

# VERGÜTUNGSBERICHT FÜR VORSTANDS- UND AUFSICHTSRATSMITGLIEDER

---

Geschäftsjahr 2023/24  
voestalpine AG

# INHALT

A. EINLEITUNG	3
B. GESCHÄFTSENTWICKLUNG 2023/24	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	8
2. Vergütung der Mitglieder des Vorstandes 2023/24	8
a. Erfolgsunabhängige, fixe Vergütung	9
b. Erfolgsabhängige, variable Vergütung	10
c. Gesamtvergütung	11
d. Informationen zu aktienbezogenen Vergütungen	15
e. Jährliche Veränderung der Vergütung, des wirtschaftlichen Erfolgs des Konzerns und der durchschnittlichen Entlohnung der sonstigen Beschäftigten der voestalpine AG	16
f. Zahlungen an ehemalige Vorstandsmitglieder	16
D. AUFSICHTSRATSVERGÜTUNG	18
1. Grundzüge der Vergütungspolitik für die Mitglieder des Aufsichtsrates	18
2. Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrates 2023/24	18
E. SONSTIGE INFORMATIONEN UND ERLÄUTERUNGEN	21

## 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 2023/24 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 32. ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft am 3. Juli 2024 zur Abstimmung vorgelegt.

## B. GESCHÄFTSENTWICKLUNG 2023/24

- » voestalpine im Geschäftsjahr 2023/24 mit solidem operativen Ergebnis
- » EBITDA erwartungsgemäß bei 1,7 Mrd. EUR (Vorjahr: 2,5 Mrd. EUR)
- » Zweithöchster Umsatz mit 16,7 Mrd. EUR nach Rekordwert im Geschäftsjahr 2022/23 (18,2 Mrd. EUR)
- » Ergebniskennzahlen von Einmaleffekten beeinflusst
- » Verschuldung auf historisch niedrigem Niveau
- » Cashflow aus Betriebstätigkeit von 956 Mio. auf 1,4 Mrd. EUR signifikant gesteigert

Die voestalpine konnte im Geschäftsjahr 2023/2024 ein solides operatives Ergebnis erzielen. Der wirtschaftliche Erfolg bestätigt einmal mehr die Robustheit der langfristigen Unternehmensstrategie: Der Fokus auf technologisch anspruchsvollste Produkte ermöglichte trotz schwieriger wirtschaftlicher Rahmenbedingungen den Ausbau an Marktanteilen im globalen Wettbewerb. Die weltweite Aufstellung und die branchenmäßige Diversifizierung sorgten für Stabilität in einem Umfeld, in dem zinssensitive Bereiche wie etwa die Bau- und Maschinenbauindustrie deutliche Nachfragerückgänge zu verzeichnen hatten. Besonders stark entwickelten sich die Bereiche Bahninfrastruktur und Luftfahrt sowie der Energiebereich. Auch die Nachfrage der Automobilindustrie nach Produkten der Steel Division der voestalpine zeigte einen stabilen Verlauf.

Der Stahl- und Technologiekonzern hat im Geschäftsjahr 2023/24 weltweit wichtige strategische Projekte umgesetzt. So konnte die voestalpine ihre Position als Weltmarktführerin in der Bahninfrastruktur durch einen Zukauf von Produktionsanlagen im Bereich Schienen-Befestigungstechnik und Gleis-

schwellerfertigung in den USA weiter ausbauen. Im Geschäftsbereich Lagertechnik wurden mit der Errichtung eines neuen Produktionswerkes in den USA und mit der Akquisition des italienischen Lager-spezialisten Torri S.R.L. die Kapazitäten in diesem anspruchsvollen Segment weiter ausgebaut. In Süd-amerika konnte die Produktionskapazität für Spezialprofile, die vor allem bei Photovoltaik-Anlagen zum Einsatz kommen, verdoppelt werden. Im Bereich Automotive Components wurde in China die mittlerweile fünfte phs-Anlage in Betrieb genommen – die erste CO<sub>2</sub>-neutral produzierende Fertigungs-einheit mit Strom aus der eigenen PV-Anlage.

