

Vorstandsvergütungssystem der Salzgitter AG

A. Bestandteile des Systems

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder der Salzgitter AG setzt sich aus festen und variablen Bestandteilen zusammen. Die feste Vergütung umfasst eine Grundvergütung, Nebenleistungen und eine Altersversorgungszusage. Die variable Vergütung besteht aus einem Jahresbonus, der eine kurzfristige und eine langfristige Komponente hat, und einem langfristigen Performance Cash Award.

feste Vergütung	Grundvergütung	
	Nebenleistungen	
	Altersversorgungszusage	
variable Vergütung	Jahresbonus (einjährig) ▶ 70 % finanzielles Ziel ▶ 30 % nicht-finanzielle Ziele	50 % kurzfristig
		50 % langfristig aktienbasiert
	Performance Cash Award (mehrjährig) ▶ 70 % finanzielles Ziel ▶ 30 % nicht-finanzielles Ziel	langfristig

Im Einzelnen:

B. Die feste Vergütung

a) Die 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).

b) Die Nebenleistungen

Die Nebenleistungen beinhalten Sachbezüge wie die Gewährung der privaten Nutzung eines Dienstwagens, den Aufwand für eine kollektive Unfallversicherung, die Kostenübernahme für Vorsorgeuntersuchungen, Sitzungsgelder bei konzerninternen Aufsichtsratsmandaten sowie gegebenenfalls pauschaliert versteuerte Sachbezüge, z. B. Eintrittskarten für vom Unternehmen unterstützte Konzertveranstaltungen.

c) Die Altersversorgungszusage

Zur Altersversorgung stellt das Unternehmen für das Vorstandsmitglied für jedes Jahr der Vorstandstätigkeit einen bestimmten Geldbetrag auf einem Versorgungskonto ein (beitragsorientierte Zusage). Voraussetzung für die Gewährung von Versorgungsbeiträgen ist, dass das Vorstandsmitglied am Beginn des jeweiligen Beitragsjahres die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung noch nicht erreicht hat.

Auf dem Versorgungskonto wird bis zum Eintritt des Versorgungsfalles eine jährliche Zinsgutschrift in Höhe des jeweils gültigen gesetzlichen Höchstrechnungszins für die Lebensversicherungswirtschaft gemäß Deckungsrückstellungsverordnung berücksichtigt. Sollten durch die Anlage der Versorgungsbeiträge höhere Zinsen nach Steuern erzielt werden, werden diese bei Eintritt des Versorgungsfalles dem Versorgungskonto gutgeschrieben.

Vermögensanlage

Die Vermögensanlage erfolgt 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. Der Aufsichtsrat kann nach eigenem billigem Ermessen (§ 315 BGB) eine abweichende Vermögensanlage beschließen.

Alterskapital

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, erhält das Vorstandsmitglied auf Antrag ein vorgezogenes Alterskapital frühestens nach Vollendung des 62. Lebensjahres.

Versorgungsguthaben im Fall einer Berufsunfähigkeit und im Todesfall

Scheidet das Vorstandsmitglied wegen Berufsunfähigkeit oder wegen Todes vor dem Erreichen der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung aus den Diensten der Gesellschaft aus, werden dem bereits tatsächlich erreichten Versorgungsguthaben auf dem Versorgungskonto so viele Versorgungsbeiträge hinzugerechnet, wie das Vorstandsmitglied erhalten hätte, wenn es bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres weiter beschäftigt worden wäre. Maximal werden 10 Versorgungsbeiträge hinzugerechnet. Das während der aktiven Dienstzeit angesparte Versorgungsguthaben wird zuzüglich eventueller Zurechnungen als Einmalkapital an das Vorstandsmitglied beziehungsweise an Hinterbliebene des Vorstandsmitglieds ausgezahlt.

Vorzeitige Beendigung des Dienstverhältnisses

Scheidet das Vorstandsmitglied aus den Diensten der Gesellschaft aus, ohne dass ein Versorgungsfall eingetreten ist, so behält das Vorstandsmitglied eine unverfallbare Anwartschaft aus dem Versorgungskonto gemäß den gesetzlichen Vorschriften des Betriebsrentengesetzes.

Änderung oder Aufhebung der Versorgungszusage

Die Gesellschaft hat sich das Recht vorbehalten, Leistungen zu kürzen oder einzustellen, wenn die zur Zeit der Einführung dieser Versorgungszusage maßgebenden Verhältnisse sich nachhaltig so wesentlich verändert haben, dass der Gesellschaft die Aufrechterhaltung der zugesagten Versorgungsbeiträge beziehungsweise Leistungen auch unter angemessener Berücksichtigung der Belange des Berechtigten nicht mehr zugemutet werden kann. In das Versorgungskonto bereits eingezahlte Beiträge sind hiervon ausgenommen.

Aktuelle Altersversorgungszusagen

Die gegenwärtig den aktiven Vorstandsmitgliedern gegebenen Altersversorgungszusagen entsprechen nicht oder nicht allein der in dem neuen Vorstandsvergütungssystem vorgesehenen Art von Zusage (beitragsorientierte Zusage):

Bei dem Vorstandsvorsitzenden Prof. Dr. Heinz Jörg Fuhrmann gilt die ihm früher gegebene versorgungsleistungsorientierte Zusage fort, wonach ihm die Zahlung einer Pension zugesagt wurde, deren Höhe von der Dauer der Konzernzugehörigkeit abhängt und maximal 60 % der festen Grundvergütung beträgt. Die den Vorstandsmitgliedern Burkhard Becker und Michael Kieckbusch früher gegebenen versorgungsleistungsorientierten Zusagen sind zum 31. Dezember 2018 festgeschrieben und ab 1. Januar 2019 jeweils durch eine beitragsorientierte Zusage nach dem neuen Vergütungssystem ergänzt worden.

C. Die variable Vergütung

Die variable Vergütung besteht aus der jährlichen Gewährung eines Jahresbonus, der eine kurzfristige und eine langfristige Komponente hat, und der jährlichen Gewährung eines langfristigen Performance Cash Award.

Variable Vergütung	Leistungs-kriterien	Auszahlung
Jahresbonus	70 % Verhältnis EBT Geschäftsjahr zu EBT Vorjahr	50 % Auszahlung nach Ablauf des Geschäftsjahres
	30 % individuelle Leistung im Geschäftsjahr anhand vorgegebener Aufgaben	50 % Umwandlung in virtuelle Aktien, Sperrfrist 3 Jahre ab Ende des Geschäftsjahres, Auszahlung nach Ablauf der Sperrfrist zu dem dann aktuellen Kurswert, max. 150 %
Performance Cash Award	70 % Ø-licher ROCE im Geschäftsjahr und in den folgenden 3 Jahren	Auszahlung nach Ablauf des dritten Jahres nach dem Geschäftsjahr, max. 200 %
	30 % Stakeholder-Ziele für das Geschäftsjahr und die folgenden 3 Jahre	

a) Der Jahresbonus

Der Jahresbonus ist abhängig von der Erfüllung von Leistungskriterien (erfolgsabhängig) und wird in bar ausbezahlt. Dazu wird im Vorstandsanstellungsvertrag ein Zielbonus in Form einer Anzahl von Monatsgehältern vereinbart, so dass sich der Zielbonus im Falle einer Anpassung des Grundgehalts mit anpasst.

Maßgebliche Leistungskriterien

Leistungskriterien sind das operative Ergebnis vor Steuern auf Konzernebene laut Geschäftsbericht („EBT“) als finanzielles Leistungskriterium sowie die individuelle Leistung des Vorstandsmitglieds als nichtfinanzielles Leistungskriterium. Der Auszahlungsfaktor für das Kriterium EBT ist mit 70 % gewichtet, der Auszahlungsfaktor für das Kriterium individuelle Leistung mit 30 %.

Die Vergütung soll Anreize dafür enthalten, 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 Aufsichtsrats das jährlich erreichte Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit (EBT). 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 Aufsichtsrats auch nichtfinanzielle Kriterien nicht unmaßgeblichen Einfluss auf den Erfolg der Geschäftsstrategie und die langfristig gute Entwicklung der Gesellschaft. Deshalb legt er für die Gewährung des Jahresbonus zusätzlich jährlich individuelle Leistungskriterien fest. Auf diese Weise trägt das Vorstandsvergütungssystem zur Förderung der Geschäftsstrategie und der langfristigen Entwicklung der Gesellschaft maßgeblich bei.

EBT (finanzielles Leistungskriterium)

Der Auszahlungsfaktor für das EBT ermittelt sich auf Basis eines Ist/Ist-Vergleichs. Der Ist-Wert des EBT im jeweiligen Geschäftsjahr wird mit dem Ist-Wert des EBT des vorausgehenden Geschäftsjahres („Vorjahr“) verglichen. Bei einem gleichbleibenden EBT gegenüber dem Vorjahr beträgt der Auszahlungsfaktor 100 % des Zielbonus. Wird das EBT gegenüber dem Vorjahr um +50 % gesteigert, so wird der maximale Auszahlungsfaktor von 150 % („Maximalwert“) erreicht. Bei einem EBT von -50 % gegenüber dem Vorjahr wird der Mindestauszahlungsfaktor von 50 % („Mindestwert“) erreicht. Zielerreichungen zwischen den festgelegten Zielerreichungspunkten (50 %; 100 %; 150 %) werden linear interpoliert. Wird der Maximalwert erreicht, so führen weitere Steigerungen des EBT zu keinem Anstieg des Auszahlungsfaktors. Wird der Mindestwert unterschritten, beträgt der Auszahlungsfaktor 0 %.

Ist das EBT sowohl im Vorjahr als auch im jeweiligen Geschäftsjahr negativ, ist der Aufsichtsrat berechtigt, die Zielerreichung nach billigem Ermessen (§ 315 BGB) festzusetzen. Gleiches gilt, wenn das EBT des Vorjahres oder des jeweiligen Geschäftsjahres kleiner als 1 Mio. EUR ist. Wird im Vorjahr ein positives operatives EBT erzielt und im jeweiligen Geschäftsjahr ein negatives EBT, so beträgt der Auszahlungsfaktor 0 %. Über die Anwendung des Leistungskriteriums EBT wird im Vergütungsbericht für das jeweilige Geschäftsjahr berichtet.

Individuelle Leistung (nichtfinanzielles Leistungskriterium)

Die Kriterien zur Beurteilung der individuellen Leistung des Vorstandsmitglieds werden vom Aufsichtsrat zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres, spätestens innerhalb der ersten drei Monate, bzw. – wenn das Dienstverhältnis des Vorstandsmitglieds im Laufe eines Geschäftsjahres beginnt – bei der Einstellung festgelegt. Als Kriterien für die individuelle Leistung des Vorstandsmitglieds können folgende Aspekte berücksichtigt und durch den Aufsichtsrat genauer definiert werden:

- strategische Unternehmensentwicklung
- besondere Projekte (z.B. Effizienzprogramme, Umstrukturierungsmaßnahmen)
- Mitarbeiterbelange (z.B. Mitarbeiterentwicklung, Mitarbeiterzufriedenheit)
- Arbeitssicherheit und Gesundheit (z.B. Unfallhäufigkeit, Gesundheitsbericht)
- Umweltbelange
- Führung
- Corporate Social Responsibility.

