division
- » Dipl.-Ing. Dr. Peter Schwab, MBA – Leitung der Metal Forming Division
- » Dipl.-Ing. Hubert Zajicek, MBA – Leitung der Steel Division

a. ERFOLGSUNABHÄNGIGE, FIXE VERGÜTUNG

Die erfolgsunabhängige, fixe Vergütung der Mitglieder des Vorstandes für das Geschäftsjahr 2020/21 setzt sich aus dem Jahresbruttogrundgehalt sowie als Nebenleistungen und Sonderzahlungen, den Sachbezügen – insbesondere für einen Dienstwagen, der neben dienstlichen auch für private Zwecke verwendet werden kann – und Gruppenunfallversicherungen zusammen.

Zudem umfasst diese Vergütung für Dipl.-Ing. Dr. Franz Kainersdorfer, Dipl.-Ing. Franz Rotter, Dipl.-Ing. Dr. Peter Schwab, MBA und Dipl.-Ing. Hubert Zajicek, MBA einen Beitrag an eine überbetriebliche Pensionskasse in Höhe von 15 % des Jahresbruttogrundgehalts. Im Zuge der Wiederbestellung 2018 von Dipl.-Ing. Dr. Franz Kainersdorfer, Dipl.-Ing. Franz Rotter und Dipl.-Ing. Dr. Peter Schwab, MBA wurde die Angemessenheit des Pensionsanspruches, der sich aus den bis zu diesem Zeitpunkt eingezahlten Beiträgen ergeben hat, geprüft und ein zusätzlicher Betrag zu der jeweils bestehenden beitragsorientierten Vereinbarung (= 15 % des Jahresbruttogrundgehalts) beschlossen. Die Einzahlung der beitragsorientierten Zuzahlung erfolgt in fünf jährlichen Raten ab dem Geschäftsjahr 2019/20. Aufgrund von Pensionszusagen aus Altverträgen bzw. aus der Vorstandstätigkeit vorangegangenen Tätigkeiten im Konzern steht Dipl.-Ing. Herbert Eibensteiner und Mag. Dipl.-Ing. Robert Ottel, MBA eine leistungsorientierte Betriebspension zu (siehe dazu Pkt. C.1.a).

FIXE VERGÜTUNG

	Herbert Eibensteiner	Franz Kainersdorfer	Robert Ottel	Franz Rotter	Peter Schwab	Hubert Zajicek
Jahresgrundgehalt	1.100.000	900.000	900.000	900.000	900.000	900.000
Sachbezüge (insbesondere Pkw, Versicherung)	12.203	9.293	12.203	12.173	12.203	12.173
Jubiläumsgeld		36.929				
Pensionsbeitrag laufend		135.000		135.000	135.000	135.000
Zusätzlicher Beitrag (Vereinbarung 2018)		388.606		465.752	564.769	
Summe fixe Vergütung	1.112.203	1.469.828	912.203	1.512.925	1.611.972	1.047.173

EUR

Zusätzlich zu der oben angeführten Versicherungsleistung sind sämtliche Mitglieder des Vorstandes neben anderen Organträgern des voestalpine-Konzerns versicherte Personen einer D&O-Versicherung (Organhaftpflichtversicherung) sowie einer Strafrechtsschutzversicherung mit adäquater Deckung, die die Gesellschaft jeweils als konzernweite Versicherung abgeschlossen hat. Die Kosten für diese Versicherungen zugunsten der Mitglieder des Vorstandes werden von der Gesellschaft getragen.

b. ERFOLGSABHÄNGIGE, VARIABLE VERGÜTUNG

Die erfolgsabhängige, variable Vergütung der Mitglieder des Vorstandes für das Geschäftsjahr 2020/21 basiert auf einer Anfang des Geschäftsjahres 2020/21 zwischen Vorstand und Präsidialausschuss des Aufsichtsrates der Gesellschaft abgeschlossenen Zielvereinbarung.

