

2021 VERGÜTUNGSPOLITIK FÜR AUFSICHTSRATSMITGLIEDER

voestalpine AG

INHALT

1. EINLEITUNG	3
2. GRUNDSÄTZE DER AUFSICHTSRATSVERGÜTUNG	3
3. VERGÜTUNG VON AUFSICHTSRATSMITGLIEDERN	4
4. FUNKTIONSPERIODE	5
5. FESTLEGUNG UND UMSETZUNG DER VERGÜTUNGSPOLITIK	5

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

1. EINLEITUNG

Die vorliegende Vergütungspolitik für den Aufsichtsrat der voestalpine AG legt die Rahmenbedingungen und Grundsätze für die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrates der voestalpine AG fest und setzt hierbei die Vorgabe des § 98a AktG sowie des Österreichischen Corporate Governance-Kodex um, wonach bei ihrer Erstellung die Bestimmungen über die Vergütungspolitik für den Vorstand gemäß §§ 78a und 78b AktG sinngemäß anzuwenden sind.

Die vorliegende Vergütungspolitik wurde vom Präsidialausschuss der voestalpine AG erarbeitet und vom Aufsichtsrat in seiner Sitzung vom 8. Juni 2021 beschlossen. Sie wird der 29. ordentlichen Hauptversammlung am 7. Juli 2021 zur Abstimmung vorgelegt. Gemäß § 78b Abs. 1 AktG iVm § 98a AktG ist die Vergütungspolitik zumindest in jedem vierten Geschäftsjahr der Hauptversammlung zur Abstimmung vorzulegen.

Diese Vergütungspolitik ersetzt die vom Aufsichtsrat am 2. Juni 2020 beschlossene und der 28. ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft am 1. Juli 2020 vorgelegten Vergütungspolitik.

2. GRUNDSÄTZE DER AUFSICHTSRATSVERGÜTUNG

Zielsetzung der Vergütung für den Aufsichtsrat ist eine der Größe und der wirtschaftlichen Lage der voestalpine AG angemessene sowie marktkonforme und wettbewerbsfähige Vergütung der von der Hauptversammlung gewählten Mitglieder („Kapitalvertreter“). Die Vergütung soll ermöglichen, für die Tätigkeit als Aufsichtsrat eines internationalen börsennotierten Konzerns ausreichend erfahrene und kompetente Personen gewinnen zu können. Gleichzeitig soll sie dem Aufgaben- und Tätigkeitsumfang und der Verantwortung gerecht werden.

Die von der Belegschaftsvertretung in den Aufsichtsrat entsandten Mitglieder erhalten keine Aufsichtsratsvergütung.

Für die Vergütung des Aufsichtsrates ist ausschließlich die Hauptversammlung zuständig.

Zwischen der voestalpine AG und den Kapitalvertretern im Aufsichtsrat gibt es keine arbeitsrechtlichen Vertragsverhältnisse und somit auch keine diesbezüglichen Laufzeiten, Kündigungsfristen, Pensionsvorsorgen oder Bedingungen für die Beendigung und die dabei zu leistenden Zahlungen.

3. VERGÜTUNG VON AUFSICHTSRATSMITGLIEDERN

Die Hauptversammlung beschließt auf Basis der in Punkt 2 angeführten Zielsetzung über die tatsächliche Höhe der Aufsichtsratsvergütung der Kapitalvertreter, bestehend aus einer Vergütung und Sitzungsgeldern. Die Höhe der Vergütung der Kapitalvertreter ist ein Fixbetrag, kann unterschiedlich sein und richtet sich nach der im Aufsichtsrat oder seinen Ausschüssen wahrgenommenen Funktionen und den damit verbundenen Aufgaben und Tätigkeiten. Die Höhe des Sitzungsgeldes ist für alle Kapitalvertreter gleich.

Erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile sind nicht vorgesehen. An Aufsichtsräte werden keine Kredite oder Vorschüsse gewährt.

Beginnt oder endet die Funktion eines Aufsichtsratsmitgliedes während des Geschäftsjahres, wird die Vergütung anteilmäßig gewährt.

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

Die Beschlussfassung der Hauptversammlung über die tatsächliche Höhe der Vergütung kann jährlich (z. B. im Nachhinein für das letzte abgelaufene Geschäftsjahr) oder für mehrere Jahre (z. B. auch einschließlich eines oder mehrerer zukünftiger Geschäftsjahre) erfolgen.

Die Auszahlung der Aufsichtsratsvergütung inklusive Sitzungsgelder für ein Geschäftsjahr erfolgt jährlich innerhalb von 14 Tagen nach jener Hauptversammlung, in der der Jahres- und Konzernabschluss der Gesellschaft dieses Geschäftsjahres vorgelegt wird.

Alle Mitglieder des Aufsichtsrates – Kapital- sowie Belegschaftsvertreter – haben Anspruch auf Ersatz ihrer nachgewiesenen angemessenen Barauslagen und Reisekosten. Die Auszahlung erfolgt nach Vorlage entsprechender Belege.

4. FUNKTIONSPERIODE

Die Kapitalvertreter des Aufsichtsrates werden von der Hauptversammlung maximal für eine Dauer gemäß § 87 Abs. 7 AktG gewählt. Demnach können Kapitalvertreter maximal bis zur Beendigung der Hauptversammlung gewählt werden, die über die Entlastung für das vierte Geschäftsjahr nach der Wahl beschließt, wobei das Geschäftsjahr, in dem die Wahl erfolgt, nicht mitgerechnet wird.

Die Funktionsperiode eines von der Belegschaftsvertretung entsandten Mitgliedes des Aufsichtsrates endet mit der Abberufung durch die Belegschaftsvertretung oder durch Beendigung der Mitgliedschaft zum Betriebsrat.

5. FESTLEGUNG UND UMSETZUNG DER VERGÜTUNGSPOLITIK

Die Vergütungspolitik für die Mitglieder des Aufsichtsrates wird vom Aufsichtsrat auf Vorschlag des Präsidialausschusses beschlossen und in Folge der Hauptversammlung mindestens in jedem vierten Geschäftsjahr zur Abstimmung vorgelegt. Diese aktuell gültige Vergütungspolitik wurde auf Vorschlag des Präsidialausschusses vom Aufsichtsrat am 8. Juni 2021 beschlossen und wird der Hauptversammlung am 7. Juli 2021 zur Abstimmung vorgelegt.

Der Präsidialausschuss befasst sich zumindest jedes vierte Geschäftsjahr unter Berücksichtigung der Größe und der wirtschaftlichen Lage der voestalpine AG sowie der Marktkonformität und Wettbewerbsfähigkeit der Aufsichtsratsvergütung mit der Angemessenheit der Vergütungspolitik. Sollten aus Sicht des Präsidialausschusses Änderungen zur Vergütungspolitik erforderlich sein, erfolgt ein entsprechender Vorschlag an den Aufsichtsrat und in Folge gegebenenfalls eine Vorlage einer überarbeiteten Vergütungspolitik an die Hauptversammlung zur Abstimmung. Für den Fall, dass der Präsidialausschuss im vierten Geschäftsjahr nach Vorlage der letzten Vergütungspolitik an die Hauptversammlung keine Änderungen für erforderlich hält, wird der Präsidialausschuss dem Aufsichtsrat eine unveränderte Vergütungspolitik zur Vorlage an die Hauptversammlung vorschlagen.

voestalpine AG

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

voestalpine

ONE STEP AHEAD.