

Salzgitter Aktiengesellschaft Salzgitter

Prüfungsvermerk über die inhaltliche Prüfung eines zur
Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsberichts
31. Dezember 2022

Ernst & Young GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft



Inhaltsverzeichnis

	Seite
Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers	1

Anlagen

1 Vergütungsbericht

Allgemeine Auftragsbedingungen



Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

An die Salzgitter AG

Wir haben den beigefügten, zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der Salzgitter AG, Salzgitter, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2022 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft. Die Angaben zur Angemessenheit und Marktüblichkeit in Abschnitt „1. Grundzüge des Vergütungssystems des Vorstandes“, die über § 162 AktG hinausgehende Angaben des Vergütungsberichts darstellen, haben wir nicht inhaltlich geprüft.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat der Salzgitter AG sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind auch verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zu diesem Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, abzugeben. Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung durchgeführt. Danach haben wir die Berufspflichten einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, frei von wesentlichen falschen Angaben ist.

Eine Prüfung umfasst die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Wertansätze einschließlich der dazugehörigen Angaben zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Dies schließt die Beurteilung der Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Angaben im Vergütungsbericht einschließlich der dazugehörigen Angaben ein. Bei der Beurteilung dieser Risiken berücksichtigt der Wirtschaftsprüfer das interne Kontrollsystem, das relevant ist für die Aufstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben. Ziel hierbei ist es, Prüfungshandlungen zu planen und durchzuführen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit des internen Kontrollsystems des Unternehmens abzugeben. Eine Prüfung umfasst auch die Beurteilung der angewandten Rechnungslegungsmethoden, der Vertretbarkeit der von den gesetzlichen Vertretern und dem Aufsichtsrat ermittelten geschätzten Werte in der Rechnungslegung sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und angemessen sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2022 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG. Wir geben kein Prüfungsurteil ab zu dem Inhalt der oben genannten, über § 162 AktG hinausgehenden Angaben des Vergütungsberichts.

Sonstiger Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungsberichts

Die in diesem Prüfungsvermerk beschriebene inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts umfasst die von § 162 Abs. 3 AktG geforderte formelle Prüfung des Vergütungsberichts, einschließlich der Erteilung eines Vermerks über diese Prüfung. Da wir ein uneingeschränktes Prüfungsurteil über die inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts abgeben, schließt dieses Prüfungsurteil ein, dass die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG in allen wesentlichen Belangen im Vergütungsbericht gemacht worden sind.



Haftungsbeschränkung

Für die Durchführung des Auftrags und unsere Verantwortlichkeit und Haftung gelten, auch im Verhältnis zu Dritten, die diesem Prüfungsvermerk beigefügten „Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften“ in der vom Institut der Wirtschaftsprüfer herausgegebenen Fassung vom 1. Januar 2017.

Hannover, 23. März 2023

Ernst & Young GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Eickhoff
Wirtschaftsprüfer

Dr. Janze
Wirtschaftsprüfer

VERGÜTUNGSBERICHT DES VORSTANDES UND DES AUFSICHTSRATES GEM. § 162 AKTG FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2022

INHALTSVERZEICHNIS

Grundzüge des Vergütungssystems des Vorstandes	2
Feste Vergütung	2
Grundvergütung	2
Nebenleistungen	2
Altersversorgungszusage	2
Variable Vergütung	3
Jahresbonus	3
Performance Cash Award	5
Vergütung der derzeitigen Mitglieder des Vorstandes	6
Geschäftsverlauf und Auswirkungen auf die Vorstandsvergütung	6
Angabe der Vergütungen	6
Erläuterungen zur festen Vergütung	9
Erläuterungen zur variablen Vergütung	9
Jahresbonus	9
Performance Cash Award	10
Erläuterungen zur mehrjährigen Variablen Vergütung des Geschäftsjahres 2019	11
Aktien Deferral 2019	11
Performance Cash Award 2019	11
Sonstige Angaben	12
Vergütung der früheren Mitglieder des Vorstandes	15
Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrates	15
Das System zur Vergütung des Aufsichtsrates	15
Vergütung der einzelnen Aufsichtsratsmitglieder	16
Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung	18

GRUNDZÜGE DES VERGÜTUNGSSYSTEMS DES VORSTANDES

Der Aufsichtsrat hat die Vergütung des Vorstandes mit Wirkung ab dem Geschäftsjahr 2019 auf die in diesem Vergütungsbericht beschriebene Systematik angepasst. Der ordentlichen Hauptversammlung am 8. Juli 2020 wurde das Vergütungssystem gemäß § 120a Abs. 1 AktG zur Abstimmung vorgelegt und von ihr mit einer Mehrheit von 98,56 % gebilligt. Das Vergütungssystem galt für alle im Geschäftsjahr 2022 aktiven und ab 2019 ausgeschiedenen Vorstandsmitglieder.

Die Vergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder bemisst sich nach ihrer Aufgabe und persönlichen Leistung sowie nach dem Erfolg des Unternehmens. Ihre Höhe orientiert sich insgesamt an der Üblichkeit der Vergütung im Vergleichsumfeld. Der Aufsichtsrat hat im Geschäftsjahr 2022 die Angemessenheit der Vorstandsvergütung durch einen externen Berater überprüfen lassen. Als Vergleichsgruppe anderer Unternehmen wurden hierbei die im Deutschen Small-Cap-Aktienindex (SDAX) der Deutsche Börse AG vertretenen Unternehmen herangezogen, zu denen die Salzgitter AG gehört.

Die Vorstandsvergütung setzt sich aus der festen Vergütung, bestehend aus der Grundvergütung, den Nebenleistungen und der Altersversorgungszusage, und der variablen Vergütung zusammen (vgl. Schaubild 1):

Schaubild 1: Die Komponenten der Vorstandsvergütung im Überblick

FESTE VERGÜTUNG				
Grundvergütung				
Nebenleistungen				
Altersversorgungszusage				
VARIABLE VERGÜTUNG				
Jahresbonus (einjährig)		50 % kurzfristig	Performance Cash Award (mehrjährig)	
>	70 % finanzielles Ziel	50 % langfristig		
>	30 % nicht-finanzielles Ziel	aktienbasiert		
		>	70 % finanzielles Ziel	langfristig
		>	30 % nicht-finanzielles Ziel	

FESTE VERGÜTUNG

GRUNDVERGÜTUNG

Die Grundvergütung wird in Form eines zwischen Aufsichtsrat und Vorstandsmitglied individuell im Vorstandsstellungsvertrag vereinbarten Geldbetrages pro Jahr gewährt, auszuzahlen in zwölf gleichen monatlichen Teilbeträgen jeweils zum Monatsende (Monatsgehälter).

NEBENLEISTUNGEN

Die Nebenleistungen beinhalten Sachbezüge wie die Gewährung der privaten Nutzung eines Dienstwagens, den Aufwand für eine kollektive Unfallversicherung, die Kostenübernahme für Vorgesorgeuntersuchungen sowie gegebenenfalls pauschaliert versteuerte Sachbezüge.

ALTERSVERSORGUNGSZUSAGE

Die Zusagen für die betriebliche Altersversorgung (Pensionszusagen) sind unterschiedlich:

Für die Zeit bis zum 31. Dezember 2018 wurde allen seinerzeit bereits für die Gesellschaft tätigen Vorstandsmitgliedern die Zahlung einer Pension zugesagt, deren Höhe von der Dauer der Konzernzugehörigkeit und der jeweiligen Grundvergütung abhängt (leistungsorientierte Zusage). Die zugunsten der Vorstandsmitglieder Becker und Kieckbusch am 31. Dezember 2018 bestehenden Versorgungszusagen sind zu diesem Datum festgeschrieben und ab 1. Januar 2019 durch die im Folgenden dargestellte beitragsorientierte Zusage ergänzt worden.

Für die Zeit ab dem 1. Januar 2019 ist den Vorstandsmitgliedern Becker und Kieckbusch sowie Herrn Groebler ab Anstellungsbeginn zugesagt, dass das Unternehmen ihnen für jedes Jahr der Vorstandstätigkeit einen bestimmten Geldbetrag auf einem Versorgungskonto zur Verfügung stellt (beitragsorientierte Zusage). Der jährliche Versorgungsbeitrag beträgt derzeit für Herrn Groebler 342 T€ und für die Herren Becker und Kieckbusch seit dem Geschäftsjahr 2022 jeweils 210 T€ (bis 2021: 180 T€). Auf dem Versorgungskonto wird zusätzlich eine garantierte jährliche Zinsgutschrift berücksichtigt, die sich nach dem jeweils gültigen gesetzlichen Höchstrechnungszins für die Lebensversicherungswirtschaft gemäß Deckungsrückstellungsverordnung richtet (Garantiezins). Der Geldbetrag wird analog dem in den Bedingungen zur Entgeltumwandlung im Salzgitter-Konzern (Modell SZAG) festgelegten Lebenszyklusmodell und unter Berücksichtigung der vom Anlageausschuss zur betrieblichen Altersversorgung im Salzgitter-Konzern bestimmten Wertpapiere angelegt. Sollten durch die Anlage höhere Zinsen nach Steuern erzielt werden als der Garantiezins, werden diese bei Eintritt des Versorgungsfalls gutgeschrieben.

Scheidet das Vorstandsmitglied zu oder nach Erreichen der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung aus den Diensten der Gesellschaft aus, so erhält das Vorstandsmitglied das Versorgungsguthaben als einmaliges Alterskapital oder auf Antrag in zehn Jahresraten. Scheidet das Vorstandsmitglied vor Erreichen der Regelaltersgrenze aus, so behält das Vorstandsmitglied eine unverfallbare Anwartschaft aus dem Versorgungskonto gemäß den gesetzlichen Vorschriften des Betriebsrentengesetzes. Das Vorstandsmitglied erhält auf Antrag ein vorgezogenes Alterskapital frühestens nach Vollendung des 62. Lebensjahres.

VARIABLE VERGÜTUNG

Die variable Vergütung setzt das Erreichen von Zielen voraus. Sie besteht zum einen aus einem Jahresbonus und zum anderen aus einem Performance-Bonus (Performance Cash Award). Für den Jahresbonus ist im Vorstandsstellungsvertrag ein Zielbonus vereinbart, für den Performance-Bonus ein Zielbetrag (vgl. Schaubild 2).

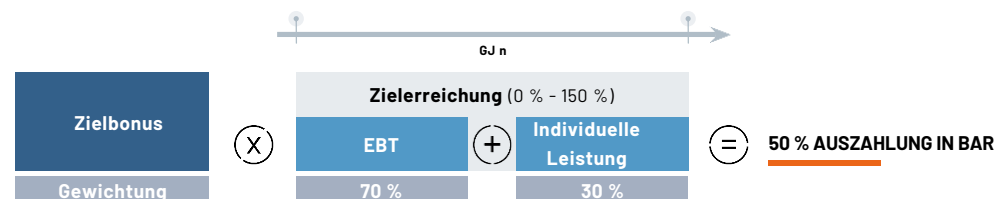
Schaubild 2: Die Komponenten der variablen Vergütung im Überblick



JAHRESBONUS

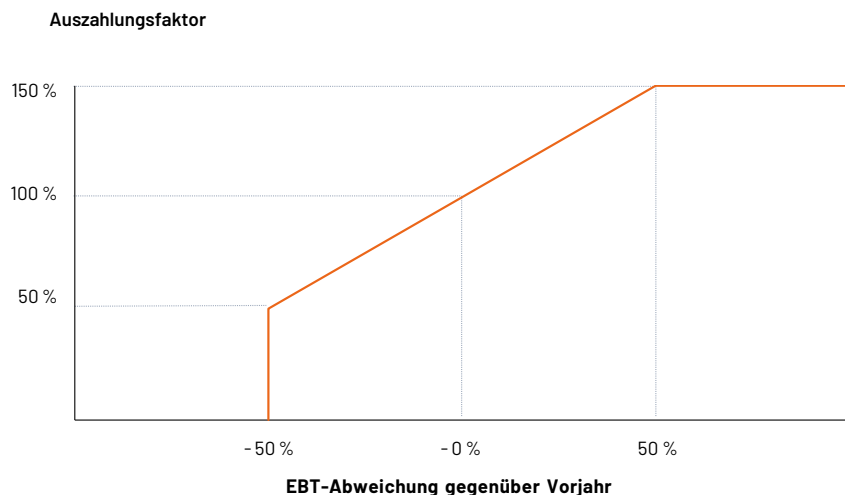
Voraussetzung für die Auszahlung des Jahresbonus ist zu 70 % das Erreichen eines finanziellen Erfolgsziels, gemessen am operativen Ergebnis vor Steuern (Earnings before Taxes (EBT)), und zu 30 % die individuelle Leistung, gemessen an qualitativen Kriterien, die vom Aufsichtsrat zu Beginn eines jeden Jahres bezogen auf das jeweilige Jahr festgelegt werden (vgl. Schaubild 3).