Quantitative Leistungskriterien der Zielvereinbarung 2020/21 waren ROCE (= Return on Capital Employed), EBIT (= Earnings before interest and taxes) sowie Working Capital in Relation zum Umsatz. Die Zielwerte der Kriterien ROCE und EBIT entsprachen den zu Beginn des Geschäftsjahres 2019/20 für die nächsten drei Geschäftsjahre – und somit auch für das Geschäftsjahr 2020/21 – in jeweils unterschiedlicher Höhe festgelegten Werten. Durch diese Dreijahresplanung wird einerseits das variable Vergütungssystem vom jährlich stattfindenden Unternehmensplanungsprozess abgekoppelt und andererseits sichergestellt, dass langfristige, strategische Ziele Berücksichtigung in der Vorstandsvergütung finden. Der Zielwert Working Capital in Relation zum Umsatz wurde zu Beginn des Geschäftsjahres 2020/21 festgelegt. Unterjährige Anpassungen von Leistungskriterien oder der entsprechenden Zielwerte erfolgten nicht.

Als qualitative Ziele im Geschäftsjahr 2020/21 wurden für sämtliche Mitglieder des Vorstandes die Erstellung eines Reviews der Strategie 2025+ sowie die Erstellung einer Nachhaltigkeitsstrategie inklusive jeweiliger Vorlage an den Aufsichtsrat vereinbart. Die in diesem Zusammenhang dem Aufsichtsrat vorgelegte Nachhaltigkeitsstrategie orientiert sich bei der Strukturierung am 3-Säulen Modell „Wirtschaft, Umwelt und Gesellschaft“ und versteht sich als ganzheitlicher Rahmen mit einem Best-in-Class Anspruch. Nachhaltigkeit ist ein integrativer Bestandteil der Konzernstrategie der voestalpine, mit langfristig positiver Wirkung auf die strategischen Ziele und weiteren strategischen Kernelemente Technologie, Innovation, Qualität sowie Mitarbeiter. Die dringlichste Aufgabe der voestalpine in diesem Bereich ist derzeit die Erarbeitung von Optionen zur Senkung der CO₂-Emissionen auch im Hinblick auf die Lieferketten.

Die Feststellung der Zielerreichung erfolgte vom Präsidialausschuss am 8. Juni 2021 unter anderem auf Basis des testierten Konzernabschlusses der Gesellschaft. Gemäß festgestellter Zielerreichung stellt sich die variable Vergütung der Mitglieder des Vorstandes wie folgt dar:

VARIABLE VERGÜTUNG

	Vorstandsvorsitzender Herbert Eibensteiner	Mitglied des Vorstandes Franz Kainersorfer, Robert Ottel, Franz Rotter, Peter Schwab, Hubert Zajicek
Jahresbruttogrundgehalt	1.100.000	900.000
Maximalbonus in % vom Jahresbruttogehalt	250	200
Quantitative Ziele (60 % des Maximalbonus)	60	60
Ist-Zielerreichungsgrad	33,05	33,05
Zielerreichung in % des Maximalbonus	19,83	19,83
Zielerreichung in % des Jahresbruttogrundgehalts	49,58	39,66
Variable Vergütung	545.325	356.940
Qualitative Ziele (20 % des Maximalbonus)	20	20
Ist-Zielerreichungsgrad	100,00	100,00
Zielerreichung in % des Maximalbonus	20,00	20,00
Zielerreichung in % des Jahresbruttogrundgehalts	50,00	40,00
Variable Vergütung	550.000	360.000
Gesamt		
Zielerreichung in % des Maximalbonus	39,83	39,83
Zielerreichung in % des Jahresbruttogrundgehalts	99,58	79,66
Variable Vergütung	1.095.325	716.940

EUR

c. GESAMTVERGÜTUNG

Die Gesamtvergütung des Vorstandes betrug für das Geschäftsjahr 2020/21 12.346.329 EUR (2019/20: 9.760.702 Mio. EUR). Davon entfielen 7.666.304 EUR auf die erfolgsunabhängige, fixe Vergütung (2019/20: 7.159.943 EUR) und 4.680.025 EUR auf die erfolgsabhängige, variable Vergütung (2019/20: 2.600.759 EUR).

