

Vergütungsbericht 2020 / 2021

Im nachfolgenden Vergütungsbericht nach § 162 Aktiengesetz (AktG) werden die Vergütungen der gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der thyssenkrupp AG im Geschäftsjahr 2020 / 2021 dargestellt und erläutert.

Um die Einordnung der gemachten Angaben zu erleichtern und das Verständnis zu fördern, werden auch die im Geschäftsjahr 2020 / 2021 geltenden Vergütungssysteme für den Vorstand und den Aufsichtsrat in ihren Grundzügen dargestellt. Ausführliche Informationen dazu finden sich auf der Internetseite der Gesellschaft unter www.thyssenkrupp.com > Unternehmen > Management > Corporate Governance > Vergütungssystem / Vergütungsbericht.

► www.thyssenkrupp.com > Unternehmen > Management > Corporate Governance > Vergütungssystem / Vergütungsbericht

Rückblick auf das Vergütungsjahr 2020 / 2021

Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder

Das aktuelle System der Vergütung für die Mitglieder des Vorstands der thyssenkrupp AG wurde vom Aufsichtsrat – nach Vorbereitung durch den Personalausschuss – in Übereinstimmung mit §§ 87 Abs. 1, 87a Abs. 1 AktG beschlossen und von der Hauptversammlung am 5. Februar 2021 mit einer Mehrheit von 96,70% des vertretenen Kapitals gebilligt. Eine Gegenüberstellung der wesentlichen Merkmale des aktuellen und des bisherigen Systems ist unter dem obengenannten Link auf der Internetseite der Gesellschaft veröffentlicht.

Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungssystems für die Aufsichtsratsmitglieder

Das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat, das in § 14 der Satzung geregelt ist, wurde von der Hauptversammlung am 5. Februar 2021 mit einer Mehrheit von 99,71% des vertretenen Kapitals ebenfalls gebilligt. Damit wurde das am 17. Januar 2014 durch die Hauptversammlung beschlossene System ohne Veränderungen bestätigt.

Anwendung des Vorstandsvergütungssystems im Geschäftsjahr 2020 / 2021

Die laufenden Vorstandsdienstverträge der aktiven Vorstandsmitglieder wurden über entsprechende Änderungsvereinbarungen rückwirkend zum 1. Oktober 2020 angepasst, sodass das Vergütungssystem im Geschäftsjahr 2020 / 2021 für alle aktiven Vorstandsmitglieder zur Anwendung kam. Darüber hinaus wurden den Vorstandsmitgliedern im Sinne des § 162 AktG im Geschäftsjahr 2020 / 2021 einzelne Vergütungen gewährt, die in früheren Geschäftsjahren unter dem seinerzeit geltenden Vergütungssystem zugesagt worden waren. Diese Vergütungen werden im Folgenden, sofern einschlägig, ebenfalls dargestellt und erläutert.

Das Vergütungssystem, das die Hauptversammlung am 5. Februar 2021 gebilligt hat, galt im Geschäftsjahr 2020 / 2021 für alle aktiven Vorstandsmitglieder.

Der Personalausschuss überprüft regelmäßig die Angemessenheit und Üblichkeit der Vergütung der Vorstandsmitglieder und schlägt dem Aufsichtsrat bei Bedarf Anpassungen vor, um innerhalb des geltenden Rahmens ein marktübliches und zugleich wettbewerbsfähiges Vergütungspaket für die Vorstandsmitglieder sicherzustellen. Die Angemessenheit wurde zuletzt im Zuge der Erarbeitung des aktuellen Vorstandsvergütungssystems von einem unabhängigen externen Vergütungsexperten überprüft. Dabei wurde die Vergütung der thyssenkrupp Vorstandsmitglieder unter Berücksichtigung der Größenkriterien Umsatz, Mitarbeiter und Marktkapitalisierung den Unternehmen des DAX und MDAX gegenübergestellt; mit Blick auf die laufende Transformation wurden auch verschiedene

Szenarien für die Herauslösung weiterer Geschäftsfelder aus der Gruppe berücksichtigt. Im Ergebnis ist die Vergütung der thyssenkrupp Vorstandsmitglieder auch unter Berücksichtigung der laufenden Portfolio-Anpassungen weiterhin marktüblich. Die Angemessenheitsprüfung der Vorstandsvergütung innerhalb der Gruppe erfolgt jährlich anhand der Entwicklung der Vorstandsvergütung im Vergleich zur Entwicklung der Vergütung des oberen Führungskreises, definiert als die beiden Managementebenen unterhalb des Vorstands, und zur Entwicklung der Vergütung der Belegschaft insgesamt, definiert als Durchschnittsvergütung der Vollzeitbeschäftigten der Gruppe in Deutschland.

In Übereinstimmung mit dem geltenden Vergütungssystem hat der Aufsichtsrat konkrete Zielvergütungen für jedes Vorstandsmitglied festgelegt. Die Zielvergütungen der Vorstandsmitglieder sind im Geschäftsjahr 2020/2021 gegenüber dem Vorjahr nicht angepasst worden. Auch für das Geschäftsjahr 2021/2022 ist keine Anpassung der Zielvergütungen geplant.

Die Zielvergütungen der Vorstandsmitglieder sind gegenüber dem Vorjahr unverändert geblieben.

Ferner hat der Aufsichtsrat für jedes Vorstandsmitglied die Leistungskriterien in Bezug auf die erfolgsabhängigen, variablen Vergütungsbestandteile für das Geschäftsjahr 2020/2021 festgelegt, sofern sich diese nicht bereits direkt aus dem geltenden Vergütungssystem ergeben.

Beim Short Term Incentive (STI) haben unter anderem die positive Umsatzentwicklung, die stark von der Markterholung abhängig ist, und Restrukturierungen in allen Geschäften dazu geführt, dass die zu Beginn des Berichtsjahres gesetzten Ziele der finanziellen Leistungskriterien für das Geschäftsjahr 2020/2021 übertroffen werden konnten. In Bezug auf die individuelle Leistung wurden die vom Aufsichtsrat gesetzten Ziele in Summe zu 100% erreicht. Die im Geschäftsjahr 2020/2021 fällig gewordene Auszahlung aus der für das Geschäftsjahr 2017/2018 aufgelegten Tranche des Long Term Incentive (LTI) beläuft sich auf gut 53 % des Zielwerts.

Von den im Vergütungssystem gemäß den rechtlichen Vorgaben verankerten Möglichkeiten, vorübergehend vom Vergütungssystem abzuweichen oder bei Vorliegen bestimmter Umstände Anpassungen bei der Zielerreichung vorzunehmen, hat der Aufsichtsrat im abgelaufenen Geschäftsjahr keinen Gebrauch gemacht.

Anwendung des Vergütungssystems für den Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2020/2021

Das gegenüber den Vorjahren unveränderte Vergütungssystem für den Aufsichtsrat wurde vollständig wie in § 14 der Satzung der Gesellschaft geregelt angewendet.

Die Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2020 / 2021

Überblick über die Ausgestaltung des Vergütungssystems des Vorstands

Das Vergütungssystem entspricht den Anforderungen des Aktiengesetzes, insbesondere den Anforderungen des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II), und orientiert sich an den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 16. Dezember 2019. Das Vergütungssystem des Vorstands ist ein wichtiges Element der Ausrichtung der Gruppe und trägt wesentlich zur Förderung der Geschäftsstrategie und Steigerung der operativen Performance und damit zum langfristigen Erfolg der Gruppe bei. Es soll eine erfolgreiche und nachhaltige Unternehmensführung unterstützen; daher ist die Vergütung der Vorstandsmitglieder an die kurz- und langfristige Entwicklung der Gruppe gekoppelt. Durch die Wahl geeigneter Leistungskriterien werden gleichzeitig wichtige Anreize für die Umsetzung der strategischen Neuausrichtung der Gruppe gesetzt.

Dies beinhaltet, dass sich die Vergütung der Vorstandsmitglieder aus erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Elementen zusammensetzt. Die Zielgesamtvergütung des Vorstands besteht aus Festvergütung, Versorgungsentgelt bzw. betrieblicher Altersversorgung, Nebenleistungen, Zielbetrag des Short Term Incentive (STI) und Zielbetrag des Long Term Incentive (LTI). Hierbei handelt es sich überwiegend um erfolgsabhängige Vergütungselemente; Ziel ist hier, den Leistungsgedanken des Vergütungssystems zu stärken. Der Anteil des Zielbetrags des eine Laufzeit von vier Jahren umfassenden LTI an der Zielgesamtvergütung übersteigt den des STI. Damit wird sichergestellt, dass die variable Vergütung, die sich aus dem Erreichen langfristig orientierter Ziele ergibt, den Anteil aus kurzfristig orientierten Zielen übersteigt, und die Vergütungsstruktur somit insgesamt auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung ausgerichtet ist.

In der Tabelle auf der folgenden Seite werden die grundlegenden Bestandteile des Vergütungssystems sowie deren Ausgestaltung dargestellt. Die Bestandteile und ihre konkrete Anwendung im Geschäftsjahr 2020 / 2021 werden im Folgenden im Detail erläutert.

Das Vergütungssystem des Vorstands entspricht allen derzeit geltenden gesetzlichen und regulatorischen Anforderungen.

Gesamtübersicht Vergütungsbestandteile

VERGÜTUNGSBESTANDTEIL

	Bemessungsgrundlage/Parameter
Erfolgsunabhängige Vergütung	
Festvergütung	Die Festvergütung der Vorstandsmitglieder wird monatlich anteilig als Gehalt gezahlt
Nebenleistungen	Dienstwagen, Sicherheitsleistungen, Versicherungsprämien und Vorsorgeuntersuchungen als Regelleistung; weitere einmalige oder zeitlich begrenzte (Übergangs-) Leistungen bei Neueintritten mit ausdrücklichem Beschluss des Aufsichtsrats möglich
Betriebliche Altersversorgung	
Versorgungsentgelt	Seit dem 01.10.2019 neu bestellte Vorstandsmitglieder erhalten anstatt einer Zusage einer betrieblichen Altersversorgung ein jährlich in bar auszuzahlendes Versorgungsentgelt zur Eigenvorsorge. Besitzstandswahrung für Altzusagen.
Erfolgsabhängige Vergütung	
Short-Term Incentive (STI)	Zielbonusmodell Basis für die Zielerreichung: • 70 % finanzielle Leistungskriterien der Gruppe: 35 % Jahresüberschuss, 35 % Free Cashflow vor M & A • 30 % individuelle Leistung (operative und strategische Ziele im Zusammenhang mit der Transformation von thyssenkrupp) Aufsichtsrat legt finanzielle Ziele auf Basis der Jahresplanung und Kriterien der individuellen Leistung pro Geschäftsjahr fest Cap: 200 % des Zielbetrags
Long-Term Incentive (LTI)	Aktienbezogene Langfristvergütung Laufzeit: 4 Jahre Basis für die Zielerreichung: • 30 % relativer TSR (Ranking gegenüber den im Index STOXX® Europe 600 Basic Resources enthaltenen Einzelwerten) • 40 % ROCE • 30 % nichtfinanzielle Nachhaltigkeitsziele Cap: 200 % des Zielbetrags
Sonstige Vergütungsregelungen	
Share Ownership Guidelines (SOG)	Verpflichtung, Aktien der Gesellschaft im Wert eines Jahresfestgehalts (brutto) zu erwerben und zu halten Bis dieser Betrag erreicht ist, müssen Vorstandsmitglieder jährlich mindestens 25 % des Nettobetrags der mit Ablauf des Geschäftsjahres ausgezahlten erfolgsabhängigen Vergütung (STI + LTI) in Aktien der Gesellschaft investieren
Maximalvergütung	Begrenzung der für ein Geschäftsjahr gewährten Gesamtvergütung gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG: • Vorstandsvorsitzende: 9,0 Mio € • Ordentliche Vorstandsmitglieder: 4,5 Mio €
Abfindungs-Cap	Abfindungszahlungen von maximal zwei Jahresvergütungen; Vergütung für die Vertragsrestlaufzeit darf nicht überschritten werden
Malus- und Clawback Regelung	Malus: Bei schwerwiegendem Verstoß gegen geltendes Recht oder interne Richtlinien kann der Aufsichtsrat die variablen Vergütungsbestandteile (STI/LTI) für den jeweiligen Bemessungszeitraum teilweise reduzieren oder vollständig entfallen lassen Clawback: Möglichkeit des Aufsichtsrats der Rückforderung bereits ausgezahlter variabler Vergütungen bei nachträglichem Bekanntwerden eines Malus-Tatbestandes oder bei einem fehlerhaften Konzernabschluss (Differenzbetrag)

Erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile

Festvergütung

Die Festvergütung der Vorstandsmitglieder wird monatlich in gleichen Teilbeträgen gezahlt und stellt für die Vorstandsmitglieder ein sicheres und planbares Einkommen dar. Die aktuelle jährliche Festvergütung beträgt 1.340.000 € für die Vorstandsvorsitzende und 700.000 € für ordentliche Vorstandsmitglieder.

Nebenleistungen

Zusätzlich zur Festvergütung erhalten die Vorstandsmitglieder Nebenleistungen in Form von Sachbezügen; dies sind als Regelleistung ein Personenkraftwagen mit Fahrer zur dienstlichen und privaten Nutzung, Sicherheitsleistungen sowie Versicherungsprämien und medizinische Vorsorgeuntersuchungen. Prinzipiell stehen diese allen Vorstandsmitgliedern gleichermaßen zu, die Höhe variiert je nach persönlicher Situation.

Von der im Vergütungssystem vorgesehenen Möglichkeit, in bestimmten Einzelfällen für einen begrenzten Zeitraum weitere Leistungen zu gewähren, hat der Aufsichtsrat im vergangenen Geschäftsjahr keinen Gebrauch gemacht.

Versorgungsentgelt und betriebliche Altersversorgung

Wie für alle seit dem 1. Oktober 2019 neu bestellten Vorstandsmitglieder festgelegt, erhalten Martina Merz und Dr. Klaus Keysberg anstelle einer betrieblichen Altersversorgung ein Versorgungsentgelt in Form eines festen jährlichen Geldbetrags zur Eigenvorsorge. Dieser beläuft sich für ein ordentliches Vorstandsmitglied auf 280.000 € und für die Vorstandsvorsitzende auf 536.000 € pro Jahr und wird jeweils im Dezember ausgezahlt. Dadurch wird den Vorstandsmitgliedern ermöglicht, sich eigenverantwortlich und nach eigenem Ermessen um ihre Altersvorsorge zu kümmern; im Gegenzug entfällt die langfristige finanzielle Belastung für thyssenkrupp bei Bildung von Rückstellungen zur Finanzierung einer betrieblichen Altersversorgung.

Alle seit dem 1. Oktober 2019 neu bestellten Vorstandsmitglieder erhalten anstelle einer betrieblichen Altersversorgung ein Versorgungsentgelt in Form eines festen jährlichen Geldbetrags zur Eigenvorsorge.

Mit Dr. Klaus Keysberg ist zusätzlich vereinbart, dass die im Zuge seiner früheren Tätigkeit in der thyssenkrupp-Gruppe erworbene Altersversorgungszusage nach den Regeln der „Leistungsordnung C des Essener Verbandes“ (im Folgenden LO C-Zusage) unverändert fortgeführt wird. Diese wird als lebenslanges Ruhegeld ausgezahlt, wenn Dr. Klaus Keysberg entweder das Ruhestandsalter erreicht hat oder dauerhaft arbeitsunfähig ist.

Als zum 1. Februar 2013 erstmals bestelltes Vorstandsmitglied hat Oliver Burkhard auf Grundlage einer beitragsorientierten Regelung in den Vorjahren Leistungen aus einer betrieblichen Altersversorgung zugesagt bekommen, die ihm ebenfalls lebenslang als Ruhegeld ausgezahlt werden, wenn er das Ruhestandsalter erreicht hat oder dauerhaft arbeitsunfähig ist. Die Höhe des späteren Ruhegelds definiert sich über den Erwerb jährlicher Versorgungsbausteine und wächst damit über die Dauer der Dienstzeit schrittweise an. Das dabei vereinbarte maximale Ruhegeldniveau in Höhe von 350.000 € p.a. wurde im Jahr 2019 erreicht, so dass für den Aufbau diese Zusage seither keine laufenden Rückstellungen mehr anfallen.

Das Ruhestandsalter ist im Fall von Dr. Klaus Keysberg das vollendete 63. Lebensjahr und im Fall von Oliver Burkhard das vollendete 60. Lebensjahr, sofern zu diesem Zeitpunkt kein Dienstverhältnis mit der Gesellschaft mehr besteht. Wenn der Vorstandsvertrag von Dr. Klaus Keysberg nach Vollendung des 60. Lebensjahres, aber vor Vollendung des 63. Lebensjahres endet, weil das Dienstverhältnis nach dem 31. Juli 2024 nicht verlängert wird, kann die Altersleistung bereits ab

Beendigung des Vorstandsvertrags in Anspruch genommen werden, sofern Dr. Klaus Keysberg nicht eine ihm angebotene Verlängerung zu gleichwertigen oder für ihn günstigeren Bedingungen ablehnt oder die Nichtverlängerung auf einem vom ihm verschuldeten wichtigen Grund beruht.

Laufende Ruhegeldzahlungen werden im Fall von Oliver Burkhard um 1 % pro Jahr erhöht und im Fall der LO C-Zusage von Dr. Klaus Keysberg vom Essener Verband regelmäßig überprüft und gegebenenfalls den veränderten Verhältnissen angepasst.

Die Hinterbliebenenversorgung sieht bei den Ruhegeldzusagen eine Zahlung von 60 % des Ruhegelds für den Ehe- bzw. Lebenspartner und von 20 % für jedes unterhaltsberechtigten Kind vor; sie beträgt insgesamt maximal 100 % des regulären Ruhegeldanspruchs.

Die aufgewandten oder zurückgestellten Beträge sowie die Barwerte der Altersversorgungszusagen für die zum 30. September 2021 amtierenden Vorstandsmitglieder stellen sich wie folgt dar:

BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG DES VORSTANDS 2020 / 2021

alle Werte in Tsd €		Martina Merz		Oliver Burkhard		Dr. Klaus Keysberg ¹⁾	
		Vorsitzende des Vorstands seit 01.10.2019		Ordentliches Vorstandsmitglied seit 01.02.2013		Ordentliches Vorstandsmitglied seit 01.10.2019	
		2019 / 2020	2020 / 2021	2019 / 2020	2020 / 2021	2019 / 2020	2020 / 2021
Beträge nach IFRS	Versorgungsaufwand	—	—	1	1	360	157
	Barwert der Verpflichtung	—	—	11.819	11.271	360	486
Beträge nach HGB	Versorgungsaufwand	—	—	1	0	503	109
	Barwert der Verpflichtung	—	—	7.312	8.428	2.693	3.178

¹⁾ Wie oben dargestellt ist mit Dr. Klaus Keysberg zusätzlich vereinbart, dass die im Zuge seiner früheren Tätigkeit in der thyssenkrupp-Gruppe erworbene Altersversorgungszusage nach den Regeln der „Leistungsordnung C des Essener Verbandes“ unverändert fortgeführt wird. Die im Rahmen dieser Zusage in der Vergangenheit erworbenen Ansprüche sind bei den Angaben zum Versorgungsaufwand und zum Barwert der Verpflichtung nach HGB mit zu berücksichtigen, während die entsprechenden Angaben nach IFRS ausschließlich auf die im Zuge der Fortführung der Zusage während der Vorstandstätigkeit neu erworbenen Ansprüche abstellen.

Erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile

Short-Term Incentive (STI) 2020 / 2021

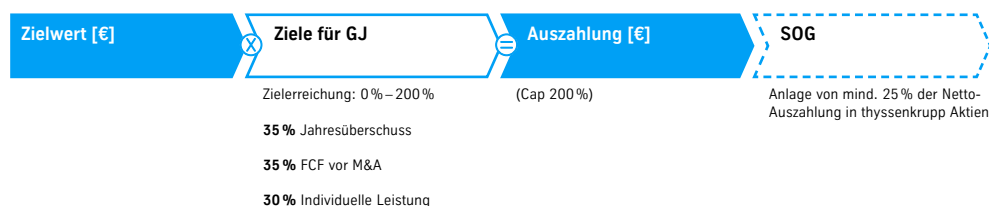
Funktionsweise

Der STI ist das kurzfristige variable Vergütungselement; es hat eine Laufzeit von einem Jahr. Die Höhe des STI bemisst sich zu 70 % an der Entwicklung zweier gleichgewichteter finanzieller Kernsteuerungsgrößen der Gruppe – des Jahresüberschusses und des Free Cashflow vor M & A – und zu 30 % an individuellen Leistungszielen.

Der STI ist das kurzfristige variable Vergütungselement und hat eine Laufzeit von einem Jahr.

Die Auszahlung aus dem STI berechnet sich wie folgt:

BERECHNUNG SHORT-TERM INCENTIVE (JÄHRLICHER BONUS)



Der maximale Auszahlungsbetrag aus dem STI ist insgesamt auf 200 % des Zielwerts begrenzt. Es gibt keine garantierte Mindestzielerreichung; die Auszahlung kann daher auch komplett entfallen.

Beitrag zur langfristigen Entwicklung der Gruppe

Der STI soll die fortlaufende Umsetzung der operativen Ziele sicherstellen, deren Erreichung als Grundlage für die langfristige Entwicklung der Gruppe von wesentlicher Bedeutung ist. Dabei betonen die finanziellen Leistungskriterien Jahresüberschuss und Free Cashflow vor M & A die konsequente Steigerung der Leistungsfähigkeit aller Geschäfte. Sie setzen Anreize in den Bereichen, in denen der größte Hebel zur Verbesserung des Cashflows erwartet wird. Im Hinblick auf die strategische Neuausrichtung von thyssenkrupp wird die Steigerung der Profitabilität der Geschäftsbereiche incentiviert.

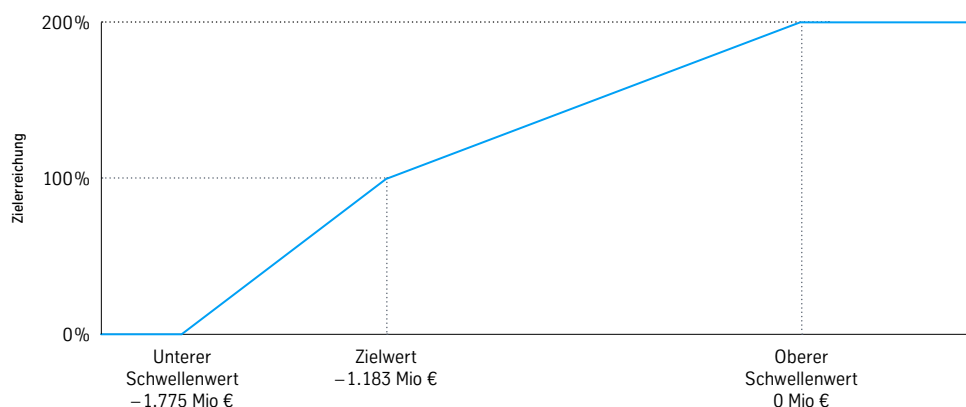
Zusätzlich kann über die Berücksichtigung der individuellen Leistung ein Schwerpunkt auf kollektive und individuelle Transformations- und Turnaround-Ziele gelegt werden, um so einen noch stärkeren Anreiz für den erfolgreichen Umbau von thyssenkrupp zu setzen.

Finanzielle Leistungskriterien

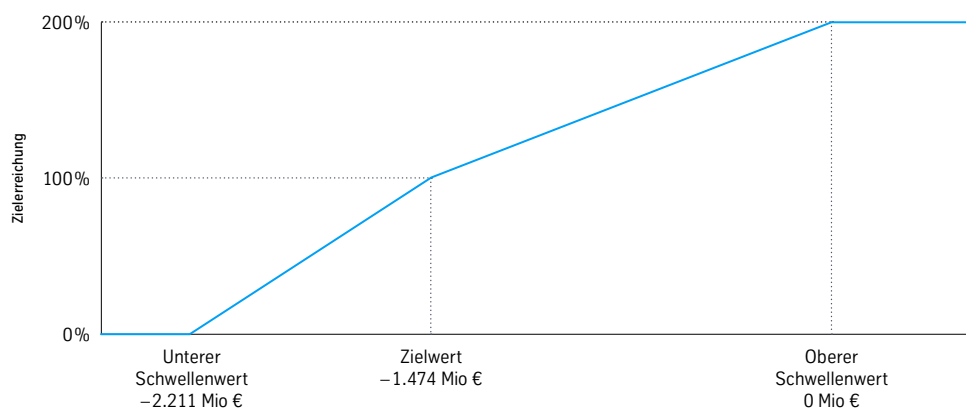
Zu Beginn des Geschäftsjahres hat der Aufsichtsrat die Ziel- und Schwellenwerte für die beiden finanziellen Leistungskriterien beschlossen. Der Zielwert des jeweiligen finanziellen Leistungskriteriums ist aus der Unternehmensplanung abgeleitet und entspricht einer Zielerreichung von 100 %. Der untere Schwellenwert beträgt 0 %, die Zielerreichung ist auf einen oberen Schwellenwert von 200 % begrenzt.

Für das Geschäftsjahr 2020/2021 gelten im Hinblick auf die jeweiligen finanziellen Ziele die im Folgenden dargestellten Zielerreichungskurven.

JAHRESÜBERSCHUSS



FREE CASHFLOW VOR M&A



In Bezug auf die für das Geschäftsjahr 2020 / 2021 maßgeblichen finanziellen Leistungskriterien hat der Aufsichtsrat nach Abschluss des Geschäftsjahres folgende Zielerreichungen festgestellt:

STI 2020 / 2021 ZIELERREICHUNG DER FINANZIELLEN LEISTUNGSKRITERIEN

Leistungskriterium	Schwellenwert für 0 % Zielerreichung	Zielwert für 100 % Zielerreichung	Schwellenwert für 200 % Zielerreichung	Ergebnis 2020 / 2021	Zielerreichung in %
Jahresüberschuss (Mio €)	-1.775	-1.183	0	-25	197,9
Free Cashflow vor M&A (Mio €)	-2.211	-1.474	0	-1.273	113,6

Individuelle Leistungskriterien

Um die individuelle Leistung der Vorstandsmitglieder zu bewerten, hat der Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2020/2021 die in der folgenden Tabelle aufgeführten Ziele festgelegt. Diese orientieren sich nicht nur an operativen, sondern vor allem an strategischen Aspekten und gelten für alle Vorstandsmitglieder gemeinsam. Damit soll der Anspruch unterstrichen werden, dass der gegenüber den Vorjahren auf drei Mitglieder verkleinerte Vorstand bewusst als Team agiert, das die vom Aufsichtsrat vorgegebenen Prioritäten gemeinsam angeht. Des Weiteren hat der Aufsichtsrat bewusst auf eine im Vorhinein vorgegebene Gewichtung der Ziele verzichtet, um Unterschiede in Bezug auf die tatsächliche Relevanz nach Ablauf des Geschäftsjahres sachgemäß berücksichtigen zu können. Die maximale Zielerreichung der individuellen Leistung beträgt ebenfalls 200%.

Nach Ablauf des Geschäftsjahres hat der Aufsichtsrat auf Grundlage der erzielten Ergebnisse die zugehörigen Zielerreichungen festgelegt, die ebenfalls der untenstehenden Tabelle zu entnehmen sind. Auch hier hat der Aufsichtsrat den Vorstand bewusst als Team betrachtet und die Zielerreichungen für alle drei Vorstandsmitglieder gemeinsam festgelegt.

Der Aufsichtsrat hat für das Geschäftsjahr 2020/2021 gemeinsame Ziele für die drei Vorstandsmitglieder festgelegt.

STI 2020 / 2021 – ERREICHUNG DER INDIVIDUELLEN ZIELE

Ziel	Bewertungsrelevante Kriterien	Erfolge 2020 / 2021	Zielerreichung 2020 / 2021
Transformation & Performance	Entwicklung Tracking Tool für die Transformation	Regelmäßige Berichterstattung gegenüber Aufsichtsrat und Öffentlichkeit entlang der Transformationskurve, inklusive Deep-dives zu ausgewählten Themen	100 %
	Entwicklung Tracking Tool für die operative Performance	Monatliches Reporting für alle wesentlichen finanziellen KPIs ergänzt durch wöchentliches Liquiditätsmonitoring in der Corona-Krise, quartalsweises Reporting auf Maßnahmenebene (insbesondere Restrukturierungen) und Performance Discussions mit Fokus auf Ergebnis-/ Werthebeln	
Portfolio- