

VERGÜTUNGSBERICHT FÜR VORSTANDS- UND AUFSICHTSRATSMITGLIEDER

Geschäftsjahr 2021/22
voestalpine AG

INHALT

A. EINLEITUNG	3
B. GESCHÄFTSENTWICKLUNG 2021/22	3
C. VORSTANDSVERGÜTUNG	5
1. Grundzüge der Vergütungspolitik für die Mitglieder des Vorstandes	5
a. Erfolgsunabhängige, fixe Vergütung	6
b. Erfolgsabhängige, variable Vergütung	6
c. Ansprüche bei Beendigung	7
2. Vergütung der Mitglieder des Vorstandes 2021/22	8
a. Erfolgsunabhängige, fixe Vergütung	8
b. Erfolgsabhängige, variable Vergütung	9
c. Gesamtvergütung	10
d. Informationen zu aktienbezogenen Vergütungen	13
e. Jährliche Veränderung der Vergütung, des wirtschaftlichen Erfolgs des Konzerns und der durchschnittlichen Entlohnung der sonstigen Beschäftigten der voestalpine AG	13
f. Zahlungen an ehemalige Vorstandsmitglieder	14
D. AUFSICHTSRATSVERGÜTUNG	15
1. Grundzüge der Vergütungspolitik für die Mitglieder des Aufsichtsrates	15
2. Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrates 2021/22	16
E. SONSTIGE INFORMATIONEN UND ERLÄUTERUNGEN	19

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

A. EINLEITUNG

Dieser Vergütungsbericht gibt einen umfassenden Überblick über die den Mitgliedern des Vorstandes und des Aufsichtsrates der voestalpine AG („voestalpine AG“ oder „Gesellschaft“) im Geschäftsjahr 2021/22 gewährte oder geschuldete Vergütung und setzt hierbei die Vorgaben des § 78c sowie § 98a Aktiengesetz (AktG) um.

Der vorliegende Vergütungsbericht wurde vom Vorstand und Aufsichtsrat erstellt und wird der 30. ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft am 6. Juli 2022 zur Abstimmung vorgelegt.

B. GESCHÄFTSENTWICKLUNG 2021/22

- » All-Time-High bei Umsatz, Ergebnis und Eigenkapital¹
- » Umsatz steigt im Jahresvergleich um 36,9 % von 10,9 Mrd. EUR auf 14,9 Mrd. EUR
- » Operatives Ergebnis (EBITDA) mit 2,3 Mrd. EUR verdoppelt (Vorjahr: 1,1 Mrd. EUR); EBITDA-Marge: 15,4 %
- » Betriebsergebnis (EBIT) mit 1,5 Mrd. EUR im Jahresvergleich vervielfacht (Vorjahr: 338,2 Mio. EUR); EBIT-Marge: 9,7 %
- » Auch Ergebnis vor und nach Steuern mit 1,4 Mrd. EUR bzw. 1,3 Mrd. EUR jeweils auf All-Time-High
- » Eigenkapital erreicht mit 7,1 Mrd. EUR neuen Höchststand, Gearing Ratio per 31. März 2022 auf 32,4 % weiter gesenkt (Vorjahr: 48,5 %)

¹ Für die folgenden Vergleichszahlen mit dem Geschäftsjahr 2020/21 ist zu berücksichtigen, dass dieses Geschäftsjahr 2020/21 rückwirkend angepasst wurde. Für Details siehe Anhang zum Konzernabschluss 2021/22, Punkt C.

Die voestalpine hat im Geschäftsjahr 2021/22 ein Rekordergebnis erzielt – trotz eines herausfordernden Umfelds, das von der weltweiten COVID-19-Pandemie, Lieferkettenproblemen, massiv gestiegenen Rohstoff- und Energiepreisen und zuletzt von den Auswirkungen des Russland-Ukraine-Krieges geprägt war.

Die Nachfrage nach den hochqualitativen Produkten des Stahl- und Technologiekonzerns entwickelte sich im Geschäftsjahr 2021/22 in fast allen Markt- und Produktsegmenten äußerst robust. Selbst der Geschäftsbereich Automotive, der von unterbrochenen Lieferketten und damit verbundenen Produktionskürzungen stark betroffen war, verzeichnete eine zufriedenstellende Performance. Das Segment Bahninfrastruktursysteme wies erneut eine stabile Entwicklung auf. Das von der Pandemie massiv betroffene Luftfahrtsegment entwickelte sich aufgrund der wirtschaftlichen Erholung ebenso positiv wie der Energiebereich, der von den gestiegenen Öl- und Gaspreisen profitieren konnte. Der Boom im Geschäftsbereich Lagertechnik und Hochregallager, der insbesondere vom stark wachsenden Onlinehandel getragen wird, hielt im letzten Geschäftsjahr unverändert an.