In der folgenden Tabelle wird die Gesamtvergütung des Vorstandes in einer übersichtlichen Aufschlüsselung der erfolgsunabhängigen, fixen sowie der erfolgsabhängigen, variablen Vergütungsbestandteile inklusive ihrer Relation von jedem einzelnen Mitglied des Vorstandes dargestellt¹:

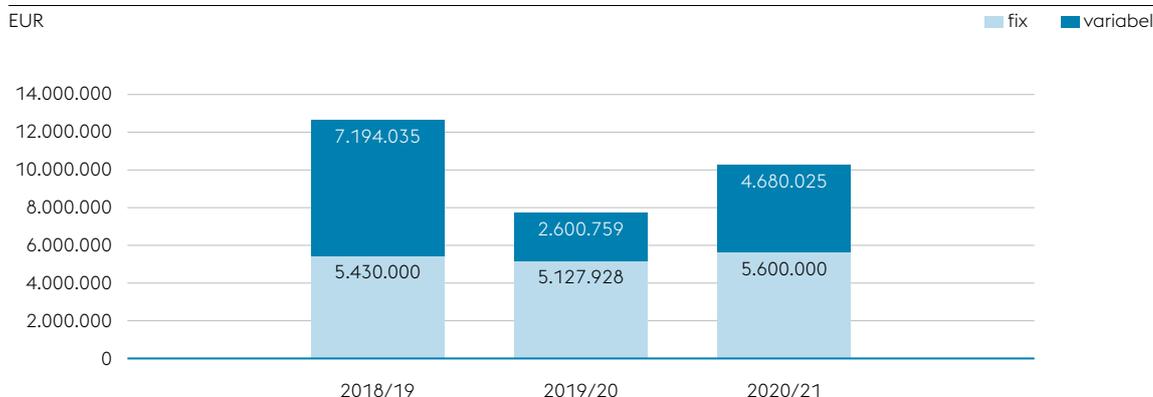
¹ Die Darstellung basiert auf der vom Austrian Financial Reporting and Auditing Committee (AFRAC) in der AFRAC-Stellungnahme 37 (Vergütungsbericht (AktG)) vorgeschlagenen Form. Gemäß dieser Darstellung wird ein Jubiläumsgeld im Gegensatz zur Vergütungspolitik der Mitglieder des Vorstandes der voestalpine AG nicht als fixe Vergütung ausgewiesen.

GESAMTVERGÜTUNG – GESCHÄFTSJAHR 2020/21

	Herbert Eibensteiner	Franz Kainersdorfer	Robert Ottel	Franz Rotter	Peter Schwab	Hubert Zajicek
Fixe Vergütung						
Jahresgrundgehalt	1.100.000	900.000	900.000	900.000	900.000	900.000
Sachbezüge (insbesondere Pkw, Unfallversicherung)	12.203	9.293	12.203	12.173	12.203	12.173
Beiträge zur überbetrieblichen Pensionskasse		135.000		135.000	135.000	135.000
Zusätzlicher Beitrag (Vereinbarung 2018)		388.606		465.752	564.769	
Zwischensumme	1.112.203	1.432.899	912.203	1.512.925	1.611.972	1.047.173
Variable Vergütung						
Jahresbonus	1.095.325	716.940	716.940	716.940	716.940	716.940
Auszahlung Vorjahresbonus	0	0	0	0	0	0
Zwischensumme	1.095.325	716.940	716.940	716.940	716.940	716.940
Vergütung von verbundenen Unternehmen¹						
Gehalt für Geschäftsführertätigkeiten in TU	0	0	0	0	0	0
Zwischensumme	0	0	0	0	0	0
Sonstige Vergütung						
einmalige Abfindung	0	36.929	0	0	0	0
Zwischensumme	0	36.929	0	0	0	0
Vergütung aus ehemaliger Organfunktion						
Ruhegenuss	0	0	0	0	0	0
Zwischensumme	0	0	0	0	0	0
Gesamtvergütung						
fix	1.112.203	1.432.899	912.203	1.512.925	1.611.972	1.047.173
variabel	1.095.325	716.940	716.940	716.940	716.940	716.940
verbundene Unternehmen ¹	0	0	0	0	0	0
sonstige	0	36.929	0	0	0	0
Ruhegenuss (ehemalige Vorstandsmitglieder)	0	0	0	0	0	0
Summe	2.207.528	2.186.768	1.629.143	2.229.865	2.328.912	1.764.113
<i>Relativer Anteil der festen Bestandteile (in %)</i>						
	50,38	67,21	55,99	67,85	69,22	59,36
<i>Relativer Anteil der variablen Bestandteile (in %)</i>						
	49,62	32,79	44,01	32,15	30,78	40,64
¹ Für Organfunktionen in Konzern- und Beteiligungsgesellschaften steht einem Mitglied des Vorstandes kein Anspruch auf eine Vergütung zu.						
						EUR

Die folgende Darstellung zeigt die Entwicklung der erfolgsunabhängigen, fixen (exklusive Sachbezüge, Pensionskassenbeiträge und Jubiläumsgeld) sowie der erfolgsabhängigen, variablen Vergütungsbestandteile der letzten drei Geschäftsjahre:

VERGÜTUNG IM 3-JAHRES-VERGLEICH



Die Vergütung der Mitglieder des Vorstandes für das Geschäftsjahr 2020/21 entspricht der aktuellen Vergütungspolitik. Aus der Gesamtentwicklung insbesondere der erfolgsabhängigen, variablen Vergütung ist der starke Zusammenhang zwischen Vergütung der Mitglieder des Vorstandes und Unternehmenserfolg ersichtlich.

Mit 13,6 Mrd. EUR erreichte der voestalpine-Konzern im Geschäftsjahr 2018/19 ein neues Allzeithoch bei den Umsatzerlösen, konnte ergebnisseitig diesen positiven Trend bei den Umsatzerlösen im Vergleich zum Geschäftsjahr 2017/18 aber nicht begleiten. Das EBIT betrug rund 780 Mio. EUR und der ROCE 7 %. Das Geschäftsjahr 2019/20 der voestalpine war von einer massiven Eintrübung des wirtschaftlichen Umfeldes infolge der weltweiten Handelskonflikte geprägt. Darunter litt insbesondere die exportorientierte Industrie Europas, die rund zwei Drittel des Konzernumsatzes ausmacht. Das für den voestalpine-Konzern wichtige Automobilsegment schwächte sich weltweit ab. Hinzu kam ein globaler Anstieg der Preise für Eisenerz bei gleichzeitig sinkenden Stahlpreisen. Erst zu Beginn des 4. Geschäftsquartals war erstmals ein Aufwärtstrend spürbar, der durch den Ausbruch der COVID-19-Pandemie jedoch abrupt zu Ende ging. Das EBIT des Geschäftsjahres 2019/20 betrug -89 Mio. EUR und der ROCE -0,8 %. Das konzernale Working Capital in % vom Umsatz verschlechterte sich von 32,4 % auf 34,6 %. Das Geschäftsjahr 2020/21 der voestalpine war von einem Wirtschaftseinbruch historischen Ausmaßes geprägt. Im 1. Quartal kam es zu einem massiven Nachfrageeinbruch in beinahe allen Kundensegmenten. Die Nachfrage nach voestalpine-Produkten nahm allerdings im 2. Quartal trotz neuerlicher Lockdowns in vielen Märkten wieder zu und stieg im Laufe des Geschäftsjahres kontinuierlich an. Vor allem die Automobilindustrie kehrte überraschend stark aus dem Coronatief zurück und ließ die Nachfrage nach hochqualitativen Stahlprodukten deutlich wachsen. Obwohl die Nachfrage nach voestalpine-Produkten im Lauf des Geschäftsjahres 2020/21 deutlich zunahm, verringerte sich der