Schaubild 3: Funktionsweise des Jahresbonus



Zur Ermittlung des Auszahlungsfaktors für das Erfolgsziel EBT wird das im jeweiligen Geschäftsjahr erzielte EBT mit dem EBT des vorausgehenden Geschäftsjahres verglichen (vgl. Schaubild 4). Bei einem gleichbleibenden EBT gegenüber dem Vorjahr beträgt der Auszahlungsfaktor 100 % des im Vorstandsstellungsvertrag vereinbarten Zielbonus. Wird das EBT gegenüber dem Vorjahr um 50 % gesteigert, so wird der maximale Auszahlungsfaktor von 150 % erreicht. Bei einem EBT von -50 % gegenüber dem Vorjahr wird der Mindestauszahlungsfaktor von 50 % erreicht. Zielerreichungen zwischen den festgelegten Punkten werden linear interpoliert. Wird der Mindestauszahlungsfaktor unterschritten, beträgt der Auszahlungsfaktor 0 %. Ist das EBT im zweiten Jahr in Folge negativ oder ist das EBT des Vorjahres oder des aktuellen Geschäftsjahres kleiner als 1 Mio. €, kann der Aufsichtsrat die Zielerreichung nach billigem Ermessen festlegen. Das Gleiche gilt, wenn ein außergewöhnliches Ereignis dazu führt, dass das Vorstandsmitglied einen höheren oder niedrigeren Auszahlungsbetrag als den Betrag erhalten würde, der ihm ohne dieses außergewöhnliche Ereignis zugestanden hätte, ohne dass dies durch die Leistung des Vorstandsmitglieds gerechtfertigt wäre. Wird im Vorjahr ein positives EBT erzielt und im jeweiligen Geschäftsjahr ein negatives EBT, so beträgt der Auszahlungsfaktor 0 %.

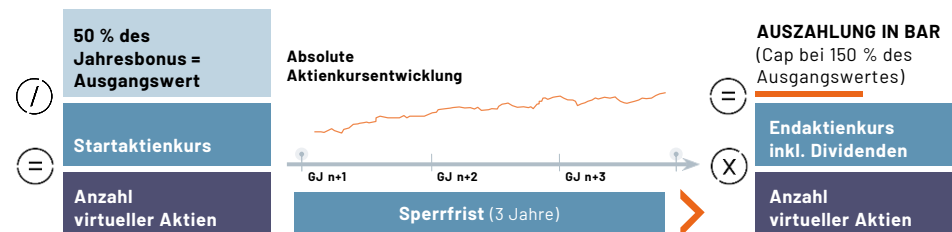
Schaubild 4: Bonuskurve EBT-Ziel Jahresbonus



Bei der Festlegung der Kriterien für die individuelle Leistung kann der Aufsichtsrat eine Reihe von bestimmten Aspekten berücksichtigen, etwa die strategische Unternehmensentwicklung, besondere Projekte, die Arbeitssicherheit oder die Mitarbeiterentwicklung. Die individuelle Leistung wird nach Ablauf des Geschäftsjahres durch den Aufsichtsrat anhand der zuvor festgelegten Kriterien beurteilt. Der Grad der Zielerreichung kann vom Aufsichtsrat anhand der jährlich jeweils neu festgelegten Beurteilungskriterien linear zwischen 0 % und 150 % festgestellt werden.

Der Jahresbonus wird zu 50 % nach Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahres ausgezahlt (einjährige variable Vergütung). Die verbleibenden 50 % (Ausgangswert) des Jahresbonus werden einbehalten und für einen Zeitraum von drei Jahren (Sperrfrist), beginnend mit Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahres, in virtuelle Aktien des Unternehmens umgewandelt (Aktien-Deferral, vgl. Schaubild 5). Die Stückzahl der virtuellen Aktien errechnet sich aus dem arithmetischen Mittel des Xetra-Schlusskurses der Salzgitter-Aktie an der Frankfurter Börse über die letzten 30 Handelstage vor Beginn der Sperrfrist. Nach Ablauf der Sperrfrist wird die Stückzahl der virtuellen Aktien mit dem arithmetischen Mittel des Xetra-Schlusskurses der Salzgitter-Aktie an der Frankfurter Börse über die letzten 30 Handelstage vor Ende der Sperrfrist zuzüglich der während der Sperrfrist auf die virtuellen Aktien fiktiv entfallenen Dividendenzahlungen multipliziert und ausgezahlt. Der sich daraus ergebende Auszahlungsbetrag ist auf 150 % des Ausgangswerts begrenzt.

Schaubild 5: Funktionsweise des Aktien-Deferrals



Der Aufsichtsrat kann im Falle außergewöhnlicher, nicht vorhergesehener Entwicklungen den Jahresbonus nach billigem Ermessen reduzieren.

Die Ausgestaltung des Jahresbonus setzt Anreize, die strategische Ausrichtung des Unternehmens umzusetzen. Eine maßgebliche Messkennzahl für den Erfolg der Geschäftsstrategie und einer langfristig erfolgreichen Entwicklung der Gesellschaft ist nach Ansicht des Aufsichtsrates das erreichte operative Ergebnis vor Steuern (EBT) eines jeden Jahres. Deshalb hat der Aufsichtsrat als hauptsächliches Leistungskriterium für die Gewährung des Jahresbonus das Erreichen eines im Vergleich zum Vorjahr stabil positiven oder besseren EBT gewählt.

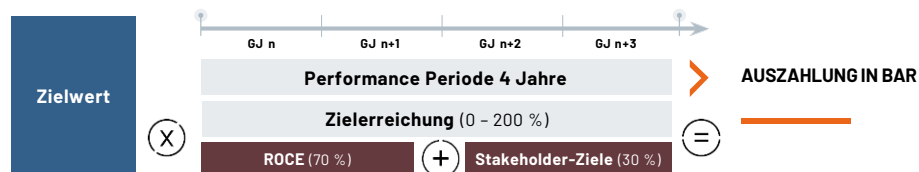
Daneben haben nach Ansicht des Aufsichtsrates auch nichtfinanzielle Kriterien Einfluss auf den Erfolg der Geschäftsstrategie und die langfristig gute Entwicklung der Gesellschaft. Deshalb legt er für die Gewährung des Jahresbonus zusätzlich jährlich individuelle Leistungsziele fest. Auf diese Weise trägt der Jahresbonus zur Förderung der Geschäftsstrategie und der langfristigen Entwicklung der Gesellschaft maßgeblich bei.

Die Überführung eines Teils des Jahresbonus in ein Aktien-Deferral mit einer Sperrfrist von drei Jahren fördert die Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der Gesellschaft, indem es die Vorstandsmitglieder dazu anreizt, den Unternehmenswert zu steigern, und die Interessen von Vorstand und Aktionären in direkten Einklang bringt sowie die Attraktivität der Gesellschaft am Kapitalmarkt steigert. Damit fördert das Aktien-Deferral die langfristige Entwicklung der Gesellschaft.

PERFORMANCE CASH AWARD

Voraussetzung für die Auszahlung eines Performance Cash Award ist ebenso zu 70 % das Erreichen eines finanziellen Erfolgsziels, hier gemessen an der Verzinsung des eingesetzten Kapitals (Return on Capital employed (ROCE) = $EBIT I (= EBT + \text{Zinsaufwand ohne Zinsanteil der Zuführung zu Pensionsrückstellungen})$ zu Summe aus Eigenkapital (ohne Berechnung latenter Steuern), Steuerrückstellungen, zinspflichtigen Verbindlichkeiten (ohne Pensionsrückstellungen) sowie Verbindlichkeiten aus Finanzierungsleasing und Forfaitierung) im Durchschnitt einer vierjährigen Performance-Periode, und zu 30 % das Erreichen von Stakeholder-Zielen, die vom Aufsichtsrat zu Beginn eines jeden Jahres bezogen auf die jeweilige Performance-Periode festgelegt werden (vgl. Schaubild 6).

Schaubild 6: Funktionsweise des Performance Cash Award



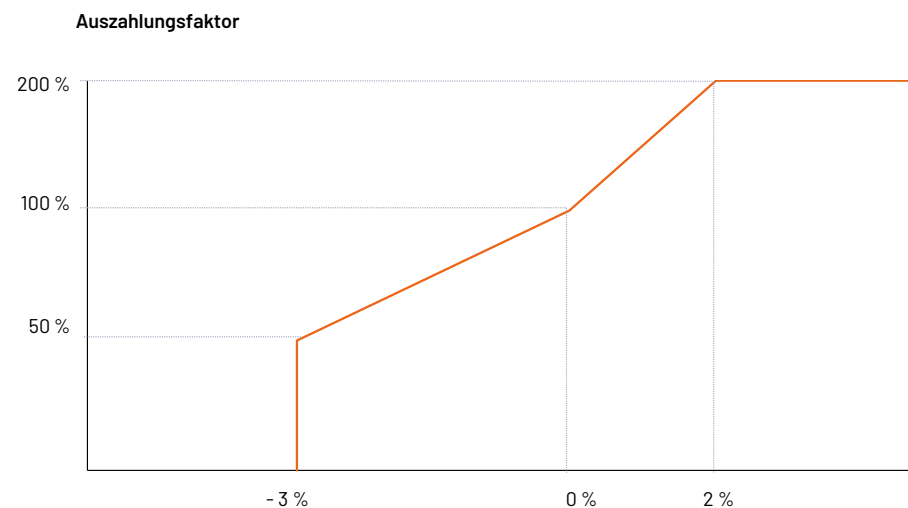
Zur Ermittlung des Auszahlungsbetrages für das Erfolgsziel ROCE wird am Ende der Performance-Periode der Durchschnitt der jährlich nach Ende der jeweiligen Geschäftsjahre erreichten ROCE-Werte während der Performance-Periode festgestellt. Sodann wird hiervon der Durchschnitt der geplanten ROCE-Werte der jeweiligen Geschäftsjahre abgezogen.

Die sich dabei ergebende Abweichung zwischen Plan-Wert und Ist-Wert in Prozentpunkten wird verglichen mit den vom Aufsichtsrat zu Beginn der jeweiligen Performance-Periode unter Berücksichtigung der allgemeinen Geschäftsentwicklung sowie der wirtschaftlichen Aussichten der Salzgitter AG festgelegten Werte für einen Auszahlungsfaktor von 100 % (Zielwert), von 50 % (Mindestwert) und von 200 % (Maximalwert) des im Vorstandsanstellungsvertrag vereinbarten Zielbetrages. Zielerreichungen zwischen den festgelegten Punkten werden linear interpoliert. Führt ein außergewöhnliches Ereignis oder eine außergewöhnliche Entwicklung dazu, dass ein Vorstandsmitglied einen höheren oder niedrigeren Auszahlungsbetrag als den Betrag erhalten würde, der ihm ohne dieses Ereignis oder diese Entwicklung zugestanden hätte, ohne dass dies durch die Leistung des Vorstandsmitglieds gerechtfertigt wäre, kann der Aufsichtsrat den Auszahlungsbetrag verringern bzw. erhöhen.

Wird der Mindestwert unterschritten, ist der Auszahlungsfaktor null. Überschreitungen des Maximalwertes führen zu keinem weiteren Anstieg des Auszahlungsfaktors.

Beispiel: Wenn als Zielwert für die Abweichung des durchschnittlich erzielten ROCE vom durchschnittlich budgetierten ROCE 0 %, als Mindestwert -3 % und als Maximalwert 2 % festgelegt wurden, beträgt der Auszahlungsfaktor - wenn genau der budgetierte ROCE erzielt wird - 100 % des Zielbetrages. Wird ein um einen Prozentpunkt höherer ROCE als budgetiert erzielt, beträgt der Auszahlungsfaktor 150 %. Wird ein um einen Prozentpunkt niedrigerer ROCE als budgetiert erzielt, beträgt der Auszahlungsfaktor 83,33 %.

Schaubild 7: Beispielhafte Bonuskurve ROCE-Ziel Performance Cash Award



Bei der Festlegung der Stakeholder-Ziele kann der Aufsichtsrat eine Reihe von bestimmten Aspekten berücksichtigen, unter anderem die strategische Unternehmensentwicklung, besondere Projekte, die Arbeitssicherheit oder die Mitarbeiterentwicklung. Die Erreichung der Ziele wird vom Aufsichtsrat nach Ablauf der Performance-Periode beurteilt. Der Grad der Zielerreichung kann vom Aufsichtsrat anhand der jährlich jeweils neu festgelegten Beurteilungskriterien linear zwischen 0 % und 200 % festgestellt werden. Der Performance Cash Award ist nach Ablauf der jeweiligen Performance-Periode auszuzahlen.