Es liegt im Ermessen des Aufsichtsrats, neben den genannten Aspekten weitere Kriterien festzulegen. Der Aufsichtsrat legt fest, in welchem Umfang individuelle Ziele der einzelnen Vorstandsmitglieder oder Ziele für alle Vorstandsmitglieder zusammen maßgebend sind.

Die Leistungsbeurteilung des Vorstandsmitglieds erfolgt anhand der zuvor festgelegten Kriterien durch den Aufsichtsrat. Der Grad der Zielerreichung kann vom Aufsichtsrat linear zwischen 0 % und 150 % festgestellt werden. Über die Anwendung des Kriteriums Individuelle Leistung wird im Vergütungsbericht für das jeweilige Geschäftsjahr berichtet.

Berechnung des Jahresbonus

Der Jahresbonus errechnet sich aus

- (1) dem für das jeweilige Geschäftsjahr festgestellten und mit 70 % gewichteten Auszahlungsfaktor für das EBT sowie
- (2) dem für das jeweilige Geschäftsjahr mit 30 % gewichteten Zielerreichungsgrad der individuellen Leistung des Vorstandsmitglieds, wobei die Summe aus (1) und (2) multipliziert wird mit
- (3) dem Zielbonus.

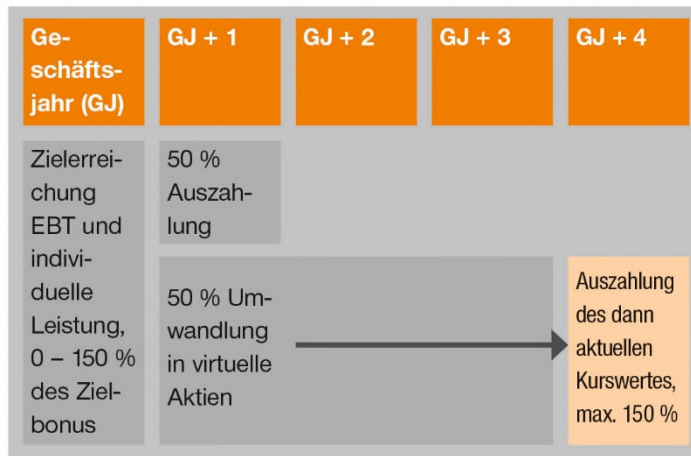
$$\begin{aligned} & [(\text{Auszahlungsfaktor EBT} \times 70 \%) \\ & + (\text{Zielerreichungsgrad individuelle Leistung} \times 30 \%)] \\ & \times \text{Zielbonus in EUR} \\ & = \text{Jahresbonus in EUR} \end{aligned}$$

Der ermittelte Jahresbonus ist betragsmäßig auf 150 % des Zielbonus begrenzt. Im Falle außergewöhnlicher, nicht vorhergesehener Entwicklungen kann der Aufsichtsrat den Jahresbonus im Sinne des § 87 Abs. 1 Satz 3 Halbs. 2 AktG reduzieren.

Auszahlung des Jahresbonus

Die Auszahlung des ermittelten Jahresbonus erfolgt in Höhe von 50 % in bar, sobald der Aufsichtsrat nach Ablauf des jeweiligen Jahres den Grad der jeweiligen Zielerreichungen festgestellt hat. Die verbleibenden 50 % (Ausgangswert) werden in ein virtuelles Aktien-Deferral überführt, d. h. einbehalten und für drei Jahre virtuell in Aktien der Salzgitter AG angelegt (Aktien-Deferral), um eine Aktienorientierung der variablen Vergütung zu gewährleisten.

Jahresbonus:



Aktien-Deferral

Die Überführung eines Teils der variablen Vergütung in ein Aktien-Deferral 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. Diese ist eine der Voraussetzungen für die langfristige Entwicklung der Gesellschaft.

Das Aktien-Deferral unterliegt einer Sperrfrist von drei Jahren (Sperrfrist). Die Sperrfrist beginnt jeweils nach Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahres, für das der Jahresbonus gewährt wird. Die Stückzahl des Aktien-Deferrals zu Beginn der Sperrfrist berechnet sich aus der Division des Ausgangswertes durch den Startaktienkurs. Als Startaktienkurs gilt das arithmetische Mittel des XETRA-Schlusskurses der Aktie der Gesellschaft an der Frankfurter Börse über die letzten 30 Handelstage vor Beginn der Sperrfrist.

Der sich aus dem Aktien-Deferral am Ende der Sperrfrist ergebende Auszahlungsbetrag ergibt sich durch Multiplikation der Stückzahl der virtuellen Aktien mit dem Endaktienkurs zuzüglich der während der Sperrfrist auf die virtuellen Aktien fiktiv entfallenden Dividendenzahlungen. Als Endaktienkurs gilt das arithmetische Mittel des XETRA-Schlusskurses der Aktie der Gesellschaft an der Frankfurter Börse über die letzten 30 Handelstage vor Ende der Sperrfrist.

$$\left[\frac{50\% \text{ Jahresbonus}}{\text{Startaktienkurs}} = \text{Stückzahl virtueller Aktien} \right]$$

× (Endaktienkurs + fiktive Dividendenzahlungen)

= Auszahlungsbetrag in EUR

Der sich aus dem Aktien-Deferral ergebende Auszahlungsbetrag ist auf 150 % des Ausgangswerts begrenzt.

Anpassungen

Führt ein außergewöhnliches Ereignis oder eine außergewöhnliche Entwicklung dazu, dass ein Vorstandsmitglied einen höheren oder niedrigeren Auszahlungsbetrag aus dem Jahresbonus 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, ist der Aufsichtsrat berechtigt, den Auszahlungsbetrag zu verringern bzw. zu erhöhen.

Regelungen bei Eintritt und Ausscheiden des Vorstandsmitglieds

Beginnt oder endet das Anstellungsverhältnis des Vorstandsmitglieds im Laufe eines Geschäftsjahres, wird der Jahresbonus zeitanteilig gekürzt. Aktien-Deferrals, deren Sperrfrist zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses noch nicht abgelaufen ist, werden erst nach Ende der Sperrfrist nach den allgemeinen Regelungen abgerechnet und ausbezahlt.

Wird das Anstellungsverhältnis des Vorstandsmitglieds im Laufe eines Geschäftsjahres durch eine außerordentliche Kündigung der Gesellschaft aus wichtigem Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB gekündigt oder auf Veranlassung des Vorstandsmitglieds vorzeitig beendet, ohne dass die Gesellschaft für eine solche vorzeitige Beendigung einen wichtigen Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB gesetzt hat und ohne dass ein Kontrollwechsel im Sinne des Vorstandsanstellungsvertrages (siehe Abschnitt G) vorliegt, entfallen der Anspruch auf den Jahresbonus sowie sämtliche Ansprüche aus laufenden Aktien-Deferrals, deren Sperrzeiten zum Zeitpunkt des Anspruchs der Kündigung noch nicht abgelaufen sind, ersatz- und entschädigungslos.

Endet das Anstellungsverhältnis des Vorstandsmitglieds vorzeitig aufgrund dessen Todes oder einer dauernden Dienstunfähigkeit im Sinne des Vorstandsanstellungsvertrages, erfolgt für das laufende Geschäftsjahr eine zeitanteilige Berechnung des Jahresbonus. In diesem Fall wird für die Berechnung des Jahresbonus eine Gesamtzielerreichung von 100 % unterstellt, und es kommt der gesamte sich ergebende Jahresbonus innerhalb von zwei Monaten ab der Beendigung des Dienstverhältnisses zur Auszahlung. Darüber hinaus werden sämtliche Aktien-Deferrals, deren Sperrfrist zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses noch nicht abgelaufen ist, innerhalb von zwei Monaten ab der Beendigung des Anstellungsverhältnisses ausbezahlt. Der Auszahlungsbetrag entspricht der kumulierten Anzahl an virtuellen Aktien der ausstehenden Aktien-Deferrals multipliziert mit dem arithmetischen Mittel des XETRA-Schlusskurses der Aktie der Gesellschaft an der Frankfurter Börse über die letzten 30 Handelstage vor dem Tag der vorzeitigen Beendigung des Anstellungsverhältnisses zuzüglich der während der jeweiligen Sperrfristen bis zum Zeitpunkt der vorzeitigen Beendigung auf die virtuellen Aktien fiktiv entfallenen Dividendenzahlungen.

b) Der Performance Cash Award

Der Performance Cash Award ist ebenfalls abhängig von der Erfüllung von Leistungskriterien (erfolgsabhängig) und wird in bar ausbezahlt. Er wird jährlich gewährt (Tranche). Jede Tranche hat eine Laufzeit von vier vollen Geschäftsjahren (Performanceperiode). Jede Performanceperiode beginnt jeweils mit dem Beginn des Geschäftsjahres, für das die Tranche gewährt wird (jeweils das Gewährungsjahr) und endet mit Ablauf des vierten vollen Geschäftsjahres.

Im Vorstandsanstellungsvertrag wird ein Zielbetrag in Form einer Anzahl von Monatsgehältern vereinbart. Dies ermöglicht es dem Aufsichtsrat, unterschiedliche Anforderungen an die einzelnen Vorstandsfunktionen zu berücksichtigen. Es hat außerdem zur Folge, dass sich der Zielbetrag im Falle einer Anpassung des Grundgehalts mit anpasst.

Maßgebliche Leistungskriterien

Leistungskriterien sind die operative Verzinsung des eingesetzten Kapitals (Return on Capital Employed, „ROCE“) auf Konzern-Ebene in der Performanceperiode („ROCE-Ziel“) – finanzielles Erfolgsziel – und die Erreichung von Stakeholder-Zielen – nichtfinanzielle Erfolgsziele. Die Erreichung des ROCE-Ziels ist mit 70 % gewichtet, die Erreichung der Stakeholder-Ziele mit 30 %.

Die Vergütung soll Anreize dafür enthalten, 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), welches 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 Performanceperiode gewählt.

Daneben haben nach Ansicht des Aufsichtsrats auch nichtfinanzielle Kriterien nicht unmaßgeblichen 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. Über allem ist aus Sicht des Aufsichtsrates das Vergütungssystem auch gut geeignet, im Sinne des Ganzen die Belange aller Stakeholder zu berücksichtigen.

Performance Cash Award:



ROCE (finanzielles Leistungskriterium)

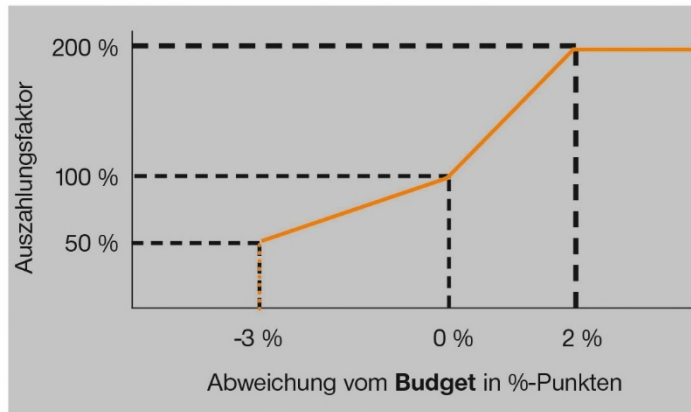
Der ROCE erfasst die erwirtschaftete Rendite aus dem Geschäft des Konzerns [EBIT (= EBT + Zinsaufwand ohne Zinsanteil der Zuführung zu Pensionsrückstellungen) zu Summe aus Eigenkapital (ohne Berechnung latenter Steuern), Steuerrückstellungen, zinspflichtigen Verbindlichkeiten (ohne Pensionsrückstellungen) und Verbindlichkeiten aus Finanzierungsleasing, Forfaitierung und Asset Backed Securitization]. Es wird gemessen, wie effizient und profitabel das Unternehmen sein gebundenes Kapital eingesetzt hat.

Zur Feststellung der Zielerreichung des ROCE erfolgt ein Vergleich des tatsächlich erzielten ROCE mit dem budgetierten ROCE. Dabei wird am Ende der Performanceperiode der Durchschnitt der jährlich nach Ende der jeweiligen Geschäftsjahre erzielten ROCE-Werte während der Performanceperiode ermittelt; sodann wird hiervon der Durchschnitt der budgetierten ROCE-Werte der jeweiligen Geschäftsjahre abgezogen, um eine Abweichung zwischen Plan-Wert und Ist-Wert in %-Punkten zu bestimmen (\emptyset [Istwerte] – \emptyset [Planwerte]).

Der Aufsichtsrat legt unter Berücksichtigung der allgemeinen Geschäftsentwicklung sowie der wirtschaftlichen Aussichten der Salzgitter AG für jede neu zu begebende Tranche einen Wert für die Abweichung des durchschnittlichen erzielten ROCE zum budgetierten ROCE in %-Punkten fest, der zu einem Auszahlungsfaktor 100 % des im Vorstandsanstellungsvertrag vereinbarten Zielbetrages führt (Zielwert), sowie Werte für einen Auszahlungsfaktor von 50 % (Mindestwert) und von 200 % (Maximalwert). Zielerreichungen zwischen den festgelegten Zielerreichungspunkten (50 %; 100 %; 200 %) werden linear interpoliert. Wird der Mindestwert unterschritten, ist der Auszahlungsfaktor Null. Wird der Maximalwert erreicht, so führen weitere Steigerungen des durchschnittlichen ROCE zu keinem Anstieg des Auszahlungsfaktors.

Beispiel: Wenn als Zielwert für die Abweichung des durchschnittlich erzielten ROCE zum durchschnittlich budgetierten ROCE 0 %, als Mindestwert -3 % und als Maximalwert 2 % festgelegt wurden, steigt der Auszahlungsfaktor pro Prozentpunkt höherem durchschnittlich erzielttem ROCE als durchschnittlich budgetiertem ROCE ausgehend

von 100 % um 50 Prozentpunkte. Pro Prozentpunkt niedrigerem durchschnittlich erzieltem ROCE als durchschnittlich budgetiertem ROCE sinkt der Auszahlungsfaktor ausgehend von 100 % um 16,67 Prozentpunkte. Dieses Beispiel führt zu folgender Auszahlungskurve:



Über die Anwendung des Leistungskriteriums ROCE wird im Vergütungsbericht für das jeweilige Geschäftsjahr berichtet.

Stakeholder-Ziele (nichtfinanzielles Leistungskriterium)

Zusätzlich zu dem finanziellen Erfolgsziel legt der Aufsichtsrat der Salzgitter AG bei der Gewährung jeder Tranche, spätestens innerhalb der ersten drei Monate des Gewährungsjahres bzw. – wenn das Anstellungsverhältnis des Vorstandsmitglieds im Laufe eines Geschäftsjahres beginnt – bei der Einstellung, Stakeholder-Ziele fest. Dabei kann der Aufsichtsrat die folgenden Stakeholder-Ziele berücksichtigen und genauer definieren:

- strategische Unternehmensentwicklung
- besondere Projekte (z.B. Effizienzprogramme, Umstrukturierungsmaßnahmen)
- Mitarbeiterbelange (z.B. Mitarbeiterentwicklung, Mitarbeiterzufriedenheit)
- Arbeitssicherheit und Gesundheit (z.B. Unfallhäufigkeit, Gesundheitsbericht)
- Umweltbelange
- Führung
- Corporate Social Responsibility

Es liegt im Ermessen des Aufsichtsrats, neben den genannten Stakeholder-Zielen weitere Kriterien festzulegen. Die Leistungsbeurteilung des Vorstandsmitglieds erfolgt anhand der zuvor festgelegten Stakeholder-Ziele durch den Aufsichtsrat. Der Grad der Zielerreichung für die jeweilige Performanceperiode wird vom Aufsichtsrat nach dem Ablauf der jeweiligen Performanceperiode festgestellt und kann vom Aufsichtsrat linear zwischen 0 % und 200 % festgelegt werden. Über die Anwendung des Leistungskriteriums Stakeholder-Ziele wird im Vergütungsbericht für das jeweilige Geschäftsjahr berichtet.

Berechnung und Auszahlung des Performance Cash Award

Der Auszahlungsbetrag errechnet sich aus

- (1) dem am Ende der Performanceperiode festgestellten und mit 70 % gewichteten Auszahlungsfaktor für das ROCE-Ziel sowie
- (2) dem am Ende der Performanceperiode festgelegten und mit 30 % gewichteten Grad der Erreichung der Stakeholder-Ziele, wobei die Summe aus (1) und (2) multipliziert wird mit
- (3) dem im Vorstandsanstellungsvertrag festgelegten Zielbetrag in Euro.

$$\begin{aligned} & [(\text{Auszahlungsfaktor ROCE-Ziel} \times 70 \%) \\ & + (\text{Zielerreichungsgrad Stakeholder-Ziele} \times 30 \%)] \\ & \times \text{Zielbetrag in EUR} \\ & = \text{Auszahlungsbetrag in EUR} \end{aligned}$$

Der ermittelte Auszahlungsbetrag ist betragsmäßig auf 200 % des im Vorstandsanstellungsvertrag festgelegten Zielbetrags begrenzt.

Anpassungen

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.

Regelungen bei Eintritt und Ausscheiden des Vorstandsmitglieds

Beginnt das Anstellungsverhältnis des Vorstandsmitglieds im Laufe eines Geschäftsjahres, wird ihm für dieses Geschäftsjahr eine zeitanteilige Tranche nach dem Performance Cash Plan gewährt. Hierzu wird der für die Tranche maßgebliche Zielwert zeitanteilig gekürzt.

Endet das Anstellungsverhältnis des Vorstandsmitglieds vor dem Ablauf der Performanceperiode oder wird die Bestellung zum Mitglied des Vorstands durch den Aufsichtsrat vor dem Ablauf der Performanceperiode widerrufen, sind die zu diesem Zeitpunkt ausstehenden Auszahlungsbeträge – vorbehaltlich eines Verfalls gemäß nachfolgendem Abschnitt – gemäß den allgemeinen Planregelungen zu bestimmen; eine vorzeitige Berechnung und Auszahlung der Auszahlungsbeträge erfolgt nicht. Die

Tranche für das Gewährungsjahr, in dem das Anstellungsverhältnis des Vorstandsmitglieds endet oder die Bestellung zum Mitglied des Vorstands widerrufen wird, wird zeitanteilig gekürzt. Hierzu wird die Tranche zeitanteilig gekürzt.

Wird das Anstellungsverhältnis des Vorstandsmitglieds vor dem Ablauf der Performanceperiode durch eine außerordentliche Kündigung der Gesellschaft aus wichtigem Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB gekündigt oder auf Veranlassung des Vorstandsmitglieds vorzeitig beendet, ohne dass die Gesellschaft für eine solche vorzeitige Beendigung einen wichtigen Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB gesetzt hat und ohne dass ein Kontrollwechsel im Sinne des Vorstandsanstellungsvertrages (siehe Abschnitt G) vorliegt, verfallen sämtliche Tranchen, deren Performanceperiode zum Zeitpunkt der vorzeitigen Beendigung des Anstellungsverhältnisses noch nicht geendet hat, ersatz- und entschädigungslos.

Endet das Anstellungsverhältnis des Vorstandsmitglieds vorzeitig aufgrund dessen Todes oder einer dauernden Dienstunfähigkeit im Sinne des Vorstandsanstellungsvertrages, werden alle Tranchen, deren Performanceperiode zum Zeitpunkt der vorzeitigen Beendigung noch nicht geendet hat, innerhalb von zwei Monaten ab der Beendigung des Anstellungsverhältnisses ausgezahlt. Die Auszahlungsbeträge entsprechen den kumulierten Zielwerten, wobei die Tranche des Gewährungsjahres, in dem das Anstellungsverhältnis des Vorstandsmitglieds geendet hat, zeitanteilig gekürzt wird.

Minderungs- und Clawback-Regelung

Im Falle außergewöhnlicher, nicht vorhergesehener Entwicklungen kann der Aufsichtsrat die Auszahlung des Performance Cash Award im Sinne des § 87 Abs. 1 Satz 3 Halbs. 2 AktG reduzieren.

Der Aufsichtsrat ist berechtigt, den sich aus den Zielerreichungen ergebenden Auszahlungsbetrag des Performance Cash Plans teilweise oder vollständig auf Null zu reduzieren, wenn das Vorstandsmitglied während der jeweiligen Performanceperiode grob fahrlässig oder vorsätzlich gegen

- eine wesentliche Sorgfaltspflicht im Sinne des § 93 AktG,
- eine wesentliche Bestimmung des Code of Conduct der Salzgitter AG, oder
- eine seiner sonstigen wesentlichen dienstvertraglichen Pflichten

verstoßen hat. Bei seiner Entscheidung hat der Aufsichtsrat insbesondere die Schwere des Verstoßes sowie die hieraus für die Gesellschaft resultierenden Nachteile zu berücksichtigen. Wurde der Auszahlungsbetrag zum Zeitpunkt der Reduzierungsentscheidung bereits ausgezahlt, weil der Aufsichtsrat erst nach dem Ablauf der Performanceperiode von dem Verstoß des Vorstandsmitglieds Kenntnis erlangt hat, hat das Vorstandsmitglied die gemäß der Reduzierungsentscheidung zu viel erhaltenen Zahlungen zurückzuzahlen. Außerdem ist die Gesellschaft in diesem Fall berechtigt, mit sonstigen Vergütungsansprüchen des Vorstandsmitglieds aufzurechnen. Die Einrede der Entreicherung im Sinne des § 818 Abs. 3 BGB ist insoweit ausgeschlossen.