Umsatz des Konzerns konjunkturbedingt um 11,4 % auf 11,3 Mrd. EUR. Ähnlich wie bei der Entwicklung der Umsatzerlöse verzeichnete die voestalpine über die Geschäftsquartale hinweg auch auf der Ergebnisseite einen markanten Aufschwung: Der Rückgang des EBITDA um 4 % auf 1,1 Mrd. EUR fiel angesichts der Coronakrise moderat aus. Beim EBIT gelang dem Konzern trotz einer Sonderabschreibung in Höhe von 197 Mio. EUR mit 115 Mio. EUR eine Rückkehr in den positiven Ergebnisbereich. Der ROCE betrug 1,14 %. Erheblich verbessert im Geschäftsjahr 2020/21 hat sich auch das konzernale Working Capital in % vom Umsatz, nämlich von 34,6 % auf 30,8 %. Entsprechend dieser Geschäftsentwicklung stellt sich auch die Entwicklung der variablen Vergütung der Mitglieder des Vorstandes dar.

Die gewählten quantitativen Leistungskriterien bieten einerseits einen Anreiz, das der Gesellschaft zur Verfügung stehende Kapital bestmöglich einzusetzen, und incentivieren andererseits die Fokussierung auf die Ertragskraft der Gesellschaft. Durch die qualitativen Ziele werden für die Gesellschaft aktuelle wesentliche Themen adressiert, wie etwa im Geschäftsjahr 2020/21 der Review der Strategie 2025+ der Gesellschaft sowie die Erstellung einer Nachhaltigkeitsstrategie mit der für die voestalpine essenziellen Frage der Dekarbonisierung der Stahlerzeugung.

d. INFORMATIONEN ZU AKTIENBEZOGENEN VERGÜTUNGEN

Bei der voestalpine AG gibt es entsprechend der Vergütungspolitik für die Mitglieder des Vorstandes keine aktienbezogenen Vergütungen.

e. JÄHRLICHE VERÄNDERUNG DER VERGÜTUNG, DES WIRTSCHAFTLICHEN ERFOLGS DES KONZERNS UND DER DURCHSCHNITTLICHEN ENTLOHNUNG DER SONSTIGEN BESCHÄFTIGTEN DER voestalpine AG

	Vergütung ¹		Abweichung 2018/19 zu 2019/20		Vergütung ¹ 2020/21	Abweichung 2019/20 zu 2020/21	
	2018/19	2019/20	absolut	in %		absolut	in %
Herbert Eibensteiner ²	1.918.110	1.415.605	-502.505	-26,20	2.195.325	779.720	55,08
Franz Kainersdorfer	1.918.110	1.190.000	-728.110	-37,96	1.616.940	426.940	35,88
Robert Ottel	1.918.110	1.190.000	-728.110	-37,96	1.616.940	426.940	35,88
Franz Rotter	1.918.110	1.190.000	-728.110	-37,96	1.616.940	426.940	35,88
Peter Schwab	1.918.110	1.190.000	-728.110	-37,96	1.616.940	426.940	35,88
Hubert Zajicek ³		604.164			1.616.940	1.012.776	167,63
Wolfgang Eder ⁴	3.033.485	948.918					
Summe	12.624.035	7.728.687	-4.895.348	-38,78	10.280.025	2.551.338	33,01

¹ Fixe Vergütung (exklusive Sachbezüge, Pensionskassenbeiträge und Jubiläumsgeld) und variable Vergütung.

² Vorsitzender des Vorstandes ab 3. Juli 2019.

³ Mitglied des Vorstandes ab 4. Juli 2019.

⁴ Vorsitzender des Vorstandes bis 3. Juli 2019.

EUR

	2018/19	2019/20	Abweichung 2018/19 zu 2019/20		2020/21	Abweichung 2019/20 zu 2020/21	
			absolut	in %		absolut	in %
Wirtschaftliche Kennzahlen							
Umsatz	13.560,7	12.717,2	-843,5	-6,22	11.266,6	-1.450,6	-11,41
EBITDA	1.564,6	1.181,5	-383,1	-24,49	1.134,5	-47,0	-3,98
EBIT	779,4	-89,0	-868,4	-111,42	115,2	204,2	229,45
ROCE	7,01 %	-0,78 %	-7,79 %		1,14 %	1,92 %	

Mio. EUR

	2018/19	2019/20	Abweichung 2018/19 zu 2019/20		2020/21	Abweichung 2019/20 zu 2020/21	
			absolut	in %		absolut	in %
Mitarbeiter Österreich (FTE)	21.927	21.521	-406	-1,85	20.855	-666	-3,09
Durchschnittsvergütung sämtlicher Mitarbeiter in Österreich auf Vollzeitäquivalent (EUR)	62.655	60.922	-1.733	-2,77 ⁵	60.355	-567	-0,93 ⁶

⁵ Die Reduktion ergibt sich insbesondere aus der ergebnisbedingten Reduktion der erfolgsabhängigen, variablen Vergütungsbestandteile der Führungskräfte, weniger geleisteten Überstunden sowie dem Entfall allgemeiner Erfolgsprämien.

⁶ Die Reduktion ergibt sich vorwiegend aus der breitflächigen Inanspruchnahme von Kurzarbeitsmodellen.

f. ZAHLUNGEN AN EHEMALIGE VORSTANDSMITGLIEDER

Für fünf ehemalige Mitglieder des Vorstandes mit leistungsorientierten Pensionsverträgen wurden im Geschäftsjahr 2020/21 Pensionszahlungen in Höhe von 1.539.912 EUR (2019/20: 1.516.457 EUR) durch die Pensionskasse geleistet.

D. AUFSICHTSRATSVERGÜTUNG

1. GRUNDZÜGE DER VERGÜTUNGSPOLITIK FÜR DIE MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATES

Die aktuell gültige Vergütungspolitik der Mitglieder des Aufsichtsrates wurde vom Aufsichtsrat am 2. Juni 2020 beschlossen und der Hauptversammlung am 1. Juli 2020 zur Abstimmung vorgelegt. Sie wurde mit 77,68 % der abgegebenen Stimmen angenommen.

Zielsetzung der Vergütung für den Aufsichtsrat ist eine der Größe und der wirtschaftlichen Lage der voestalpine AG angemessene sowie marktkonforme und wettbewerbsfähige Vergütung der von der Hauptversammlung gewählten Mitglieder („Kapitalvertreter“). Die Vergütung soll ermöglichen, für die Tätigkeit als Aufsichtsrat eines internationalen börsennotierten Konzerns ausreichend erfahrene und kompetente Personen gewinnen zu können. Die von der Belegschaftsvertretung in den Aufsichtsrat entsandten Mitglieder erhalten keine Aufsichtsratsvergütung.

Für die Vergütung des Aufsichtsrates ist ausschließlich die Hauptversammlung zuständig. Die jährliche Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrates und deren Berechnungsweise sind seit der Hauptversammlung 2006 in § 15 der Satzung abschließend festgelegt und bedarf somit keiner gesonderten jährlichen Beschlussfassung in der Hauptversammlung:

- » Die Mitglieder des Aufsichtsrates erhalten pro Teilnahme an den Sitzungen des Aufsichtsrates oder eines Ausschusses ein Anwesenheitsentgelt in der Höhe von 500 EUR sowie den Ersatz ihrer baren Auslagen einschließlich angemessener Reisekosten.
- » Als Vergütung ihrer Tätigkeit erhalten die gewählten Mitglieder des Aufsichtsrates pro Geschäftsjahr insgesamt einen Betrag von einem Promille des Jahresüberschusses gemäß festgestelltem Konzern-Jahresabschluss. Dieser Betrag ist zwischen dem Vorsitzenden, dem Stellvertreter/den Stellvertretern und allen anderen Mitgliedern des Aufsichtsrates im Verhältnis 100 % für den Vorsitzenden, 75 % für den/die stellvertretenden Vorsitzenden und 50 % für die sonstigen Mitglieder des Aufsichtsrates aufzuteilen, wobei dem Vorsitzenden jedenfalls eine Mindestvergütung von 27.000 EUR, dem Stellvertreter/den Stellvertretern eine Mindestvergütung von 20.000 EUR und allen anderen Mitgliedern des Aufsichtsrates eine Mindestvergütung von 13.000 EUR zustehen. Die Vergütung ist mit dem Vierfachen der genannten Beträge begrenzt. Beginnt oder endet die Funktion eines Aufsichtsratsmitgliedes während des Geschäftsjahres, wird die Vergütung anteilmäßig gewährt.