Die Umsatzerlöse wiesen mit 16,7 Mrd. EUR den zweithöchsten Wert in der Konzerngeschichte nach dem Rekordumsatz von 18,2 Mrd. EUR im Geschäftsjahr 2022/23 aus. Nach den Rekordzahlen im Vorjahr normalisierten sich die Kennzahlen im Geschäftsjahr 2023/24 und die voestalpine zeigt im Langfristvergleich ein gutes Ergebnis. Das operative Ergebnis (EBITDA) erreichte 1,7 Mrd. EUR (Vor-jahr: 2,5 Mrd. EUR). Das EBIT kam bei 569,3 Mio. EUR zu liegen. Im Vergleich zum Vorjahr (1,6 Mrd. EUR) spielten neben der Konjunkturabkühlung Einmaleffekte eine wesentliche Rolle.

Die Ergebniskategorien sind von Einmaleffekten beeinflusst: In zwei Divisionen kam es im Geschäfts-jahr 2023/24 zu außerordentlichen Abschreibungen in der Höhe von insgesamt 428 Mio. EUR. Die voestalpine plant den Verkauf von Buderus Edelstahl in Deutschland. Dieser Schritt erfolgt in konse-quenter Umsetzung der Strategie des Konzerns, den Werkstoffbereich auf das höchste Qualitäts-spektrum zu fokussieren. Dieser geplante Verkauf führte zu außerplanmäßigen Abschreibungen in der High Performance Metals Division in Höhe von 360 Mio. EUR. Davon wurden 92 Mio. EUR auch im EBITDA wirksam.

Da die Automobilzulieferindustrie in Deutschland unter struktureller Unterauslastung leidet, hat die Metal Forming Division im Bereich Automotive Components im Geschäftsjahr 2023/24 begonnen, ihren Automobilzulieferbereich in Deutschland zu reorganisieren und einmalige Abschreibungen in Höhe von 68 Mio. EUR erfasst. Neben diesen markanten Effekten waren das operative Ergebnis (EBITDA) und damit in weiterer Folge das Betriebsergebnis (EBIT) des Geschäftsjahres 2023/24 auch von positiven und negativen Einmaleffekten mittlerer und kleinerer Größenordnung betroffen, die sich in Summe fast gänzlich aufgehoben haben.

Das Ergebnis vor Steuern betrug 383,4 Mio. EUR. Das Ergebnis nach Steuern lag bei 207,1 Mio. EUR. Der Cashflow aus der Betriebstätigkeit konnte trotz der rückläufigen Ergebnisse aufgrund des Abbaus von Working Capital signifikant um mehr als die Hälfte von 956,2 Mio. EUR im Vorjahr auf aktuell 1,4 Mrd. EUR gesteigert werden.

Die voestalpine konnte in den vergangenen Jahren ihre Nettofinanzverschuldung kontinuierlich redu-zieren, trotz steigender Investitionstätigkeiten blieb der Wert mit 1,7 Mrd. EUR auf einem historisch niedrigen Niveau. Ebenfalls nahezu stabil (-2,4 %) blieb trotz außerplanmäßigen Abschreibungen das Eigenkapital, das per 31. März 2024 bei 7,5 Mrd. EUR liegt (31. März 2023: 7,7 Mrd. EUR). Die Gearing Ratio (Nettofinanzverschuldung im Verhältnis zum Eigenkapital) blieb gegenüber dem Vor-jahr mit 22 % praktisch unverändert.

Mit 31. März 2024 beschäftigte der voestalpine-Konzern weltweit rund 51.600 Mitarbeiter:innen (Vollzeitäquivalente), das sind um 0,8 % mehr als im Vorjahr (51.200).