D. Der jeweils relative Anteil aller festen und variablen Vergütungsbestandteile an der Gesamtvergütung

Die relativen Anteile der einzelnen Vergütungsbestandteile an der Gesamtvergütung in ihrer Zielstruktur mit einer rein beitragsorientierten Altersversorgungszusage gemäß Vergütungssystem liegen bei rund folgenden Werten:

	bei Ziel- Vergütung
Feste Vergütung	53 – 54 %
Grundvergütung	39 – 41 %
Nebenleistungen	1 – 3 %
Altersversorgungszusage	10 – 13 %
Variable Vergütung	46 – 47 %
Jahresbonus bar	16 – 18 %
Jahresbonus Aktien-Deferral	16 – 18 %
Performance Cash Award	12 – 14 %
Gesamtvergütung	100 %

Die relativen Anteile der einzelnen Vergütungsbestandteile an der Gesamtvergütung nach gegenwärtiger Struktur mit einer teilweise noch leistungsorientierten und teilweise schon beitragsorientierten Altersversorgungszusagen gemäß Vergütungssystem liegen bei rund folgenden Werten:

	bei Ziel- Vergütung
Feste Vergütung	56 – 59 %
Grundvergütung	35 – 38 %
Nebenleistungen	1 – 2 %
Altersversorgungszusage	18 – 22 %
Variable Vergütung	41 – 44 %
Jahresbonus bar	15 – 16 %
Jahresbonus Aktien-Deferral	15 – 16 %
Performance Cash Award	12 – 13 %
Gesamtvergütung	100 %

Die langfristig variablen Vergütungsbeträge werden bei Zielvergütung zu rund 56 % aktienbasiert gewährt.

Das Verhältnis von langfristiger zu kurzfristiger variabler Vergütung beträgt bei Zielvergütung rund 64 % zu 36 %.

E. Die Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder

Die Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder für ein Geschäftsjahr kann nach dem unter A. bis C. dargestellten Vergütungssystem erreicht werden, wenn bezogen auf das Geschäftsjahr neben der Zahlung der Grundvergütung, der Gewährung der Nebenleistungen sowie der Gewährung der Altersversorgungszusage hinsichtlich der Bestandteile der variablen Vergütung gleichzeitig folgende Umstände vorliegen:

- Erreichung des maximalen Auszahlungsfaktors für die Erlangung des Jahresbonus, d. h. 150 % Erreichung des EBT-Ziels und 150 % Erreichung der vom Aufsichtsrat festgelegten Ziele für die individuelle Leistung
- Anstieg des Börsenkurses der Aktie der Gesellschaft um 50 % während der dem Geschäftsjahr folgenden dreijährigen Sperrfrist des Aktien-Deferrals
- Erreichung des maximalen Auszahlungsfaktors für die Erlangung des Performance Cash Award, d. h. 200 % Erreichung des ROCE-Ziels in der vierjährigen Performanceperiode und 200 % Erreichung der vom Aufsichtsrat festgelegten Stakeholder-Ziele in der vierjährigen Performanceperiode.

Im Falle des Vorliegens aller dieser Voraussetzungen und unter Berücksichtigung angemessener Anpassungen der Grundvergütung im Rahmen der allgemeinen Lohn- und Gehaltsentwicklung in dem Betrachtungszeitraum der nächsten vier Jahre sowie der bewertungsbedingten Schwankungsbreite des Dienstzeitaufwands für die Altersversorgungszusage beträgt die Maximalvergütung für die ordentlichen Vorstandsmitglieder 2.900.000 EUR und für den Vorstandsvorsitz 5.100.000 EUR.

F. Die Berücksichtigung der Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer im Salzgitter-Konzern und der Marktüblichkeit

Vertikaler interner Vergleich

Zur Berücksichtigung der Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer im Salzgitter-Konzern bei der Festsetzung des hier vorgelegten Vorstandsvergütungssystems zog der Aufsichtsrat – wie auch schon in der Vergangenheit bei jeder Überprüfung und gegebenenfalls Neufestsetzung der Höhe einzelner Vergütungselemente im Rahmen des früheren Vergütungssystems – einen Vergleich zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft im Konzern in Deutschland. Verglichen wurden sowohl die aktuelle Höhe der Vergütung als auch die Höhe der Vergütung in der Entwicklung der letzten fünf Jahre. Zum oberen Führungskreis zählten nach Festlegung des Aufsichtsrats zum einen die Gruppe der Geschäftsführer der größeren Konzerngesellschaften und zum anderen die Gruppe der Geschäftsführer der kleineren Konzerngesellschaften. Bei der Belegschaft wurde unterschieden zwischen Tarifmitarbeitern

und außertariflichen Mitarbeitern. Angesichts der unterschiedlichen Qualifikation, Aufgaben, Leistungsanforderungen und Verantwortung sowie der Beschäftigungsbedingungen zwischen Vorstandsmitgliedern einerseits und den einbezogenen Gruppen von Arbeitnehmern andererseits bewertete der Aufsichtsrat die Unterschiede bei der Vergütung als angemessen.

Horizontaler externer Vergleich

Der Aufsichtsrat hat darauf geachtet, dass die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder der Gesellschaft hinsichtlich Struktur und Höhe auf einem marktüblichen Niveau liegt und zugleich wettbewerbsfähig ist. Zur Beurteilung der Marktüblichkeit zog der Aufsichtsrat im Rahmen der Konzipierung des Vergütungssystems im Jahr 2017 mit Unterstützung eines unabhängigen externen Beraters die Vergütungsdaten – soweit zugänglich – der im Deutschen Mid-Cap-Aktienindex (MDAX) der Deutschen Börse AG vertretenen Unternehmen, zu denen die Salzgitter AG zu dieser Zeit gehörte, heran. Der Index fasst mittelgroße börsennotierte Unternehmen von in etwa ähnlich hoher Marktkapitalisierung und Börsenumsatzgrößen zusammen. Unter Berücksichtigung relevanter Unternehmensdaten wie Umsatz, Zahl der Mitarbeiter, Internationalität und Branche kam der Aufsichtsrat zu dem Ergebnis, dass die Elemente des Vergütungssystems und ihre Höhe der Marktüblichkeit entsprechen.

G. Laufzeit der Vorstandsansetzungsverträge und Zusagen im Zusammenhang mit der Beendigung der Tätigkeit im Vorstand (vergütungsbezogene Rechtschäfte)

Die Vorstandsansetzungsverträge haben eine Laufzeit von höchstens fünf Jahren. Erstbestellungen von Vorstandsmitgliedern erfolgen in der Regel für längstens drei Jahre. Die Verträge sehen eine Möglichkeit zu einer ordentlichen Kündigung nicht vor; das beiderseitige Recht zur fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt unberührt.