Die Ausgestaltung des Performance Cash Award setzt Anreize, die strategische Ausrichtung des Unternehmens umzusetzen. Eine zentrale Steuerungsgröße des Konzerns für den Erfolg der Geschäftsstrategie und seiner langfristig erfolgreichen Entwicklung ist die erreichte Verzinsung des eingesetzten Kapitals (ROCE), die als Indikator dafür gesehen werden kann, ob und in welcher Höhe Investitionen im Sinne eines nachhaltigen Wachstums umsetzbar sind. Deshalb hat der Aufsichtsrat als hauptsächliches Leistungskriterium für die Gewährung des Performance Cash Award das Erreichen der geplanten ROCE-Werte in der Performance-Periode gewählt.

Daneben haben nach Ansicht des Aufsichtsrates auch nichtfinanzielle Kriterien Einfluss auf den Erfolg der Geschäftsstrategie und die langfristig gute Entwicklung der Gesellschaft. Deshalb legt er auch für die Gewährung des Performance Cash Award zusätzlich jährlich Stakeholder-Ziele fest. Auf diese Weise trägt das Vorstandsvergütungssystem zur Förderung der Geschäftsstrategie und der langfristigen Entwicklung der Gesellschaft maßgeblich bei.

VERGÜTUNG DER DERZEITIGEN MITGLIEDER DES VORSTANDES

GESCHÄFTSVERLAUF UND AUSWIRKUNGEN AUF DIE VORSTANDSVERGÜTUNG

In einem von massiven geopolitischen Verwerfungen geprägten Geschäftsjahr 2022 erzielte der Salzgitter-Konzern einen neuen Umsatzrekord sowie das zweitbeste operative Ergebnis der Unternehmensgeschichte. Maßgeblich für diesen Erfolg waren die herausragenden Ergebnisse der Geschäftsbereiche Stahlerzeugung und Handel. Aber auch die Segmente Stahlverarbeitung und Technologie leisteten erfreuliche Beiträge, ebenso wie die Beteiligung an der Aurubis AG. Während in der ersten Jahreshälfte die sprunghaft gestiegenen Stahlpreise wesentlich zu dieser positiven Entwicklung beitrugen, beeinflussten im zweiten Halbjahr die hohe Inflation, Energiepreise auf Rekordlevel und die damit einhergehende massive Unsicherheit bei gleichzeitig sinkenden Stahlpreisen das Marktgeschehen. Aus 1.085,4 Mio. € Ergebnis nach Steuern errechnet sich 20,1 % Verzinsung des eingesetzten Kapitals (ROCE; 2021: 16,2 %).

Die erfreuliche Entwicklung aller finanziellen Kennzahlen wirkt sich gemäß Vergütungssystem unmittelbar auf die erreichte bzw. zu erwartende Höhe der ergebnisabhängigen variablen Vergütungsbestandteile des Vorstandes aus. Aufgrund der erneut erheblichen Verbesserung des Vorsteuerergebnisses um rund 540 Mio. € wird das von der EBT-Entwicklung abhängige Erfolgsziel mit dem maximalen Zielerreichungsgrad von 150 % erfüllt. Auch führt der unerwartet hohe und deut-

lich überplanmäßige ROCE des Geschäftsjahres 2022 zu einer Erhöhung der derzeit zu erwartenden Zielerreichungsgrade aus den ROCE-abhängigen Erfolgszielen der Performance Cash Awards seit 2019.

Mit Ablauf des Geschäftsjahres 2022 enden die Sperrfrist bzw. Performance-Periode des im Geschäftsjahr 2019 gewährten Aktien-Deferrals und Performance Cash Awards. Für den im Geschäftsjahr 2021 ausgeschiedenen ehemaligen Vorstandsvorsitzenden Herrn Prof. Dr.-Ing. Fuhrmann sowie die Vorstandsmitglieder Becker und Kieckbusch sind in der gewährten bzw. geschuldeten Vergütung 2022 somit auch die Auszahlungen aus diesen mehrjährigen variablen Vergütungsbestandteilen berücksichtigt. Im Vergleichsjahr 2021 waren hinsichtlich dieser Vergütungskomponenten noch keine Zahlungen zu berücksichtigen, da die entsprechenden langfristigen Vergütungselemente erst mit Wirkung ab dem Geschäftsjahr 2019 eingeführt worden waren.

ANGABE DER VERGÜTUNGEN

Die Vergütung des Vorstandes im Geschäftsjahr 2022 entsprach dem von der Hauptversammlung am 8. Juli 2020 gebilligten Vergütungssystem (abrufbar unter [↗ https://www.salzgitter-ag.com/de/konzern/vorstand/verguetung.html](https://www.salzgitter-ag.com/de/konzern/vorstand/verguetung.html)).

In Tabelle 1 sind die jedem einzelnen Vorstandsmitglied im Geschäftsjahr 2022 gewährten und geschuldeten Vergütungen mit ihrem relativen Anteil an der Gesamtvergütung individuell dargestellt und dem vorangegangenen Geschäftsjahr gegenübergestellt. Neben den im jeweiligen Geschäftsjahr tatsächlich gewährten Grundvergütungen und Nebenleistungen werden variable Vergütungsbestandteile in jenem Geschäftsjahr ausgewiesen, in dem sie erdient wurden (einjährige variable Vergütung – Jahresbonus (50 % Cash-Anteil)) bzw. in dem die Sperrfrist (mehrjährige variable Vergütung – Aktien-Deferral) oder die Performance Periode (mehrjährige variable Vergütung – Performance Cash Award) endete, auch wenn die Auszahlung erst zu einem späteren Zeitpunkt fällig ist. Ebenso werden Sondervergütungen in jenem Geschäftsjahr ausgewiesen, in dem sie begründet wurden, auch wenn die Auszahlung erst zu einem späteren Zeitpunkt fällig ist.

Tabelle 1: Gewährte und geschuldete Vergütung gem. § 162 AktG

in T€		Gunnar Groebler Ordentliches Vorstandsmitglied 17.05.2021 bis 30.06.2021, Vorstandsvorsitzender seit 01.07.2021				Burkhard Becker Finanzvorstand seit 01.02.2011				Michael Kieckbusch Personalvorstand seit 20.02.2013			
		2022		2021		2022		2021		2022		2021	
		absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Festvergütung ¹		1.140	61 %	650	45 %	771	47 %	696	65 %	651	42 %	636	62 %
Nebenleistungen		31	2 %	27	2 %	25	2 %	28	3 %	45	3 %	48	5 %
Summe Festvergütung		1.171	62 %	677	47 %	796	48 %	724	68 %	696	45 %	684	67 %
Einjährige variable Vergütung	Jahresbonus (50 % Cash-Anteil)	713	38 %	384	27 %	435	26 %	342	32 %	435	28 %	342	33 %
Mehrfährige variable Vergütung	Aktien-Deferral	-	0 %	-	0 %	179	11 %	-	0 %	179	12 %	-	0 %
	Performance Cash Award	-	0 %	-	0 %	239	14 %	-	0 %	239	15 %	-	0 %
Summe variable Vergütung		713	38 %	384	27 %	852	52 %	342	32 %	852	55 %	342	33 %
Sondervergütung ²		-	0 %	375	26 %	-	0 %	-	0 %	-	0 %	-	0 %
Pensionszahlungen		-	0 %	-	0 %	-	0 %	-	0 %	-	0 %	-	0 %
Gesamtvergütung		1.883	100 %	1.437	100 %	1.649	100 %	1.066	100 %	1.549	100 %	1.026	100 %

¹ Herrn Becker wurden im Geschäftsjahr 2022 120 T€ (2021: 60 T€) für die vorübergehend zusätzlich wahrgenommene Funktion als Leiter des Geschäftsbereichs Stahlverarbeitung (2021: Leiter des Geschäftsbereichs Mannesmann) gewährt. Die Festvergütungen für die Herren Becker und Kieckbusch wurden mit Wirkung ab Oktober 2022 um monatlich 5 T€ auf 58 T€ erhöht.

² Herr Groebler hatte Anspruch auf eine Sondervergütung zum Ausgleich von Gehaltsverlusten aus seinem vormaligen Anstellungsverhältnis, zur Auszahlung fällig im Januar 2022.

In Tabelle 2 sind die vertraglich vereinbarten Zielvergütungen sowie die Altersversorgungsaufwendungen ausgewiesen.

Tabelle 2: Werte der Zielvergütungen für das Geschäftsjahr 2022

in T€		Gunnar Groebler Ordentliches Vorstandsmitglied 17.05.2021 bis 30.06.2021, Vorstandsvorsitzender seit 01.07.2021				Burkhard Becker Finanzvorstand seit 01.02.2011				Michael Kieckbusch Personalvorstand seit 20.02.2013			
		2021 Ziel	2022 Ziel	2022 Min.	2022 Max.	2021 Ziel	2022 Ziel	2022 Min.	2022 Max.	2021 Ziel	2022 Ziel	2022 Min.	2022 Max.
Festvergütung ¹		650	1.140	1.140	1.140	696	771	771	771	636	651	651	651
Nebenleistungen		27	31	31	31	28	25	25	25	48	45	45	45
Summe Festvergütung		677	1.171	1.171	1.171	724	796	796	796	684	696	696	696
Einjährige variable Vergütung	Jahresbonus (50% Cash Anteil)	298	475	0	713	265	290	0	435	265	290	0	435
Mehrfährige variable Vergütung	Aktien-Deferral	298	475	0	1.069	265	290	0	653	265	290	0	653
	Performance Cash Award	238	380	0	760	212	232	0	464	212	232	0	464
Summe variable Vergütung		834	1.330	0	2.541	742	812	0	1.552	742	812	0	1.552
Sondervergütung ²		375	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Versorgungsaufwand ³		338	253	253	253	402	391	391	391	451	434	434	434
Gesamtvergütung		2.225	2.754	1.424	3.965	1.867	2.000	1.188	2.739	1.877	1.943	1.131	2.682

¹ Herrn Becker wurden im Geschäftsjahr 2022 120 T€ (2021: 60 T€) für die vorübergehend zusätzlich wahrgenommene Funktion als Leiter des Geschäftsbereichs Stahlverarbeitung (2021: Leiter des Geschäftsbereichs Mannesmann) gewährt. Die Festvergütungen für die Herren Becker und Kieckbusch wurden mit Wirkung ab Oktober 2022 um monatlich 5 T€ auf 58 T€ erhöht.

² Herr Groebler hatte Anspruch auf eine Sondervergütung zum Ausgleich von Gehaltsverlusten aus seinem vormaligen Anstellungsverhältnis, zur Auszahlung fällig im Januar 2022.

³ Dienstzeitaufwand gem. IAS 19

ERLÄUTERUNGEN ZUR FESTEN VERGÜTUNG

Die Höhe der Grundvergütung entsprach grundsätzlich den in den Vorstandsstellungsverträgen individuell vereinbarten Geldbeträgen. Die Nebenleistungen geben den geldwerten Vorteil der Sachbezüge wieder, die anstellungsvertraglich zugesagt waren; im Wesentlichen handelt es sich um den Vorteil aus der Möglichkeit der privaten Nutzung eines Dienstwagens. Hierzu wird auf die Darstellung in Tabelle 1 Bezug genommen und auf folgende Besonderheiten hingewiesen:

Das Monatsgrundgehalt der Vorstandsmitglieder Becker und Kieckbusch wurde mit Wirkung ab dem 1. Oktober 2022 um 5 T€ auf jeweils 58 T€ erhöht. Der Aufsichtsrat hat die Angemessenheit der Vergütungserhöhung sowohl durch einen externen Vergleich mit anderen SDAX-Unternehmen als auch durch einen internen Vergleich mit der Vergütungsentwicklung der Beschäftigten des Salzgitter-Konzerns überprüft. Mit der Erhöhung der Grundgehälter wird das Ziel erreicht, die seit der letzten Vergütungsanpassung im Oktober 2019 eingetretenen allgemeinen Entgeltsteigerungen auszugleichen und damit weiterhin eine marktkonforme Vergütung zu gewährleisten.

Herrn Becker wurden im Geschäftsjahr 2022 für die vorübergehend zusätzlich wahrgenommene Funktion als Leiter des Geschäftsbereichs Stahlverarbeitung insgesamt 120 T€ gewährt.

ERLÄUTERUNGEN ZUR VARIABLEN VERGÜTUNG

JAHRESBONUS

Der Jahresbonus 2022 errechnete sich gemäß Vergütungssystem aus dem mit jedem Vorstandsmitglied individuell anstellungsvertraglich vereinbarten Zielbonus und dem Auszahlungsfaktor (zwischen 0 und 150 %). Der Zielbonus betrug für alle Vorstandsmitglieder 10 Monatsgehälter. Der Auszahlungsfaktor hing von der Erfüllung der Leistungskriterien im Geschäftsjahr 2022 ab, und zwar – wie im Vergütungssystem vorgesehen – zu 70 % vom operativen Ergebnis vor Steuern auf Konzernebene (EBT) im Geschäftsjahr 2022 im Vergleich zu 2021 (die Leistungskriterien hierfür sind im Vergütungssystem genau festgelegt) und zu 30 % von der individuellen Leistung im Geschäftsjahr 2022, diese gemessen an folgenden Kriterien, die der Aufsichtsrat zu Beginn des Geschäftsjahres für alle Vorstandsmitglieder gleich wie folgt festgelegt hatte:

/ Kriterium 1 - Reduzierung des Unfallgeschehens (15%-Punkte): Bei Senkung der Betriebsunfall-Personen-Quote (Anzahl der Betriebsunfälle mit Ausfalltagen je 1.000 jahresdurchschnittlich Beschäftigte) gegenüber 2021 um 5 % wurde der Zielerreichungsgrad auf 100 %, bei Senkung um 2,5 % auf 50 % und bei Senkung um 7,5 % oder mehr auf 150 % festgelegt. Zielerreichungsgrade zwischen diesen Mindest- bzw. Maximalwerten werden linear interpoliert. Bei einer Reduzierung

der Betriebsunfall-Personen-Quote gegenüber 2021 um weniger als 2,5 % oder bei einer gegenüber 2021 eingetretenen Erhöhung beträgt die Zielerreichung 0 %.

/ Kriterium 2 - Digitalisierung (15%-Punkte): Im Geschäftsjahr 2022 waren ein überzeugendes Konzept zur Digitalisierung der Ausbildungsformen und -inhalte sowie ein schlüssiges Weiterbildungs-konzept zur Begleitung der Mitarbeiter im Rahmen der digitalen Transformation zu erstellen. Sofern im Geschäftsjahr 2022 auch bereits zwei Weiterbildungsmodul-konzepte und umgesetzt werden, beträgt der Zielerreichungsgrad 100 %. Bei Konzeption und Umsetzung von drei, vier bzw. fünf Weiterbildungsmodulen legte der Aufsichtsrat die Zielerreichungsgrade auf 115 %, 130 % bzw. 150 % fest.

BERECHNUNG DES AUSZAHLUNGSFAKTORS

EBT-Ziel:

Im Geschäftsjahr 2022 hat sich das EBT von 705,7 Mio. € im Geschäftsjahr 2021 auf 1.245,4 Mio. € und damit um mehr als 50 % erhöht. Der Zielerreichungsgrad beträgt damit für alle Vorstandsmitglieder 150 %.

Individuelle Leistung:

Zu Kriterium 1 wurde im Geschäftsjahr 2022 eine Betriebsunfall-Personen-Quote von 9,96 erreicht. Gegenüber der Betriebsunfall-Personen-Quote von 12,81 im Geschäftsjahr 2021 stellt dies eine Verbesserung um 22,2 % dar, die Zielerreichung beträgt demnach 150 %. Bei Kriterium 2 stellte der Aufsichtsrat aufgrund seiner Beurteilung der Aufgabenerfüllung eine Zielerreichung von 150 % fest. Die sich hieraus ergebenden individuellen Auszahlungsbeträge für den Jahresbonus 2022 sind in Tabelle 3 dargestellt.

Tabelle 3: Ermittlung des Jahresbonus 2022

	Zielbonus	Auszahlungsfaktor EBT-Ziel (Gewichtung 70 %)	Auszahlungsfaktor Individuelle Ziele (Gewichtung 30 %)	Gewichteter Auszahlungsfaktor gesamt	Jahresbonus 2022 (dv. 50 % Cash / 50 % Aktien-Deferral)
Groebler	950.000 €	150 %	150 %	150 %	1.425.000 €
Becker	580.000 €	150 %	150 %	150 %	870.000 €
Kieckbusch	580.000 €	150 %	150 %	150 %	870.000 €

Der erreichte Jahresbonus 2022 eines jeden Vorstandsmitglieds wird im Geschäftsjahr 2023 entsprechend den Vorgaben des Vergütungssystems zu 50 % in bar ausgezahlt und ist zu 50 % virtuell in Aktien der Gesellschaft angelegt worden (Aktien-Deferral). Die individuell zugeteilten virtuellen Aktien aus dem Aktien-Deferral 2022 sind in Tabelle 4 ausgewiesen. Nach Ablauf einer Sperrfrist von drei Jahren, also Anfang 2026, ist der dann aktuelle Börsenwert der Aktien zuzüglich der während der Sperrfrist ausgeschütteten Dividenden – begrenzt auf 150 % des Ausgangswertes (50 % des Jahresbonus 2022) – auszahlbar.

Tabelle 4: Ermittlung der Anzahl virtueller Aktien aus dem Aktien-Deferral 2022

	Ausgangswert Aktien-Deferral (50 % des Jahresbonus)	Ø XETRA-Schlusskurse	Anzahl virtuelle Aktien
Groeblner	712.500 €	28,41067 €	25.078,606
Becker	435.000 €	28,41067 €	15.311,149
Kieckbusch	435.000 €	28,41067 €	15.311,149

AUSBLICK AUF DIE LEISTUNGSZIELE FÜR DIE BEMESSUNG DES JAHRESBONUS FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2023:

Für das finanzielle Leistungsziel „EBT“ entsprechen Zielvorgabe und Beurteilungsmaßstab denjenigen für das Geschäftsjahr 2022. Für die Beurteilung der individuellen Leistung wurden für alle Vorstandsmitglieder gleichlautend folgende Kriterien festgelegt:

/ Kriterium 1 – Reduzierung des Unfallgeschehens (15 %-Punkte): Bei Senkung der Lost Time Injury Frequency-Rate (LTIF-Rate: Anzahl der Betriebsunfälle mit Ausfalltagen je 1.000.000 geleisteter Arbeitsstunden) gegenüber 2022 um 5 % wird der Zielerreichungsgrad auf 100 %, bei Senkung um 2,5 % auf 50 % und bei Senkung um 7,5 % oder mehr auf 150 % festgelegt. Zielerreichungsgrade zwischen diesen Mindest- bzw. Maximalwerten werden linear interpoliert. Bei einer Reduzierung der LTIF-Rate gegenüber 2022 um weniger als 2,5 % beträgt die Zielerreichung 0 %. Zusätzlich wird der Vorstand aufgefordert, das Arbeitssicherheitskonzept für Fremdfirmenmitarbeiter und das Unfallgeschehen der im Inland eingesetzten Leiharbeitnehmer zu erheben. Übersteigt die LTIF-Rate der inländischen Leiharbeitnehmer die LTIF-Rate der inländischen gewerblichen Stammebelegschaft um mehr als 20 %, liegt es im Ermessen des Aufsichtsrats, eine realisierte Zielerreichung von mehr als 100 % auf 100 % zu reduzieren.

/ Kriterium 2 – Digitalisierung (15 %-Punkte): Für die Erarbeitung weiterer Weiterbildungsmodulare zur Unterstützung der digitalen Transformation (auch für gewerbliche Mitarbeiter), die weitreichende Umsetzung eines entsprechenden Weiterbildungskonzeptes für Führungskräfte sowie die umfassende Digitalisierung der Ausbildung am Campus Salzgitter hat der Aufsichtsrat bestimmte Zielerreichungsgrade zwischen 0 und 150 % im Einzelnen definiert.

PERFORMANCE CASH AWARD

Der Performance Cash Award 2022 errechnet sich gemäß Vergütungssystem aus dem mit jedem Vorstandsmitglied individuell anstellungsvertraglich vereinbarten Zielbetrag und dem Auszahlungsfaktor (zwischen 0 und 200 %). Der Auszahlungsfaktor hängt von der Erfüllung von Leistungskriterien in der Performance-Periode 2022 bis 2025 ab, und zwar – wie im Vergütungssystem vorgesehen – zu 70 % von der operativen Verzinsung des eingesetzten Kapitals (ROCE) und zu 30 % von der Erreichung des Stakeholder-Ziels „Dekarbonisierung / SALCOS / Transfer zur CO₂-Neutralität“, das der Aufsichtsrat zu Beginn des Geschäftsjahres für alle Vorstandsmitglieder gleich festgelegt hat.

BERECHNUNG DES AUSZAHLUNGSFAKTORS ZUM PERFORMANCE CASH AWARD 2022

ROCE-Ziel:

Für die Zielerreichung der operativen Verzinsung des eingesetzten Kapitals (ROCE-Ziel) in der Performance-Periode 2022 bis 2025 hatte der Aufsichtsrat zu Beginn des Geschäftsjahres 2022 bei einem durchschnittlich budgetierten ROCE von 9,8 % als Abweichung vom Budgetwert einen Zielwert von 0 %-Punkten, einen Mindestwert von -3 %-Punkten und einen Maximalwert von +2 %-Punkten festgelegt. Zur Feststellung des Auszahlungsfaktors werden – wie im Vergütungssystem vorgesehen – am Ende der Performance-Periode, also nach Ablauf des Geschäftsjahres 2025, die Zielerreichung ermittelt und der Auszahlungsfaktor festgestellt.

Stakeholder-Ziel:

Als Stakeholder-Ziel wurde das Ziel vorgegeben, bis Ende 2022 den CO₂-Fußabdruck des Salzgitter-Konzerns zu ermitteln und dem Aufsichtsrat insgesamt zehn ambitionierte Maßnahmen zur nachhaltigen Reduzierung der CO₂-Emissionen vorzulegen, die in den Jahren 2023 bis 2025 sukzessive umzusetzen sind. Die Beurteilung der Zielerreichung erfolgt nach Abschluss der Performance Periode, also nach Abschluss des Geschäftsjahres 2025, in Abhängigkeit von der Anzahl der im Jahr 2022 vorgelegten Maßnahmen zur CO₂-Einsparung sowie der Geschwindigkeit, mit der die Maßnahmen in den Jahren 2023 bis 2025 umgesetzt werden.

Die Auszahlung des Performance Cash Award 2022 erfolgt nach Ablauf der Performance-Periode 2022 bis 2025 in bar.

AUSBLICK AUF DIE LEISTUNGSZIELE FÜR DIE BEMESSUNG DES PERFORMANCE CASH AWARDS FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2023:

Für das mit 70 % gewichtete finanzielle Leistungsziel „ROCE“ hat der Aufsichtsrat für die Performance-Periode 2023 bis 2026 bei einem durchschnittlich budgetierten ROCE von 7,8 % als Abweichung vom Budgetwert einen Zielwert von 0 %-Punkten, einen Mindestwert von -3 %-Punkten und einen Maximalwert von +3,5 %-Punkten festgelegt.

Als Stakeholder-Ziel 1 „Verbesserung des ESG-Ratings“ mit einer Gewichtung von 15 % wurde das Ziel vorgegeben, in der Performance Periode 2023 bis 2026 an ausgewählten Nachhaltigkeitszertifizierungen und -projekten teilzunehmen und Konzepte zu entwickeln und umzusetzen, die zu einer Verbesserung der ESG-Ratings des Salzgitter-Konzerns beitragen. Die Beurteilung der Zielerreichung erfolgt in Abhängigkeit von der Güte der entwickelten Konzepte, den erreichten Zertifizierungsergebnissen sowie den Rankingergebnissen, die der Salzgitter-Konzern in relevanten ESG-Ratings erreicht.

Als Stakeholder-Ziel 2 „Ausbau Schrottreycling“ mit einer Gewichtung von 15 % wurde als Ziel vorgegeben, eine Schrottstrategie aufzustellen, die zu einer kontinuierlichen Ausweitung der verfügbaren Schrottmenge in der für das Projekt SALCOS erforderlichen Güte beiträgt. Die Beurteilung der Zielerreichung erfolgt in Abhängigkeit von den zusätzlichen Schrottmengen, die in der Performance Periode 2023 bis 2026 durch entsprechende Maßnahmen zur Umsetzungsreife gebracht werden konnten.

ERLÄUTERUNGEN ZUR MEHRJÄHRIGEN VARIABLEN VERGÜTUNG DES GESCHÄFTSJAHRES 2019

Zum Ende des Geschäftsjahres 2022 endeten die Sperrfrist bzw. die Performance Periode der mehrjährigen variablen Vergütungen, die dem Vorstand im Geschäftsjahr 2019 gewährt wurden. Die entsprechenden Auszahlungsbeträge sind in der gewährten und geschuldeten Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 (vgl. Tabelle 1) berücksichtigt.

AKTIEN-DEFERRAL 2019

Die Ermittlung der Auszahlungsbeträge aus dem Aktien-Deferral 2019 ist in Tabelle 5 dargestellt. Die jedem Vorstandsmitglied aus dem individuellen Jahresbonus 2019 zugeteilten virtuellen Aktien

werden mit dem arithmetischen Mittel des Xetra-Schlusskurses der Salzgitter-Aktie an der Frankfurter Börse über die letzten 30 Handelstage vor Ende der Sperrfrist zuzüglich der während der Sperrfrist auf die virtuellen Aktien fiktiv entfallenen Dividendenzahlungen multipliziert und ausbezahlt. Der sich daraus ergebende Auszahlungsbetrag ist auf 150 % des Ausgangswerts begrenzt.

Tabelle 5: Ermittlung des Auszahlungsbetrags aus dem Aktien-Deferral 2019

	Ausgangswert Aktien- Deferral	Startaktien- kurs	Anzahl virtuelle Aktien	Endaktienkurs	Dividenden- zahlungen während Sperrfrist	Auszahlungs- betrag Aktien- Deferral
Prof. Dr.-Ing. Fuhrmann	225.000 €	18,73900 €	12.007,044	28,41067 €	0,75 €	337.500 €
Becker	119.250 €	18,73900 €	6.363,733	28,41067 €	0,75 €	178.875 €
Kieckbusch	119.250 €	18,73900 €	6.363,733	28,41067 €	0,75 €	178.875 €

PERFORMANCE CASH AWARD 2019

Der Performance Cash Award 2019 errechnet sich gemäß Vergütungssystem aus dem mit jedem Vorstandsmitglied individuell anstellungsvertraglich vereinbarten Zielbetrag und dem Auszahlungsfaktor (zwischen 0 und 200 %). Der Auszahlungsfaktor hängt von der Erfüllung von Leistungskriterien in der Performance-Periode 2019 bis 2022 ab, und zwar – wie im Vergütungssystem vorgesehen – zu 70 % von der operativen Verzinsung des eingesetzten Kapitals (ROCE) und zu 30 % von der Erreichung der Stakeholder-Ziele, die der Aufsichtsrat zu Beginn des Geschäftsjahres 2019 für alle Vorstandsmitglieder gleich festgelegt hat.

ROCE-Ziel:

Für die Zielerreichung der operativen Verzinsung des eingesetzten Kapitals (ROCE-Ziel) in der Performance-Periode 2019 bis 2022 hatte der Aufsichtsrat zu Beginn des Geschäftsjahres 2019 bei einem durchschnittlich für die Performance-Periode budgetierten ROCE von 8,2 % als Abweichung vom Budgetwert einen Zielwert von 0 %-Punkten, einen Mindestwert von -3 %-Punkten und einen Maximalwert von +2 %-Punkten festgelegt. Liegt die Abweichung zwischen durchschnittlich erreichtem und durchschnittlich budgetiertem ROCE zwischen Mindest- und Zielwert bzw. zwischen Ziel- und Maximalwert wird der Auszahlungsfaktor durch Interpolation ermittelt. Das arithmetische Mittel der erzielten ROCEs in den Geschäftsjahren 2019 bis 2022 beträgt 6,7 % (2019: -5,8 %, 2020: -3,9 %, 2021: +16,2 %, 2022: +20,1 %), die Abweichung zwischen durchschnittlich erzieltm und

budgetiertem ROCE damit -1,5 %-Punkte und der Auszahlungsfaktor für das ROCE-Ziel demnach 75 %.

Stakeholder-Ziele:

Als Stakeholder-Ziele für die Performance-Periode 2019-2022 hatte der Aufsichtsrat die nachhaltige Reduzierung des Unfallgeschehens (Stakeholder-Ziel 1) sowie die nachhaltige Intensivierung der Weiterbildung (Stakeholder-Ziel 2) mit jeweils 15 % Gewichtung festgelegt.

Die Erreichung des Stakeholder-Ziels 1 sollte am Durchschnitt der jährlichen Veränderungsrate der Betriebsunfall-Personen-Quote in der Performance-Periode 2019-2022 gemessen werden, wobei für das Jahr 2019 die Veränderungsrate bezogen auf das Inland und ab dem Jahr 2020 weltweit in die Durchschnittsbildung einfließen sollte. Für den Fall einer Senkung der durchschnittlichen Betriebsunfall-Personen-Quote um 2,5 % wurde der Zielerreichungsgrad auf 50 %, bei einer Senkung um 5 % auf 100 % und bei Senkung um 7,5 % oder mehr auf 200 % festgelegt. Bei einer Senkung um weniger als 2,5 % sollte keine Zielerreichung festgestellt werden.

Die Erreichung des Stakeholder-Ziels 2 sollte danach beurteilt werden, ob im Geschäftsjahr 2019 mindestens 60 %, im Geschäftsjahr 2020 mindestens 80 % und im Geschäftsjahr 2021 100 % der inländischen Beschäftigten an mindestens einer Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen hatten. Für das Geschäftsjahr 2022 sollte eine Teilnehmerquote von 100 % weltweit erreicht werden. Sofern die vorgegebenen Teilnehmerquoten nur in zwei bzw. drei Geschäftsjahren erreicht werden, waren die Zielerreichungsgrade auf 50 % bzw. 75 % festgelegt worden. Sollten alle Ziele im vorgesehenen Zeitablauf erreicht worden sein, sollte ein Zielerreichungsgrad von 100 % festgestellt werden. Für den Fall, dass ein oder zwei der Jahresziele jeweils bereits ein Jahr früher erreicht werden, waren Zielerreichungsgrade von 150 % bzw. 200 % festgelegt worden.

Unter Berücksichtigung der in Tabelle 6 aufgeführten Ergebnisse hat der Aufsichtsrat für das Stakeholder-Ziel 1 einen Zielerreichungsgrad von 200 % und für das Stakeholder-Ziel 2 einen Zielerreichungsgrad von 200 % festgestellt.

Tabelle 6: Stakeholder-Ziele Performance Cash Award 2019

	Stakeholder-Ziel 1 (Unfallgeschehen) ¹			Stakeholder-Ziel 2 (Weiterbildung) ²		
	BUP Vorjahr	BUP	Veränderung	Teilnehmerquote Ziel	Teilnehmerquote IST	Zielerreichung
2019	17,81	13,67	-23,2 %	60 %	80,53 %	rechtzeitig
2020	13,63	11,33	-16,9 %	80 %	88,40 %	vorzeitig
2021	11,33	12,81	13,1 %	100 %	99,64 %	rechtzeitig
2022	12,81	9,96	-22,2 %	100 %	99,13 %	vorzeitig
Ø			-12,3 %			

¹ 2019: Beurteilung auf Basis Betriebsunfall-Personen-Quote Inland, ab 2020: Beurteilung auf Basis Betriebsunfall-Personen-Quote weltweit.

² 2019-2021: Beurteilung auf Basis Teilnehmerquote Inland, 2022: Beurteilung auf Basis Teilnehmerquote weltweit.

Die sich hieraus ergebenden individuellen Auszahlungsbeträge für den Performance Cash Award 2019 sind in Tabelle 7 dargestellt.

Tabelle 7: Ermittlung des Performance Cash Award 2019

	Zielwert	Auszahlungsfaktor ROCE-Ziel (70 % Gewichtung)	Auszahlungsfaktor Stakeholder-Ziele (30 % Gewichtung)	Gewichteter Auszahlungsfaktor gesamt	Performance Cash Award
Prof. Dr.-Ing. Fuhrmann	400.000 €	75,00 %	200 %	112,50 %	450.000 €
Becker	212.000 €	75,00 %	200 %	112,50 %	238.500 €
Kieckbusch	212.000 €	75,00 %	200 %	112,50 %	238.500 €

SONSTIGE ANGABEN

Von der nach dem Vergütungssystem gegebenen Möglichkeit, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern, wurde kein Gebrauch gemacht, weil dazu kein Anlass bestand und die Voraussetzungen dafür nicht vorlagen.

Die Maximalvergütung beträgt nach dem Vergütungssystem für ordentliche Vorstandsmitglieder 2.900 T€ und für den Vorstandsvorsitzenden 5.100 T€. Eine abschließende Beurteilung, ob die festgelegte Maximalvergütung eingehalten wurde, kann erst nach Ende bzw. Feststehen der Auszahlungsbeträge aus den jeweiligen Aktien-Deferrals bzw. Performance Cash Awards erfolgen und daher im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2025 berichtet werden.

Für das Geschäftsjahr 2019 sind auch unter Berücksichtigung der mittlerweile feststehenden Auszahlungsbeträge aus den mehrjährigen variablen Vergütungselementen die für das Geschäftsjahr 2019 festgelegten Maximalvergütungen von 5.100 T€ für den Vorstandsvorsitzenden sowie 2.900 T€ für ordentliche Vorstandsmitglieder eingehalten worden (vgl. Tabelle 8).

Tabelle 8: Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2019 (inklusive der im Geschäftsjahr 2022 gewährten und geschuldeten mehrjährigen variablen Vergütung)

in T€		Prof. Dr.-Ing. Fuhrmann Finanzvorstand 01.10.1996 bis 31.01.2011, Vorstandsvorsitzender 01.02.2011 bis 30.06.2021	Becker Finanzvorstand seit 01.02.2011	Kieckbusch Personalvorstand seit 20.02.2013
Festvergütung		1.155	609	609
Nebenleistungen		18	27	43
Summe Festvergütung		1.173	636	652
Einjährige variable Vergütung ¹	Jahresbonus (50 % Cash-Anteil)	225	169	119
Mehrjährige variable Vergütung	Aktien-Deferral	338	179	179
	Performance Cash Award	450	239	239
Summe variable Vergütung		1.013	587	537
Sondervergütung		-	-	-
Versorgungsaufwand ²		616	372	401
Gesamtvergütung		2.801	1.594	1.589
Maximalvergütung		5.100	2.900	2.900

¹ Die einjährige variable Vergütung von Herrn Becker enthält 50 T€ für die vorübergehend zusätzlich wahrgenommene Funktion als Vorsitzender der Geschäftsführung der KHS GmbH.

² Dienstzeitaufwand gem. IAS 19

Den einzelnen Vorstandsmitgliedern sind weder im Geschäftsjahr 2022 noch für das Vorjahr von Dritten im Hinblick auf ihre Tätigkeit als Vorstandsmitglieder Leistungen zugesagt oder gewährt worden.

Den Vorstandsmitgliedern wurden für die reguläre Beendigung ihrer Tätigkeit und bei Erreichen der in den Altersversorgungszusagen festgelegten Altersgrenzen die in Tabelle 9 dargestellten Leistungen zugesagt:

Tabelle 9: Altersversorgungsleistungen

in €		Jahresbezug bei Eintritt des Pensionsfalls ^{1,2,3}	Kapitalleistung bei Eintritt des Pensionsfalls (Garantiebetrag)	Zuführung zur Pensionsrückstellung		Barwert der Pensionsansprüche	
				nach HGB	nach IFRS	nach HGB	nach IFRS
Groebler, Ordentliches Vorstandsmitglied 17.05.2021 bis 30.06.2021, Vorstandsvorsitzender seit 01.07.2021	2022	0	557.106	231.888	106.978	554.613	445.235
	2021	0	214.570	322.725	338.257	322.725	338.257
Becker, Finanzvorstand seit 01.02.2011	2022	357.835	753.880	1.651.384	-1.963.700	9.843.405	7.035.032
	2021	352.547	542.524	1.057.561	191.801	8.192.021	8.998.732
Kieckbusch, Personalvorstand seit 20.02.2013	2022	342.925	753.880	1.542.041	-2.025.531	8.784.520	6.015.067
	2021	337.857	542.524	1.032.397	204.348	7.242.479	8.040.598

¹ Jahresbezug bei Dienstzeit bis Alter 65 unter Einbeziehung einer gegen Vergütung übernommenen Versorgungszusage des Vorarbeitgebers.

² Für Herrn Becker wurde eine Begrenzung auf 96 % der zugesagten Endrente des Geschäftsjahres 2018, Dynamisierung ab 2019 entsprechend Gruppenanpassungen Essener Verband vertraglich vereinbart.

³ Für Herrn Kieckbusch wurde eine Begrenzung auf 92 % der zugesagten Endrente des Geschäftsjahres 2018, Dynamisierung ab 2019 entsprechend Gruppenanpassungen Essener Verband vertraglich vereinbart.

Für den Fall der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund (Herr Becker und Herr Kieckbusch) bzw. ohne einen vom Vorstandsmitglied zu vertretenden Grund (Herr Groebler) haben die Vorstandsmitglieder Anspruch auf die vereinbarte Vergütung bis zum Ablauf ihres Anstellungsvertrages; dieser Anspruch ist jedoch begrenzt auf den Wert von zwei durchschnittlichen Jahresgesamtvergütungen (feste Grundvergütung und variable Vergütung (Herr Becker und Herr Kieckbusch) bzw. auf die Gesamtvergütung einschließlich Nebenleistungen (Herr Groebler)). Für den Fall der Beendigung der Vorstandstätigkeit aufgrund eines Kontrollwechsels haben die Vorstandsmitglieder unter bestimmten Voraussetzungen Anspruch auf eine Abfindung in Höhe der Gesamtvergütung für die noch nicht abgelaufene Laufzeit ihres Anstellungsvertrages. Dieser Anspruch ist auf den Wert von drei durchschnittlichen Jahresgesamtvergütungen begrenzt, wobei in die Jahresgesamtvergütung die Gesamtvergütung einschließlich Nebenleistungen (Herr Becker und Herr Kieckbusch) bzw. die feste Grundvergütung und die variable Vergütung (Herr Groebler) einzubeziehen ist.

VERGÜTUNG DER FRÜHEREN MITGLIEDER DES VORSTANDES

Die folgende Tabelle 10 enthält die den früheren Mitgliedern des Vorstands, die ihre Tätigkeit innerhalb der letzten zehn Geschäftsjahre beendet haben, im abgelaufenen Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten Vergütungen einschließlich des jeweiligen relativen Anteils nach § 162 AktG. Im abgelaufenen Geschäftsjahr wurden ausschließlich lebenslang zu leistende Rentenzahlungen sowie Vergütungen für die Wahrnehmung von Aufsichtsratsmandanten in Tochterunternehmen der Gesellschaft gewährt.

Tabelle 10: Gewährte und geschuldete Vergütung der früheren Mitglieder des Vorstandes im Geschäftsjahr 2022 gem. § 162 AktG

	Wolfgang Eging Vorstand Mannesmann 01.10.2003 bis 30.09.2014		Prof. Dr.-Ing. Heinz-Jörg Fuhrmann Finanzvorstand 01.10.1996 bis 31.01.2011, Vorstandsvorsitzender 01.02.2011 bis 30.06.2021		Heinz Groschke Vorstand Handel 01.01.2006 bis 30.09.2014		Peter-Jürgen Schneider Vorstand Personal und Dienstleistungen 01.04.2003 bis 19.02.2013	
	in €	in %	in €	in %	in €	in %	in €	in %
Aktien-Deferral 2019	0	0%	337.500	22%	0	0%	0	0%
Performance Cash Award 2019	0	0%	450.000	30%	0	0%	0	0%
Pensionszahlungen	358.720	99%	736.920	48%	397.644	96%	140.019	100%
Aufsichtsratsvergütungen	2.599	1%	0	0%	17.616	4%	0	0%
Gesamtvergütung	361.319	100%	1.524.420	100%	415.261	100%	140.019	100%

VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATES

DAS SYSTEM ZUR VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATES

Jedes Mitglied des Aufsichtsrates erhält pro Geschäftsjahr ein Fixum von 60.000 €. Diese Vergütung beträgt für den stellvertretenden Vorsitzenden das Doppelte und für den Vorsitzenden das Dreifache. Zudem bekommt jedes Mitglied für Ausschusstätigkeiten 5.000 €, jeder Ausschussvorsitzende und jedes Mitglied des Prüfungsausschusses 10.000 € sowie der Vorsitzende des Prüfungsausschusses 30.000 €. Dem Vorsitzenden des Aufsichtsrates und dessen Stellvertreter wird eine Mitgliedschaft in Ausschüssen nicht vergütet. Den anderen Aufsichtsratsmitgliedern werden maximal zwei Mitgliedschaften in Ausschüssen vergütet. Pro Sitzungsteilnahme (auch im Wege einer Telefon- oder Videokonferenz) wird ein Sitzungsgeld von 500 € gezahlt; die Mitwirkung an einer kurzen fernmündlichen Konsultation und Beschlussfassung zu Einzelfragen gilt insoweit nicht als Sitzungsteilnahme.

VERGÜTUNG DER EINZELNEN AUFSICHTSRATSMITGLIEDER

Die einzelnen Mitglieder des Aufsichtsrates erhielten folgende Vergütungen sowie Sitzungsgelder:

Tabelle 11: Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrates im Geschäftsjahr 2022

		Festvergütung		Vergütung für Ausschusstätigkeit		Sitzungsgeld		Jahresbezug
								Gesamtvergütung
		in €	in %	in €	in %	in €	in %	in €
Heinz-Gerhard Wente (Vorsitzender)	2022	180.000	97 %	0	0 %	5.000	3 %	185.000
	2021	180.000	98 %	0	0 %	3.500	2 %	183.500
Dr. Hans-Jürgen Urban (stellvertretender Vorsitzender)	2022	120.000	96 %	0	0 %	5.000	4 %	125.000
	2021	120.000	97 %	0	0 %	3.500	3 %	123.500
Konrad Ackermann	2022	60.000	74 %	15.000	19 %	6.000	7 %	81.000
	2021	60.000	77 %	15.000	19 %	3.000	4 %	78.000
Manuel Bloemers (seit 01.07.2021)	2022	60.000	75 %	15.000	19 %	5.000	6 %	80.000
	2021	30.000	80 %	5.000	13 %	2.500	7 %	37.500
Ulrike Brouzi	2022	60.000	95 %	0	0 %	3.000	5 %	63.000
	2021	60.000	98 %	0	0 %	1.500	2 %	61.500
Annelie Buntenbach (bis 30.06.2021)	2022	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0
	2021	30.000	98 %	0	0 %	500	2 %	30.500
Hasan Cakir	2022	60.000	80 %	10.000	13 %	5.000	7 %	75.000
	2021	60.000	83 %	10.000	14 %	2.500	3 %	72.500
Dr. Bernd Drouven	2022	60.000	88 %	5.000	7 %	3.500	5 %	68.500
	2021	60.000	89 %	5.000	7 %	2.500	4 %	67.500
Roland Flach	2022	60.000	79 %	10.000	13 %	5.500	7 %	75.500
	2021	60.000	82 %	10.000	14 %	3.000	4 %	73.000
Gabriele Handke	2022	60.000	95 %	0	0 %	3.000	5 %	63.000
	2021	60.000	97 %	0	0 %	2.000	3 %	62.000
Reinhold Hilbers	2022	60.000	80 %	10.000	13 %	5.000	7 %	75.000
	2021	60.000	82 %	10.000	14 %	3.000	4 %	73.000
Norbert Keller	2022	60.000	96 %	0	0 %	2.500	4 %	62.500
	2021	60.000	97 %	0	0 %	2.000	3 %	62.000

								Jahresbezug
		Festvergütung		Vergütung für Ausschusstätigkeit		Sitzungsgeld		Gesamtvergütung
Frank Klingebiel (seit 19.05.2021)	2022	60.000	95 %	0	0 %	3.000	5 %	63.000
	2021	40.000	96 %	0	0 %	1.500	4 %	41.500
Prof. Dr. Susanne Knorre	2022	60.000	95 %	0	0 %	3.000	5 %	63.000
	2021	60.000	97 %	0	0 %	2.000	3 %	62.000
Dr. Dieter Köster (bis 30.06.2021)	2022	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0
	2021	30.000	98 %	0	0 %	500	2 %	30.500
Heinz Kreuzer	2022	60.000	95 %	0	0 %	3.000	5 %	63.000
	2021	60.000	97 %	0	0 %	2.000	3 %	62.000
Bernd Lauenroth (bis 30.06.2021)	2022	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0
	2021	30.000	79 %	7.500	20 %	500	1 %	38.000
Volker Mittelstädt	2022	60.000	95 %	0	0 %	3.000	5 %	63.000
	2021	60.000	97 %	0	0 %	2.000	3 %	62.000
Klaus Papenburg (seit 01.07.2021)	2022	60.000	90 %	3.333	5 %	3.500	5 %	66.833
	2021	30.000	95 %	0	0 %	1.500	5 %	31.500
Anja Piel (seit 22.07.2021)	2022	60.000	97 %	0	0 %	2.000	3 %	62.000
	2021	30.000	95 %	0	0 %	1.500	5 %	31.500
Prof. Dr. Joachim Schindler	2022	60.000	63 %	30.000	31 %	5.500	6 %	95.500
	2021	60.000	65 %	30.000	32 %	3.000	3 %	93.000
Christine Seemann	2022	60.000	95 %	0	0 %	3.000	5 %	63.000
	2021	60.000	97 %	0	0 %	2.000	3 %	62.000
Prof. Dr. Dr.-Ing. Birgit Spanner-Ulmer	2022	60.000	90 %	5.000	7 %	2.000	3 %	67.000
	2021	60.000	89 %	5.000	7 %	2.500	4 %	67.500
Clemens Spiller	2022	60.000	95 %	0	0 %	3.000	5 %	63.000
	2021	60.000	97 %	0	0 %	2.000	3 %	62.000
Dr. Werner Tegtmeier (bis 19.05.2021)	2022	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0
	2021	25.000	98 %	0	0 %	500	2 %	25.500
Insgesamt	2022	1.440.000		103.333		79.500		1.622.833
	2021	1.445.000		97.500		51.000		1.593.500

Darüber hinaus erhielten folgende Aufsichtsratsmitglieder Vergütungen für Aufsichtsratsmandate bei Tochterunternehmen:

Tabelle 12: Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrates im Geschäftsjahr 2022 bei Tochtergesellschaften

		Jahresbezug						
		Festvergütung		Vergütung für Ausschusstätigkeit		Sitzungsgeld		Gesamtvergütung
		in €	in %	in €	in %	in €	in %	in €
Konrad Ackermann (KHS)	2022	10.000	91 %	0	0 %	1.000	9 %	11.000
	2021	10.000	93 %	0	0 %	750	7 %	10.750
Hasan Cakir (SZFG)	2022	8.000	94 %	0	0 %	500	6 %	8.500
	2021	8.000	95 %	0	0 %	400	5 %	8.400
Roland Flach (KHS)	2022	10.000	91 %	0	0 %	1.000	9 %	11.000
	2021	10.000	93 %	0	0 %	750	7 %	10.750
Gabriele Handke (PTG)	2022	5.000	93 %	0	0 %	400	7 %	5.400
	2021	5.000	93 %	0	0 %	400	7 %	5.400
Norbert Keller (MPTDE)	2022	2.084	95 %	0	0 %	100	5 %	2.184
	2021	5.000	94 %	0	0 %	300	6 %	5.300
Volker Mittelstädt (ILG/MGB)	2022	7.500	95 %	0	0 %	400	5 %	7.900
	2021	7.500	95 %	0	0 %	400	5 %	7.900
Dr. Hans-Jürgen Urban (SZFG)	2022	12.000	96 %	0	0 %	500	4 %	12.500
	2021	12.000	97 %	0	0 %	400	3 %	12.400
Insgesamt	2022	54.584		0		3.900		58.484
	2021	57.500		0		3.400		60.900

Die gewerkschaftsangehörigen Arbeitnehmervertreter haben erklärt, ihre Vergütung nach den Richtlinien des Deutschen Gewerkschaftsbundes an die Hans-Böckler-Stiftung abzuführen.

VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER VERGÜTUNGS- UND ERTRAGSENTWICKLUNG

Die folgende vergleichende Darstellung stellt die jährliche Veränderung der gewährten und geschuldeten Vergütung der gegenwärtigen und früheren Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder, der Ertragsentwicklung der Gesellschaft und der Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalentenbasis dar.

Die für die Mitglieder des Vorstandes und des Aufsichtsrates zugrunde gelegte Vergütung entspricht der in den jeweiligen Geschäftsjahren gewährten und geschuldeten Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG und damit den Angaben in Tabellen 1 und 10 bzw. 11 und 12 dieses Berichts. Als Kennziffern für die Darstellung der Ertragsentwicklung wird neben der Entwicklung des Jahresüberschusses der Salzgitter AG zusätzlich das konsolidierte Konzern-Vorsteuerergebnis (EBT) herangezogen, das gleichzeitig auch Bemessungsgrundlage für die ökonomische Leistungskomponente des Jahresbonus ist. Für die Vergütungsentwicklung der Arbeitnehmer wurde auf die Stammbeschäftigten der in Deutschland ansässigen Gesellschaften des Salzgitter-Konzerns abgestellt. Die interne Vergleichsgruppe wird bewusst auf Deutschland beschränkt, weil hier mit rund 80 % der weit überwiegende Teil der Mitarbeiter beschäftigt ist und im Zeitverlauf strukturelle Veränderungen im Anteil der ausländischen Beschäftigten an der Gesamtbelegschaft die Aussagekraft einer weltweit vergleichenden Darstellung beeinträchtigen würde.

In Tabelle 13 ist ein Vergleich der prozentualen Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Vorstandes mit der Ertragsentwicklung der Salzgitter AG und mit der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalentenbasis gegenüber dem Vorjahr dargestellt. Tabelle 14 gibt diesen Vergleich für die Mitglieder des Aufsichtsrates wieder.

Tabelle 13: Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung für die Mitglieder des Vorstandes (jeweils Veränderung ggü. Vorjahr)

	2022	2021
Gegenwärtige Mitglieder des Vorstandes		
Groebler	31 %	(Anstellungsbeginn 2021)
Becker	55 %	37 %
Kieckbusch	51 %	29 %
Frühere Mitglieder des Vorstandes		
Eging	2 %	-2 %
Prof. Dr.-Ing. Fuhrmann	-16 %	27 %
Groschke	1 %	-1 %
Schneider	2 %	0 %
Ertragsentwicklung		
Jahresergebnis SZAG (HGB)	23 %	(Turnaround 2021 ggü. 2020)
Ergebnis vor Steuern (EBT) Salzgitter-Konzern (IFRS)	76 %	(Turnaround 2021 ggü. 2020)
Arbeitnehmer		
Stammbeschäftigte Inland	6 %	12 %

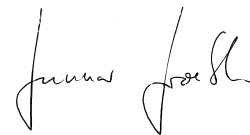
Die Erhöhung der dem Vorstandsvorsitzenden Groeblen im Geschäftsjahr 2022 gewährten und geschuldeten Vergütung ist im Wesentlichen darauf zurückzuführen, dass Herr Groeblen dem Vorstand erst seit dem 17. Mai 2021 angehört und die Vergütung in 2021 insofern nur zeitratierlich gewährt wurde. Der Anstieg der den beiden Vorstandsmitgliedern Becker und Kieckbusch gewährten und geschuldeten Vergütung ist neben der Erhöhung der Festvergütung insbesondere darauf zurückzuführen, dass die im Geschäftsjahr 2019 erstmals gewährten mehrjährigen Vergütungsbestandteile Aktien-Deferral und Performance Cash Award mit Ablauf des Geschäftsjahres 2022 gewährt und geschuldet wurden. Da diese langfristigen Vergütungselemente erst mit dem aktuell gültigen Vorstandsvergütungssystem im Geschäftsjahr 2019 eingeführt worden waren, wurde im Geschäftsjahr 2021 noch keine mehrjährige variable Vergütung gewährt und geschuldet. Bei Herrn Becker wirkt im Geschäftsjahr 2022 im Übrigen die temporäre Gewährung einer zusätzlichen Vergütung in Höhe von 120 T€ (2021: 60 T€) für die Übernahme der Leitung des Geschäftsbereichs Stahlverarbeitung vergütungserhöhend. Der deutliche Anstieg der durchschnittlichen Arbeitnehmervergütung des Geschäftsjahres 2022 gegenüber dem Geschäftsjahr 2021 ist im Wesentlichen auf den ergebnisbedingt erneut deutlichen Anstieg der für das Geschäftsjahr 2022 geschuldeten erfolgsabhängigen Vergütung, spürbare Tarifierhöhungen sowie die freiwillige Gewährung einer Inflationsausgleichsprämie in Höhe von 1.000 € je Mitarbeiter zurückzuführen.

Tabelle 14: Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung für die Mitglieder des Aufsichtsrates (jeweils Veränderung ggü. Vorjahr)

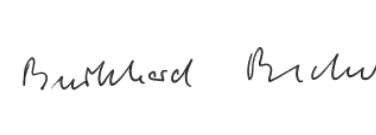
	2022	2021
Gegenwärtige Mitglieder des Aufsichtsrates		
Heinz-Gerhard Wente (Vorsitzender)	1 %	5 %
Dr. Hans-Jürgen Urban (stellvertretender Vorsitzender)	1 %	6 %
Konrad Ackermann	4 %	4 %
Manuel Bloemers (seit 01.07.2021)	113 %	(Beginn 2021)
Ulrike Brouzi	2 %	6 %
Hasan Cakir	3 %	4 %
Dr. Bernd Drouven	1 %	8 %
Roland Flach	3 %	5 %
Gabriele Handke	1 %	6 %
Reinhold Hilbers	3 %	5 %
Norbert Keller	-4 %	8 %
Frank Klingebiel (seit 19.05.2021)	52 %	(Beginn 2021)
Prof. Dr. Susanne Knorre	2 %	6 %
Heinz Kreuzer	2 %	6 %
Volker Mittelstädt	1 %	6 %
Klaus Papenburg (seit 01.07.2021)	112 %	(Beginn 2021)
Anja Piel (seit 22.07.2021)	97 %	(Beginn 2021)
Prof. Dr. Joachim Schindler	3 %	5 %
Christine Seemann	2 %	6 %
Prof. Dr. Dr.-Ing. Birgit Spanner-Ulmer	-1 %	7 %
Clemens Spiller	2 %	6 %

Frühere Mitglieder des Aufsichtsrates		
Annelie Buntenbach (bis 30.06.2021)	-	-48 %
Dr. Dieter Köster (bis 30.06.2021)	-	-47 %
Bernd Lauenroth (bis 30.06.2021)	-	-49 %
Dr. Werner Tegtmeier (bis 19.05.2021)	-	-56 %
Ertragsentwicklung		
Jahresergebnis SZAG (HGB)	23 %	(Turnaround 2021)
Ergebnis vor Steuern (EBT) Salzgitter-Konzern (IFRS)	76 %	(Turnaround 2021)
Arbeitnehmer		
Stammbeschäftigte Inland	6 %	12 %

Salzgitter, 23. März 2023



(Gunnar Groebler)
Vorsitzender des
Vorstands



(Burkhard Becker)
Mitglied des Vorstands
Finanzen



(Heinz-Gerhard Wente)
Vorsitzender des
Aufsichtsrats

Allgemeine Auftragsbedingungen

für

Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften

vom 1. Januar 2017

1. Geltungsbereich

(1) Die Auftragsbedingungen gelten für Verträge zwischen Wirtschaftsprüfern oder Wirtschaftsprüfungsgesellschaften (im Nachstehenden zusammenfassend „Wirtschaftsprüfer“ genannt) und ihren Auftraggebern über Prüfungen, Steuerberatung, Beratungen in wirtschaftlichen Angelegenheiten und sonstige Aufträge, soweit nicht etwas anderes ausdrücklich schriftlich vereinbart oder gesetzlich zwingend vorgeschrieben ist.

(2) Dritte können nur dann Ansprüche aus dem Vertrag zwischen Wirtschaftsprüfer und Auftraggeber herleiten, wenn dies ausdrücklich vereinbart ist oder sich aus zwingenden gesetzlichen Regelungen ergibt. Im Hinblick auf solche Ansprüche gelten diese Auftragsbedingungen auch diesen Dritten gegenüber.

2. Umfang und Ausführung des Auftrags

(1) Gegenstand des Auftrags ist die vereinbarte Leistung, nicht ein bestimmter wirtschaftlicher Erfolg. Der Auftrag wird nach den Grundsätzen ordnungsmäßiger Berufsausübung ausgeführt. Der Wirtschaftsprüfer übernimmt im Zusammenhang mit seinen Leistungen keine Aufgaben der Geschäftsführung. Der Wirtschaftsprüfer ist für die Nutzung oder Umsetzung der Ergebnisse seiner Leistungen nicht verantwortlich. Der Wirtschaftsprüfer ist berechtigt, sich zur Durchführung des Auftrags sachverständiger Personen zu bedienen.

(2) Die Berücksichtigung ausländischen Rechts bedarf – außer bei betriebswirtschaftlichen Prüfungen – der ausdrücklichen schriftlichen Vereinbarung.

(3) Ändert sich die Sach- oder Rechtslage nach Abgabe der abschließenden beruflichen Äußerung, so ist der Wirtschaftsprüfer nicht verpflichtet, den Auftraggeber auf Änderungen oder sich daraus ergebende Folgerungen hinzuweisen.

3. Mitwirkungspflichten des Auftraggebers

(1) Der Auftraggeber hat dafür zu sorgen, dass dem Wirtschaftsprüfer alle für die Ausführung des Auftrags notwendigen Unterlagen und weiteren Informationen rechtzeitig übermittelt werden und ihm von allen Vorgängen und Umständen Kenntnis gegeben wird, die für die Ausführung des Auftrags von Bedeutung sein können. Dies gilt auch für die Unterlagen und weiteren Informationen, Vorgänge und Umstände, die erst während der Tätigkeit des Wirtschaftsprüfers bekannt werden. Der Auftraggeber wird dem Wirtschaftsprüfer geeignete Auskunftspersonen benennen.

(2) Auf Verlangen des Wirtschaftsprüfers hat der Auftraggeber die Vollständigkeit der vorgelegten Unterlagen und der weiteren Informationen sowie der gegebenen Auskünfte und Erklärungen in einer vom Wirtschaftsprüfer formulierten schriftlichen Erklärung zu bestätigen.

4. Sicherung der Unabhängigkeit

(1) Der Auftraggeber hat alles zu unterlassen, was die Unabhängigkeit der Mitarbeiter des Wirtschaftsprüfers gefährdet. Dies gilt für die Dauer des Auftragsverhältnisses insbesondere für Angebote auf Anstellung oder Übernahme von Organfunktionen und für Angebote, Aufträge auf eigene Rechnung zu übernehmen.

(2) Sollte die Durchführung des Auftrags die Unabhängigkeit des Wirtschaftsprüfers, die der mit ihm verbundenen Unternehmen, seiner Netzwerkunternehmen oder solcher mit ihm assoziierten Unternehmen, auf die die Unabhängigkeitsvorschriften in gleicher Weise Anwendung finden wie auf den Wirtschaftsprüfer, in anderen Auftragsverhältnissen beeinträchtigen, ist der Wirtschaftsprüfer zur außerordentlichen Kündigung des Auftrags berechtigt.

5. Berichterstattung und mündliche Auskünfte

Soweit der Wirtschaftsprüfer Ergebnisse im Rahmen der Bearbeitung des Auftrags schriftlich darzustellen hat, ist alleine diese schriftliche Darstellung maßgebend. Entwürfe schriftlicher Darstellungen sind unverbindlich. Sofern nicht anders vereinbart, sind mündliche Erklärungen und Auskünfte des Wirtschaftsprüfers nur dann verbindlich, wenn sie schriftlich bestätigt werden. Erklärungen und Auskünfte des Wirtschaftsprüfers außerhalb des erteilten Auftrags sind stets unverbindlich.

6. Weitergabe einer beruflichen Äußerung des Wirtschaftsprüfers

(1) Die Weitergabe beruflicher Äußerungen des Wirtschaftsprüfers (Arbeitsergebnisse oder Auszüge von Arbeitsergebnissen – sei es im Entwurf oder in der Endfassung) oder die Information über das Tätigwerden des Wirtschaftsprüfers für den Auftraggeber an einen Dritten bedarf der schriftlichen Zustimmung des Wirtschaftsprüfers, es sei denn, der Auftraggeber ist zur Weitergabe oder Information aufgrund eines Gesetzes oder einer behördlichen Anordnung verpflichtet.

(2) Die Verwendung beruflicher Äußerungen des Wirtschaftsprüfers und die Information über das Tätigwerden des Wirtschaftsprüfers für den Auftraggeber zu Werbezwecken durch den Auftraggeber sind unzulässig.

