

VERGÜTUNGSBERICHT FÜR VORSTANDS- UND AUFSICHTSRATSMITGLIEDER

Geschäftsjahr 2022/23
voestalpine AG

INHALT

| | |
|--|----|
| A. EINLEITUNG | 3 |
| B. GESCHÄFTSENTWICKLUNG 2022/23 | 3 |
| C. VORSTANDSVERGÜTUNG | 5 |
| 1. Grundzüge der Vergütungspolitik für die Mitglieder des Vorstandes | 5 |
| a. Erfolgsunabhängige, fixe Vergütung | 6 |
| b. Erfolgsabhängige, variable Vergütung | 6 |
| c. Ansprüche bei Beendigung | 7 |
| 2. Vergütung der Mitglieder des Vorstandes 2022/23 | 8 |
| a. Erfolgsunabhängige, fixe Vergütung | 8 |
| b. Erfolgsabhängige, variable Vergütung | 9 |
| c. Gesamtvergütung | 10 |
| d. Informationen zu aktienbezogenen Vergütungen | 13 |
| e. Jährliche Veränderung der Vergütung, des wirtschaftlichen Erfolgs des Konzerns und der durchschnittlichen Entlohnung der sonstigen Beschäftigten der voestalpine AG | 14 |
| f. Zahlungen an ehemalige Vorstandsmitglieder | 14 |
| D. AUFSICHTSRATSVERGÜTUNG | 16 |
| 1. Grundzüge der Vergütungspolitik für die Mitglieder des Aufsichtsrates | 16 |
| 2. Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrates 2022/23 | 17 |
| E. SONSTIGE INFORMATIONEN UND ERLÄUTERUNGEN | 19 |

A. EINLEITUNG

Dieser Vergütungsbericht gibt einen umfassenden Überblick über die den Mitgliedern des Vorstandes und des Aufsichtsrates der voestalpine AG („voestalpine AG“ oder „Gesellschaft“) im Geschäftsjahr 2022/23 gewährte oder geschuldete Vergütung und setzt hierbei die Vorgaben des § 78c sowie § 98a Aktiengesetz (AktG) um.

Der vorliegende Vergütungsbericht wurde vom Vorstand und Aufsichtsrat erstellt und wird der 30. ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft am 5. Juli 2023 zur Abstimmung vorgelegt.

B. GESCHÄFTSENTWICKLUNG 2022/23

- » voestalpine im Geschäftsjahr 2022/23 mit höchstem Umsatz und bestem operativem Ergebnis in der Konzerngeschichte; erneute Steigerung nach dem Rekordjahr 2021/22
- » Umsatz legte im Jahresvergleich um 22,1 % von 14,9 Mrd. EUR auf 18,2 Mrd. EUR zu
- » Operatives Ergebnis (EBITDA) verbesserte sich auf 2,5 Mrd. EUR (Vorjahr: 2,3 Mrd. EUR); EBITDA-Marge: 14,0 %
- » Betriebsergebnis (EBIT) nahm im Jahresvergleich um 11,7 % auf 1,6 Mrd. EUR zu (Vorjahr: 1,5 Mrd. EUR); EBIT-Marge: 8,9 %
- » Ergebnis vor Steuern um 7,8 % auf 1,5 Mrd. EUR gestiegen, Ergebnis nach Steuern um 11,4 % auf 1,2 Mrd. EUR zurückgegangen
- » Nettofinanzverschuldung konnte neuerlich deutlich abgebaut werden (-27,5 %) und ist mit 1,7 Mrd. EUR auf dem niedrigsten Stand seit 2006/07
- » Eigenkapital erreicht mit 7,8 Mrd. EUR neuen Höchststand, Gearing Ratio per 31. März 2023 auf 21,4 % weiter gesenkt (Vorjahr: 32,4 %)

Der voestalpine-Konzern hat im Geschäftsjahr 2022/23 einmal mehr die Robustheit seiner Unternehmensstrategie bewiesen, die auf seiner globalen Aufstellung und seiner branchenmäßigen Diversifikation basiert. In einem ausgesprochen bewegten Umfeld – vom Krieg in der Ukraine über die hohe Inflation und die steigenden Zinsen bis hin zu Lieferkettenproblemen und den stark gestiegenen Energiekosten – konnte die voestalpine das beste Ergebnis ihrer Konzerngeschichte erzielen.

Hervorragend entwickelte sich der Energiebereich, wobei auch die Nachfrage nach voestalpine-Produkten für die Solarindustrie weiter zunahm. Der Geschäftsbereich Bahninfrastruktursysteme entwickelte sich in diesem Geschäftsjahr erneut sehr zufriedenstellend. Als weltweit führende Anbieterin für komplette Bahninfrastruktursysteme wurde die voestalpine mit dem Design und der Lieferung von Schienen und Weichen für das neue Hochgeschwindigkeitsnetz in Großbritannien („High Speed 2“) beauftragt. Dazu kamen weitere Aufträge für internationale Bahninfrastrukturprojekte, die über mehrere Jahre laufen werden. Auch im Luftfahrtbereich konnte sich der Konzern im Geschäftsjahr 2022/23 mehrere Großaufträge von renommierten internationalen Hersteller:innen für die kommenden Jahre sichern. Die bereits im Vorjahr wachsende Nachfrage in diesem Segment setzte sich im Geschäftsjahr 2022/23 fort. Ausschlaggebend dafür war der zunehmende Bedarf an Flugzeugen für Kurz- und Mittelstrecken („Single-Aisle“). Eine über das Geschäftsjahr rückläufige Nachfrage hingegen verzeichneten die Bereiche Konsumgüter- und Haushaltsgeräteindustrie sowie die Bauindustrie. Die europäische Automobilindustrie war über das gesamte Geschäftsjahr weiterhin von Engpässen in ihren Lieferketten betroffen. Besser stellte sich das Umfeld für die voestalpine-Standorte außerhalb Europas dar. Der Bereich Lagertechnik profitierte auch im Geschäftsjahr 2022/23 vom anhaltenden Trend zum Onlinehandel.

Die voestalpine hat im abgelaufenen Geschäftsjahr sowohl beim Umsatz als auch in zahlreichen Ergebniskategorien Rekordwerte erzielt. Der Umsatz stieg nach dem Sprung im Vorjahr (14,9 Mrd. EUR) um weitere 22,1 % auf 18,2 Mrd. EUR. Das operative Ergebnis (EBITDA) verbesserte sich um 11,1 % auf 2,5 Mrd. EUR (Geschäftsjahr 2021/22: 2,3 Mrd. EUR). Das Betriebsergebnis (EBIT) nahm um 11,7 % auf 1,6 Mrd. EUR zu (Geschäftsjahr 2021/22: 1,5 Mrd. EUR). Die Ergebniskategorien sind von positiven wie auch von negativen Einmaleffekten beeinflusst: In zwei Divisionen kam es im Geschäftsjahr 2022/23 zu außerordentlichen Abschreibungen in der Höhe von 205 Mio. EUR, dem gegenüber stehen positive Effekte in Höhe von 133 Mio. EUR aus dem Verkauf eines Grundstücks.

Das Ergebnis vor Steuern lag bei 1,5 Mrd. EUR (Vorjahr: 1,4 Mrd. EUR). Das Ergebnis nach Steuern lag mit 1,2 Mrd. EUR um 11,4 % unter dem Vorjahreswert (1,3 Mrd. EUR).

Die Verschuldung konnte im Geschäftsjahr 2022/23 weiter abgebaut werden. Mit 1,7 Mrd. EUR (Vorjahr: 2,3 Mrd. EUR) kam die Nettofinanzverschuldung auf dem niedrigsten Wert seit dem Geschäftsjahr 2006/07 zu liegen und konnte somit innerhalb von drei Jahren mehr als halbiert werden. Die Verschuldungskennzahl Gearing Ratio (Nettofinanzverschuldung im Verhältnis zum Eigenkapital) konnte im Jahresvergleich signifikant auf 21,4 % gesenkt werden (Vorjahr: 32,4 %). Das Eigenkapital des voestalpine-Konzerns erreicht mit 7,8 Mrd. EUR einen neuen Höchststand.

C. VORSTANDSVERGÜTUNG

1. GRUNDZÜGE DER VERGÜTUNGSPOLITIK FÜR DIE MITGLIEDER DES VORSTANDES

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

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

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

ÜBERSICHT ÜBER DIE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE

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

a. ERFOLGSUNABHÄNGIGE, FIXE VERGÜTUNG

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

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

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

b. ERFOLGSABHÄNGIGE, VARIABLE VERGÜTUNG

ZIELVEREINBARUNG

Variable Vergütung

Maximalbonus (200 % bzw. 250 % des Jahresbruttogrundgehalts)



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

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

Quantitative Ziele

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

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

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

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

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

Mit sämtlichen Mitgliedern des Vorstandes werden dieselben quantitativen Ziele vereinbart.

Qualitative Ziele

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

c. ANSPRÜCHE BEI BEENDIGUNG

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

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

2. VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES VORSTANDES 2022/23

Im Folgenden werden die Vergütung der Mitglieder des Vorstandes sowie die Gesamtvergütung des Vorstandes für das Geschäftsjahr 2022/23 dargestellt.

Die Vergütung 2022/23 umfasst einerseits die erfolgsunabhängige, fixe Vergütung, die den Mitgliedern des Vorstandes tatsächlich im Geschäftsjahr 2022/23 zugeflossen ist. Andererseits umfasst sie die für das Geschäftsjahr 2022/23 erworbenen Ansprüche aus der erfolgsabhängigen, variablen Vergütung, die den Mitgliedern des Vorstandes nicht auf einmal, sondern verteilt auf die zwölf Monate des Kalenderjahres 2023 ausbezahlt werden. Die Mitglieder erhielten demnach für die letzten drei Monate des Geschäftsjahres 2022/23 (= 1. Kalenderquartal 2023) und bis Mai 2023 eine Teilzahlung der variablen Vergütung, errechnet auf Basis von Vorschauwerten für das Geschäftsjahr 2022/23. Ab Juni, also ab der Feststellung der Zielerreichung der variablen Vergütung durch den Präsidialausschuss, bis Dezember 2023 wird die den Mitgliedern des Vorstandes tatsächlich für das Geschäftsjahr 2022/23 zustehende variable Vergütung abzüglich der bereits geleisteten Teilzahlung in jeweils gleichen Beträgen ausgezahlt. Bei der Vergütung der Mitglieder des Vorstandes der voestalpine AG handelt es sich demnach ausschließlich um eine sogenannte geschuldete Vergütung.

Im Geschäftsjahr 2022/23 bestand der Vorstand der Gesellschaft aus den folgenden sechs Mitgliedern:

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

a. ERFOLGSUNABHÄNGIGE, FIXE VERGÜTUNG

Die erfolgsunabhängige, fixe Vergütung der Mitglieder des Vorstandes für das Geschäftsjahr 2022/23 setzt sich aus dem Jahresbruttogrundgehalt sowie als Nebenleistungen und Sonderzahlungen aus den Sachbezügen – insbesondere für einen Dienstwagen, der neben dienstlichen auch für private Zwecke verwendet werden kann – und aus Gruppenunfallversicherungen zusammen. Zudem umfasst diese Vergütung für Dipl.-Ing. Dr. Franz Kainersdorfer, Dipl.-Ing. Franz Rotter, Dipl.-Ing. Dr. Peter Schwab, MBA und Dipl.-Ing. Hubert Zajicek, MBA einen Beitrag an eine überbetriebliche Pensionskasse in Höhe von 15 % des Jahresbruttogrundgehalts. Im Zuge der Wiederbestellung 2018 von Dipl.-Ing. Dr. Franz Kainersdorfer, Dipl.-Ing. Franz Rotter und Dipl.-Ing. Dr. Peter Schwab, MBA wurde die Angemessenheit des Pensionsanspruches, der sich aus den bis zu diesem Zeitpunkt eingezahlten Beiträgen ergeben hat, geprüft und ein zusätzlicher Betrag zu der jeweils bestehenden beitragsorientierten Vereinbarung (= 15 % des Jahresbruttogrundgehalts) beschlossen. Die Einzahlung der beitragsorientierten Zuzahlung erfolgt in fünf jährlichen Raten ab dem Geschäftsjahr 2019/20. Aufgrund von Pensionszusagen aus Altverträgen bzw. aus der Vorstandstätigkeit vorangegangenen Tätigkeiten im Konzern steht Dipl.-Ing. Herbert Eibensteiner und Mag. Dipl.-Ing. Robert Ottel, MBA eine leistungsorientierte Betriebspension zu (siehe dazu Pkt. C.1.a).

FIXE VERGÜTUNG

| | Herbert Eibensteiner | Franz Kainersdorfer | Robert Ottel | Franz Rotter | Peter Schwab | Hubert Zajicek |
|---|-------------------------|------------------------|------------------|------------------|------------------|-------------------|
| Jahresbruttogrundgehalt | 1.300.000 | 1.045.000 | 1.045.000 | 1.045.000 | 1.045.000 | 1.045.000 |
| Sachbezüge (insbesondere Pkw, Versicherung) | 9.371 | 9.341 | 12.251 | 12.351 | 12.251 | 12.221 |
| Jubiläumsgeld | | | | | | |
| Pensionsbeitrag laufend | | 156.750 | | 156.750 | 156.750 | 156.750 |
| Zusätzlicher Beitrag (Vereinbarung 2018) | | 388.606 | | 465.752 | 564.769 | |
| Summe fixe Vergütung | 1.309.371 | 1.599.697 | 1.057.251 | 1.679.853 | 1.778.770 | 1.213.971 |

EUR

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

b. ERFOLGSABHÄNGIGE, VARIABLE VERGÜTUNG

Die erfolgsabhängige, variable Vergütung der Mitglieder des Vorstandes für das Geschäftsjahr 2022/23 basiert auf einer vor Anfang des Geschäftsjahres 2022/23 zwischen Vorstand und Präsidialausschuss des Aufsichtsrates der Gesellschaft abgeschlossenen Zielvereinbarung.

Quantitative Leistungskriterien der Zielvereinbarung 2022/23 waren ROCE (= Return on Capital Employed), EBIT (= Earnings before interest and taxes) sowie Working Capital in Relation zum Umsatz. Die Zielwerte der Kriterien ROCE und EBIT wurden im März 2022 für die nächsten drei Geschäftsjahre – und somit auch für das Geschäftsjahr 2022/23 – in jeweils unterschiedlicher Höhe festgelegt. Durch diese Dreijahresplanung wird einerseits das variable Vergütungssystem vom jährlich stattfindenden Unternehmensplanungsprozess abgekoppelt und andererseits sichergestellt, dass langfristige, strategische Ziele Berücksichtigung in der Vorstandsvergütung finden. Der Zielwert für Working Capital in Relation zum Umsatz wurde im März 2022 für das folgende Geschäftsjahr 2022/23 festgelegt. Unterjährige Anpassungen von Leistungskriterien oder der entsprechenden Zielwerte erfolgten nicht.

Als qualitative Ziele im Geschäftsjahr 2022/23 wurden für sämtliche Mitglieder des Vorstandes (i) die Erarbeitung von Szenarien zur Absicherung der langfristigen Rohstoff- und Energieversorgung des voestalpine-Konzerns 2030+, unter besonderer Berücksichtigung von neuen Dekarbonisierungstechnologien sowie (ii) die Ausarbeitung eines ganzheitlichen Circular-Economy-Konzeptes für den voestalpine-Konzern zur Etablierung von erweiterten Materialkreisläufen und Forcierung entsprechender Maßnahmen unter Beachtung der Wirtschaftlichkeit vereinbart.

Die Feststellung der Zielerreichung erfolgte vom Präsidialausschuss am 6. Juni 2023 unter anderem auf Basis des testierten Konzernabschlusses der Gesellschaft. Gemäß festgestellter Zielerreichung stellt sich die variable Vergütung der Mitglieder des Vorstandes wie folgt dar:

VARIABLE VERGÜTUNG

| | Vorstandsvorsitzender Herbert Eibensteiner | Mitglied des Vorstandes Franz Kainersorfer, Robert Ottel, Franz Rotter, Peter Schwab, Hubert Zajicek |
|---|--|--|
| Jahresbruttogrundgehalt | 1.300.000 | 1.045.000 |
| Maximalbonus in % vom Jahresbruttogehalt | 250 | 200 |
| Quantitative Ziele (60 % des Maximalbonus) | 60 | 60 |
| Ist-Zielerreichungsgrad | 140,93 | 140,93 |
| Zielerreichung in % des Maximalbonus ¹ | 80,00 | 80,00 |
| Zielerreichung in % des Jahresbruttogrundgehalts | 200,00 | 160,00 |
| Variable Vergütung | 2.600.000 | 1.672.000 |
| Qualitative Ziele (20 % des Maximalbonus) | 20 | 20 |
| Ist-Zielerreichungsgrad | 100,00 | 100,00 |
| Zielerreichung in % des Maximalbonus | 20,00 | 20,00 |
| Zielerreichung in % des Jahresbruttogrundgehalts | 50,00 | 40,00 |
| Variable Vergütung | 650.000 | 418.000 |
| Gesamt | | |
| Zielerreichung in % des Maximalbonus | 100,00 | 100,00 |
| Zielerreichung in % des Jahresbruttogrundgehalts | 250,00 | 200,00 |
| Variable Vergütung | 3.250.000 | 2.090.000 |

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

EUR

c. GESAMTVERGÜTUNG

Die Gesamtvergütung des Vorstandes betrug für das Geschäftsjahr 2022/23 22.338.913 EUR (2021/22: 20.436.742 EUR). Davon entfielen 8.638.913 EUR auf die erfolgsunabhängige, fixe Vergütung (2021/22: 7.986.742 EUR) und 13.700.000 EUR auf die erfolgsabhängige, variable Vergütung (2021/22: 12.450.000 EUR).

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

² Die Darstellung basiert auf der vom Austrian Financial Reporting and Auditing Committee (AFRAC) in der AFRAC-Stellungnahme 37 (Vergütungsbericht [AktG]) vorgeschlagenen Form.

GESAMTVERGÜTUNG – GESCHÄFTSJAHR 2022/23

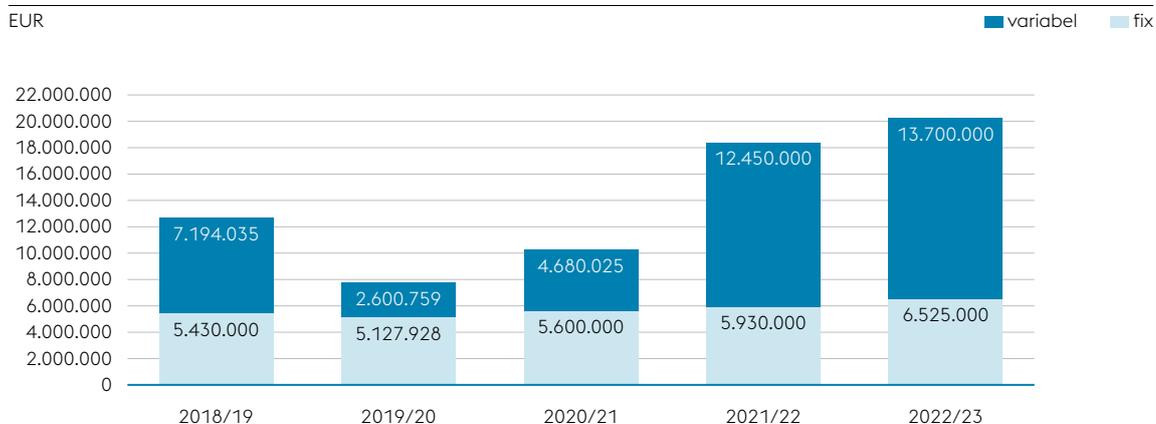
| | Herbert Eibensteiner | Franz Kainersdorfer | Robert Ottel | Franz Rotter | Peter Schwab | Hubert Zajicek |
|---|-------------------------|------------------------|------------------|------------------|------------------|-------------------|
| Fixe Vergütung | | | | | | |
| Jahresgrundgehalt | 1.300.000 | 1.045.000 | 1.045.000 | 1.045.000 | 1.045.000 | 1.045.000 |
| Sachbezüge (insbesondere Pkw, Unfallversicherung) | 9.371 | 9.341 | 12.251 | 12.351 | 12.251 | 12.221 |
| Beiträge zur überbetrieblichen Pensionskasse | | 156.750 | | 156.750 | 156.750 | 156.750 |
| Zusätzlicher Beitrag (Vereinbarung 2018) | | 388.606 | | 465.752 | 564.769 | |
| Zwischensumme | 1.309.371 | 1.599.697 | 1.057.251 | 1.679.853 | 1.778.770 | 1.213.971 |
| Variable Vergütung | | | | | | |
| Jahresbonus | 3.250.000 | 2.090.000 | 2.090.000 | 2.090.000 | 2.090.000 | 2.090.000 |
| Auszahlung Vorjahresbonus | | | | | | |
| Zwischensumme | 3.250.000 | 2.090.000 | 2.090.000 | 2.090.000 | 2.090.000 | 2.090.000 |
| Vergütung von verbundenen Unternehmen¹ | | | | | | |
| Gehalt für Geschäftsführer:innentätigkeiten in TU | | | | | | |
| Zwischensumme | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Sonstige Vergütung | | | | | | |
| Einmalige Abfindung | | | | | | |
| Zwischensumme | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Vergütung aus ehemaliger Organfunktion | | | | | | |
| Ruhegenuss | | | | | | |
| Zwischensumme | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Gesamtvergütung | | | | | | |
| Fix | 1.309.371 | 1.599.697 | 1.057.251 | 1.679.853 | 1.778.770 | 1.213.971 |
| Variabel | 3.250.000 | 2.090.000 | 2.090.000 | 2.090.000 | 2.090.000 | 2.090.000 |
| Verbundene Unternehmen | | | | | | |
| Sonstige | | | | | | |
| Ruhegenuss (ehemalige Vorstandsmitglieder) | | | | | | |
| Summe | 4.559.371 | 3.689.697 | 3.147.251 | 3.769.853 | 3.868.770 | 3.303.971 |
| <i>Relativer Anteil der festen Bestandteile (in %)</i> | 28,72 | 43,36 | 33,59 | 44,56 | 45,98 | 36,74 |
| <i>Relativer Anteil der variablen Bestandteile (in %)</i> | 71,28 | 56,64 | 66,41 | 55,44 | 54,02 | 63,26 |

¹ Für Organfunktionen in Konzerngesellschaften steht einem Mitglied des Vorstandes kein Anspruch auf eine Vergütung zu.

EUR

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

VERGÜTUNG IM 5-JAHRES-VERGLEICH



Die Vergütung der Mitglieder des Vorstandes für das Geschäftsjahr 2022/23 entspricht der aktuellen Vergütungspolitik. Aus der Gesamtentwicklung insbesondere der erfolgsabhängigen, variablen Vergütung ist der starke Zusammenhang zwischen Vergütung der Mitglieder des Vorstandes und Unternehmenserfolg ersichtlich.

Nach einem sehr guten Geschäftsjahr 2018/19 war das Geschäftsjahr 2019/20 der voestalpine von einer massiven Eintrübung des wirtschaftlichen Umfeldes infolge der weltweiten Handelskonflikte geprägt. Darunter litt insbesondere die exportorientierte Industrie Europas, die rund zwei Drittel des Konzernumsatzes ausmacht. Das für den voestalpine-Konzern wichtige Automobilsegment schwächte sich weltweit ab. Hinzu kam ein globaler Anstieg der Preise für Eisenerz bei gleichzeitig sinkenden Stahlpreisen. Erst zu Beginn des 4. Geschäftsquartals war erstmals ein Aufwärtstrend spürbar, der durch den Ausbruch der COVID-19-Pandemie jedoch abrupt zu Ende ging. Das EBIT des Geschäftsjahres 2019/20 betrug –89 Mio. EUR und der ROCE –0,8 %. Das konzernale Working Capital in Prozent vom Umsatz verschlechterte sich von 32,4 % auf 34,6 %.

Das Geschäftsjahr 2020/21 der voestalpine war von einem Wirtschaftseinbruch historischen Ausmaßes geprägt. Im 1. Quartal kam es zu einem massiven Nachfrageeinbruch in beinahe allen Kund:innen-Segmenten. Die Nachfrage nach voestalpine-Produkten nahm allerdings im 2. Quartal trotz neuerlicher Lockdowns in vielen Märkten wieder zu und stieg im Laufe des Geschäftsjahres kontinuierlich an. Vor allem die Automobilindustrie kehrte überraschend stark aus dem Coronatief zurück und ließ die Nachfrage nach hochqualitativen Stahlprodukten deutlich wachsen. Obwohl die Nachfrage nach voestalpine-Produkten im Laufe des Geschäftsjahres 2020/21 deutlich zunahm, verringerte sich der Umsatz des Konzerns konjunkturbedingt um 14,3 % auf 10,9 Mrd. EUR. Ähnlich wie bei der Entwicklung der Umsatzerlöse verzeichnete die voestalpine über die Geschäftsquartale hinweg auch auf der Ergebnisseite einen markanten Aufschwung: Der Rückgang des EBITDA um 2,8 % auf 1,1 Mrd. EUR fiel angesichts der Coronakrise moderat aus. Beim EBIT gelang dem Konzern mit

338 Mio. EUR eine Rückkehr in den positiven Ergebnisbereich. Der ROCE betrug 3,4 %. Erheblich verbessert im Geschäftsjahr 2020/21 hat sich auch das konzernale Working Capital in % vom Umsatz, nämlich von 34,6 % auf 31,9 %.

Im Geschäftsjahr 2021/22 hat die voestalpine ein Rekordergebnis erzielt – trotz eines herausfordernden Umfelds, das von der weltweiten COVID-19-Pandemie, Lieferkettenproblemen, massiv gestiegenen Rohstoff- und Energiepreisen und zuletzt von den Auswirkungen des Russland-Ukraine-Krieges geprägt war. Die Nachfrage nach den hochqualitativen Produkten des Stahl- und Technologiekonzerns entwickelte sich im Geschäftsjahr 2021/22 in fast allen Markt- und Produktsegmenten äußerst robust. Sowohl umsatzseitig wie auch ergebnismäßig stellte 2021/22 das erfolgreichste Geschäftsjahr in der Konzerngeschichte der voestalpine dar. Der Umsatz stieg im Jahresvergleich um 36,9 % auf 14,9 Mrd. EUR. Eine erfreuliche Entwicklung zeigte auch das operative Ergebnis (EBITDA), das sich im Vergleichszeitraum auf 2,3 Mrd. EUR verdoppelte. Ausgesprochen positiv entwickelte sich das Betriebsergebnis (EBIT), das auf 1,5 Mrd. EUR gestiegen ist. Die EBITDA-Marge betrug 15,4 %, die EBIT-Marge lag bei 9,7 %. Der ROCE betrug 15,5 %. Erneut erheblich verbessert hat sich im Geschäftsjahr 2021/22 mit 26,5 % das konzernale Working Capital in Prozent vom Umsatz. Der Free Cash Flow betrug 590 Mio. EUR (Vorjahr: 1,03 Mrd. EUR), die Wertschöpfung pro Mitarbeiter:in rund 131.000 EUR (Vorjahr: rund 91.000 EUR).

Der voestalpine-Konzern hat im Geschäftsjahr 2022/23 einmal mehr die Robustheit seiner Unternehmensstrategie bewiesen, die auf seiner globalen Aufstellung und seiner branchenmäßigen Diversifikation basiert. In einem ausgesprochen bewegten Umfeld – vom Krieg in der Ukraine über die hohe Inflation und die steigenden Zinsen bis hin zu Lieferkettenproblemen und den stark gestiegenen Energiekosten – konnte die voestalpine das beste Ergebnis ihrer Konzerngeschichte erzielen. Die voestalpine hat im Geschäftsjahr 2022/23 sowohl beim Umsatz als auch in zahlreichen Ergebniskategorien Rekordwerte erzielt. Der Umsatz stieg nach dem Sprung im Vorjahr (14,9 Mrd. EUR) um weitere 22,1 % auf 18,2 Mrd. EUR. Das operative Ergebnis (EBITDA) verbesserte sich um 11,1 % auf 2,5 Mrd. EUR. Das Betriebsergebnis (EBIT) nahm um 11,7 % auf 1,6 Mrd. EUR zu. Die Ergebniskategorien sind von positiven wie auch von negativen Einmaleffekten beeinflusst: In zwei Divisionen kam es im Geschäftsjahr 2022/23 zu außerordentlichen Abschreibungen in Höhe von 205 Mio. EUR, dem gegenüber stehen positive Effekte in Höhe von 133 Mio. EUR aus dem Verkauf eines Grundstücks. Die EBITDA-Marge betrug 14,0 %, die EBIT-Marge lag bei 8,9 %. Der ROCE betrug 15,5 %. Insbesondere aufgrund eines preisbedingten Anstiegs der Vorräte hat sich mit 31,1 % das konzernale Working Capital in Prozent vom Umsatz im Geschäftsjahr 2022/23 im Vergleich zum Vorjahr verschlechtert.

Entsprechend dieser Geschäftsentwicklung stellt sich auch die Entwicklung der variablen Vergütung der Mitglieder des Vorstandes 2022/23 dar. Angesichts der Rekordwerte wurden die quantitativen Ziele der Mitglieder des Vorstandes übererfüllt und der Maximalbonus wurde erreicht.

Die gewählten quantitativen Leistungskriterien bieten einerseits einen Anreiz, das der Gesellschaft zur Verfügung stehende Kapital bestmöglich einzusetzen, und incentivieren andererseits die Fokussierung auf die Ertragskraft der Gesellschaft. Durch die qualitativen Ziele werden für die Gesellschaft aktuelle wesentliche Themen adressiert, im Geschäftsjahr 2022/23 die Absicherung der langfristigen Rohstoff- und Energieversorgung des Konzerns sowie das Thema der Kreislaufwirtschaft.

d. INFORMATIONEN ZU AKTIENBEZOGENEN VERGÜTUNGEN

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

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

| | Vergütung ¹ | Vergütung ¹ | Abweichung | | Vergütung ¹ |
|-----------------------------------|------------------------|------------------------|-------------------------------|-----------------|------------------------|
| | 2018/19 | 2019/20 | 2019/20 zu 2018/19 absolut | in % | 2020/21 |
| Herbert Eibensteiner ² | 1.918.110 | 1.415.605 | -502.505 | -26,20 % | 2.195.325 |
| Franz Kainersdorfer | 1.918.110 | 1.190.000 | -728.110 | -37,96 % | 1.616.940 |
| Robert Ottel | 1.918.110 | 1.190.000 | -728.110 | -37,96 % | 1.616.940 |
| Franz Rotter | 1.918.110 | 1.190.000 | -728.110 | -37,96 % | 1.616.940 |
| Peter Schwab | 1.918.110 | 1.190.000 | -728.110 | -37,96 % | 1.616.940 |
| Hubert Zajicek ³ | | 604.164 | 604.164 | | 1.616.940 |
| Wolfgang Eder ⁴ | 3.033.485 | 948.917 | -2.084.568 | -68,72 % | |
| Summe | 12.624.035 | 7.728.686 | -4.895.349 | -38,78 % | 10.280.025 |

¹ Fixe Vergütung (exklusive Sachbezüge, Pensionskassenbeiträge und Jubiläumsgeld) und variable Vergütung.