# 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](http://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
<b>Erfolgsunabhängige, fixe Vergütung</b>	
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 (Dienstfindungen, Sign-in-Boni)
Pensionsvorsorge	Die aktuelle Vergütungspolitik sieht die Leistung eines Pensionsbeitrages von bis zu 20 % des Jahresbruttogrundgehalts an eine überbetriebliche Pensionskasse vor; abweichende Regelungen aus Altverträgen in Form von leistungsorientierten Zusagen sowie erhöhten Einzahlungen in die Pensionskasse
<b>Erfolgsabhängige, variable Vergütung</b>	
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 von bis zu 20 % des Jahresbruttogrundgehalts gewährt werden.

Aus Altverträgen bzw. aus der Vorstandstätigkeit vorangegangenen Tätigkeiten im Konzern steht in der Berichtsperiode 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 Vorsitzende:n 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 ist 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:innen-Vorsorge 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 2023/24**

Im Folgenden werden die Vergütung der Mitglieder des Vorstandes sowie die Gesamtvergütung des Vorstandes für das Geschäftsjahr 2023/24 dargestellt.

Die Vergütung 2023/24 umfasst einerseits die erfolgsunabhängige, fixe Vergütung, die den Mitgliedern des Vorstandes tatsächlich im Geschäftsjahr 2023/24 zugeflossen ist. Andererseits umfasst sie die für das Geschäftsjahr 2023/24 erworbenen Ansprüche aus der erfolgsabhängigen, variablen Vergütung, die den Mitgliedern des Vorstandes – aufgrund ihres Ausscheidens aus dem Vorstand der voestalpine AG mit Wirkung zum 31. März 2024 jedoch ausgenommen Mag. Dipl.-Ing. Robert Ottel, MBA, Dipl.-Ing. Franz Rotter und Dipl.-Ing. Dr. Peter Schwab, MBA – nicht auf einmal, sondern verteilt auf die zwölf Monate des Kalenderjahres 2024 ausbezahlt werden. Die Mitglieder erhielten demnach für die letzten drei Monate des Geschäftsjahres 2023/24 (= 1. Kalenderquartal 2024) und bis Mai 2024 eine Teilzahlung der variablen Vergütung, errechnet auf Basis von Vorschauwerten für das Geschäftsjahr 2023/24. Ab Juni, also ab der Feststellung der Zielerreichung der variablen Vergütung durch den Präsidialausschuss, bis Dezember 2024 wird die den Mitgliedern des Vorstandes tatsächlich für das Geschäftsjahr 2023/24 zustehende variable Vergütung abzüglich der bereits geleisteten Teilzahlung in jeweils gleichen Beträgen ausgezahlt. Mag. Dipl.-Ing. Robert Ottel, MBA, Dipl.-Ing. Franz Rotter und Dipl.-Ing. Dr. Peter Schwab, MBA erhielten aufgrund ihres Ausscheidens aus dem Vorstand der voestalpine AG mit Wirkung zum 31. März 2024 für die letzten drei Monate des Geschäftsjahres 2023/24 (= 1. Kalenderquartal 2024) eine Teilzahlung der variablen Vergütung, errechnet auf Basis von Vorschauwerten für das Geschäftsjahr 2023/24. Mit Juni 2024, also ab der Feststellung der Zielerreichung der variablen Vergütung durch den Präsidialausschuss, erhalten diese ehemaligen Mitglieder des Vorstandes die tatsächlich für das Geschäftsjahr 2023/24 zustehende variable Vergütung abzüglich der bereits geleisteten Teilzahlung einmalig ausgezahlt. Bei der Vergütung der Mitglieder des Vorstandes der voestalpine AG handelt es sich demnach ausschließlich um eine sogenannte geschuldete Vergütung.



Im Geschäftsjahr 2023/24 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 2023/24 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

	<b>Herbert Eibensteiner</b>	<b>Franz Kainersdorfer</b>	<b>Robert Ottel</b>	<b>Franz Rotter</b>	<b>Peter Schwab</b>	<b>Hubert Zajicek</b>
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	12.221	12.251	12.221
Jubiläumsgeld						
Pensionsbeitrag laufend		156.750		162.317	162.317	156.750
Zusätzlicher Beitrag (Vereinbarung 2018)		388.606		465.752	564.769	
<b>Summe fixe Vergütung</b>	<b>1.309.371</b>	<b>1.599.697</b>	<b>1.057.251</b>	<b>1.685.290</b>	<b>1.784.337</b>	<b>1.213.971</b>

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 2023/24 basiert auf einer zu Beginn des Geschäftsjahres 2023/24 zwischen Vorstand und Präsidialausschuss des Aufsichtsrates der Gesellschaft abgeschlossenen Zielvereinbarung.

Quantitative Leistungskriterien der Zielvereinbarung 2023/24 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 2023/24 – 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 2023 für das folgende Geschäftsjahr 2023/24 festgelegt. Unterjährige Anpassungen von Leistungskriterien oder der entsprechenden Zielwerte erfolgten nicht.

Als qualitative Ziele im Geschäftsjahr 2023/24 wurden für sämtliche Mitglieder des Vorstandes (i) die Strukturierung, ein Kostenvergleich und die weitere Ausgestaltung der strategischen Energie- und Rohstoffversorgung des voestalpine Konzerns 2030+ auf Basis der strukturell veränderten Energie- und Rohstoffbedarfe sowie (ii) „Mitarbeiter:innen – der Wettbewerbsfaktor der Zukunft“ – die Entwicklung einer ganzheitlichen HR-Strategie 2030+ unter besonderer Berücksichtigung der Erhöhung des unterrepräsentierten Geschlechts in Führungspositionen vereinbart.

Die Feststellung der Zielerreichung erfolgte vom Präsidialausschuss am 4. Juni 2024 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

	<b>Vorstandsvorsitzender</b> Herbert Eibensteiner	<b>Mitglied des Vorstandes</b> Franz Kainersdorfer, Robert Ottel, Franz Rotter, Peter Schwab, Hubert Zajicek
Jahresbruttogrundgehalt	1.300.000	1.045.000
Maximalbonus in % vom Jahresbruttogehalt	250	200
<b>Quantitative Ziele (60 % des Maximalbonus)</b>	<b>60</b>	<b>60</b>
Ist-Zielerreichungsgrad	48,48	48,48
Zielerreichung in % des Maximalbonus <sup>1</sup>	29,09	29,09
Zielerreichung in % des Jahresbruttogrundgehalts	72,73	58,18
Variable Vergütung	945.490	607.981
<b>Qualitative Ziele (20 % des Maximalbonus)</b>	<b>20</b>	<b>20</b>
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
<b>Gesamt</b>		
Zielerreichung in % des Maximalbonus	49,09	49,09
Zielerreichung in % des Jahresbruttogrundgehalts	122,73	98,18
<b>Variable Vergütung</b>	<b>1.595.490</b>	<b>1.025.981</b>

<sup>1</sup> 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 2023/24 22.173.683 EUR (2022/23: 22.338.913 EUR). Davon entfielen 8.649.916 EUR auf die erfolgsunabhängige, fixe Vergütung (2022/23: 8.638.913 EUR) und 6.725.395 EUR auf die erfolgsabhängige, variable Vergütung (2022/23: 13.700.000 EUR). 6.798.373 EUR entfielen auf einmalige, in den jeweiligen Anstellungsverträgen vorgesehene Abfindungen in Zusammenhang mit dem Ausscheiden von Mag. Dipl.-Ing. Robert Ottel, MBA, Dipl.-Ing. Franz Rotter und Dipl.-Ing. Dr. Peter Schwab, MBA aus dem Vorstand der voestalpine AG mit Wirkung zum Ende des Geschäftsjahres 2023/24. Diese Abfindungen wurden zu rund 81 % zum Zeitpunkt des Ausscheidens ausgezahlt. Rund 19 % wurden im April bzw. werden im Juni 2024 ausgezahlt.

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 dargestellt<sup>2</sup>:

#### GESAMTVERGÜTUNG – GESCHÄFTSJAHR 2023/24

	Herbert Eibensteiner	Franz Kainersdorfer	Robert Ottel	Franz Rotter	Peter Schwab	Hubert Zajicek
<b>Fixe Vergütung</b>						
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	12.221	12.251	12.221
Beiträge zur überbetrieblichen Pensionskasse		156.750		162.317	162.317	156.750
Zusätzlicher Beitrag (Vereinbarung 2018)		388.606		465.752	564.769	
<b>Zwischensumme</b>	<b>1.309.371</b>	<b>1.599.697</b>	<b>1.057.251</b>	<b>1.685.290</b>	<b>1.784.337</b>	<b>1.213.971</b>
<b>Variable Vergütung</b>						
Jahresbonus	1.595.490	1.025.981	1.025.981	1.025.981	1.025.981	1.025.981
<b>Zwischensumme</b>	<b>1.595.490</b>	<b>1.025.981</b>	<b>1.025.981</b>	<b>1.025.981</b>	<b>1.025.981</b>	<b>1.025.981</b>
<b>Vergütung von verbundenen Unternehmen<sup>1</sup></b>						
Gehalt für Geschäftsführer:innentätigkeiten in TU						
<b>Zwischensumme</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Sonstige Vergütung</b>						
Einmalige Abfindung			2.929.708	1.400.279	2.468.385	
<b>Zwischensumme</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2.929.708</b>	<b>1.400.279</b>	<b>2.468.385</b>	<b>0</b>
<b>Vergütung aus ehemaliger Organfunktion</b>						
Ruhegenuss						
<b>Zwischensumme</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Gesamtvergütung</b>						
Fix	1.309.371	1.599.697	1.057.251	1.685.290	1.784.337	1.213.971
Variabel	1.595.490	1.025.981	1.025.981	1.025.981	1.025.981	1.025.981
Verbundene Unternehmen						
Sonstige			2.929.708	1.400.279	2.468.385	
Ruhegenuss (ehemalige Vorstandsmitglieder)						
<b>Summe</b>	<b>2.904.861</b>	<b>2.625.678</b>	<b>5.012.940</b>	<b>4.111.550</b>	<b>5.278.703</b>	<b>2.239.952</b>
<i>Relativer Anteil der festen Bestandteile (in %)</i>	<i>45,08</i>	<i>60,93</i>	<i>21,09</i>	<i>40,99</i>	<i>33,80</i>	<i>54,20</i>
<i>Relativer Anteil der variablen Bestandteile (in %)</i>	<i>54,92</i>	<i>39,07</i>	<i>20,47</i>	<i>24,95</i>	<i>19,44</i>	<i>45,80</i>

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

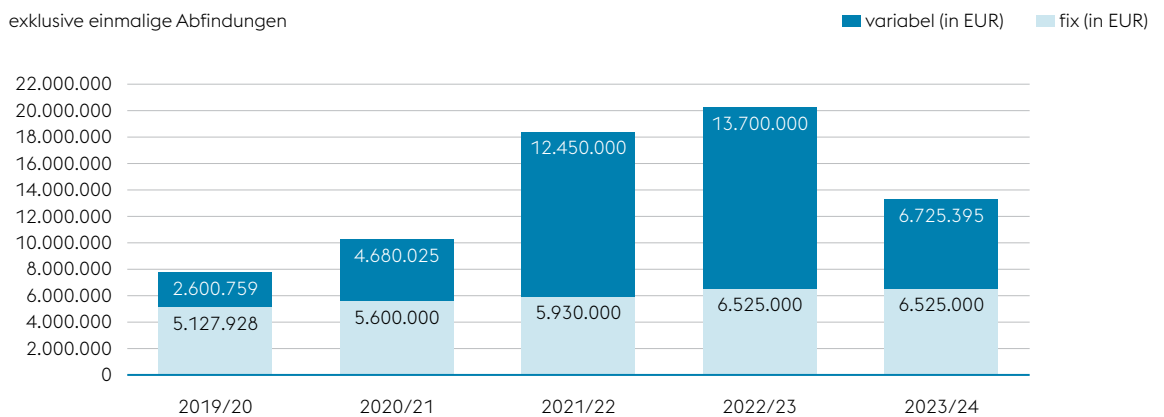
EUR

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

Im Geschäftsjahr 2023/24 wurden Frau Dr. Carola Richter und Herr Mag. Gerald Mayer jeweils mit Wirkung zum 1. April 2024 zum Mitglied des Vorstandes bestellt. In diesem Zusammenhang wurde im Geschäftsjahr 2023/24 Frau Dr. Carola Richter ein Sign-in-Bonus iHv brutto 1.200.000 EUR und Herrn Mag. Gerald Mayer ein Sign-in-Bonus iHv brutto 585.000 EUR ausbezahlt.

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 2023/24 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.

Das Geschäftsjahr 2019/20 der voestalpine war 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 hat sich im Geschäftsjahr 2020/21 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<sup>1</sup> 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 Ergebnis-

<sup>1</sup> Geschäftsjahr 2022/23 rückwirkend angepasst. Details hierzu siehe voestalpine Geschäftsbericht 2023/24.

kategorien 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.

Im Geschäftsjahr 2023/24 konnte die voestalpine ein solides operatives Ergebnis erzielen. Der wirtschaftliche Erfolg bestätigte einmal mehr die Robustheit der langfristigen Unternehmensstrategie: Der Fokus auf technologisch anspruchsvollste Produkte ermöglichte trotz schwieriger wirtschaftlicher Rahmenbedingungen den Ausbau an Marktanteilen im globalen Wettbewerb. Die Umsatzerlöse wiesen mit 16,7 Mrd. EUR den zweithöchsten Wert in der Konzerngeschichte nach dem Rekordumsatz von 18,2 Mrd. EUR im Geschäftsjahr 2022/23 aus. Nach den Rekordzahlen im Vorjahr normalisierten sich die Kennzahlen im Geschäftsjahr 2023/24 und die voestalpine zeigt im Langfristvergleich ein gutes Ergebnis. Das operative Ergebnis (EBITDA) erreichte 1,7 Mrd. EUR (Vorjahr: 2,5 Mrd. EUR). Das EBIT kam bei 569,3 Mio. EUR zu liegen. Im Vergleich zum Vorjahr (1,6 Mrd. EUR) spielten neben der Konjunkturabkühlung Einmaleffekte eine wesentliche Rolle. In zwei Divisionen kam es im Geschäftsjahr 2023/24 zu außerordentlichen Abschreibungen in der Höhe von insgesamt 428 Mio. EUR. Die EBITDA-Marge betrug 10,0 %, die EBIT-Marge lag bei 3,4 %. Der ROCE betrug 5,43 %. Etwas verschlechtert im Vergleich zum Vorjahr hat sich mit 32,0 % das konzernale Working Capital in Prozent vom Umsatz.

Entsprechend dieser Geschäftsentwicklung stellt sich auch die Entwicklung der variablen Vergütung der Mitglieder des Vorstandes 2023/24 dar.

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 2023/24 die Strukturierung, ein Kostenvergleich und die weitere Ausgestaltung der strategischen Energie- und Rohstoffversorgung des voestalpine-Konzerns 2030+ auf Basis der strukturell veränderten Energie- und Rohstoffbedarfe sowie „Mitarbeiter:innen – der Wettbewerbsfaktor der Zukunft“ – die Entwicklung einer ganzheitlichen HR-Strategie 2030+ unter besonderer Berücksichtigung der Erhöhung des unterrepräsentierten Geschlechts in Führungspositionen.

#### **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 <sup>1</sup>	Vergütung <sup>1</sup>	Abweichung		Vergütung <sup>1</sup>
	2019/20	2020/21	2020/21 zu 2019/20 absolut	in %	2021/22
Herbert Eibensteiner <sup>2</sup>	1.415.605	2.195.325	779.720	55,08 %	4.130.000
Franz Kainersdorfer	1.190.000	1.616.940	426.940	35,88 %	2.850.000
Robert Ottel	1.190.000	1.616.940	426.940	35,88 %	2.850.000
Franz Rotter	1.190.000	1.616.940	426.940	35,88 %	2.850.000
Peter Schwab	1.190.000	1.616.940	426.940	35,88 %	2.850.000
Hubert Zajicek <sup>3</sup>	604.164	1.616.940	1.012.776	167,63 %	2.850.000
Wolfgang Eder <sup>4</sup>	948.917		-948.917	-100,00 %	
<b>Summe</b>	<b>7.728.686</b>	<b>10.280.025</b>	<b>2.551.339</b>	<b>33,01 %</b>	<b>18.380.000</b>

<sup>1</sup> Fixe Vergütung (exklusive Sachbezüge, Pensionskassenbeiträge und Jubiläumsgeld) und variable Vergütung.