Für den Fall der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund haben die Vorstandsmitglieder Anspruch auf die vereinbarte Vergütung bis zum Ablauf des Vertrages; dieser Anspruch ist jedoch begrenzt auf den Wert von zwei Jahresgesamtvergütungen (Grundvergütung, Nebenleistungen, Altersversorgungszusage und variable Ziel-Vergütung). Für den Fall der Beendigung der Vorstandstätigkeit aufgrund eines Kontrollwechsels haben die Vorstandsmitglieder Anspruch auf eine Abfindung in Höhe der Gesamtvergütung für die noch nicht abgelaufene Laufzeit ihres Anstellungsvertrages, wobei dieser Anspruch auf den Wert von drei Jahresgesamtvergütungen begrenzt ist.

Ein Kontrollwechsel im Sinne dieser Regelung liegt insbesondere, aber nicht ausschließlich, vor, wenn ein Aktionär oder mehrere gemeinsam handelnde Aktionäre der Gesellschaft oder ein Dritter

- die Kontrolle gemäß § 29 Abs. 2 WpÜG über die Gesellschaft erlangt haben
- die Kontrolle gemäß § 29 Abs. 2 WpÜG über die Gesellschaft aufgrund eines Übernahmeangebots erlangt haben,

- mitteilen, dass sie 50 % oder 75 % der Stimmrechte an der Gesellschaft erreichen oder überschreiten, oder
- mit der Gesellschaft als abhängigem Unternehmen einen Unternehmensvertrag im Sinne von § 291 AktG schließen

und dies eine wesentliche Änderung der Stellung des Vorstandsmitglieds zur Folge haben wird oder wenn

- die Gesellschaft auf eine andere Gesellschaft verschmolzen oder die Gesellschaft eingegliedert wird und dies eine wesentliche Änderung der Stellung des Vorstandsmitglieds zur Folge haben wird.

Die besonderen Bestimmungen des auf die Gesellschaft anzuwendenden Montan-Mitbestimmungsergänzungsgesetzes für die Zusammensetzung des Aufsichtsrates und seine Kompetenzen bleiben hiervon unberührt.

H. Das Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems

Das Präsidium des Aufsichtsrats hat die Struktur dieses Vorstandsvergütungssystems im Jahr 2017 in mehreren Sitzungen mit Unterstützung eines unabhängigen externen Beraters konzipiert. Anschließend ist es – nach Beratungen der Arbeitnehmervertreter und der Aktionärsvertreter im Aufsichtsrat – im Aufsichtsratsplenum in Abwesenheit des Vorstands intensiv diskutiert worden. Das danach unter Berücksichtigung der sich aus der Diskussion ergebenden weiteren Anregungen final weiterentwickelte System wurde schließlich vom Aufsichtsrat in seiner Sitzung am 15. März 2018 beschlossen.

Es ist sodann durch Änderung der laufenden Vorstandsanstellungsverträge mit Wirkung ab 1. Januar 2019 gegenüber allen Vorstandsmitgliedern weitgehend umgesetzt worden. Hinsichtlich der bestehenden Altersversorgungszusagen wurden individuelle Regelungen getroffen (siehe Abschnitt B. c)).

Es ist vorgesehen, dass der Aufsichtsrat das Vorstandsvergütungssystem von Zeit zu Zeit, insbesondere bei Neuabschlüssen von Vorstandsanstellungsverträgen und anlassbezogen, hinsichtlich seiner Struktur überprüft. Bei wesentlichen Änderungen des Systems und mindestens alle vier Jahre wird er das Vergütungssystem der Hauptversammlung zur Billigung vorlegen. Parallel dazu überprüft er regelmäßig die Höhe der einzelnen Elemente des Vergütungssystems auf Anpassungsbedarf. Dabei vergleicht er insbesondere die Angemessenheit im horizontalen externen und im vertikalen internen Vergleich und nimmt bei Bedarf Anpassungen vor.

Interessenkonflikte werden vermieden, indem Aufsichtsratsmitglieder, die nicht als unabhängig im Sinne des Deutschen Corporate Governance Kodex eingestuft werden können, an den Beratungen und Beschlussfassungen zur Vorstandsvergütung nicht teilnehmen. In der jährlich abzugebenden Erklärung zur Unternehmensführung der Gesellschaft wird jeweils berichtet, welche der Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat der Aufsichtsrat als unabhängig einstuft.

I. Vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem

Wenn es im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist, kann der Aufsichtsrat vorübergehend von dem der Hauptversammlung vorgelegten Vergütungssystem abweichen. Ob ein solcher Fall vorliegt und wie konkret abgewichen werden soll, stellt der Aufsichtsrat nach Vorbefassung und auf Empfehlung seines Präsidiums und nach Beratung durch Beschluss fest. Die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen abgewichen werden kann, sind die Leistungskriterien für den Jahresbonus und den Performance Cash Award, die Anteile der einzelnen Elemente der Vergütung, die Maximalvergütung und zeitweilige Aufwendungen für außergewöhnliche Nebenleistungen. Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit, neu eintretenden Mitgliedern des Vorstands Sonderzahlungen zum Ausgleich von Gehaltsverlusten aus einem vormaligen Anstellungsverhältnis oder der zur Deckung des durch einen Standortwechsel entstehenden Kosten zu gewähren. Der Aufsichtsrat legt im Anschluss an das Feststellen eines solchen Falles der nächsten ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft das Vorstandsvergütungssystem erneut zur Billigung vor.