

II. VERGÜTUNGSSYSTEM FÜR DIE VORSTANDSMITGLIEDER DER SALZGITTER AG

A. PRÄAMBEL

Gemäß § 87a Abs. 1 Aktiengesetz (AktG) beschließt der Aufsichtsrat einer börsennotierten Gesellschaft ein klares und verständliches System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder. Das bisherige Vergütungssystem des Vorstands der Salzgitter AG (im Folgenden „Salzgitter“ oder „die Gesellschaft“) wurde auf der Hauptversammlung am 08. Juli 2020 zur Abstimmung gestellt und von dieser mit einer Zustimmungquote von 98,56 % gebilligt.

§ 120a Absatz 1 AktG sieht vor, dass die Hauptversammlung der börsennotierten Gesellschaft über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder bei jeder wesentlichen Änderung des Vergütungssystems, mindestens aber alle vier Jahre beschließt.

Vor diesem Hintergrund hat der Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2023 das bisherige Vergütungssystem einer Überprüfung unterzogen. Dabei wurden insbesondere die Passung zur aktuellen Strategie der Gesellschaft sowie die Marktpraxis und Investorenerwartungen berücksichtigt. Das Ergebnis dieser Überprüfung bestätigte, dass das Vergütungssystem weiterhin einen wesentlichen Beitrag zur Umsetzung der Geschäftsstrategie von Salzgitter leistet und die nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft fördert. Änderungen am Vergütungssystem wurden im Sinne der Kontinuität nicht beschlossen. Die Darstellung des Vergütungssystems wurde redaktionell überarbeitet, um die Verständlichkeit des Vergütungssystems weiter zu steigern.

Der Aufsichtsrat schlägt vor, das nachfolgend dargestellte Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder erneut zu billigen.

B. VERGÜTUNGSBESTANDTEILE IM ÜBERBLICK

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder der Salzgitter AG setzt sich aus festen und variablen Bestandteilen zusammen. Die feste Vergütung umfasst eine Grundvergütung, Nebenleistungen und eine Altersversorgungszusage. Die variable Vergütung besteht aus einem Jahresbonus, der eine kurzfristige und eine langfristige Komponente hat, und einem langfristigen Performance Cash Award. Die Vergütungsbestandteile werden durch weitere Bestandteile des Vergütungssystems, wie die Maximalvergütung nach 87a AktG, Malus- und Clawback-Regelungen und Regelungen bei der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit, ergänzt.

Die folgende Übersicht bietet einen zusammenfassenden Überblick über die Bestandteile des Vergütungssystems:

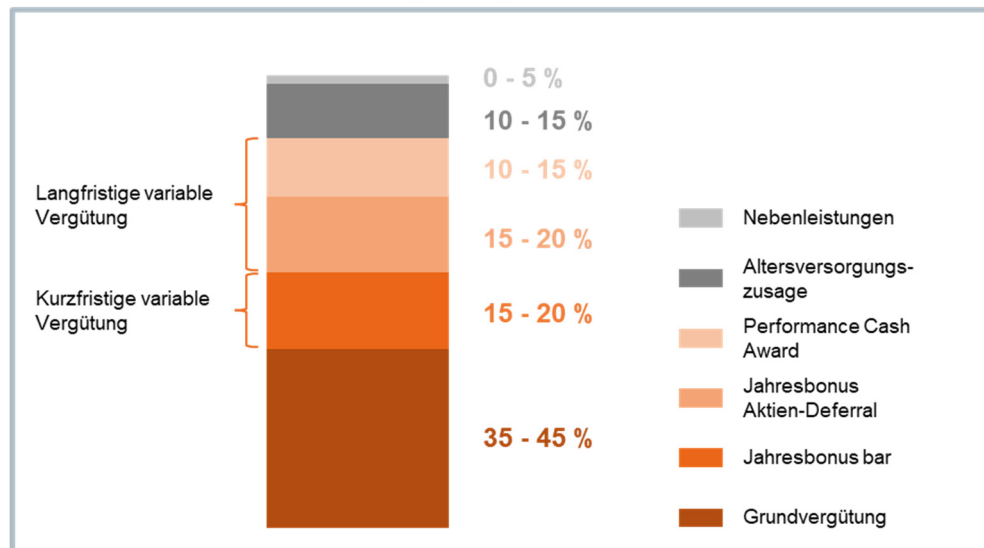
Grundzüge des Vergütungssystems

Festvergütung	Grundvergütung	Feste jährliche Bezüge, welche monatlich in gleichen Raten ausbezahlt werden
	Nebenleistungen	Nebenleistungen in Form von Sachbezügen, insbesondere die Gewährung der privaten Nutzung eines Dienstwagens, den Aufwand für eine kollektive Unfallversicherung oder die Kostenübernahme für Vorsorgeuntersuchungen
	Altersversorgungszusage	Beitragsorientierte betriebliche Altersversorgung
Variable Vergütung	Kurzfristige variable Vergütung	<ul style="list-style-type: none"> / Typ: Jahresbonus / Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> > Operatives Ergebnis vor Steuern (EBT) (70 %) > Individuelle Leistungsbeurteilung (30 %) / Cap: 150 % des Zielbonus / Auszahlung: <ul style="list-style-type: none"> > 50 % nach Ablauf des Geschäftsjahres in bar > 50 % Überführung in virtuelles Aktien-Deferral
	Langfristige variable Vergütung	<ul style="list-style-type: none"> / Typ: Virtuelles Aktien-Deferral / Ausgangswert: 50 % des erreichten Jahresbonus / Sperrfrist: 3 Jahre / Cap: 150 % des Ausgangswerts / Auszahlung: nach Ablauf der 3-jährigen Sperrfrist in bar
		<ul style="list-style-type: none"> / Typ: Performance Cash Award / Performanceperiode: 4 Jahre / Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> > Return on Capital Employed (ROCE) (70 %) > Stakeholder-Ziele, insbesondere Nachhaltigkeitsziele (30 %) / Cap: 200 % des Zielbetrages / Auszahlung: nach Ablauf der 4-jährigen Performanceperiode in bar
	Maximalvergütung gemäß § 87a AktG	<ul style="list-style-type: none"> / Vorstandsvorsitzender: 5.800.000 € / Ordentliches Vorstandsmitglied: 3.100.000 €
Malus & Clawback	Möglichkeit zur teilweisen oder vollständigen Reduzierung (Malus) oder Rückforderung (Clawback) im Falle eines Compliance-Vergehens	
Vorzeitige Beendigung der Vorstandstätigkeit	Im Falle einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne einen vom Vorstandsmitglied zu vertretenden Grund wird im Rahmen des Vergütungssystems eine Abfindung gezahlt, die auf zwei Jahresgesamtvergütungen begrenzt ist und keinen längeren Zeitraum als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags vergütet	

C. GESAMT- UND MAXIMALVERGÜTUNG

Die relativen Anteile der einzelnen Vergütungsbestandteile an der Gesamtvergütung – unter der Annahme einer 100 %-igen Zielerreichung in den variablen Vergütungsbestandteilen (Zielvergütung) – eines ordentlichen Vorstandsmitglieds mit einer beitragsorientierten Altersversorgung (ohne Altzusage) liegen bei rund folgenden Werten:

Vergütungsstruktur



Das Verhältnis von langfristiger zu kurzfristiger variabler Vergütung beträgt bei Zielvergütung rund 64 % zu 36 %, wodurch ein starker Fokus auf die langfristige Entwicklung der Gesellschaft gelegt wird. Zudem wird die langfristig variable Vergütung (Jahresbonus Aktien-Deferral und Performance Cash Award) überwiegend aktienbasiert gewährt, wodurch eine starke Verknüpfung der Interessen des Vorstands und unserer Aktionäre erfolgt.

Neben der separaten Begrenzung jedes einzelnen variablen Vergütungsbestandteils hat der Aufsichtsrat eine Maximalvergütung im Einklang mit § 87a Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 AktG festgelegt. Diese begrenzt den Gesamtbetrag aller für ein Geschäftsjahr zugesagten Vergütungen, d. h. die Summe aller festen und variablen Bestandteile einschließlich aller Nebenleistungen sowie des Aufwands für die betriebliche Altersversorgung, unabhängig vom Auszahlungszeitpunkt.

Die Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder für ein Geschäftsjahr kann erreicht werden, wenn bezogen auf das Geschäftsjahr neben der Zahlung der Grundvergütung, der Gewährung der Nebenleistungen sowie der Gewährung der Altersversorgungszusage hinsichtlich der Bestandteile der variablen Vergütung gleichzeitig folgende Umstände vorliegen:

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

Im Falle des Vorliegens aller dieser Voraussetzungen und unter Berücksichtigung etwaiger Anpassungen der Vergütung im Rahmen der allgemeinen Lohn- und Gehaltsentwicklung in dem Betrachtungszeitraum der nächsten vier Jahre sowie der bewertungsbedingten Schwankungsbreite des Dienstzeitaufwandes für die Altersversorgungszusage beträgt die Maximalvergütung für die ordentlichen Vorstandsmitglieder 3.100.000 EUR und für den Vorstandsvorsitz 5.800.000 EUR.

D. VERGÜTUNGSBESTANDTEILE IM DETAIL

a) FESTE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE

Die festen Vergütungsbestandteile bestehen aus der Grundvergütung, den Nebenleistungen sowie der Altersversorgungszusage.

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).

