



SALZGITTER AG
Mensch, Stahl und Technologie

**Vergütungsbericht
des Vorstandes und des Aufsichtsrates
gem. § 162 AktG für das Geschäftsjahr 2021**

Vergütungsbericht des Vorstandes und des Aufsichtsrates gem. § 162 AktG für das Geschäftsjahr 2021

Inhaltsverzeichnis

1. Grundzüge des Vergütungssystems des Vorstandes	2
1.1 Feste Vergütung	2
1.1.1 Grundvergütung	2
1.1.2 Nebenleistungen	2
1.1.3 Altersversorgungszusage	2
1.2 Variable Vergütung	3
1.2.1 Jahresbonus	3
1.2.2 Performance Cash Award	5
2. Vergütung der derzeitigen Mitglieder des Vorstandes	7
2.1 Geschäftsverlauf und Auswirkungen auf die Vorstandsvergütung	7
2.2 Angabe der Vergütungen	7
2.3 Erläuterungen zur festen Vergütung	10
2.4 Erläuterungen zur variablen Vergütung	10
2.4.1 Jahresbonus	10
2.4.2 Performance Cash Award	12
2.5 Sonstige Angaben	13
3. Vergütung der früheren Mitglieder des Vorstandes	15
4. Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrates	16
4.1 Das System zur Vergütung des Aufsichtsrates	16
4.2 Vergütung der einzelnen Aufsichtsratsmitglieder	16
5. Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung	18

1. 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 2021 aktiven und 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. Als Vergleichsgruppe anderer Unternehmen wurden 2017 die im Deutschen Mid-Cap-Aktienindex (MDAX) der Deutsche Börse AG vertretenen Unternehmen herangezogen, zu denen die Salzgitter AG zu dieser Zeit gehörte. Der Aufsichtsrat hält die Heranziehung dieser Vergleichsgruppe nach wie vor für angemessen.

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



1.1 Feste Vergütung

1.1.1 Grundvergütung

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

1.1.2 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.

1.1.3 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 Zahlung kann ab Vollendung des 65. Lebensjahres beansprucht werden. Für das Vorstandsmitglied Prof. Dr.-Ing. Fuhrmann besteht diese Zusage auch für die Zeit nach dem 31. Dezember 2018. Im Rahmen dieser Zusage wird Herr Prof. Dr.-Ing. Fuhrmann,

falls er vor Vollendung des 65. Lebensjahres ausscheidet, so gestellt, als ob er das 65. Lebensjahr vollendet hätte. Herr Prof. Dr.-Ing. Fuhrmann bezieht daher seit Juli 2021 die ihm zugesagte Altersversorgungsleistung. 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.

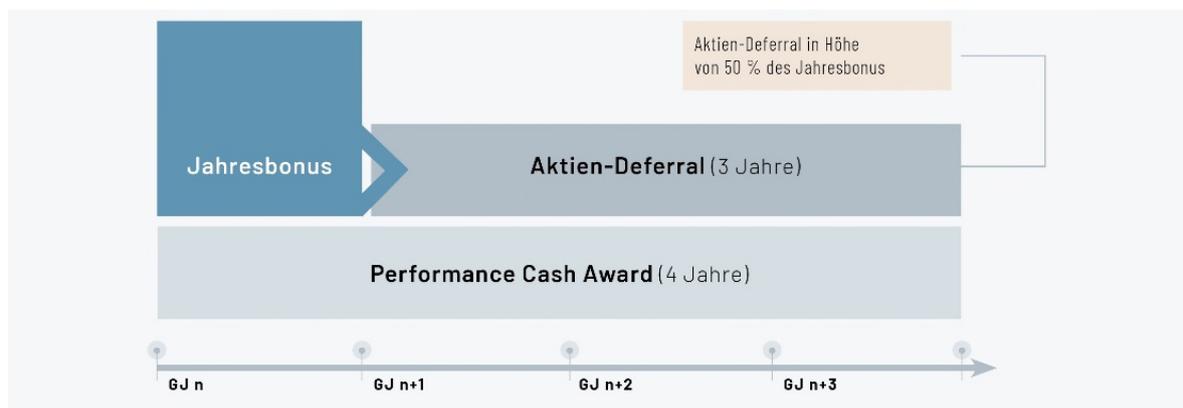
Für die Zeit ab dem 1. Januar 2019 ist den Vorstandsmitgliedern Becker und Kieckbusch sowie Herrn Groebler ab Anstellungsbeginn zugesagt, dass das Unternehmen ihnen für jedes Jahr der Vorstandstätigkeit einen bestimmten Geldbetrag auf einem Versorgungskonto zur Verfügung stellt (beitragsorientierte Zusage). Der jährliche Versorgungsbeitrag beträgt derzeit für Herrn Groebler 342 T€ und für die Herren Becker und Kieckbusch jeweils 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.

1.2 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 Vorstandsanstellungsvertrag ein Zielbonus vereinbart, für den Performance-Bonus ein Zielbetrag (vgl. Schaubild 2).

Schaubild 2: Die Komponenten der variablen Vergütung im Überblick



1.2.1 Jahresbonus

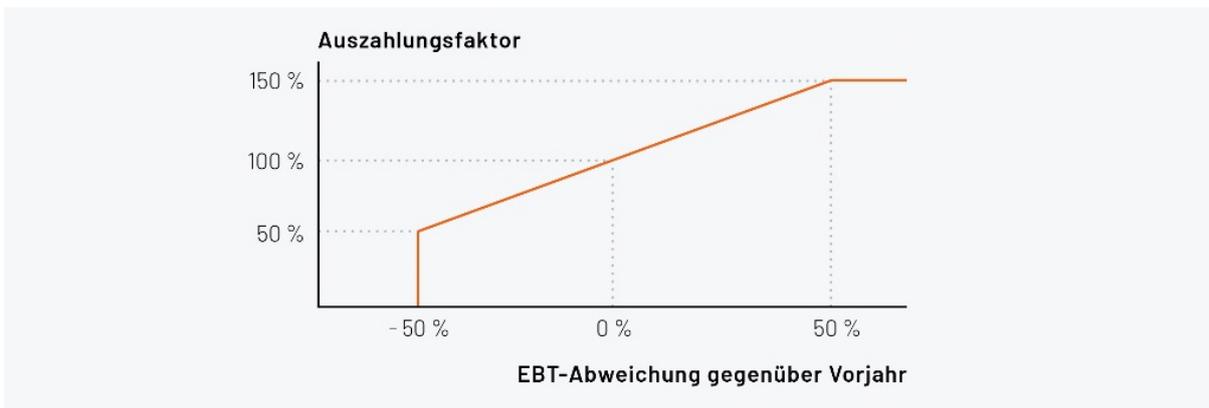
Voraussetzung für die Auszahlung des Jahresbonus ist zu 70 % das Erreichen eines finanziellen Erfolgsziels, gemessen am operativen Ergebnis vor Steuern (Earnings before Taxes (EBT)), und zu 30 % die individuelle Leistung, gemessen an qualitativen Kriterien, die vom Aufsichtsrat zu Beginn eines jeden 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 Vorstandsanstellungsvertrag 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.