Die voestalpine hat mit 31. März 2022 sowohl umsatzseitig wie auch ergebnismäßig das erfolgreichste Geschäftsjahr in ihrer Konzerngeschichte abgeschlossen. Der Umsatz stieg im Jahresvergleich um 36,9 % auf 14,9 Mrd. EUR. Eine erfreuliche Entwicklung zeigt auch das operative Ergebnis (EBITDA), das sich im Vergleichszeitraum auf 2,3 Mrd. EUR verdoppelte (Geschäftsjahr 2020/21: 1,1 Mrd. EUR). Ausgesprochen positiv entwickelte sich das Betriebsergebnis (EBIT), das von rund 340 Mio. EUR im Vorjahr auf 1,5 Mrd. EUR gestiegen ist. Die EBITDA-Marge beträgt 15,4 %, die EBIT-Marge liegt bei 9,7 %. Durch den forcierten Abbau der Verschuldung in den vergangenen Jahren hat sich das Nettofinanzergebnis im aktuellen Geschäftsjahr auf -71,8 Mio. EUR (Vorjahr: -103,4 Mio. EUR) weiter verbessert. Daraus resultiert ein Ergebnis vor Steuern von 1,4 Mrd. EUR (Vorjahr: 234,8 Mio. EUR). Das Ergebnis nach Steuern ist mit 1,3 Mrd. EUR ebenfalls signifikant gestiegen (Vorjahr: 31,7 Mio. EUR).

Die Verschuldungskennzahl Gearing Ratio (Nettofinanzverschuldung im Verhältnis zum Eigenkapital) konnte weiter signifikant auf 32,4 % reduziert werden (Vorjahr: 48,5 %). Die Nettofinanzverschuldung ist deutlich auf 2,3 Mrd. EUR gesunken (Vorjahr: 2,7 Mrd. EUR). Das entspricht der niedrigsten Nettofinanzverschuldung zum Geschäftsjahresende seit 2012/13 sowie der geringsten Gearing Ratio seit dem Erwerb von Böhler-Uddeholm im Geschäftsjahr 2007/08. Das Eigenkapital des voestalpine-Konzerns steigt erstmals in der Geschichte des Unternehmens auf mehr als 7 Mrd. EUR.

C. VORSTANDSVERGÜTUNG

1. GRUNDZÜGE DER VERGÜTUNGSPOLITIK FÜR DIE MITGLIEDER DES VORSTANDES

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

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

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

ÜBERSICHT ÜBER DIE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE

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

a. ERFOLGSUNABHÄNGIGE, FIXE VERGÜTUNG

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

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

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

b. ERFOLGSABHÄNGIGE, VARIABLE VERGÜTUNG

ZIELVEREINBARUNG

Variable Vergütung

Maximalbonus (200 % bzw. 250 % des Jahresbruttogrundgehalts)



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

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

Quantitative Ziele

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

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

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

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

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

Mit sämtlichen Mitgliedern des Vorstandes werden dieselben quantitativen Ziele vereinbart.

Qualitative Ziele

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

c. ANSPRÜCHE BEI BEENDIGUNG

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

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

2. VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES VORSTANDES 2021/22

Im Folgenden werden die Vergütung der Mitglieder des Vorstandes sowie die Gesamtvergütung des Vorstandes für das Geschäftsjahr 2021/22 dargestellt.