NEBENLEISTUNGEN

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

ALTERSVERSORGUNGSZUSAGE

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

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

Vermögensanlage

Die Vermögensanlage erfolgt analog dem in den Bedingungen zur Entgeltumwandlung im Salzgitter-Konzern („Modell SZAG“) festgelegten Lebenszyklusmodell und unter Berücksichtigung der vom Anlageausschuss zur betrieblichen Altersversorgung im Salzgitter-Konzern bestimmten Wertpapiere. Der Aufsichtsrat kann nach eigenem billigem Ermessen (§ 315 BGB) eine abweichende Vermögensanlage beschließen.

Alterskapital

Scheidet das Vorstandsmitglied zu oder nach Erreichen der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung aus den Diensten der Gesellschaft aus, so erhält das Vorstandsmitglied das Versorgungsguthaben als einmaliges Alterskapital oder auf Antrag in zehn Jahresraten. Scheidet das Vorstandsmitglied vor Erreichen der Regelaltersgrenze aus, erhält das Vorstandsmitglied auf Antrag ein vorgezogenes Alterskapital frühestens nach Vollendung des 62. Lebensjahres.

Versorgungsguthaben im Fall einer Berufsunfähigkeit und im Todesfall

Scheidet das Vorstandsmitglied wegen Berufsunfähigkeit oder wegen Todes vor dem Erreichen der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung aus den Diensten der Gesellschaft aus, werden dem bereits tatsächlich erreichten Versorgungsguthaben auf dem Versorgungskonto so viele Versorgungsbeiträge hinzugerechnet, wie das Vorstandsmitglied erhalten hätte, wenn es bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres weiter beschäftigt worden wäre. Maximal werden zehn Versorgungsbeiträge hinzugerechnet. Das während der aktiven Dienstzeit angesparte Versor-

gungsguthaben wird zuzüglich eventueller Zurechnungen als Einmalkapital oder in bis zu zehn Jahresraten an das Vorstandsmitglied beziehungsweise an Hinterbliebene des Vorstandsmitglieds ausgezahlt. Im Falle der Ratenzahlung werden die Raten vom Zeitpunkt des Eintritts des Versorgungsfalls bis zum jeweiligen Fälligkeitstermin der Rate in derselben Weise wie zuvor die Versorgungsbeiträge verzinst.

Vorzeitige Beendigung des Dienstverhältnisses

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

Änderung oder Aufhebung der Versorgungszusage

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

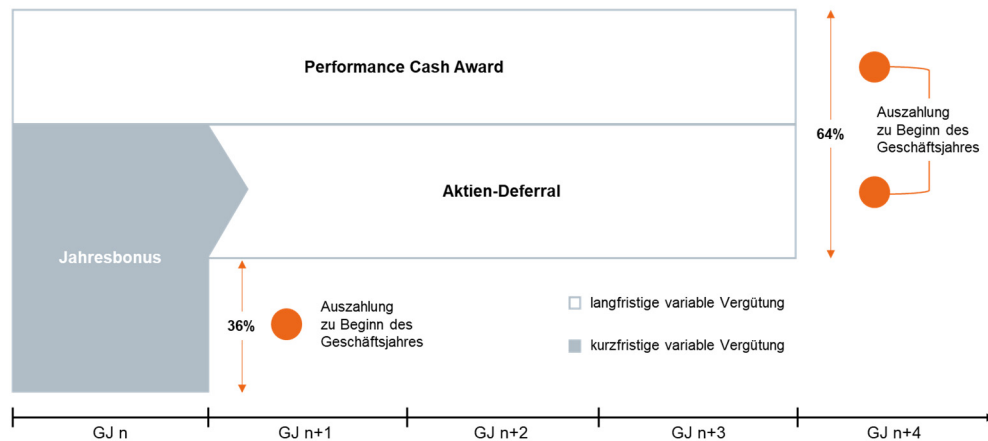
Frühere Altersversorgungszusagen

Die gegenwärtig den aktiven Vorstandsmitgliedern gegebenen Altersversorgungszusagen entsprechen nicht allein der in dem Vorstandsvergütungssystem vorgesehenen Art von Zusage (beitragsorientierte Zusage): Die den Vorstandsmitgliedern Burkhard Becker und Michael Kieckbusch früher gegebenen versorgungsleistungsorientierten Zusagen sind zum 31. Dezember 2018 festgeschrieben und ab 1. Januar 2019 jeweils durch eine beitragsorientierte Zusage nach dem neuen Vergütungssystem ergänzt worden.

b) VARIABLE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE

Die variable Vergütung setzt sich aus dem Jahresbonus und dem Performance Cash Award zusammen. Der Jahresbonus wird zur Hälfte nach Ende des Geschäftsjahres in bar ausgezahlt. Diese Hälfte stellt die kurzfristige variable Vergütung der Vorstandsmitglieder dar. Die andere Hälfte des Jahresbonus wird in ein virtuelles Aktien-Deferral mit einer dreijährigen Sperrfrist überführt. Das Aktien-Deferral stellt zusammen mit dem zweiten langfristigen Vergütungsbestandteil, dem Performance Cash Award mit einer Performanceperiode von vier Jahren, die langfristige variable Vergütung der Vorstandsmitglieder dar.