7. Mängelbeseitigung

(1) Bei etwaigen Mängeln hat der Auftraggeber Anspruch auf Nacherfüllung durch den Wirtschaftsprüfer. Nur bei Fehlschlagen, Unterlassen bzw. unberechtigter Verweigerung, Unzumutbarkeit oder Unmöglichkeit der Nacherfüllung kann er die Vergütung mindern oder vom Vertrag zurücktreten; ist der Auftrag nicht von einem Verbraucher erteilt worden, so kann der Auftraggeber wegen eines Mangels nur dann vom Vertrag zurücktreten, wenn die erbrachte Leistung wegen Fehlschlagens, Unterlassung, Unzumutbarkeit oder Unmöglichkeit der Nacherfüllung für ihn ohne Interesse ist. Soweit darüber hinaus Schadensersatzansprüche bestehen, gilt Nr. 9.

(2) Der Anspruch auf Beseitigung von Mängeln muss vom Auftraggeber unverzüglich in Textform geltend gemacht werden. Ansprüche nach Abs. 1, die nicht auf einer vorsätzlichen Handlung beruhen, verjähren nach Ablauf eines Jahres ab dem gesetzlichen Verjährungsbeginn.

(3) Offenbare Unrichtigkeiten, wie z.B. Schreibfehler, Rechenfehler und formelle Mängel, die in einer beruflichen Äußerung (Bericht, Gutachten und dgl.) des Wirtschaftsprüfers enthalten sind, können jederzeit vom Wirtschaftsprüfer auch Dritten gegenüber berichtigt werden. Unrichtigkeiten, die geeignet sind, in der beruflichen Äußerung des Wirtschaftsprüfers enthaltene Ergebnisse infrage zu stellen, berechtigen diesen, die Äußerung auch Dritten gegenüber zurückzunehmen. In den vorgenannten Fällen ist der Auftraggeber vom Wirtschaftsprüfer tunlichst vorher zu hören.

8. Schweigepflicht gegenüber Dritten, Datenschutz

(1) Der Wirtschaftsprüfer ist nach Maßgabe der Gesetze (§ 323 Abs. 1 HGB, § 43 WPO, § 203 StGB) verpflichtet, über Tatsachen und Umstände, die ihm bei seiner Berufstätigkeit anvertraut oder bekannt werden, Stillschweigen zu bewahren, es sei denn, dass der Auftraggeber ihn von dieser Schweigepflicht entbindet.

(2) Der Wirtschaftsprüfer wird bei der Verarbeitung von personenbezogenen Daten die nationalen und europarechtlichen Regelungen zum Datenschutz beachten.

9. Haftung

(1) Für gesetzlich vorgeschriebene Leistungen des Wirtschaftsprüfers, insbesondere Prüfungen, gelten die jeweils anzuwendenden gesetzlichen Haftungsbeschränkungen, insbesondere die Haftungsbeschränkung des § 323 Abs. 2 HGB.

(2) Sofern weder eine gesetzliche Haftungsbeschränkung Anwendung findet noch eine einzelvertragliche Haftungsbeschränkung besteht, ist die Haftung des Wirtschaftsprüfers für Schadensersatzansprüche jeder Art, mit Ausnahme von Schäden aus der Verletzung von Leben, Körper und Gesundheit, sowie von Schäden, die eine Ersatzpflicht des Herstellers nach § 1 ProdHaftG begründen, bei einem fahrlässig verursachten einzelnen Schadensfall gemäß § 54a Abs. 1 Nr. 2 WPO auf 4 Mio. € beschränkt.

(3) Einreden und Einwendungen aus dem Vertragsverhältnis mit dem Auftraggeber stehen dem Wirtschaftsprüfer auch gegenüber Dritten zu.

(4) Leiten mehrere Anspruchsteller aus dem mit dem Wirtschaftsprüfer bestehenden Vertragsverhältnis Ansprüche aus einer fahrlässigen Pflichtverletzung des Wirtschaftsprüfers her, gilt der in Abs. 2 genannte Höchstbetrag für die betreffenden Ansprüche aller Anspruchsteller insgesamt.

(5) Ein einzelner Schadensfall im Sinne von Abs. 2 ist auch bezüglich eines aus mehreren Pflichtverletzungen stammenden einheitlichen Schadens gegeben. Der einzelne Schadensfall umfasst sämtliche Folgen einer Pflichtverletzung ohne Rücksicht darauf, ob Schäden in einem oder in mehreren aufeinanderfolgenden Jahren entstanden sind. Dabei gilt mehrfaches auf gleicher oder gleichartiger Fehlerquelle beruhendes Tun oder Unterlassen als einheitliche Pflichtverletzung, wenn die betreffenden Angelegenheiten miteinander in rechtlichem oder wirtschaftlichem Zusammenhang stehen. In diesem Fall kann der Wirtschaftsprüfer nur bis zur Höhe von 5 Mio. € in Anspruch genommen werden. Die Begrenzung auf das Fünffache der Mindestversicherungssumme gilt nicht bei gesetzlich vorgeschriebenen Pflichtprüfungen.

(6) Ein Schadensersatzanspruch erlischt, wenn nicht innerhalb von sechs Monaten nach der schriftlichen Ablehnung der Ersatzleistung Klage erhoben wird und der Auftraggeber auf diese Folge hingewiesen wurde. Dies gilt nicht für Schadensersatzansprüche, die auf vorsätzliches Verhalten zurückzuführen sind, sowie bei einer schuldhaften Verletzung von Leben, Körper oder Gesundheit sowie bei Schäden, die eine Ersatzpflicht des Herstellers nach § 1 ProdHaftG begründen. Das Recht, die Einrede der Verjährung geltend zu machen, bleibt unberührt.

10. Ergänzende Bestimmungen für Prüfungsaufträge

(1) Ändert der Auftraggeber nachträglich den durch den Wirtschaftsprüfer geprüften und mit einem Bestätigungsvermerk versehenen Abschluss oder Lagebericht, darf er diesen Bestätigungsvermerk nicht weiterverwenden.

Hat der Wirtschaftsprüfer einen Bestätigungsvermerk nicht erteilt, so ist ein Hinweis auf die durch den Wirtschaftsprüfer durchgeführte Prüfung im Lagebericht oder an anderer für die Öffentlichkeit bestimmter Stelle nur mit schriftlicher Einwilligung des Wirtschaftsprüfers und mit dem von ihm genehmigten Wortlaut zulässig.

(2) Widerruft der Wirtschaftsprüfer den Bestätigungsvermerk, so darf der Bestätigungsvermerk nicht weiterverwendet werden. Hat der Auftraggeber den Bestätigungsvermerk bereits verwendet, so hat er auf Verlangen des Wirtschaftsprüfers den Widerruf bekanntzugeben.

(3) Der Auftraggeber hat Anspruch auf fünf Berichtsausfertigungen. Weitere Ausfertigungen werden besonders in Rechnung gestellt.

11. Ergänzende Bestimmungen für Hilfeleistung in Steuersachen

(1) Der Wirtschaftsprüfer ist berechtigt, sowohl bei der Beratung in steuerlichen Einzelfragen als auch im Falle der Dauerberatung die vom Auftraggeber genannten Tatsachen, insbesondere Zahlenangaben, als richtig und vollständig zugrunde zu legen; dies gilt auch für Buchführungsaufträge. Er hat jedoch den Auftraggeber auf von ihm festgestellte Unrichtigkeiten hinzuweisen.

(2) Der Steuerberatungsauftrag umfasst nicht die zur Wahrung von Fristen erforderlichen Handlungen, es sei denn, dass der Wirtschaftsprüfer hierzu ausdrücklich den Auftrag übernommen hat. In diesem Fall hat der Auftraggeber dem Wirtschaftsprüfer alle für die Wahrung von Fristen wesentlichen Unterlagen, insbesondere Steuerbescheide, so rechtzeitig vorzulegen, dass dem Wirtschaftsprüfer eine angemessene Bearbeitungszeit zur Verfügung steht.

(3) Mangels einer anderweitigen schriftlichen Vereinbarung umfasst die laufende Steuerberatung folgende, in die Vertragsdauer fallenden Tätigkeiten:

- a) Ausarbeitung der Jahressteuererklärungen für die Einkommensteuer, Körperschaftsteuer und Gewerbesteuer sowie der Vermögensteuererklärungen, und zwar auf Grund der vom Auftraggeber vorzulegenden Jahresabschlüsse und sonstiger für die Besteuerung erforderlicher Aufstellungen und Nachweise
- b) Nachprüfung von Steuerbescheiden zu den unter a) genannten Steuern
- c) Verhandlungen mit den Finanzbehörden im Zusammenhang mit den unter a) und b) genannten Erklärungen und Bescheiden
- d) Mitwirkung bei Betriebsprüfungen und Auswertung der Ergebnisse von Betriebsprüfungen hinsichtlich der unter a) genannten Steuern
- e) Mitwirkung in Einspruchs- und Beschwerdeverfahren hinsichtlich der unter a) genannten Steuern.

Der Wirtschaftsprüfer berücksichtigt bei den vorgenannten Aufgaben die wesentliche veröffentlichte Rechtsprechung und Verwaltungsauffassung.

(4) Erhält der Wirtschaftsprüfer für die laufende Steuerberatung ein Pauschalhonorar, so sind mangels anderweitiger schriftlicher Vereinbarungen die unter Abs. 3 Buchst. d) und e) genannten Tätigkeiten gesondert zu honorieren.

(5) Sofern der Wirtschaftsprüfer auch Steuerberater ist und die Steuerberatervergütungsverordnung für die Bemessung der Vergütung anzuwenden ist, kann eine höhere oder niedrigere als die gesetzliche Vergütung in Textform vereinbart werden.

(6) Die Bearbeitung besonderer Einzelfragen der Einkommensteuer, Körperschaftsteuer, Gewerbesteuer, Einheitsbewertung und Vermögensteuer sowie aller Fragen der Umsatzsteuer, Lohnsteuer, sonstigen Steuern und Abgaben erfolgt auf Grund eines besonderen Auftrags. Dies gilt auch für

- a) die Bearbeitung einmalig anfallender Steuerangelegenheiten, z.B. auf dem Gebiet der Erbschaftsteuer, Kapitalverkehrsteuer, Grunderwerbsteuer,
- b) die Mitwirkung und Vertretung in Verfahren vor den Gerichten der Finanz- und der Verwaltungsgerichtsbarkeit sowie in Steuerstrafsachen,
- c) die beratende und gutachtliche Tätigkeit im Zusammenhang mit Umwandlungen, Kapitalerhöhung und -herabsetzung, Sanierung, Eintritt und Ausscheiden eines Gesellschafters, Betriebsveräußerung, Liquidation und dergleichen und
- d) die Unterstützung bei der Erfüllung von Anzeige- und Dokumentationspflichten.

(7) Soweit auch die Ausarbeitung der Umsatzsteuerjahreserklärung als zusätzliche Tätigkeit übernommen wird, gehört dazu nicht die Überprüfung etwaiger besonderer buchmäßiger Voraussetzungen sowie die Frage, ob alle in Betracht kommenden umsatzsteuerrechtlichen Vergünstigungen wahrgenommen worden sind. Eine Gewähr für die vollständige Erfassung der Unterlagen zur Geltendmachung des Vorsteuerabzugs wird nicht übernommen.

12. Elektronische Kommunikation

Die Kommunikation zwischen dem Wirtschaftsprüfer und dem Auftraggeber kann auch per E-Mail erfolgen. Soweit der Auftraggeber eine Kommunikation per E-Mail nicht wünscht oder besondere Sicherheitsanforderungen stellt, wie etwa die Verschlüsselung von E-Mails, wird der Auftraggeber den Wirtschaftsprüfer entsprechend in Textform informieren.

13. Vergütung

(1) Der Wirtschaftsprüfer hat neben seiner Gebühren- oder Honorarforderung Anspruch auf Erstattung seiner Auslagen; die Umsatzsteuer wird zusätzlich berechnet. Er kann angemessene Vorschüsse auf Vergütung und Auslagenersatz verlangen und die Auslieferung seiner Leistung von der vollen Befriedigung seiner Ansprüche abhängig machen. Mehrere Auftraggeber haften als Gesamtschuldner.

(2) Ist der Auftraggeber kein Verbraucher, so ist eine Aufrechnung gegen Forderungen des Wirtschaftsprüfers auf Vergütung und Auslagenersatz nur mit unbestrittenen oder rechtskräftig festgestellten Forderungen zulässig.

14. Streitschlichtungen

Der Wirtschaftsprüfer ist nicht bereit, an Streitbeilegungsverfahren vor einer Verbraucherschlichtungsstelle im Sinne des § 2 des Verbraucherstreitbeilegungsgesetzes teilzunehmen.

15. Anzuwendendes Recht

Für den Auftrag, seine Durchführung und die sich hieraus ergebenden Ansprüche gilt nur deutsches Recht.