Die Vergütung 2021/22 umfasst einerseits die erfolgsunabhängige, fixe Vergütung, die den Mitgliedern des Vorstandes tatsächlich im Geschäftsjahr 2021/22 zugeflossen ist. Andererseits umfasst sie die für das Geschäftsjahr 2021/22 erworbenen Ansprüche aus der erfolgsabhängigen, variablen Vergütung, die den Mitgliedern des Vorstandes nicht auf einmal, sondern verteilt auf die zwölf Monate des Kalenderjahres 2022 ausbezahlt werden. Die Mitglieder erhielten demnach für die letzten drei Monate des Geschäftsjahres 2021/22 (= 1. Kalenderquartal 2022) und bis Mai 2022 eine Teilzahlung der variablen Vergütung, errechnet auf Basis von Vorschauwerten für das Geschäftsjahr 2021/22. Ab Juni, also ab der Feststellung der Zielerreichung der variablen Vergütung durch den Präsidialausschuss, bis Dezember 2022 wird die den Mitgliedern des Vorstandes tatsächlich für das Geschäftsjahr 2021/22 zustehende variable Vergütung abzüglich der bereits geleisteten Teilzahlung in jeweils gleichen Beträgen ausgezahlt. Bei der Vergütung der Mitglieder des Vorstandes der voestalpine AG handelt es sich demnach ausschließlich um eine sogenannte geschuldete Vergütung.

Im Geschäftsjahr 2021/22 bestand der Vorstand der Gesellschaft aus den folgenden sechs Mitgliedern:

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

a. ERFOLGSUNABHÄNGIGE, FIXE VERGÜTUNG

Die erfolgsunabhängige, fixe Vergütung der Mitglieder des Vorstandes für das Geschäftsjahr 2021/22 setzt sich aus dem Jahresbruttogrundgehalt sowie als Nebenleistungen und Sonderzahlungen, den Sachbezügen – insbesondere für einen Dienstwagen, der neben dienstlichen auch für private Zwecke verwendet werden kann – und Gruppenunfallversicherungen zusammen.

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

FIXE VERGÜTUNG

	Herbert Eibensteiner	Franz Kainersdorfer	Robert Ottel	Franz Rotter	Peter Schwab	Hubert Zajicek
Jahresgrundgehalt	1.180.000	950.000	950.000	950.000	950.000	950.000
Sachbezüge (insbesondere Pkw, Versicherung)	9.555	9.293	12.203	12.188	12.203	12.173
Jubiläumsgeld						
Pensionsbeitrag laufend		142.500	0	142.500	142.500	142.500
Zusätzlicher Beitrag (Vereinbarung 2018)		388.606	0	465.752	564.769	
Summe fixe Vergütung	1.189.555	1.490.399	962.203	1.570.440	1.669.472	1.104.673

EUR

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

b. ERFOLGSABHÄNGIGE, VARIABLE VERGÜTUNG

Die erfolgsabhängige, variable Vergütung der Mitglieder des Vorstandes für das Geschäftsjahr 2021/22 basiert auf einer vor Anfang des Geschäftsjahres 2021/22 zwischen Vorstand und Präsidialausschuss des Aufsichtsrates der Gesellschaft abgeschlossenen Zielvereinbarung.

Quantitative Leistungskriterien der Zielvereinbarung 2021/22 waren ROCE (= Return on Capital Employed), EBIT (= Earnings before interest and taxes), Working Capital in Relation zum Umsatz, Free Cash Flow sowie Wertschöpfung pro Mitarbeiter. Die Zielwerte der Kriterien ROCE und EBIT entsprachen den zu Beginn des Geschäftsjahres 2019/20 für die nächsten drei Geschäftsjahre – und somit auch für das Geschäftsjahr 2021/22 – in jeweils unterschiedlicher Höhe festgelegten Werten. Durch diese Dreijahresplanung wird einerseits das variable Vergütungssystem vom jährlich stattfindenden Unternehmensplanungsprozess abgekoppelt und andererseits sichergestellt, dass langfristige, strategische Ziele Berücksichtigung in der Vorstandsvergütung finden. Die Zielwerte für Working Capital in Relation zum Umsatz, Free Cash Flow sowie Wertschöpfung pro Mitarbeiter wurden vor Beginn des Geschäftsjahres 2021/22 festgelegt. Unterjährige Anpassungen von Leistungskriterien oder der entsprechenden Zielwerte erfolgten nicht.

Als qualitative Ziele im Geschäftsjahr 2021/22 wurden für sämtliche Mitglieder des Vorstandes die Ausarbeitung von mehreren Alternativszenarien für beide Hochofenstandorte zur Reaktion auf den Dekarbonisierungsdruck inklusive einer jeweiligen groben wirtschaftlichen Betrachtung und einer kurzfristigen Kommunikationsstrategie in Richtung der Kunden („CO₂-reduzierter Stahl“) sowie die Bearbeitung des Projekts Trentino (= Abgabe der Mehrheit am HBI Werk in Texas) bis zur entscheidungsreifen Vorlage an den Aufsichtsrat vereinbart.