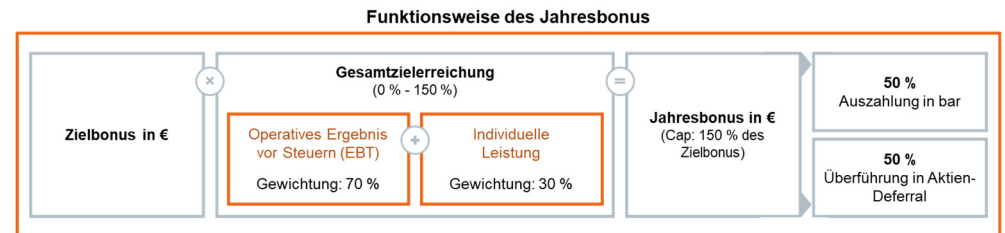
Variable Vergütung



JAHRESBONUS

Der Jahresbonus ist abhängig von der Erfüllung von Leistungskriterien und wird in bar ausbezahlt. Dazu wird im Vorstandsanstellungsvertrag ein Zielbonus in Form einer Anzahl von Monatsgehältern vereinbart, so dass sich der Zielbonus im Falle einer Anpassung des Grundgehalts mit anpasst. Der Jahresbonus wird zur Hälfte nach Ablauf des Geschäftsjahres ausbezahlt. Die verbleibende Hälfte wird in ein virtuelles Aktien-Deferral mit einer Sperrfrist von drei Jahren überführt.

Die Funktionsweise des Jahresbonus stellt sich wie folgt dar:



Maßgebliche Leistungskriterien

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

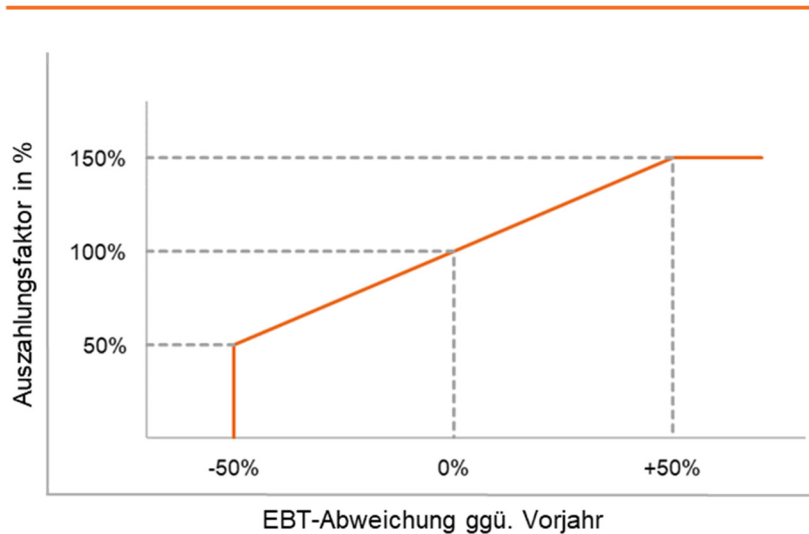
Die Vergütung soll Anreize dafür enthalten, die strategische Ausrichtung des Unternehmens umzusetzen. Eine maßgebliche Messkennzahl für den Erfolg der Geschäftsstrategie und einer langfristig erfolgreichen Entwicklung der Gesellschaft ist nach Ansicht des Aufsichtsrats das jährlich erreichte Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit (EBT). Deshalb hat der Aufsichtsrat als hauptsächliches Leistungskriterium für den Jahresbonus das Erreichen eines im Vergleich zum Vorjahr stabil positiven oder besseren EBT gewählt.

Daneben haben nach Ansicht des Aufsichtsrats auch nicht-finanzielle Kriterien maßgeblichen Einfluss auf den Erfolg der Geschäftsstrategie und die langfristig gute Entwicklung der Gesellschaft. Deshalb legt er für den Jahresbonus zusätzlich jährlich individuelle Leistungskriterien fest. Auf diese Weise trägt das Vorstandsvergütungssystem zur Förderung der Geschäftsstrategie und der langfristigen Entwicklung der Gesellschaft maßgeblich bei.

EBT (finanzielles Leistungskriterium)

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

Zielerreichungskurve EBT



Ist das EBT sowohl im Vorjahr als auch im jeweiligen Geschäftsjahr negativ, ist der Aufsichtsrat berechtigt, die Zielerreichung nach billigem Ermessen (§ 315 BGB) festzusetzen. Gleiches gilt, wenn das EBT des Vorjahres oder des jeweiligen Geschäftsjahres kleiner als 1 Mio. EUR ist. Wird im Vorjahr ein positives operatives EBT erzielt und im jeweiligen Geschäftsjahr ein negatives EBT, so

beträgt der Auszahlungsfaktor 0 %. Über die Anwendung des Leistungskriteriums EBT wird im Vergütungsbericht für das jeweilige Geschäftsjahr berichtet.

Individuelle Leistung (nicht-finanzielles Leistungskriterium)

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

Kriterienkatalog Individuelle Ziele



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

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

Die Gesamtzielerreichung des Jahresbonus ermittelt sich aus der gewichteten Zielerreichung der beiden Leistungskriterien operatives Ergebnis vor Steuern und individuelle Leistung. Der Jahresbonus berechnet sich aus der Multiplikation des Zielbonus mit der Gesamtzielerreichung und ist betragsmäßig auf 150 % des Zielbonus begrenzt. Im Falle außergewöhnlicher, nicht vorhergesehener Entwicklungen kann der Aufsichtsrat den Jahresbonus im Sinne des § 87 Absatz 1 Satz 3 Halbsatz 2 AktG reduzieren.

Auszahlung des Jahresbonus

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

Aktien-Deferral

Die Überführung eines Teils der variablen Vergütung in ein Aktien-Deferral fördert die Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der Gesellschaft, indem es die Vorstandsmitglieder dazu anreizt, den Unternehmenswert zu steigern, und die Interessen von Vorstand und Aktionären in direkten Einklang bringt sowie die Attraktivität der Gesellschaft am Kapitalmarkt steigert. Diese ist eine der Voraussetzungen für die langfristige Entwicklung der Gesellschaft.

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

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



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

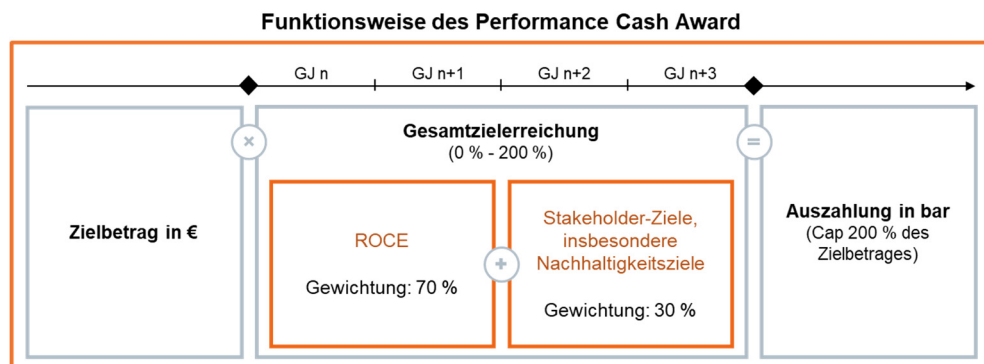
Anpassungen

Führt ein außergewöhnliches Ereignis oder eine außergewöhnliche Entwicklung dazu, dass ein Vorstandsmitglied einen höheren oder niedrigeren Auszahlungsbetrag aus dem Jahresbonus als den Betrag erhalten würde, der ihm ohne dieses Ereignis oder diese Entwicklung zugestanden hätte, ohne dass dies durch die Leistung des Vorstandsmitglieds gerechtfertigt wäre, ist der Aufsichtsrat berechtigt, den Auszahlungsbetrag zu verringern bzw. zu erhöhen.

PERFORMANCE CASH AWARD

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

Die folgende Übersicht fasst die Funktionsweise des Performance Cash Award zusammen:



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

Maßgebliche Leistungskriterien

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

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

Daneben haben nach Ansicht des Aufsichtsrats auch nicht-finanzielle Kriterien einen maßgeblichen Einfluss auf den Erfolg der Geschäftsstrategie und die langfristig positive Entwicklung der Gesellschaft. Deshalb legt er für den Performance Cash Award zusätzlich jährlich Stakeholder-Ziele, insbesondere Nachhaltigkeitsziele fest. Auf diese Weise trägt das Vorstandsvergütungssystem zur Förderung der Geschäftsstrategie und der langfristigen Entwicklung der Gesellschaft maßgeblich bei.

ROCE (finanzielles Leistungskriterium)

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

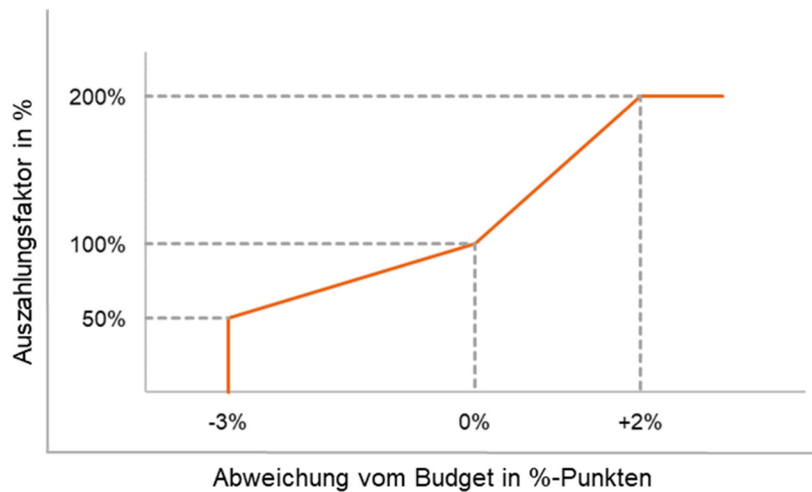
Zur Feststellung der Zielerreichung des ROCE erfolgt ein Vergleich des tatsächlich erzielten ROCE mit dem budgetierten ROCE. Dabei wird am Ende der Performanceperiode der Durchschnitt der jährlich nach Ende der jeweiligen Geschäftsjahre erreichten ROCE-Werte während der Performanceperiode ermittelt;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

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

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

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

Zielerreichungskurve ROCE (Beispiel)



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

Stakeholder-Ziele, insbesondere Nachhaltigkeitsziele (nicht-finanzielles Leistungskriterium)

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

Kriterienkatalog Stakeholder-Ziele, insbesondere Nachhaltigkeitsziele



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

Die Gesamtzieelerreichung ermittelt sich aus der gewichteten Zielerreichung der beiden Leistungskriterien ROCE und Stakeholder-Ziele. Der Auszahlungsbetrag berechnet sich aus der Multiplikation des Zielbetrages mit der Gesamtzieelerreichung und ist betragsmäßig auf 200 % des im Vorstandsanstellungsvertrag festgelegten Zielbetrags begrenzt.

Anpassungen

Führt ein außergewöhnliches Ereignis oder eine außergewöhnliche Entwicklung dazu, dass ein Vorstandsmitglied einen höheren oder niedrigeren Auszahlungsbetrag als den Betrag erhalten würde, der ihm ohne dieses Ereignis oder diese Entwicklung zugestanden hätte, ohne dass dies durch die Leistung des Vorstandsmitglieds gerechtfertigt wäre, kann der Aufsichtsrat den Auszahlungsbetrag verringern bzw. erhöhen.

Minderungs- und Clawback-Regelung

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

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

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

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

E. VERGÜTUNGSBEZOGENE RECHTSGESCHÄFTE

Vertragslaufzeiten

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

Beginn der Tätigkeit

Bei erstmaliger Bestellung zum Mitglied des Vorstandes entscheidet der Aufsichtsrat auf Vorschlag des Präsidiums, ob und in welchem Umfang folgende zusätzliche Vergütungsleistungen individualvertraglich zugesagt werden:

In Abhängigkeit davon, dass bei einem Vorarbeitgeber Vergütungsleistungen aufgrund des Wechsels zur Salzgitter AG verfallen (zum Beispiel Zusagen langfristig variabler Vergütung oder Versorgungszusagen), kann der Aufsichtsrat einen Ausgleich in Form von Versorgungszusagen gemäß Abschnitt Altersversorgungszusage in D. a) oder Barzahlungen zusagen.

Soweit durch die Bestellung zum Mitglied des Vorstandes ein Wohnsitzwechsel erforderlich ist, können Umzugskostenerstattungen bis zur Höhe eines individualvertraglich festzulegenden, angemessenen Maximalbetrages gewährt werden. Für einen individualvertraglich festzulegenden, angemessenen Übergangszeitraum kann der Aufsichtsrat die Übernahme des Mietzinses zzgl. Nebenkosten einer etwaigen Zweitwohnung am Ort des Dienstsitzes oder in dessen unmittelbarer Nähe bis zur Höhe eines individualvertraglich festzulegenden, angemessenen Maximalbetrages zusagen.

Beendigung der Tätigkeit

Für den Fall der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne einen vom Vorstandsmitglied zu vertretenden Grund haben die Vorstandsmitglieder Anspruch auf die vereinbarte Vergütung bis zum Ablauf des Vertrages; dieser Anspruch ist jedoch begrenzt auf den Wert von zwei Jahresgesamtvergütungen (Grundvergütung, Nebenleistungen, Altersversorgungszusage und variable Zielvergütung). Für den Fall der Beendigung der Vorstandstätigkeit aufgrund eines Kontrollwechsels haben die Vorstandsmitglieder Anspruch auf eine Abfindung in Höhe der Gesamtvergütung für die noch nicht abgelaufene Laufzeit ihres Anstellungsvertrages, wobei dieser Anspruch auf den Wert von zwei (im Fall des zum 31. März 2024 ausscheidenden Vorstandsmitgliedes Burkhard Becker aus

historischen Gründen noch drei) Jahresgesamtvergütungen (in diesem Fall Grundvergütung und variable Zielvergütung) begrenzt ist.