Sämtliche Mitglieder des Aufsichtsrates sind neben anderen Organträgern des voestalpine-Konzerns versicherte Personen einer D&O-Versicherung (Organhaftpflichtversicherung) sowie einer Strafrechtsschutzversicherung mit adäquater Deckung, die die Gesellschaft jeweils als konzernweite Versicherung abgeschlossen hat. Die Kosten für diese Versicherungen zugunsten der Mitglieder des Aufsichtsrates werden von der Gesellschaft getragen.

2. VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATES 2020/21

Für das Geschäftsjahr 2020/21 beträgt die Aufsichtsratsvergütung inklusive Sitzungsgelder insgesamt 179.000 EUR (2019/20: 179.250 EUR).

Die Auszahlung der Aufsichtsratsvergütung für das Geschäftsjahr 2020/21 erfolgt innerhalb von 14 Tagen nach der Hauptversammlung am 7. Juli 2021. Die Sitzungsgelder wurden quartalsweise ausbezahlt. Die von der Belegschaftsvertretung in den Aufsichtsrat entsandten Mitglieder erhalten keine Aufsichtsratsvergütung.

Sämtliche Mitglieder des Aufsichtsrates sind neben anderen Organträgern des voestalpine-Konzerns versicherte Personen einer D&O-Versicherung (Organhaftpflichtversicherung) sowie Strafrechtsschutzversicherung mit adäquater Deckung, die die Gesellschaft jeweils als konzernweite Versicherung abgeschlossen hat. Die Kosten für diese Versicherungen zugunsten der Mitglieder des Aufsichtsrates werden von der Gesellschaft getragen.

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrates für das Geschäftsjahr 2020/21 stellt sich im Detail wie folgt dar:

GESCHÄFTSJAHR 2020/21

Mitglied des Aufsichtsrates	Vergütung ¹	Sitzungsgelder ²	Summe
Dr. Joachim Lemppenau (Vorsitzender)	27.000	6.500	33.500
Dr. Heinrich Schaller (Stv. Vorsitzender)	20.000	6.500	26.500
KR Dr. Franz Gasselsberger, MBA	13.000	4.000	17.000
Dr. Wolfgang Eder	13.000	4.000	17.000
Mag. Ingrid Jörg	13.000	4.000	17.000
Dr. Florian Khol	13.000	4.000	17.000
Mag. Maria Kubitschek	13.000	4.000	17.000
Prof. Elisabeth Stadler	13.000	4.000	17.000
Josef Gritz		4.000	4.000
Sandra Fritz		4.000	4.000
Hans-Karl Schaller		5.000	5.000
Gerhard Scheidreiter		4.000	4.000
Gesamt	125.000	54.000	179.000

¹ Für das Geschäftsjahr 2020/21 geschuldete und im Juli 2021 ausbezahlte Vergütung.

² Die Sitzungsgelder wurden quartalsweise im Geschäftsjahr 2020/21 ausbezahlt.

EUR

Für das Geschäftsjahr 2019/20 hat sich die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrates im Detail wie folgt dargestellt:

GESCHÄFTSJAHR 2019/20

Mitglied des Aufsichtsrates	Vergütung ¹	Sitzungsgelder ²	Summe
Dr. Joachim Lemppenau (Vorsitzender)	27.000	7.000	34.000
Dr. Heinrich Schaller (Stv. Vorsitzender)	20.000	7.000	27.000
KR Dr. Franz Gasselsberger, MBA	13.000	4.500	17.500
Dr. Wolfgang Eder ³	9.750	3.000	12.750
Mag. Ingrid Jörg ³	9.750	3.000	12.750
Dr. Florian Khol ³	9.750	2.500	12.250
Mag. Maria Kubitschek ³	9.750	3.000	12.750
Prof. Elisabeth Stadler ³	9.750	2.000	11.750
Dr. Hans-Peter Hagen ⁴	3.250	1.500	4.750
Dr. Michael Kutschera, MCJ. (NYU) ⁴	3.250	1.500	4.750
Prof. (em) Dr. Helga Nowotny, Ph.D. ⁴	3.250	1.500	4.750
Mag. Dr. Josef Peischer ⁴	3.250	1.000	4.250
Josef Gritz		4.500	4.500
Friedrich Hofstätter ⁵		1.000	1.000
Sandra Fritz ⁶		3.500	3.500
Hans-Karl Schaller		6.500	6.500
Gerhard Scheidreiter		4.500	4.500
Gesamt	121.750	57.500	179.250

¹ Für das Geschäftsjahr 2019/20 geschuldete und im Juli 2020 ausbezahlte Vergütung.

² Die Sitzungsgelder wurden quartalsweise im Geschäftsjahr 2019/20 ausbezahlt.

³ Mitglied des Aufsichtsrates seit 3. Juli 2019.

⁴ Mitglied des Aufsichtsrates bis 3. Juli 2019.

⁵ Mitglied des Aufsichtsrates bis 15. Juni 2019.

⁶ Mitglied des Aufsichtsrates seit 15. Juni 2019.

EUR

E. SONSTIGE INFORMATIONEN UND ERLÄUTERUNGEN

Für das Geschäftsjahr 2020/21 wurde von der gültigen Vergütungspolitik für die Mitglieder des Vorstandes und von der gültigen Vergütungspolitik für die Mitglieder des Aufsichtsrates nicht abgewichen.

Der Aufsichtsrat hat die von der Hauptversammlung am 1. Juli 2020 beschlossene Vergütungspolitik für die Mitglieder des Aufsichtsrates aufgrund des Abstimmungsergebnisses (siehe Punkt D.1.) diskutiert und überarbeitet. Die überarbeitete Vergütungspolitik sieht im Gegensatz zur aktuellen, in der Satzung festgelegten variablen Vergütung inklusive einer Mindest- und Maximalvergütung einen Fixbetrag vor, der unterschiedlich sein kann, sich nach der im Aufsichtsrat oder seinen Ausschüssen wahrgenommenen Funktionen und den damit verbundenen Aufgaben und Tätigkeiten richtet und von der Hauptversammlung beschlossen wird.

Die überarbeitete Vergütungspolitik wird der Hauptversammlung am 7. Juli 2021 zur Abstimmung vorgelegt. Entsprechend dieser Vergütungspolitik wird der Hauptversammlung am 7. Juli 2021 auch vorgeschlagen, die Satzung in § 15 zu ändern und gemäß einer neuen Satzungsbestimmung eine Beschlussfassung der Aufsichtsratsvergütung durch die Hauptversammlung vorzusehen.

Für die überarbeitete Vergütungspolitik sowie den Beschlussvorschlag des Vorstandes und des Aufsichtsrates zur Änderung der Satzung in § 15 siehe www.voestalpine.com » Investoren » Hauptversammlung » Hauptversammlung 2021.

Linz, am 8. Juni 2021

Joachim Lemppenau e. h.
Vorsitzender des Aufsichtsrates

Linz, am 7. Juni 2021

Herbert Eibensteiner e. h.
Vorsitzender des Vorstandes

Franz Kainersdorfer e. h.
Mitglied des Vorstandes

Robert Ottel e. h.
Mitglied des Vorstandes

Franz Rotter e. h.
Mitglied des Vorstandes

Peter Schwab e. h.
Mitglied des Vorstandes

Hubert Zajicek e. h.
Mitglied des Vorstandes

voestalpine AG

voestalpine-Straße 1
4020 Linz, Austria
T. +43/50304/15-0
F. +43/50304/55-DW
www.voestalpine.com

voestalpine

ONE STEP AHEAD.