<sup>2</sup> Vorsitzender des Vorstandes ab 3. Juli 2019.

<sup>3</sup> Mitglied des Vorstandes ab 4. Juli 2019.

<sup>4</sup> Vorsitzender des Vorstandes bis 3. Juli 2019.

	2019/20	2020/21	Abweichung		2021/22
			2020/21 zu 2019/20 absolut	in %	
<b>Wirtschaftliche Kennzahlen</b>					
Umsatz	12.717,24	10.901,94	-1.815,30	-14,27 %	14.923,25
EBITDA	1.181,49	1.148,08	-33,41	-2,83 %	2.291,27
EBIT	-89,03	338,23	427,26	479,91 %	1.454,30
ROCE	-0,78 %	3,40 %	4,18 %		15,50 %

<sup>1</sup> Geschäftsjahr 2022/23 rückwirkend angepasst.

	2019/20	2020/21	Abweichung		2021/22
			2020/21 zu 2019/20 absolut	in %	
Mitarbeiter:innen Österreich (Vollzeitäquivalent)	21.521	20.855	-666	-3,09 %	20.754
Durchschnittsvergütung sämtlicher Mitarbeiter:innen in Österreich auf Vollzeitäquivalent (EUR)	60.922	60.355	-567	-0,93 % <sup>1</sup>	68.768

<sup>1</sup> 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 2023/24 Pensionszahlungen in Höhe von 1.744.060 EUR (2022/23: 1.606.703 EUR) durch die Pensionskasse geleistet.



	Abweichung 2021/22 zu 2020/21		Vergütung <sup>1</sup> 2022/23	Abweichung 2022/23 zu 2021/22		Vergütung <sup>1</sup> 2023/24	Abweichung 2023/24 zu 2022/23	
	absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
	1.934.675	88,13 %	4.550.000	420.000	10,17 %	2.895.490	-1.654.510	-36,36 %
	1.233.060	76,26 %	3.135.000	285.000	10,00 %	2.070.981	-1.064.019	-33,94 %
	1.233.060	76,26 %	3.135.000	285.000	10,00 %	2.070.981	-1.064.019	-33,94 %
	1.233.060	76,26 %	3.135.000	285.000	10,00 %	2.070.981	-1.064.019	-33,94 %
	1.233.060	76,26 %	3.135.000	285.000	10,00 %	2.070.981	-1.064.019	-33,94 %
	1.233.060	76,26 %	3.135.000	285.000	10,00 %	2.070.981	-1.064.019	-33,94 %
	<b>8.099.975</b>	<b>78,79 %</b>	<b>20.225.000</b>	<b>1.845.000</b>	<b>10,04 %</b>	<b>13.250.395</b>	<b>-6.974.605</b>	<b>-34,49 %</b>

EUR

	Abweichung 2021/22 zu 2020/21		2022/23 <sup>1</sup>	Abweichung 2022/23 zu 2021/22		2023/24	Abweichung 2023/24 zu 2022/23	
	absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
	4.021,31	36,89 %	18.225,12	3.301,87	22,13 %	16.684,29	-1.540,83	-8,45 %
	1.143,19	99,57 %	2.543,93	252,66	11,03 %	1.666,11	-877,82	-34,51 %
	1.116,07	-329,97 %	1.622,81	168,51	11,59 %	569,26	-1.053,55	-64,92 %
	12,10 %		15,48 %	-0,02 %		5,43 %	-10,05 %	