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

- / die Kontrolle gemäß § 29 Absatz 2 WpÜG über die Gesellschaft erlangt haben,
- / mitteilen, dass sie 50 % oder 75 % der Stimmrechte an der Gesellschaft erreichen oder überschreiten, oder
- / mit der Gesellschaft als abhängigem Unternehmen einen Unternehmensvertrag im Sinne von § 291 AktG schließen und dies eine wesentliche Änderung der Stellung des Vorstandsmitglieds zur Folge haben wird oder wenn
- / die Gesellschaft auf eine andere Gesellschaft verschmolzen oder die Gesellschaft eingegliedert wird und dies eine wesentliche Änderung der Stellung des Vorstandsmitglieds zur Folge haben wird.

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

Umgang mit variabler Vergütung bei unterjährigem Eintritt und Ausscheiden des Vorstandsmitglieds

Beginnt das Anstellungsverhältnis des Vorstandsmitglieds im Laufe eines Geschäftsjahres, wird der Zielbonus sowie der Zielbetrag der für dieses Geschäftsjahr zugeteilten Tranche des Performance Cash Awards zeitanteilig gekürzt.

Endet das Anstellungsverhältnis des Vorstandsmitglieds vor dem Ablauf der Performanceperiode oder wird die Bestellung zum Mitglied des Vorstands durch den Aufsichtsrat vor dem Ablauf der Performanceperiode widerrufen, sind die zu diesem Zeitpunkt ausstehenden Auszahlungsbeträge – vorbehaltlich eines Verfalls gemäß nachfolgendem Abschnitt – gemäß den allgemeinen Planregelungen zu bestimmen; eine vorzeitige Berechnung und Auszahlung der Auszahlungsbeträge erfolgt nicht. Gleiches gilt für Aktien-Deferrals, deren Sperrfrist zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses noch nicht abgelaufen sind. Der Zielbonus sowie die Tranche des Performance Cash Awards für das Zuteilungsjahr, in dem das Anstellungsverhältnis des Vorstandsmitglieds endet oder die Bestellung zum Mitglied des Vorstands widerrufen wird, wird zeitanteilig gekürzt.

Wird das Anstellungsverhältnis des Vorstandsmitglieds im Laufe eines Geschäftsjahres oder vor dem Ablauf der Performanceperiode durch eine außerordentliche Kündigung der Gesellschaft aus wichtigem Grund im Sinne des § 626 Absatz 1 BGB gekündigt oder auf Veranlassung des Vorstandsmitglieds vorzeitig beendet, ohne dass die Gesellschaft für eine solche vorzeitige Beendigung einen wichtigen Grund im Sinne des § 626 Absatz 1 BGB gesetzt hat und ohne dass ein Kontrollwechsel im Sinne des Vorstandsanstellungsvertrages vorliegt, entfallen der Anspruch auf den Jahresbonus sowie sämtliche Ansprüche aus laufenden Aktien-Deferrals, deren Sperrzeiten zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung noch nicht abgelaufen sind, ersatz- und entschädigungslos. Im Rahmen des Performance Cash Awards verfallen sämtliche Tranchen, deren Performanceperiode zum Zeitpunkt der vorzeitigen Beendigung des Anstellungsverhältnisses noch nicht geendet hat, ersatz- und entschädigungslos.

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

F. VERFAHREN ZUR FEST- UND UMSETZUNG SOWIE ZUR ÜBERPRÜFUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS

Das Präsidium des Aufsichtsrats hatte die grundsätzliche Struktur dieses Vorstandsvergütungssystems bereits im Jahr 2017 in mehreren Sitzungen mit Unterstützung eines unabhängigen externen Beraters konzipiert. Anschließend war es – nach Beratungen der Arbeitnehmervertreter und der Aktionärsvertreter im Aufsichtsrat – im Aufsichtsrats-plenum in Abwesenheit des Vorstands intensiv diskutiert worden. Das danach unter Berücksichtigung der sich aus der Diskussion ergebenden weiteren Anregungen weiterentwickelte System wurde schließlich vom Aufsichtsrat im März 2018 beschlossen.

Im Auftrag des Aufsichtsrats hat der unabhängige externe Berater sodann zunächst 2022 das Vergütungssystem in Bezug auf Höhe und Struktur einem erneuten Horizontalvergleich mit anderen SDAX-Unternehmen unterzogen. Die Ergebnisse der Untersuchung wurden dem Aufsichtsrat in seiner Sitzung im September 2022 unterbreitet. Des Weiteren hat der unabhängige externe Berater im Auftrag des Aufsichtsrats im Jahr 2023 weitere Vorschläge zur Überarbeitung des Vergütungssystems erarbeitet, die wiederholt im Präsidium des Aufsichtsrats diskutiert wurden. Die aus diesen Diskussionen folgenden Ergebnisse wurden dem Aufsichtsrat in seinen Sitzungen im September und Dezember 2023 vorgestellt. Angesichts der fortwährenden Übereinstimmung mit der Geschäftsstrategie wurden im Sinne der Kontinuität keine Änderungen am Vergütungssystem vorgenommen. Das überprüfte und redaktionell überarbeitete Vergütungssystem wurde schließlich vom Aufsichtsrat in seiner Sitzung am 14. März 2024 beschlossen.