² Vorsitzender des Vorstandes ab 3. Juli 2019.

³ Mitglied des Vorstandes ab 4. Juli 2019.

⁴ Vorsitzender des Vorstandes bis 3. Juli 2019.

| | 2018/19 | 2019/20 | Abweichung | | 2020/21 |
|-----------------------------------|-----------|-----------|-------------------------------|-----------|-----------|
| | | | 2019/20 zu 2018/19 absolut | in % | |
| Wirtschaftliche Kennzahlen | | | | | |
| Umsatz | 13.560,66 | 12.717,24 | -843,42 | -6,22 % | 10.901,94 |
| EBITDA | 1.564,62 | 1.181,49 | -383,13 | -24,49 % | 1.148,08 |
| EBIT | 779,45 | -89,03 | -868,48 | -111,42 % | 338,23 |
| ROCE | 7,01 % | -0,78 % | -7,79 % | | 3,40 % |

| | 2018/19 | 2019/20 | Abweichung | | 2020/21 |
|--|---------|---------|-------------------------------|---------|---------|
| | | | 2019/20 zu 2018/19 absolut | in % | |
| Mitarbeiter:innen Österreich (Vollzeitäquivalent) | 21.927 | 21.521 | -406 | -1,85 % | 20.855 |
| Durchschnittsvergütung sämtlicher Mitarbeiter:innen in Österreich auf Vollzeitäquivalent (EUR) | 62.655 | 60.922 | -1.733 | -2,77 % | 60.355 |

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

f. ZAHLUNGEN AN EHEMALIGE VORSTANDSMITGLIEDER

Für fünf ehemalige Mitglieder des Vorstandes mit leistungsorientierten Pensionsverträgen wurden im Geschäftsjahr 2022/23 Pensionszahlungen in Höhe von 1.606.702,95 EUR (2021/22: 1.561.799 EUR) durch die Pensionskasse geleistet.

| | Abweichung 2020/21 zu 2019/20 | | Vergütung ¹ 2021/22 | Abweichung 2021/22 zu 2020/21 | | Vergütung ¹ 2022/23 | Abweichung 2022/23 zu 2021/22 | |
|--|----------------------------------|----------------|-----------------------------------|----------------------------------|----------------|-----------------------------------|----------------------------------|----------------|
| | absolut | in % | | absolut | in % | | absolut | in % |
| | 779.720 | 55,08 % | 4.130.000 | 1.934.675 | 88,13 % | 4.550.000 | 420.000 | 10,17 % |
| | 426.940 | 35,88 % | 2.850.000 | 1.233.060 | 76,26 % | 3.135.000 | 285.000 | 10,00 % |
| | 426.940 | 35,88 % | 2.850.000 | 1.233.060 | 76,26 % | 3.135.000 | 285.000 | 10,00 % |
| | 426.940 | 35,88 % | 2.850.000 | 1.233.060 | 76,26 % | 3.135.000 | 285.000 | 10,00 % |
| | 426.940 | 35,88 % | 2.850.000 | 1.233.060 | 76,26 % | 3.135.000 | 285.000 | 10,00 % |
| | 1.012.776 | 167,63 % | 2.850.000 | 1.233.060 | 76,26 % | 3.135.000 | 285.000 | 10,00 % |
| | -948.917 | -100,00 % | | | | | | |
| | 2.551.339 | 33,01 % | 18.380.000 | 8.099.975 | 78,79 % | 20.225.000 | 1.845.000 | 10,04 % |

EUR

| | Abweichung 2020/21 zu 2019/20 | | 2021/22 | Abweichung 2021/22 zu 2020/21 | | 2022/23 | Abweichung 2022/23 zu 2021/22 | |
|--|----------------------------------|----------|-----------|----------------------------------|----------|-----------|----------------------------------|---------|
| | absolut | in % | | absolut | in % | | absolut | in % |
| | -1.815,30 | -14,27 % | 14.923,25 | 4.021,31 | 36,89 % | 18.225,12 | 3.301,87 | 22,13 % |
| | -33,41 | -2,83 % | 2.291,27 | 1.143,19 | 99,57 % | 2.544,60 | 253,33 | 11,06 % |
| | 427,26 | 479,91 % | 1.454,30 | 1.116,07 | 329,97 % | 1.624,21 | 169,91 | 11,68 % |
| | 4,18 % | | 15,50 % | 12,10 % | | 15,48 % | -0,02 % | |

Mio. EUR

| | Abweichung 2020/21 zu 2019/20 | | 2021/22 | Abweichung 2021/22 zu 2020/21 | | 2022/23 | Abweichung 2022/23 zu 2021/22 | |
|--|----------------------------------|----------------------|---------|----------------------------------|---------|---------|----------------------------------|--------|
| | absolut | in % | | absolut | in % | | absolut | in % |
| | -666 | -3,09 % | 20.754 | -101 | -0,48 % | 21.392 | 638 | 3,07 % |
| | -567 | -0,93 % ¹ | 68.768 | 8.413 | 13,94 % | 72.108 | 3.340 | 4,86 % |

D. AUFSICHTSRATSVERGÜTUNG

1. GRUNDZÜGE DER VERGÜTUNGSPOLITIK FÜR DIE MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATES

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

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

Die von der Belegschaftsvertretung in den Aufsichtsrat entsandten Mitglieder erhalten keine Aufsichtsratsvergütung (inkl. Sitzungsgelder).