Die Feststellung der Zielerreichung erfolgte vom Präsidialausschuss am 2. Juni 2022 unter anderem auf Basis des testierten Konzernabschlusses der Gesellschaft. Gemäß festgestellter Zielerreichung stellt sich die variable Vergütung der Mitglieder des Vorstandes wie folgt dar:

VARIABLE VERGÜTUNG

	Vorstandsvorsitzender Herbert Eibensteiner	Mitglied des Vorstandes Franz Kainersorfer, Robert Ottel, Franz Rotter, Peter Schwab
Jahresbruttogrundgehalt	1.180.000	950.000
Maximalbonus in % vom Jahresbruttogehalt	250	200
Quantitative Ziele (60 % des Maximalbonus)	60	60
Ist-Zielerreichungsgrad	204,77	204,77
Zielerreichung in % des Maximalbonus ¹	80,00	80,00
Zielerreichung in % des Jahresbruttogrundgehalts	200,00	160,00
Variable Vergütung	2.360.000	1.520.000
Qualitative Ziele (20 % des Maximalbonus)	20	20
Ist-Zielerreichungsgrad	100,00	100,00
Zielerreichung in % des Maximalbonus	20,00	20,00
Zielerreichung in % des Jahresbruttogrundgehalts	50,00	40,00
Variable Vergütung	590.000	380.000
Gesamt		
Zielerreichung in % des Maximalbonus	100,00	100,00
Zielerreichung in % des Jahresbruttogrundgehalts	250,00	200,00
Variable Vergütung	2.950.000	1.900.000

¹ Wert 80 % ist Maximalwert, der auch bei höherer Übererfüllung der quantitativen Ziele nicht überschritten werden kann.

EUR

c. GESAMTVERGÜTUNG

Die Gesamtvergütung des Vorstandes betrug für das Geschäftsjahr 2021/22 20.436.742 EUR (2020/21: 12.346.329 EUR). Davon entfielen 7.986.742 EUR auf die erfolgsunabhängige, fixe Vergütung (2020/21: 7.666.304 EUR) und 12.450.000 EUR auf die erfolgsabhängige, variable Vergütung (2020/21: 4.680.025 EUR).

In der folgenden Tabelle wird die Gesamtvergütung des Vorstandes in einer übersichtlichen Aufschlüsselung der erfolgsunabhängigen, fixen sowie der erfolgsabhängigen, variablen Vergütungsbestandteile inklusive ihrer Relation von jedem einzelnen Mitglied des Vorstandes dargestellt²:

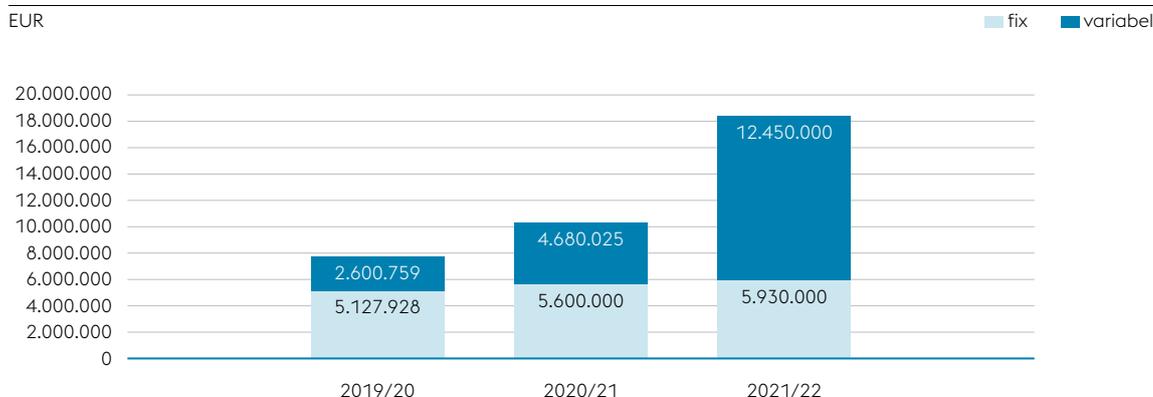
² Die Darstellung basiert auf der vom Austrian Financial Reporting and Auditing Committee (AFRAC) in der AFRAC-Stellungnahme 37 (Vergütungsbericht (AktG)) vorgeschlagenen Form. Gemäß dieser Darstellung wird ein Jubiläumsgeld im Gegensatz zur Vergütungspolitik der Mitglieder des Vorstandes der voestalpine AG nicht als fixe Vergütung ausgewiesen.