Eine Änderung der laufenden Vorstandsansetzungsverträge ist für die Umsetzung dieses Vergütungssystems nicht erforderlich, da sie diesem bereits entsprechen. Hinsichtlich der früher bestehenden Altersversorgungszusagen wurden individuelle Regelungen getroffen (siehe Abschnitt Altersversorgungszusage in D. a)).

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

Interessenkonflikte werden vermieden, indem Aufsichtsratsmitglieder solche dem Aufsichtsrat gegenüber offenzulegen haben. Über den Umgang mit einem bestehenden Interessenkonflikt wird im Einzelfall entschieden. Insbesondere kommt in Betracht, dass ein Aufsichtsratsmitglied, das von einem Interessenkonflikt betroffen ist, an einer Sitzung oder einzelnen Beratungen und Entscheidungen des Aufsichtsrats oder des Präsidiums nicht teilnimmt.

G. FESTLEGUNG DER KONKRETEN ZIEL-GESAMTVERGÜTUNG UND FESTSETZUNG DER VERGÜTUNGSHÖHE

Vertikaler interner Vergleich

Zur Berücksichtigung der Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer im Salzgitter-Konzern bei der Festsetzung des hier vorgelegten Vorstandsvergütungssystems zog der Aufsichtsrat – wie auch schon in der Vergangenheit bei jeder Überprüfung und gegebenenfalls Neufestsetzung der Höhe einzelner Vergütungselemente im Rahmen des früheren Vergütungssystems – einen Vergleich zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft im Konzern in Deutschland. Verglichen wurden sowohl die aktuelle Höhe der Vergütung als auch die Höhe der Vergütung in der Entwicklung der letzten fünf Jahre. Zum oberen Führungskreis zählten nach Festlegung des Aufsichtsrats zum einen die Gruppe der Geschäftsführer der größeren Konzerngesellschaften und zum anderen die Gruppe der Geschäftsführer der kleineren Konzerngesellschaften. Bei der Belegschaft wurde unterschieden zwischen Tarifmitarbeitern und außertariflichen Mitarbeitern. Angesichts der unterschiedlichen Qualifikation, Aufgaben, Leistungsanforderungen und Verantwortung sowie der Beschäftigungsbedingungen zwischen Vorstandsmitgliedern einerseits und den einbezogenen Gruppen von Arbeitnehmern andererseits bewertete der Aufsichtsrat die Unterschiede bei der Vergütung als angemessen.

Horizontaler externer Vergleich

Der Aufsichtsrat hat darauf geachtet, dass die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder der Gesellschaft hinsichtlich Struktur und Höhe auf einem marktüblichen Niveau liegt und zugleich wettbewerbsfähig ist. Zur Beurteilung der Marktüblichkeit zog der Aufsichtsrat in den Jahren 2022 und 2023 mit Unterstützung eines unabhängigen externen Beraters die Vergütungsdaten – soweit zugänglich – der im Deutschen Small-Cap-Aktienindex (SDAX) der Deutsche Börse AG vertretenen Unternehmen, zu denen die Salzgitter AG gehört, heran. Der Index fasst kleinere börsennotierte Unternehmen von in etwa ähnlich hoher Marktkapitalisierung und Börsenumsatzgrößen zusammen. Unter Berücksichtigung relevanter Unternehmensdaten wie Umsatz, Zahl der Mitarbeiter und

Marktkapitalisierung kam der Aufsichtsrat zu dem Ergebnis, dass die Elemente des Vergütungssystems und ihre Höhe der Marktüblichkeit entsprechen.

H. VORÜBERGEHENDE ABWEICHUNG VOM VERGÜTUNGSSYSTEM

Wenn es im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist, kann der Aufsichtsrat gemäß § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG vorübergehend von dem der Hauptversammlung vorgelegten Vergütungssystem abweichen. Ob ein solcher Fall vorliegt und wie konkret abgewichen werden soll, stellt der Aufsichtsrat nach Vorbefassung und auf Empfehlung seines Präsidiums und nach Beratung durch Beschluss fest. Die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen abgewichen werden kann, sind die Leistungskriterien für den Jahresbonus und den Performance Cash Award, die Anteile der einzelnen Elemente der Vergütung, die Maximalvergütung und zeitweilige Aufwendungen für außergewöhnliche Nebenleistungen.