Für die Vergütung des Aufsichtsrates ist ausschließlich die Hauptversammlung zuständig. Die Hauptversammlung beschließt auf Basis der zuvor angeführten Zielsetzung über die tatsächliche Höhe der Aufsichtsratsvergütung der Kapitalvertreter:innen, bestehend aus einer Vergütung und Sitzungsgeldern. Die Höhe der Vergütung der Kapitalvertreter:innen ist ein Fixbetrag, kann unterschiedlich sein und richtet sich nach den im Aufsichtsrat oder seinen Ausschüssen wahrgenommenen Funktionen und den damit verbundenen Aufgaben und Tätigkeiten. Die Höhe des Sitzungsgeldes ist für alle Kapitalvertreter:innen gleich. Erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile sind nicht vorgesehen. An Mitglieder des Aufsichtsrates werden keine Kredite oder Vorschüsse gewährt. Beginnt oder endet die Funktion eines Aufsichtsratsmitgliedes während des Geschäftsjahres, wird die Vergütung anteilmäßig gewährt.

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

2. VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATES 2022/23

Der Vorstand und der Aufsichtsrat werden der Hauptversammlung am 5. Juli 2023 folgende Aufsichtsratsvergütung sowie Höhe des Sitzungsgeldes vorschlagen:

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

Vorbehaltlich der Genehmigung durch die Hauptversammlung am 5. Juli 2023 beträgt die Aufsichtsratsvergütung für das Geschäftsjahr 2022/23 inklusive Sitzungsgelder insgesamt 513.000 EUR (2021/22: 532.000 EUR).

Die Auszahlung der Aufsichtsratsvergütung inklusive Sitzungsgelder für das Geschäftsjahr 2022/23 erfolgt innerhalb von 14 Tagen nach der Hauptversammlung am 5. Juli 2023.

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

Die für das Geschäftsjahr 2022/23 geschuldete und im Juli 2023 ausbezahlte Vergütung sowie Sitzungsgelder der Mitglieder des Aufsichtsrates stellen sich vorbehaltlich der Genehmigung durch die Hauptversammlung am 5. Juli 2023 im Detail wie folgt dar:

GESCHÄFTSJAHR 2022/23

| Mitglied des Aufsichtsrates | Vergütung | Sitzungsgelder | Summe |
|--|----------------|----------------|----------------|
| Dr. Wolfgang Eder (Vorsitzender) | 100.000 | 7.500 | 107.500 |
| Dr. Heinrich Schaller (Stv. Vorsitzender) | 75.000 | 7.500 | 82.500 |
| KR Dr. Franz Gasselsberger, MBA ¹ | 75.000 | 4.500 | 79.500 |
| Mag. Ingrid Jörg | 50.000 | 4.500 | 54.500 |
| Dr. Florian Khol | 50.000 | 3.500 | 53.500 |
| Mag. Maria Kubitschek | 50.000 | 4.500 | 54.500 |
| Prof. Elisabeth Stadler | 50.000 | 3.500 | 53.500 |
| Dr. Joachim Lemppenau † ² | 25.000 | 2.500 | 27.500 |
| Gesamt | 475.000 | 38.000 | 513.000 |

¹ Mitglied des Aufsichtsrates und Vorsitzender des Prüfungsausschusses.

² Verstorben am 27. September 2022.

EUR

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrates für das Geschäftsjahr 2021/22 hat sich wie folgt dargestellt:

GESCHÄFTSJAHR 2021/22

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

¹ Mitglied des Aufsichtsrates und Vorsitzender des Prüfungsausschusses.

EUR

E. SONSTIGE INFORMATIONEN UND ERLÄUTERUNGEN

Für das Geschäftsjahr 2022/23 wurde von der gültigen Vergütungspolitik für die Mitglieder des Vorstandes und von der gültigen Vergütungspolitik für die Mitglieder des Aufsichtsrates nicht abgewichen.

Linz, am 6. Juni 2023

Wolfgang Eder e. h.
Vorsitzender des Aufsichtsrates

Linz, am 5. Juni 2023

Herbert Eibensteiner e. h.
Vorsitzender des Vorstandes

Franz Kainersdorfer e. h.
Mitglied des Vorstandes

Robert Ottel e. h.
Mitglied des Vorstandes

Franz Rotter e. h.
Mitglied des Vorstandes

Peter Schwab e. h.
Mitglied des Vorstandes

Hubert Zajicek e. h.
Mitglied des Vorstandes

voestalpine AG

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

voestalpine

ONE STEP AHEAD.