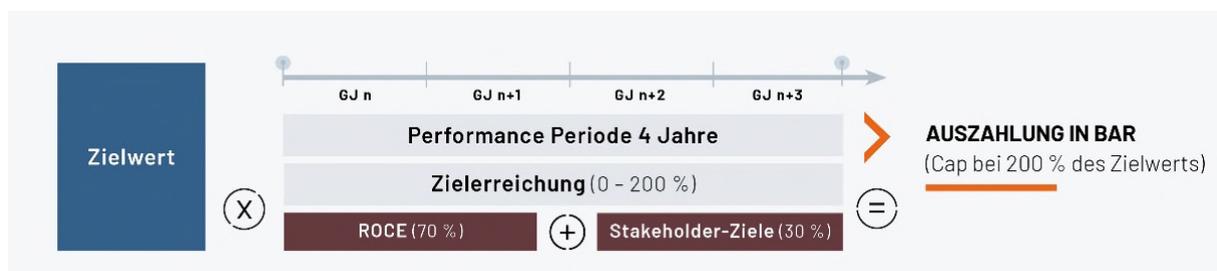
Daneben haben nach Ansicht des Aufsichtsrates auch nichtfinanzielle Kriterien Einfluss auf den Erfolg der Geschäftsstrategie und die langfristig gute Entwicklung der Gesellschaft. Deshalb legt er für die Gewährung des Jahresbonus zusätzlich jährlich individuelle Leistungsziele fest. Auf diese Weise trägt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

1.2.2 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.

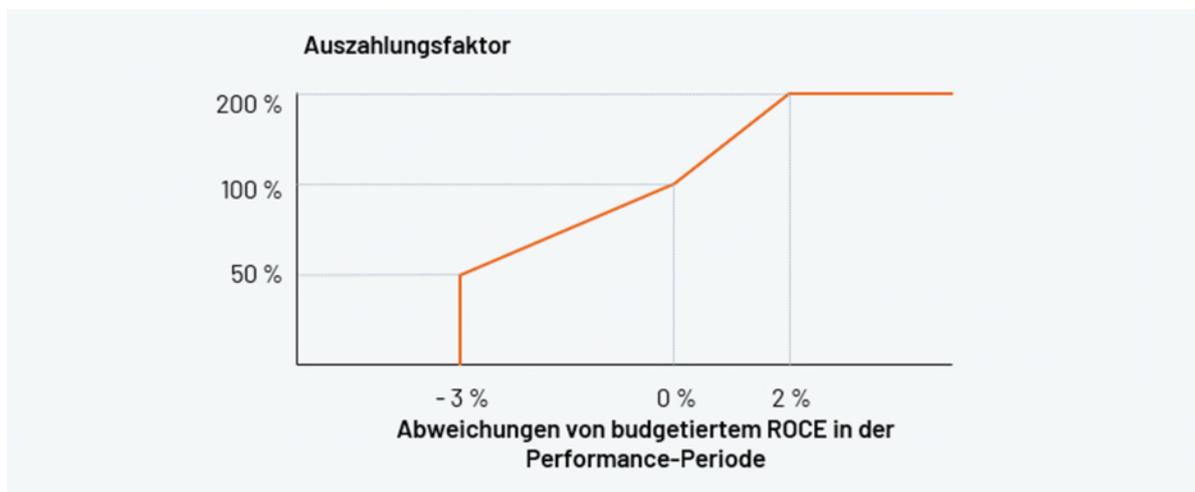
Sodann wird hiervon der Durchschnitt der geplanten ROCE-Werte der jeweiligen Geschäftsjahre abgezogen.

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.

2. Vergütung der derzeitigen Mitglieder des Vorstandes

2.1 Geschäftsverlauf und Auswirkungen auf die Vorstandsvergütung

Im Geschäftsjahr 2021 erzielte der Salzgitter-Konzern mit 705,7 Mio. € (2020: -196,4 Mio. €) den besten Vorsteuergewinn seit 13 Jahren. Nahezu alle Konzerngesellschaften profitierten vom kräftigen wirtschaftlichen Aufschwung nach dem von der COVID-19-Pandemie belasteten Vorjahr. Gegenläufig wirkten gestiegene Rohstoffkosten insbesondere für Koks- und Strom sowie die Auswirkungen der globalen Lieferketten- und Logistikstörungen in der zweiten Jahreshälfte. Zu der erheblichen Ergebnisverbesserung haben dank der positiven Stahlpreisdynamik vor allem die Geschäftsbereiche Flachstahl und Handel beigetragen. Darüber hinaus verzeichnete das Trägersegment trotz des massiven Anstieges der Energiepreise ein hervorragendes Resultat und auch der Geschäftsbereich Technologie steigerte seinen Gewinn vor Steuern deutlich. Aus 586,1 Mio. € Ergebnis nach Steuern errechnet sich 16,2% Verzinsung des eingesetzten Kapitals (ROCE; 2020: -3,9%). Der erfolgreiche Verlauf des Geschäftsjahres 2021 spiegelt sich auch im Aktienkurs der Salzgitter AG wider, der zum 31. Dezember 2021 mit 31,42 € deutlich über dem Niveau von 21,70 € zum Jahresultimo 2020 auskommt.

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. Die erhebliche Verbesserung des Vorsteuerergebnisses gegenüber dem Geschäftsjahr 2020 um mehr als 900 Mio. € hat den Aufsichtsrat nach billigem Ermessen dazu veranlasst, beim Jahresbonus 2021 eine vollständige Erreichung des von der EBT-Entwicklung abhängigen Erfolgsziels festzustellen. Die spürbare Erhöhung des Aktienkurses 2021 gegenüber den Schlusskursen der vorangegangenen Geschäftsjahre führt zu einer Erhöhung des beizulegenden Zeitwerts der in den Geschäftsjahren 2019 und 2020 zugeteilten virtuellen Aktien aus den jeweiligen Aktien-Deferrals. Schließlich führt auch der unerwartet hohe und deutlich überplanmäßige ROCE des Geschäftsjahres 2021 zu einer Erhöhung der derzeit zu erwartenden Zielerreichungsgrade aus den ROCE-abhängigen Erfolgszielen insbesondere der Performance Cash Awards 2020 und 2021.

Da die langfristigen variablen Vergütungsbestandteile Aktien-Deferral und Performance Cash Award erst mit Wirkung ab dem Geschäftsjahr 2019 im Vorstandsvergütungssystem verankert wurden und die Sperrfrist bzw. Performance Periode aus der Tantiemetranche 2019 erst zum 31. Dezember 2022 enden, hat der positive Verlauf des Geschäftsjahres 2021 hinsichtlich der für diese Vergütungskomponenten gewährten bzw. geschuldeten Vergütung 2021 noch keine unmittelbaren Auswirkungen.

2.2 Angabe der Vergütungen

Die Vergütung des Vorstandes im Geschäftsjahr 2021 entsprach dem von der Hauptversammlung am 8. Juli 2020 gebilligten Vergütungssystem (abrufbar unter <https://www.salzgitter-ag.com/de/konzern/vorstand/verguetung.html>).

In Tabelle 1 sind die jedem einzelnen Vorstandsmitglied im Geschäftsjahr 2021 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 verdient 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

		Prof. Dr.-Ing. Fuhrmann Finanzvorstand 01.10.1996 bis 31.01.2011, Vorstandsvorsitzender 01.02.2011 bis 30.06.2021				Gunnar Groebler Ordentliches Vorstandsmitglied 17.05.2021 bis 30.06.2021, Vorstandsvorsitzender seit 01.07.2021			
		2021		2020		2021		2020	
		in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %
Festvergütung ¹		700	39%	1,140	80%	650	45%	-	-
Nebenleistungen		11	1%	22	2%	27	2%	-	-
Summe Festvergütung		711	39%	1,162	82%	677	47%	-	-
Einjährige variable Vergütung	Jahresbonus (50 % Cash-Anteil) ²	375	21%	263	18%	384	27%	-	-
	Aktien-Deferral	-	0%	-	0%	-	0%	-	-
Mehrjährige variable Vergütung	Performance Cash	-	0%	-	0%	-	0%	-	-
	Award	-	0%	-	0%	-	0%	-	-
Summe Variable Vergütung		375	21%	263	18%	384	27%	-	-
Sondervergütung ³		-	0%	-	0%	375	26%	-	-
Pensionszahlungen ⁴		723	40%	-	0%	-	0%	-	-
Gesamtvergütung		1,809	100%	1,424	100%	1,437	100%	-	-

		Burkhard Becker Finanzvorstand seit 01.02.2011				Michael Kieckbusch Personalvorstand seit 20.02.2013			
		2021		2020		2021		2020	
		in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %
Festvergütung ¹		696	65%	604	78%	636	62%	604	76%
Nebenleistungen		28	3%	27	3%	48	5%	47	6%
Summe Festvergütung		724	68%	631	81%	684	67%	651	82%
Einjährige variable Vergütung	Jahresbonus (50 % Cash-Anteil) ²	342	32%	147	19%	342	33%	147	18%
	Aktien-Deferral	-	0%	-	0%	-	0%	-	0%
Mehrjährige variable Vergütung	Performance Cash	-	0%	-	0%	-	0%	-	0%
	Award	-	0%	-	0%	-	0%	-	0%
Summe Variable Vergütung		342	32%	147	19%	342	33%	147	18%
Sondervergütung ³		-	0%	-	0%	-	0%	-	0%
Pensionszahlungen ⁴		-	0%	-	0%	-	0%	-	0%
Gesamtvergütung		1,066	100%	778	100%	1,026	100%	798	100%

¹ Die Festvergütung sowie der Jahresbonus 2021 wurden für Herrn Prof. Dr.-Ing. Fuhrmann ermittelt unter Berücksichtigung der für Juli 2021 anstellungsvertraglich zu gewährenden Entschädigungszahlung aufgrund Nicht-Einhaltung der vertraglichen Ankündigungsfrist. Die Vorstandsmitglieder Prof. Dr.-Ing. Fuhrmann, Becker und Kieckbusch haben vor dem Hintergrund der Auswirkungen der Corona-Pandemie und der damit verbundenen Kurzarbeit in der Belegschaft auf eigene Initiative für die sechs Monate April bis September 2020 auf je 10 % der monatlichen Bruttofestvergütung verzichtet. Herrn Becker wurden im Geschäftsjahr 2021 60 T€ für die vorübergehend zusätzlich wahrgenommene Funktion als Leiter des Geschäftsbereichs Mannesmann gewährt.

² Bei der einjährigen variablen Vergütung von Herrn Prof. Dr.-Ing. Fuhrmann wurden gemäß anstellungsvertraglicher Regelungen im Geschäftsjahr 2020 15 T€ seiner Vergütung als Mitglied des Aufsichtsrats der Beteiligungsgesellschaft Aurubis AG angerechnet.

³ Herr Groebler hat Anspruch auf eine Sondervergütung zum Ausgleich von Gehaltsverlusten aus seinem vormaligen Anstellungsverhältnis, fällig im Januar 2022.

⁴ Die für Herrn Prof. Dr.-Ing. Fuhrmann ausgewiesenen Pensionszahlungen setzen sich zusammen aus einer ab Juli 2021 gewährten lebenslangen Pensionszahlung in Höhe von derzeit 60 T€ monatlich sowie einer im Januar 2022 fällig gewordenen zusätzlichen Kapitalleistung, die im Wege der Entgeltumwandlung erworben wurde. Für die Kapitalleistung aus Entgeltumwandlung wird die Differenz zwischen der Versorgungsleistung und den von Herrn Prof. Dr.-Ing. Fuhrmann umgewandelten Entgelten und damit eine Vergütung in Höhe von 363 T€ ausgewiesen.

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

Tabelle 2: Werte der Zielvergütungen für das Geschäftsjahr 2021

in T€	Prof. Dr.-Ing. Fuhrmann Finanzvorstand 01.10.1996 bis 31.01.2011, Vorstandsvorsitzender 01.02.2011 bis 30.06.2021				Gunnar Groebler Ordentliches Vorstandsmitglied 17.05.2021 bis 30.06.2021, Vorstandsvorsitzender seit 01.07.2021			
	2020	2021	2021 Min.	2021 Max.	2020	2021	2021 Min.	2021 Max.
Festvergütung ¹	1.200	700	700	700	-	650	650	650
Nebenleistungen	22	11	11	11	-	27	27	27
Summe	1.222	711	711	711	-	677	677	677
Einjährige variable Vergütung	Jahresbonus (50 % Cash Anteil) ¹							
	500	290	0	436	-	298	0	447
Mehrjährige variable Vergütung	Aktien-Deferral (2020)							
	500	-	-	-	-	-	-	-
	Aktien-Deferral (2021) ¹							
	-	290	0	653	-	298	0	671
Performance Cash Award (2020)								
	400	-	-	-	-	-	-	-
Performance Cash Award (2021) ¹								
	-	232	0	465	-	238	0	477
Summe	2.622	1.525	711	2.265	-	1.512	677	2.272
Sondervergütung ²	-	-	-	-	-	375	375	375
Versorgungsaufwand ³	475	489	489	489	-	338	338	338
Gesamtvergütung	3.097	2.013	1.200	2.754	0	2.225	1.390	2.985

in T€	Burkhard Becker Finanzvorstand seit 01.02.2011				Michael Kieckbusch Personalvorstand seit 20.02.2013			
	2020	2021	2021 Min.	2021 Max.	2020	2021	2021 Min.	2021 Max.
Festvergütung ¹	636	696	696	696	636	636	636	636
Nebenleistungen	27	28	28	28	47	48	48	48
Summe	663	724	724	724	683	684	684	684
Einjährige variable Vergütung	Jahresbonus (50 % Cash Anteil) ¹							
	265	265	0	398	265	265	0	398
Mehrjährige variable Vergütung	Aktien-Deferral (2020)							
	265	-	-	-	265	-	-	-
	Aktien-Deferral (2021) ¹							
	-	265	0	596	-	265	0	596
Performance Cash Award (2020)								
	212	-	-	-	212	-	-	-
Performance Cash Award (2021) ¹								
	-	212	0	424	-	212	0	424
Summe	1.405	1.466	724	2.141	1.425	1.426	684	2.101
Sondervergütung ²	-	-	-	-	-	-	-	-
Versorgungsaufwand ³	393	402	402	402	440	451	451	451
Gesamtvergütung	1.797	1.867	1.125	2.543	1.865	1.877	1.135	2.553

¹ Die Festvergütung sowie Jahresbonus, Aktien Deferral und Performance Cash Award 2021 wurden für Herrn Prof. Dr.-Ing. Fuhrmann ermittelt unter Berücksichtigung der für Juli 2021 anstellungsvertraglich zu gewährenden Entschädigungszahlung aufgrund Nicht-Einhaltung der vertraglichen Ankündigungsfrist. Die Vorstandsmitglieder Prof. Dr.-Ing. Fuhrmann, Becker und Kieckbusch haben vor dem Hintergrund der Auswirkungen der Corona-Pandemie und der damit verbundenen Kurzarbeit in der Belegschaft auf eigene Initiative für die sechs Monate April bis September 2020 auf je 10% der monatlichen Bruttofestvergütung verzichtet. Die aufgeführte Festvergütung entspricht dem laut Anstellungsverträgen gewährten Betrag vor Gehaltsverzicht. Herrn Becker wurden im Geschäftsjahr 2021 60 T€ für die vorübergehend zusätzlich wahrgenommene Funktion als Leiter des Geschäftsbereichs Mannesmann gewährt.

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

³ Dienstzeitaufwand gem. IAS 19

2.3 Erläuterungen zur festen Vergütung

Die Höhe der Grundvergütung entsprach grundsätzlich den in den Vorstandsanstellungsverträgen 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:

Herr Prof. Dr.-Ing. Fuhrmann ist mit Ablauf seiner Bestellung und seines Anstellungsvertrags zum 30. Juni 2021 aus dem Vorstand ausgeschieden und in den Ruhestand eingetreten. Herrn Prof. Dr.-Ing. Fuhrmann wurde anstellungsvertraglich zugesagt, dass ihm spätestens neun Monate vor Ablauf des Vertrages verbindlich erklärt wird, ob und unter welchen Bedingungen eine Vertragsverlängerung angeboten wird. Die Entscheidung über die Nichtverlängerung seines Anstellungsvertrages wurde vom Aufsichtsrat der Salzgitter AG in seiner außerordentlichen Sitzung am 17. Oktober 2020 und damit erst acht Monate vor Vertragsablauf getroffen. Herr Prof. Dr.-Ing. Fuhrmann hat daher Anspruch auf eine Entschädigungszahlung in Höhe eines Monatsfestgehalts zuzüglich eines zeitratierlich für das Geschäftsjahr 2021 zu erhöhenden Jahresbonus und Performance Cash Award. Herr Prof. Dr.-Ing. Fuhrmann hat daher für den Monat Juli 2021 eine Entschädigungszahlung in Höhe des zuletzt bezogenen Monatsfestgehalts von 100 T€ bezogen. Die Leistungen aus dem Jahresbonus für das Geschäftsjahr 2021 sowie dem daraus abgeleiteten Aktien-Deferred und dem Performance Cash Award, die letzteren beiden jeweils fällig nach Ablauf des Geschäftsjahres 2024, erhöhen sich entsprechend um 31/365 der Leistung, die fällig geworden wäre, wenn das Anstellungsverhältnis das gesamte Kalenderjahr über bestanden hätte.

Herrn Becker wurden im Geschäftsjahr 2021 für die vorübergehend zusätzlich wahrgenommene Funktion als Leiter des Geschäftsbereichs Mannesmann insgesamt 60 T€ gewährt.

Herr Groebler ist mit Wirkung ab 17. Mai 2021 als weiteres ordentliches Vorstandsmitglied und mit Wirkung ab 1. Juli 2021 zum Vorstandsvorsitzenden bestellt worden. Nach dem mit ihm abgeschlossenen Anstellungsvertrag betrug für die Zeit vom 17. Mai bis 30. Juni 2021 das zeitratierliche Monatsgrundgehalt 53 T€ und erhöhte sich mit Wirkung ab 1. Juli 2021 auf 95 T€ monatlich. Zum Ausgleich von Gehaltsverlusten aus seinem vormaligen Anstellungsverhältnis gewährt die Gesellschaft Herrn Groebler einmalig einen Betrag von 375 T€ brutto, der am 31. Januar 2022 fällig ist.

2.4 Erläuterungen zur variablen Vergütung

2.4.1 Jahresbonus

Der Jahresbonus 2021 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, wobei aufgrund der unterjährigen Ein- bzw. Austritte bei Herrn Groebler und Herrn Prof. Dr.-Ing. Fuhrmann eine zeitratierliche Kürzung und bei Herrn Prof. Dr.-Ing. Fuhrmann aufgrund der gewährten Entschädigungszahlung eine zeitratierliche Erhöhung erfolgte. Der Auszahlungsfaktor hing von der Erfüllung der Leistungskriterien im Geschäftsjahr 2021 ab, und zwar – wie im Vergütungssystem vorgesehen – zu 70 % vom operativen Ergebnis vor Steuern auf Konzernebene (EBT) im Geschäftsjahr 2021 im Vergleich zu 2020 (die Leistungskriterien hierfür sind im Vergütungssystem genau festgelegt) und zu 30 % von der individuellen Leistung im Geschäftsjahr 2021, 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 / Verbesserung der Arbeitssicherheit (10 %-Punkte): Bei Erreichung einer Betriebsunfall-Personen-Quote (Anzahl der Betriebsunfälle mit Ausfalltagen je 1.000 jahresdurchschnittlich Beschäftigte) von 12,3 wurde der Zielerreichungsgrad auf 100 %, bei einer Betriebsunfall-Personen-Quote von 12,6 auf 50 % und bei einer Betriebsunfall-Personen-Quote von 12,0 oder niedriger auf 150 % festgelegt. Zielerreichungsgrade zwischen diesen Mindest- bzw. Maximalwerten werden linear interpoliert. Bei einer Betriebsunfall-Personen-Quote von mehr als 12,6 beträgt die Zielerreichung 0 %.

- Kriterium 2 - Implementierung eines systematischen Wissenstransfers (10 %-Punkte): Für die Implementierung von Methoden, Prozessen und Strukturen zur Umsetzung eines systematischen Wissenstransfers in allen bedeutenden inländischen Konzerngesellschaften sowie die erfolgreiche Durchführung einer gewissen Anzahl an Wissenstransfers im Geschäftsjahr 2021 hatte der Aufsichtsrat bestimmte Zielerreichungsgrade zwischen 0 und 150 % im Einzelnen definiert.
- Kriterium 3 - Stärkung der Arbeitgeberattraktivität und Schaffung einer Arbeitgeberdachmarke (10 %-Punkte): Für die Erarbeitung einer einheitlichen Arbeitgeberdachmarke sowie die Definition und Umsetzung von Personalmarketingmaßnahmen und Pilotprojekten zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität hatte der Aufsichtsrat bestimmte Zielerreichungsgrade zwischen 0 und 150 % im Einzelnen definiert.