GESAMTVERGÜTUNG – GESCHÄFTSJAHR 2021/22

	Herbert Eibensteiner	Franz Kainersdorfer	Robert Ottel	Franz Rotter	Peter Schwab	Hubert Zajicek
Fixe Vergütung						
Jahresgrundgehalt	1.180.000	950.000	950.000	950.000	950.000	950.000
Sachbezüge (insbesondere Pkw, Unfallversicherung)	9.555	9.293	12.203	12.188	12.203	12.173
Beiträge zur überbetrieblichen Pensionskasse		142.500		142.500	142.500	142.500
Zusätzlicher Beitrag (Vereinbarung 2018)		388.606		465.752	564.769	
Zwischensumme	1.189.555	1.490.399	962.203	1.570.440	1.669.472	1.104.673
Variable Vergütung						
Jahresbonus	2.950.000	1.900.000	1.900.000	1.900.000	1.900.000	1.900.000
Auszahlung Vorjahresbonus	0	0	0	0	0	0
Zwischensumme	2.950.000	1.900.000	1.900.000	1.900.000	1.900.000	1.900.000
Vergütung von verbundenen Unternehmen¹						
Gehalt für Geschäftsführertätigkeiten in TU	0	0	0	0	0	0
Zwischensumme	0	0	0	0	0	0
Sonstige Vergütung						
einmalige Abfindung	0	0	0	0	0	0
Zwischensumme	0	0	0	0	0	0
Vergütung aus ehemaliger Organfunktion						
Ruhegenuss	0	0	0	0	0	0
Zwischensumme	0	0	0	0	0	0
Gesamtvergütung						
fix	1.189.555	1.490.399	962.203	1.570.440	1.669.472	1.104.673
variabel	2.950.000	1.900.000	1.900.000	1.900.000	1.900.000	1.900.000
verbundene Unternehmen ¹	0	0	0	0	0	0
sonstige	0	0	0	0	0	0
Ruhegenuss (ehemalige Vorstandsmitglieder)	0	0	0	0	0	0
Summe	4.139.555	3.390.399	2.862.203	3.470.440	3.569.472	3.004.673
<i>Relativer Anteil der festen Bestandteile (in %)</i>						
	28,74	43,96	33,62	45,25	46,77	36,77
<i>Relativer Anteil der variablen Bestandteile (in %)</i>						
	71,26	56,04	66,38	54,75	53,23	63,23
¹ Für Organfunktionen in Konzern- und Beteiligungsgesellschaften steht einem Mitglied des Vorstandes kein Anspruch auf eine Vergütung zu.						
						EUR

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

VERGÜTUNG IM 3-JAHRES-VERGLEICH



Die Vergütung der Mitglieder des Vorstandes für das Geschäftsjahr 2021/22 entspricht der aktuellen Vergütungspolitik. Aus der Gesamtentwicklung insbesondere der erfolgsabhängigen, variablen Vergütung ist der starke Zusammenhang zwischen Vergütung der Mitglieder des Vorstandes und Unternehmenserfolg ersichtlich.

Nach einem sehr guten Geschäftsjahr 2018/19 war das Geschäftsjahr 2019/20 der voestalpine von einer massiven Eintrübung des wirtschaftlichen Umfeldes infolge der weltweiten Handelskonflikte geprägt. Darunter litt insbesondere die exportorientierte Industrie Europas, die rund zwei Drittel des Konzernumsatzes ausmacht. Das für den voestalpine-Konzern wichtige Automobilsegment schwächte sich weltweit ab. Hinzu kam ein globaler Anstieg der Preise für Eisenerz bei gleichzeitig sinkenden Stahlpreisen. Erst zu Beginn des 4. Geschäftsquartals war erstmals ein Aufwärtstrend spürbar, der durch den Ausbruch der COVID-19-Pandemie jedoch abrupt zu Ende ging. Das EBIT des Geschäftsjahres 2019/20 betrug -89 Mio. EUR und der ROCE -0,8 %. Das konzernale Working Capital in Prozent vom Umsatz verschlechterte sich von 32,4 % auf 34,6 %. Das Geschäftsjahr 2020/21 der voestalpine war von einem Wirtschaftseinbruch historischen Ausmaßes geprägt. Im 1. Quartal kam es zu einem massiven Nachfrageeinbruch in beinahe allen Kundensegmenten. Die Nachfrage nach voestalpine-Produkten nahm allerdings im 2. Quartal trotz neuerlicher Lockdowns in vielen Märkten wieder zu und stieg im Laufe des Geschäftsjahres kontinuierlich an. Vor allem die Automobilindustrie kehrte überraschend stark aus dem Coronatief zurück und ließ die Nachfrage nach hochqualitativen Stahlprodukten deutlich wachsen. Obwohl die Nachfrage nach voestalpine-Produkten im Laufe des Geschäftsjahres 2020/21 deutlich zunahm, verringerte sich der Umsatz des Konzerns konjunkturbedingt um 11,4 % auf 11,3 Mrd. EUR. Ähnlich wie bei der Entwicklung der Umsatzerlöse verzeichnete die voestalpine über die Geschäftsquartale hinweg auch auf der Ergebnisseite einen markanten Aufschwung: Der Rückgang des EBITDA um 4 % auf 1,1 Mrd. EUR fiel angesichts der Coronakrise moderat aus. Beim EBIT gelang dem Konzern trotz einer Sonderabschreibung in Höhe von 197 Mio. EUR mit 115 Mio. EUR eine Rückkehr in den positiven Ergebnisbereich. Der ROCE betrug 1,14 %. Erheblich verbessert im Geschäftsjahr 2020/21 hat sich auch das konzernale Working Capital in % vom Umsatz, nämlich von 34,6 % auf 30,8 %. Im Geschäftsjahr 2021/22 hat die voestalpine ein Rekordergebnis erzielt – trotz eines herausfordernden Umfelds, das von der weltweiten COVID-19-Pandemie, Lieferkettenproblemen, massiv gestiegenen Rohstoff- und Energiepreisen und zuletzt von den Auswirkungen des Russland-Ukraine-Krieges geprägt war. Die Nachfrage nach den hochqualitativen Produkten des Stahl- und Technologiekonzerns entwickelte sich im Geschäftsjahr 2021/22 in fast allen Markt- und Produktsegmenten äußerst robust. Sowohl umsatzseitig wie auch ergebnismäßig stellt 2021/22

das erfolgreichste Geschäftsjahr in der Konzerngeschichte der voestalpine dar. Der Umsatz stieg im Jahresvergleich um 36,9 %¹ auf 14,9 Mrd. EUR. Eine erfreuliche Entwicklung zeigt auch das operative Ergebnis (EBITDA), das sich im Vergleichszeitraum auf 2,3 Mrd. EUR verdoppelte. Ausgesprochen positiv entwickelte sich das Betriebsergebnis (EBIT), das auf 1,5 Mrd. EUR gestiegen ist. Die EBITDA-Marge beträgt 15,4 %, die EBIT-Marge liegt bei 9,7 %. Der ROCE beträgt 15,5 %. Erneut erheblich verbessert hat sich im Geschäftsjahr 2021/22 mit 26,5 % das konzernale Working Capital in Prozent vom Umsatz. Der Free Cash Flow beträgt 590 Mio. EUR (Vorjahr: 1,03 Mrd. EUR), die Wertschöpfung pro Mitarbeiter rund 131.000 EUR (Vorjahr: rund 91.000 EUR). Entsprechend dieser Geschäftsentwicklung stellt sich auch die Entwicklung der variablen Vergütung der Mitglieder des Vorstandes 2021/22 dar. Angesichts der Rekordwerte wurden die quantitativen Ziele der Mitglieder des Vorstandes übererfüllt und der Maximalbonus erreicht.

Die gewählten quantitativen Leistungskriterien bieten einerseits einen Anreiz, das der Gesellschaft zur Verfügung stehende Kapital bestmöglich einzusetzen, und incentivieren andererseits die Fokussierung auf die Ertragskraft der Gesellschaft. Die quantitativen Ziele für das Geschäftsjahr 2021/22 wurden im Vergleich zum Geschäftsjahr 2020/21 um zwei Leistungskriterien (= Free Cash Flow und Wertschöpfung pro Mitarbeiter) ergänzt. Damit sollte im Geschäftsjahr 2021/22 der Fokus der Gesellschaft verstärkt auf Working Capital Management sowie Free Cash Flow-Generierung gelegt werden. Erste Zeichen des Ende des Geschäftsjahres 2020/21 gesehenen Aufschwungs sollten nicht zu einem überproportionalen Anstieg des Working Capital oder Personalaufbaus führen. Durch die qualitativen Ziele werden für die Gesellschaft aktuelle wesentliche Themen adressiert, wie etwa im Geschäftsjahr 2021/22 die erforderliche Dekarbonisierung der Stahlstandorte in Linz und Donawitz.