Mio. EUR

	Abweichung 2021/22 zu 2020/21		2022/23	Abweichung 2022/23 zu 2021/22		2023/24	Abweichung 2023/24 zu 2022/23	
	absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
	-101	-0,48 %	21.392	638	3,07 %	22.073	681	3,19 %
	8.413	13,94 %	72.108	3.340	4,86 %	76.392	4.284	5,94 %

# 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 2023/24

Der Vorstand und der Aufsichtsrat werden der Hauptversammlung am 3. Juli 2024 folgende Aufsichtsratsvergütung sowie Höhe des Sitzungsgeldes vorschlagen:

Vorsitzender	120.000 EUR
Stellvertreter des Vorsitzenden	90.000 EUR
Mitglied	60.000 EUR
Vorsitzender eines Ausschusses (sofern nicht Aufsichtsratsvorsitzender)	30.000 EUR
Sitzungsgeld	500 EUR

Vorbehaltlich der Genehmigung durch die Hauptversammlung am 3. Juli 2024 beträgt die Aufsichtsratsvergütung für das Geschäftsjahr 2023/24 inklusive Sitzungsgeldern insgesamt 590.500 EUR (2022/23: 513.000 EUR).

Die Auszahlung der Aufsichtsratsvergütung inklusive Sitzungsgeldern für das Geschäftsjahr 2023/24 erfolgt innerhalb von 14 Tagen nach der Hauptversammlung am 3. Juli 2024.

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 2023/24 geschuldete und im Juli 2024 ausbezahlte Vergütung sowie Sitzungsgelder der Mitglieder des Aufsichtsrates stellen sich vorbehaltlich der Genehmigung durch die Hauptversammlung am 3. Juli 2024 im Detail wie folgt dar:

#### GESCHÄFTSJAHR 2023/24

Mitglied des Aufsichtsrates	Vergütung	Sitzungsgelder	Summe
Dr. Wolfgang Eder (Vorsitzender)	120.000	11.000	131.000
Dr. Heinrich Schaller (Stv. Vorsitzender)	90.000	11.000	101.000
KR Dr. Franz Gasselsberger, MBA <sup>1</sup>	90.000	6.000	96.000
Mag. Ingrid Jörg	60.000	6.000	66.000
Dr. Florian Khol	60.000	5.000	65.000
Mag. Maria Kubitschek	60.000	6.000	66.000
Prof. Elisabeth Stadler	60.000	5.500	65.500
<b>Gesamt</b>	<b>540.000</b>	<b>50.500</b>	<b>590.500</b>

<sup>1</sup> Mitglied des Aufsichtsrates und Vorsitzender des Prüfungsausschusses.

EUR

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrates für das Geschäftsjahr 2022/23 hat sich wie folgt dargestellt:

#### 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 <sup>1</sup>	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 † <sup>2</sup>	25.000	2.500	27.500
<b>Gesamt</b>	<b>475.000</b>	<b>38.000</b>	<b>513.000</b>

<sup>1</sup> Mitglied des Aufsichtsrates und Vorsitzender des Prüfungsausschusses.

<sup>2</sup> Verstorben am 27. September 2022.

EUR

## E. SONSTIGE INFORMATIONEN UND ERLÄUTERUNGEN

Für das Geschäftsjahr 2023/24 wurde von der gültigen Vergütungspolitik für die Mitglieder des Vorstandes und von der gültigen Vergütungspolitik für die Mitglieder des Aufsichtsrates nicht abgewichen.

Linz, am 4. Juni 2024

Wolfgang Eder e. h.  
Vorsitzender des Aufsichtsrates

Linz, am 3. Juni 2024

Herbert Eibensteiner e. h.  
Vorsitzender des Vorstandes

Gerald Mayer e. h.  
Mitglied des Vorstandes

Franz Kainersdorfer e. h.  
Mitglied des Vorstandes

Reinhard Nöbauer e. h.  
Mitglied des Vorstandes

Carola Richter 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](http://www.voestalpine.com)

**voestalpine**

ONE STEP AHEAD.