Berechnung des Auszahlungsfaktors

EBT-Ziel:

Im Geschäftsjahr 2020 war das EBT negativ und im Geschäftsjahr 2021 mit 705,7 Mio. € deutlich positiv. In diesem Fall ist der Aufsichtsrat nach dem Vergütungssystem berechtigt, die Zielerreichung nach billigem Ermessen (§ 315 BGB) festzusetzen. Aufgrund der außergewöhnlichen und vom Vorstand maßgeblich mit ermöglichten Ergebnisverbesserung hat der Aufsichtsrat in seiner Sitzung am 17. März 2022 eine Zielerreichung von 150 % für alle Vorstandsmitglieder festgelegt.

Individuelle Leistung:

Zu Kriterium 1 wurde eine Betriebsunfall-Personen-Quote von 12,81 erreicht, die Zielerreichung beträgt demnach 0 %. Bei Kriterium 2 stellte der Aufsichtsrat aufgrund seiner Beurteilung der Aufgabenerfüllung eine Zielerreichung von 120 % fest. Bei Kriterium 3 stellte der Aufsichtsrat aufgrund seiner Beurteilung der Aufgabenerfüllung eine Zielerreichung von 120 % fest. Somit hat der Aufsichtsrat die Zielerreichung und damit den Auszahlungsfaktor hinsichtlich der Kriterien zur Beurteilung der individuellen Leistung für jedes Vorstandsmitglied auf insgesamt 80 % festgesetzt.

Aus dem Grad der Zielerreichung (= Auszahlungsfaktor AF) für die beiden Komponenten – 150 % bezüglich EBT und 80 % bezüglich individueller Leistung – errechnete sich nach dem Vergütungssystem der Jahresbonus für das Geschäftsjahr 2021 für jedes Vorstandsmitglied wie folgt: $[(AF\ EBT\ 150\ \% \times 70\ \%) + (AF\ individuelle\ Leistung\ 80\ \% \times 30\ \%)] \times \text{Zielbonus des Vorstandsmitglieds} \times \text{Zeitanteilsfaktor des Vorstandsmitglieds} = \text{Jahresbonus des Vorstandsmitglieds}$, und zwar für Herrn Prof. Dr.-Ing. Fuhrmann 749.260 €, für Herrn Groebler 768.875 € und für die Herren Becker und Kieckbusch jeweils 683.700 € (vgl. Tabelle 3).

Tabelle 3: Ermittlung des Jahresbonus 2021

	Zielbonus	Zeitanteilsfaktor ¹	Auszahlungsfaktor EBT-Ziel (Gewichtung 70 %)	Auszahlungsfaktor Individuelle Ziele (Gewichtung 30 %)	Gewichteter Auszahlungsfaktor gesamt	Jahresbonus 2021 (dv. 50 % Cash / 50 % Aktien-Deferral)
Prof. Dr.-Ing. Fuhrmann	1.000.000 €	212 / 365	150%	80%	129%	749.260 €
Groebler	950.000 €	229 / 365	150%	80%	129%	768.875 €
Becker	530.000 €	365 / 365	150%	80%	129%	683.700 €
Kieckbusch	530.000 €	366 / 365	150%	80%	129%	683.700 €

¹ Zeitanteilsfaktor Herr Prof. Dr.-Ing. Fuhrmann unter Berücksichtigung seines Anspruchs auf Entschädigungszahlung für den Monat Juli 2021

Der so erreichte Jahresbonus 2021 eines jeden Vorstandsmitglieds wird im Geschäftsjahr 2022 entsprechend den Vorgaben des Vergütungssystems zu 50 % in bar ausgezahlt und ist zu 50 % virtuell in Aktien der Gesellschaft angelegt worden (Aktien-Deferral). Für das Aktien-Deferral ergaben sich rechnerisch auf Basis des gemäß Vergütungssystem errechneten Startaktienkurses von 28,90333 € für Herrn Prof. Dr.-Ing. Fuhrmann 12.961,487 virtuelle Aktien, für Herrn Groebler 13.300,809 virtuelle Aktien und für die Herren Becker und Kieckbusch je 11.827,357 virtuelle Aktien (vgl. Tabelle 4). Nach Ablauf einer Sperrfrist von drei Jahren, also Anfang

2025, ist der dann aktuelle Börsenwert der Aktien zuzüglich der während der Sperrfrist ausgeschütteten Dividenden – begrenzt auf 150 % des Ausgangswertes (50 % des Jahresbonus 2021) – auszuzahlen.

Tabelle 4: Ermittlung der Anzahl virtueller Aktien aus dem Aktien-Deferral 2021

	Ausgangswert Aktien-Deferral (50 % des Jahresbonus)	Ø XETRA-Schlusskurse	Anzahl virtuelle Aktien
Prof. Dr.-Ing. Fuhrmann	374.630 €	28,90333 €	12.961,487
Groeblner	384.438 €	28,90333 €	13.300,809
Becker	341.850 €	28,90333 €	11.827,357
Kieckbusch	341.850 €	28,90333 €	11.827,357

Ausblick auf die Leistungsziele für die Bemessung des Jahresbonus für das Geschäftsjahr 2022:

Für das finanzielle Leistungsziel „EBT“ entsprechen Zielvorgabe und Beurteilungsmaßstab denjenigen für das Geschäftsjahr 2021. Für die Beurteilung der individuellen Leistung wurden für alle Vorstandsmitglieder der gleichlautend folgende Kriterien festgelegt:

- 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 % 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 Betriebsunfall-Personen-Quote gegenüber 2021 um weniger als 2,5 % beträgt die Zielerreichung 0 %.
- Kriterium 2 – Digitalisierung (15 %-Punkte): Für die Erstellung eines überzeugenden Konzepts zur Digitalisierung der Ausbildungsformen und -inhalte, eines schlüssigen Weiterbildungskonzepts zur Begleitung der Mitarbeiter im Rahmen der digitalen Transformation sowie die Konzeption und Umsetzung von entsprechenden Weiterbildungsmodulen bereits im Geschäftsjahr 2022 hat der Aufsichtsrat bestimmte Zielerreichungsgrade zwischen 0 und 150 % im Einzelnen definiert.

2.4.2 Performance Cash Award

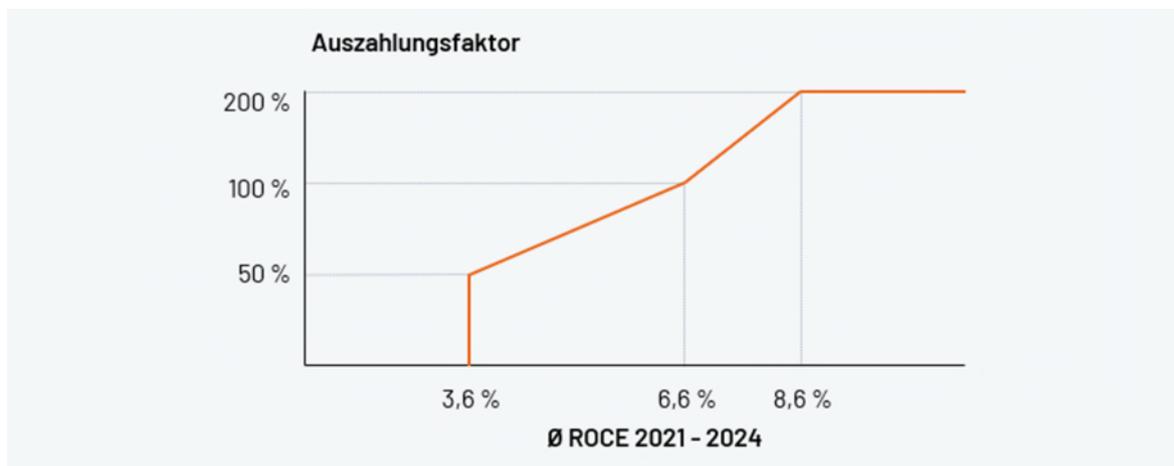
Der Performance Cash Award 2021 errechnet sich gemäß Vergütungssystem aus dem mit jedem Vorstandsmitglied individuell anstellungsvertraglich vereinbarten Zielbetrag und dem Auszahlungsfaktor (zwischen 0 und 200 %). Der Auszahlungsfaktor hängt von der Erfüllung von Leistungskriterien in der Performance-Periode 2021 bis 2024 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 2021