d. INFORMATIONEN ZU AKTIENBEZOGENEN VERGÜTUNGEN

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

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

	Vergütung ²		Abweichung 2019/20 zu 2020/21		Vergütung ² 2021/22	Abweichung 2020/21 zu 2021/22	
	2019/20	2020/21	absolut	in %		absolut	in %
Herbert Eibensteiner	1.415.605	2.195.325	779.720	55,08 %	4.130.000	1.934.675	88,13 %
Franz Kainersdorfer	1.190.000	1.616.940	426.940	35,88 %	2.850.000	1.233.060	76,26 %
Robert Ottel	1.190.000	1.616.940	426.940	35,88 %	2.850.000	1.233.060	76,26 %
Franz Rotter	1.190.000	1.616.940	426.940	35,88 %	2.850.000	1.233.060	76,26 %
Peter Schwab	1.190.000	1.616.940	426.940	35,88 %	2.850.000	1.233.060	76,26 %
Hubert Zajicek ³	604.164	1.616.940	1.012.776	167,63 %	2.850.000	1.233.060	76,26 %
Summe	6.779.769	10.280.025	3.500.256	51,63 %	18.380.000	8.099.975	78,79 %

² Fixe Vergütung (exklusive Sachbezüge, Jubiläumsgeld und Pensionsbeiträge) und variable Vergütung.

³ Mitglied des Vorstandes ab 4. Juli 2019.

EUR

¹ Für die folgenden Vergleichszahlen mit dem Geschäftsjahr 2020/21 ist zu berücksichtigen, dass dieses Geschäftsjahr 2020/21 rückwirkend angepasst wurde. Für Details siehe Anhang zum Konzernabschluss 2021/22, Punkt C.

	2019/20	2020/21	Abweichung 2019/20 zu 2020/21		2021/22	Abweichung 2020/21 zu 2021/22	
			absolut	in %		absolut	in %
Wirtschaftliche Kennzahlen							
Umsatz	12.717,2	11.266,6	-1.450,6	-11,41 %	14.923,3	3.656,7	32,46 %
EBITDA	1.181,5	1.134,5	-47,0	-3,98 %	2.291,3	1.156,8	101,97 %
EBIT	-89,0	115,2	204,2	229,45 %	1.454,3	1.339,1	1.162,29 %
ROCE	-0,78 %	1,14 %	1,92 %		15,5 %	14,36 %	

Mio. EUR

	2019/20	2020/21	Abweichung 2019/20 zu 2020/21		2021/22	Abweichung 2020/21 zu 2021/22	
			absolut	in %		absolut	in %
Mitarbeiter Österreich (FTE)	21.521	20.855	-666	-3,09 %	20.754	-101	-0,48 %
Durchschnittsvergütung sämtlicher Mitarbeiter in Österreich auf Vollzeitäquivalent (EUR)	60.922	60.355	-567	-0,93 % ¹	68.768	8.413	13,94 %

¹ Die Reduktion ergibt sich vorwiegend aus der breitflächigen Inanspruchnahme von Kurzarbeitsmodellen.

f. ZAHLUNGEN AN EHEMALIGE VORSTANDSMITGLIEDER

Für fünf ehemalige Mitglieder des Vorstandes mit leistungsorientierten Pensionsverträgen wurden im Geschäftsjahr 2021/22 Pensionszahlungen in Höhe von 1.561.798,56 EUR (2020/21: 1.539.912 EUR) durch die Pensionskasse geleistet.

D. AUFSICHTSRATSVERGÜTUNG

1. GRUNDZÜGE DER VERGÜTUNGSPOLITIK FÜR DIE MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATES

Die aktuell gültige Vergütungspolitik der Mitglieder des Aufsichtsrates wurde vom Aufsichtsrat am 8. Juni 2021 beschlossen und der Hauptversammlung am 7. Juli 2021 zur Abstimmung vorgelegt. Sie wurde mit 99,89 % der abgegebenen Stimmen angenommen.

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

2. VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATES 2021/22

Der Vorstand und der Aufsichtsrat werden der Hauptversammlung am 6. Juli 2022 folgende Aufsichtsratsvergütung sowie Höhe des Sitzungsgeldes vorschlagen:

Vorsitzender	100.000 EUR
Stellvertreter des Vorsitzenden	75.000 EUR
Mitglied	50.000 EUR
Vorsitzender eines Ausschusses (sofern nicht Aufsichtsratsvorsitzender)	25.000 EUR
Sitzungsgeld	500 EUR

Vorbehaltlich der Genehmigung durch die Hauptversammlung am 6. Juli 2022 beträgt die Aufsichtsratsvergütung für das Geschäftsjahr 2021/22 inklusive Sitzungsgelder insgesamt 532.000 EUR (2020/21: 179.000 EUR).

Die Auszahlung der Aufsichtsratsvergütung inklusive Sitzungsgelder für das Geschäftsjahr 2021/22 erfolgt innerhalb von 14 Tagen nach der Hauptversammlung am 6. Juli 2022.

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

Die für das Geschäftsjahr 2021/22 geschuldete und im Juli 2022 ausbezahlte Vergütung sowie Sitzungsgelder der Mitglieder des Aufsichtsrates stellen sich vorbehaltlich der Genehmigung durch die Hauptversammlung am 6. Juli 2022 im Detail wie folgt dar:

GESCHÄFTSJAHR 2021/22

Mitglied des Aufsichtsrates	Vergütung	Sitzungsgelder	Summe
Dr. Joachim Lemppenau ¹	100.000	5.500	105.500
Dr. Heinrich Schaller (Stv. Vorsitzender)	75.000	5.500	80.500
KR Dr. Franz Gasselsberger, MBA ²	75.000	3.500	78.500
Dr. Wolfgang Eder (Vorsitzender) ³	50.000	3.500	53.500
Mag. Ingrid Jörg	50.000	3.500	53.500
Dr. Florian Khol	50.000	3.500	53.500
Mag. Maria Kubitschek	50.000	3.500	53.500
Prof. Elisabeth Stadler	50.000	3.500	53.500
Josef Gritz			
Sandra Fritz			
Hans-Karl Schaller			
Gerhard Scheidreiter			
Gesamt	500.000	32.000	532.000

¹ Vorsitzender des Aufsichtsrates bis 31. März 2022 und somit im gesamten Geschäftsjahr 2021/22.

² Mitglied des Aufsichtsrates und Vorsitzender des Prüfungsausschusses.

³ Vorsitzender seit 1. April 2022.

EUR

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrates für das Geschäftsjahr 2020/21 erfolgte auf Basis der von der Hauptversammlung am 1. Juli 2020 beschlossenen Vergütungspolitik, welche infolge überarbeitet und durch die aktuelle Vergütungspolitik (siehe zuvor) ersetzt wurde. Die für das Geschäftsjahr 2020/21 anwendbare Vergütungspolitik sah eine in der Satzung festgelegte variable Vergütung inklusive einer Mindest- und Maximalvergütung vor.

Im Geschäftsjahr 2020/21 kam aufgrund der Ergebnissituation des Konzerns die in der Satzung vorgesehene Mindestvergütung zur Anwendung, wodurch sich die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrates für das Geschäftsjahr 2020/21 im Detail wie folgt dargestellt hat:

GESCHÄFTSJAHR 2020/21

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

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

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

EUR

E. SONSTIGE INFORMATIONEN UND ERLÄUTERUNGEN

Für das Geschäftsjahr 2021/22 wurde von der gültigen Vergütungspolitik für die Mitglieder des Vorstandes und von der gültigen Vergütungspolitik für die Mitglieder des Aufsichtsrates nicht abgewichen.

Linz, am 2. Juni 2022

Wolfgang Eder e. h.
Vorsitzender des Aufsichtsrates

Linz, am 1. Juni 2022

Herbert Eibensteiner e. h.
Vorsitzender des Vorstandes

Franz Kainersdorfer e. h.
Mitglied des Vorstandes

Robert Ottel e. h.
Mitglied des Vorstandes

Franz Rotter e. h.
Mitglied des Vorstandes

Peter Schwab e. h.
Mitglied des Vorstandes

Hubert Zajicek e. h.
Mitglied des Vorstandes

voestalpine AG

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

voestalpine

ONE STEP AHEAD.