ROCE-Ziel:

Für die Zielerreichung der operativen Verzinsung des eingesetzten Kapitals (ROCE-Ziel) in der Performance-Periode 2021 bis 2024 hatte der Aufsichtsrat zu Beginn des Geschäftsjahres 2021 einen bestimmten Zielwert, einen bestimmten Mindestwert und einen bestimmten Maximalwert festgelegt. Die resultierende Bonuskurve ist in Schaubild 8 dargestellt. Zur Feststellung des Auszahlungsfaktors werden – wie im Vergütungssystem vorgesehen – am Ende der Performance-Periode, also nach Ablauf des Geschäftsjahres 2024, die Zielerreichung ermittelt und der Auszahlungsfaktor festgestellt. Bei Herrn Prof. Dr. Fuhrmann wird die ihm gewährte Entschädigungszahlung bei der Ermittlung des Auszahlungsbetrages zeiträtierlich berücksichtigt.

Schaubild 8: Bonuskurve ROCE-Ziel Performance Cash Award 2021



Stakeholder-Ziel:

Die Beurteilung der Zielerreichung erfolgt nach Abschluss der Performance Periode, also nach Ablauf des Geschäftsjahres 2024, unter Berücksichtigung der Erreichung vorab definierter Meilensteine für die Konzeptionierung und Umsetzung des Projekts SALCOS zur Dekarbonisierung der Stahlerzeugung.

Die Auszahlung des Performance Cash Award 2021 erfolgt nach Ablauf der Performance-Periode 2021 bis 2024 in bar.

Ausblick auf die Leistungsziele für die Bemessung des Performance Cash Awards für das Geschäftsjahr 2022:

Für das mit 70 % gewichtete finanzielle Leistungsziel „ROCE“ wurde der in der Performance-Periode 2022 bis 2025 durchschnittlich zu erreichende Konzern-ROCE, der zu einem Auszahlungsfaktor von 100 % führt, auf 9,8 %, der Konzern-ROCE für einen Auszahlungsfaktor von 50 % auf 6,8 % und der Konzern-ROCE, bei dessen Erreichen oder Überschreiten der Auszahlungsfaktor 200 % beträgt, auf 11,8 % festgelegt.

Als Stakeholderziel mit einer Gewichtung von 30 % 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 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.

2.5 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€. Diese Grenzen sind hinsichtlich der im Geschäftsjahr 2021 gewährten und geschuldeten Vergütung eingehalten worden (vgl. Tabelle 5).

Tabelle 5: Einhaltung der Maximalvergütung bei der gewährten und geschuldeten Vergütung für das Geschäftsjahr 2021 (vorbehaltlich noch nicht geleisteter Zahlungen aus Aktien-Deferral und Performance Cash Award 2021)

in T €		Prof. Dr.-Ing. Fuhrmann	Groebler
		Finanzvorstand 01.10.1996 bis 31.01.2011, Vorstandsvorsitzender 01.02.2011 bis 30.06.2021	Ordentliches Vorstandsmitglied 17.05.2021 bis 30.06.2021, Vorstandsvorsitzender seit 01.07.2021
Festvergütung ¹		700	650
Nebenleistungen		11	27
Summe Festvergütung		711	677
Einjährige variable Vergütung	Jahresbonus (50 % Cash-Anteil) ¹	375	384
	Aktien-Deferral	-	-
Mehrjährige variable Vergütung	Performance Cash Award	-	-
Summe Variable Vergütung		375	384
Sondervergütung ²		-	375
Versorgungsaufwand ³		489	338
Gesamtvergütung		1.575	1.775
Maximalvergütung⁴		2.962	3.200

		Becker	Kieckbusch
		Finanzvorstand seit 01.02.2011	Personalvorstand seit 20.02.2013
Festvergütung ¹		696	636
Nebenleistungen		28	48
Summe Festvergütung		724	684
Einjährige variable Vergütung	Jahresbonus (50 % Cash-Anteil) ¹	342	342
	Aktien-Deferral	-	-
Mehrjährige variable Vergütung	Performance Cash Award	-	-
Summe Variable Vergütung		342	342
Sondervergütung ²		-	-
Versorgungsaufwand ³		402	451
Gesamtvergütung		1.467	1.477
Maximalvergütung⁴		2.900	2.900

¹ Die Festvergütung sowie der Jahresbonus 2021 wurden für Herrn Prof. Dr.-Ing. Fuhrmann ermittelt unter Berücksichtigung der für Juli 2021 anstellungsvertraglich zu gewährenden Entschädigungszahlung aufgrund Nicht-Einhaltung der vertraglichen Ankündigungsfrist. Herrn Becker wurden im Geschäftsjahr 2021 60 T€ für die vorübergehend zusätzlich wahrgenommene Funktion als Leiter des Geschäftsbereichs Mannesmann gewährt.

² Herr Groebl er hat Anspruch auf eine Sondervergütung zum Ausgleich von Gehaltsverlusten aus seinem vormaligen Anstellungsverhältnis, fällig im Januar 2022.

³ Dienstzeitaufwand gem. IAS 19

⁴ Aufgrund der unterjährigen Ein- und Austritte von Herrn Prof. Dr.-Ing. Fuhrmann bzw. Herrn Groebl er wurde die Maximalvergütung zeitanteilig ermittelt. Für Herrn Prof. Dr.-Ing. Fuhrmann wurde die für Juli 2021 anstellungsvertraglich zu gewährende Entschädigungszahlung in die zeitanteilige Ermittlung der Maximalvergütung einbezogen.

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 abschließend beurteilt und daher in den Vergütungsberichten für die nächsten Geschäftsjahre berichtet werden.

Den einzelnen Vorstandsmitgliedern sind weder im Geschäftsjahr 2021 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 6 dargestellten Leistungen zugesagt.

Tabelle 6: Altersversorgungsleistungen

in €	Jahresbezug bei Eintritt des Pensionsfalls ¹	Kapitalleistung bei Eintritt des Pensionsfalls (Garantiebetrag)	Zuführung zur Pensionsrückstellung		Barwert der Pensionsansprüche		
			nach HGB	nach IFRS	nach HGB	nach IFRS	
Prof. Dr.-Ing. Fuhrmann, Finanzvorstand 01.10.1996 bis 31.01.2011, Vorstandsvorsitzender 01.02.2011 bis 30.06.2021	2021	720.000	0	2.228.156	653.419	17.696.973	19.189.595
	2020	720.000	0	1.216.785	983.487	15.468.817	18.536.176
Groebler, Ordentliches Vorstandsmitglied 17.05.2021 bis 30.06.2021, Vorstandsvorsitzender seit 01.07.2021	2021	0	214.570	322.725	338.257	322.725	338.257
	2020	-	-	-	-	-	-
Becker, Finanzvorstand seit 01.02.2011	2021	352.547 ²	542.524	1.057.561	191.801	8.192.021	8.998.732
	2020	349.056 ²	361.620	699.604	595.396	7.134.460	8.806.931
Kieckbusch, Personalvorstand seit 20.02.2013	2021	337.857 ³	542.524	1.032.397	204.348	7.242.479	8.040.598
	2020	334.512 ³	361.620	703.117	640.093	6.210.082	7.836.250

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

² vertraglich vereinbarte Begrenzung auf 96% der zugesagten Endrente des Geschäftsjahres 2018, Dynamisierung ab 2019 entsprechend Gruppenanpassungen Essener Verband

³ vertraglich vereinbarte Begrenzung auf 92% der zugesagten Endrente des Geschäftsjahres 2018, Dynamisierung ab 2019 entsprechend Gruppenanpassungen Essener Verband

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 (feste Grundvergütung und variable Vergütung). 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, wobei dieser Anspruch auf den Wert von drei Jahresgesamtvergütungen (feste Grundvergütung und variable Vergütung) begrenzt ist.

3. Vergütung der früheren Mitglieder des Vorstandes

Die folgende Tabelle 5 enthält die den früheren Mitgliedern des Vorstandes, 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 7: Gewährte und geschuldete Vergütung der früheren Mitglieder des Vorstandes im Geschäftsjahr 2021 gem. § 162 AktG

	Prof. Dr. Wolfgang Leese Vorstandsvorsitzender 01.02.2000 bis 31.01.2011		Wolfgang Eging Vorstand Mannesmann 01.10.2003 bis 30.09.2014		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 %
Pensionszahlungen	496.092	100%	350.483	99%	388.514	94%	136.906	100%
Aufsichtsratsvergütungen	0	0%	5.300	1%	24.133	6%	0	0%
Gesamtvergütung	496.092	100%	355.783	100%	412.648	100%	136.906	100%

4. Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrates

4.1 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.

4.2 Vergütung der einzelnen Aufsichtsratsmitglieder

Die einzelnen Mitglieder des Aufsichtsrates erhielten folgende Vergütungen sowie Sitzungsgelder:

Tabelle 8: Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrates im Geschäftsjahr 2021

		Jahresbezug						Gesamtvergütung in €
		Festvergütung		Vergütung für Ausschusstätigkeit		Sitzungsgeld		
		in €	in %	in €	in %	in €	in %	
Heinz-Gerhard Wente (Vorsitzender)	2021	180.000	98%		0%	3.500	2%	183.500
	2020	171.000	98%		0%	3.000	2%	174.000
Dr. Hans-Jürgen Urban (stellvertretender Vorsitzender)	2021	120.000	97%		0%	3.500	3%	123.500
	2020	114.000	97%		0%	3.000	3%	117.000
Konrad Ackermann	2021	60.000	77%	15.000	19%	3.000	4%	78.000
	2020	57.000	76%	14.250	19%	3.500	5%	74.750
Manuel Bloemers (seit 01.07.2021)	2021	30.000	80%	5.000	13%	2.500	7%	37.500
	2020		0%		0%		0%	-
Ulrike Brouzi	2021	60.000	98%		0%	1.500	2%	61.500
	2020	57.000	98%		0%	1.000	2%	58.000
Annelie Buntenbach (bis 30.06.2021)	2021	30.000	98%		0%	500	2%	30.500
	2020	57.000	97%		0%	1.500	3%	58.500
Hasan Cakir	2021	60.000	83%	10.000	14%	2.500	3%	72.500
	2020	57.000	82%	9.500	14%	3.000	4%	69.500
Dr. Bernd Drouven	2021	60.000	89%	5.000	7%	2.500	4%	67.500
	2020	57.000	92%	4.750	8%	500	1%	62.250
Roland Flach	2021	60.000	82%	10.000	14%	3.000	4%	73.000
	2020	57.000	82%	9.500	14%	3.000	4%	69.500
Gabriele Handke	2021	60.000	97%		0%	2.000	3%	62.000
	2020	57.000	97%		0%	1.500	3%	58.500
Reinhold Hilbers	2021	60.000	82%	10.000	14%	3.000	4%	73.000
	2020	57.000	82%	9.500	14%	3.000	4%	69.500
Norbert Keller	2021	60.000	97%		0%	2.000	3%	62.000
	2020	57.000	99%		0%	500	1%	57.500
Frank Klingebiel (seit 19.05.2021)	2021	40.000	96%		0%	1.500	4%	41.500
	2020		0%		0%		0%	-
Prof. Dr. Susanne Knorre	2021	60.000	97%		0%	2.000	3%	62.000
	2020	57.000	97%		0%	1.500	3%	58.500
Dr. Dieter Köster (bis 30.06.2021)	2021	30.000	98%		0%	500	2%	30.500
	2020	57.000	98%		0%	1.000	2%	58.000

Fortsetzung Tabelle 8: Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrates im Geschäftsjahr 2021

Heinz Kreuzer	2021	60.000	97%		0%	2.000	3%	62.000
	2020	57.000	97%		0%	1.500	3%	58.500
Bernd Lauenroth (bis 30.06.2021)	2021	30.000	79%	7.500	20%	500	1%	38.000
	2020	57.000	76%	14.250	19%	3.500	5%	74.750
Volker Mittelstädt	2021	60.000	97%		0%	2.000	3%	62.000
	2020	57.000	97%		0%	1.500	3%	58.500
Klaus Papenburg (seit 01.07.2021)	2021	30.000	95%		0%	1.500	5%	31.500
	2020		0%		0%		0%	-
Anja Piel (seit 22.07.2021)	2021	30.000	95%		0%	1.500	5%	31.500
	2020		0%		0%		0%	-
Prof. Dr. Joachim Schindler	2021	60.000	65%	30.000	32%	3.000	3%	93.000
	2020	57.000	64%	28.500	32%	3.000	3%	88.500
Christine Seemann	2021	60.000	97%		0%	2.000	3%	62.000
	2020	57.000	97%		0%	1.500	3%	58.500
Prof. Dr. Dr.-Ing. Birgit Spanner-Ulmer	2021	60.000	89%	5.000	7%	2.500	4%	67.500
	2020	57.000	90%	4.750	8%	1.500	2%	63.250
Clemens Spiller	2021	60.000	97%		0%	2.000	3%	62.000
	2020	57.000	97%		0%	1.500	3%	58.500
Dr. Werner Tegtmeier (bis 19.05.2021)	2021	25.000	98%		0%	500	2%	25.500
	2020	57.000	97%		0%	1.500	3%	58.500
Insgesamt	2021	1.445.000		97.500		51.000		1.593.500
	2020	1.368.000		95.000		41.500		1.504.500

Aus Solidarität mit denjenigen Mitarbeitern, die sich 2020 aufgrund des massiven Auftragseinbruchs in Kurzarbeit befanden und Einkommenseinbußen hinnehmen mussten, verzichteten alle Aufsichtsratsmitglieder im Geschäftsjahr 2020 für sechs Monate auf 10 % ihrer festen Vergütung.

Darüber hinaus erhielten folgende Aufsichtsratsmitglieder Vergütungen für Aufsichtsratsmandate bei Tochterunternehmen:

Tabelle 9: Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrates im Geschäftsjahr 2021 bei Tochtergesellschaften

		Jahresbezug						Gesamtvergütung in €
		Festvergütung		Vergütung für Ausschusstätigkeit		Sitzungsgeld		
		in €	in %	in €	in %	in €	in %	
Konrad Ackermann (KHS)	2021	10.000	93%		0%	750	7%	10.750
	2020	9.000	92%		0%	750	8%	9.750
Hasan Cakir (SZFG)	2021	8.000	95%		0%	400	5%	8.400
	2020	8.000	95%		0%	400	5%	8.400
Roland Flach (KHS)	2021	10.000	93%		0%	750	7%	10.750
	2020	10.000	93%		0%	750	7%	10.750
Gabriele Handke (PTG)	2021	5.000	93%		0%	400	7%	5.400
	2020	5.000	93%		0%	400	7%	5.400
Norbert Keller (MPTDE)	2021	5.000	94%		0%	300	6%	5.300
	2020	5.000	94%		0%	300	6%	5.300
Volker Mittelstädt (ILG/MGB)	2021	7.500	95%		0%	400	5%	7.900
	2020	7.500	95%		0%	400	5%	7.900
Dr. Hans-Jürgen Urban (SZFG)	2021	12.000	97%		0%	400	3%	12.400
	2020	12.000	97%		0%	400	3%	12.400
Insgesamt	2021	57.500		0		3.400		60.900
	2020	56.500		0		3.400		59.900

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

5. 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 7 bzw. 8 und 9 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 10 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 11 gibt diesen Vergleich für die Mitglieder des Aufsichtsrates wieder.

Tabelle 10: Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung für die Mitglieder des Vorstandes

	Veränderung der Vergütungen bzw. der Erträge 2021 ggü. 2020 in %
Gegenwärtige Mitglieder des Vorstandes	
Prof. Dr.-Ing. Fuhrmann	27%
Groebler	(Anstellungsbeginn 2021)
Becker	37%
Kieckbusch	29%
Frühere Mitglieder des Vorstandes	
Prof. Dr. Leese	0%
Eging	-2%
Groschke	-1%
Schneider	0%
Ertragsentwicklung	
Jahresüberschuss SZAG	(Turnaround 2021 ggü. 2020)
Ergebnis vor Steuern (EBT) Salzgitter-Konzern	(Turnaround 2021 ggü. 2020)
Arbeitnehmer	
Stammbeschäftigte Inland	12%

Da Herr Groebler erst im Laufe des Geschäftsjahres 2021 zum Mitglied des Vorstandes bestellt worden ist, kann eine Veränderungsrate insoweit nicht angegeben werden. Da das EBT im Geschäftsjahr 2020 negativ war und im Geschäftsjahr 2021 positiv ist, ist die Angabe einer prozentualen Veränderungsrate ebenfalls nicht möglich. Der Anstieg der den beiden Vorstandsmitgliedern Becker und Kieckbusch gewährten und geschuldeten Vergütung ist auf die deutlich erhöhte erfolgsabhängige variable Vergütung (Jahresbonus) sowie auf die Tatsache zurückzuführen, dass die Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2020 freiwillig für sechs Monate auf 10 % der vertraglich geschuldeten Festvergütung verzichtet hatten. Bei Herrn Becker wirkt im Geschäftsjahr 2021 im Übrigen die temporäre Gewährung einer zusätzlichen Vergütung in Höhe von 60 T€ für die Übernahme der Leitung des Geschäftsbereichs Mannesmann vergütungserhöhend. Bei Herrn Prof. Dr.-Ing. Fuhrmann ist der Vergütungsanstieg neben der allgemeinen Erhöhung der erfolgsabhängigen Vergütung und der geleisteten Entschädigungszahlung auf die Berücksichtigung der im Geschäftsjahr geleisteten

Pensionszahlungen und der Auszahlung einer Kapitalleistung aus einer Entgeltumwandlungsabrede zurückzuführen. Der deutliche Anstieg der durchschnittlichen Arbeitnehmervergütung des Geschäftsjahres 2021 gegenüber dem Geschäftsjahr 2020 ist einerseits auf Vergütungsausfälle aufgrund der umfangreichen Inanspruchnahme von Kurzarbeit im Geschäftsjahr 2020 und andererseits auf den ergebnisbedingt deutlichen Anstieg der für das Geschäftsjahr 2021 geschuldeten erfolgsabhängigen Vergütung zurückzuführen.

Tabelle 11: Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung für die Mitglieder des Aufsichtsrates

	Veränderung der Vergütungen bzw. der Erträge 2021 ggü. 2020 in %
Gegenwärtige Mitglieder des Aufsichtsrates	
Heinz-Gerhard Wente (Vorsitzender)	5%
Dr. Hans-Jürgen Urban (stellvertretender Vorsitzender)	6%
Konrad Ackermann	4%
Manuel Bloemers (seit 01.07.2021)	(Beginn 2021)
Ulrike Brouzi	6%
Annelie Buntenbach (bis 30.06.2021)	-48%
Hasan Cakir	4%
Dr. Bernd Drouven	8%
Roland Flach	5%
Gabriele Handke	6%
Reinhold Hilbers	5%
Norbert Keller	8%
Frank Klingebiel (seit 19.05.2021)	(Beginn 2021)
Prof. Dr. Susanne Knorre	6%
Dr. Dieter Köster (bis 30.06.2021)	-47%
Heinz Kreuzer	6%
Bernd Lauenroth (bis 30.06.2021)	-49%
Volker Mittelstädt	6%
Klaus Papenburg (seit 01.07.2021)	(Beginn 2021)
Anja Piel (seit 22.07.2021)	(Beginn 2021)
Prof. Dr. Joachim Schindler	5%
Christine Seemann	6%
Prof. Dr. Dr.-Ing. Birgit Spanner-Ulmer	7%
Clemens Spiller	6%
Dr. Werner Tegtmeier (bis 19.05.2021)	-56%
Frühere Mitglieder des Aufsichtsrates	
Ertragsentwicklung	
Jahresüberschuss SZAG	(Turnaround 2021 ggü. 2020)
Ergebnis vor Steuern (EBT) Salzgitter-Konzern	(Turnaround 2021 ggü. 2020)
Arbeitnehmer	
Stammbeschäftigte Inland	12%

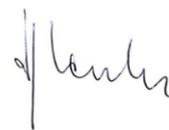
Salzgitter, 17. März 2022



(Gunnar Groebler)
Vorsitzender des Vorstands



(Burkhard Becker)
Mitglied des Vorstands Finanzen



(Heinz-Gerhard Wente)
Vorsitzender des Aufsichtsrats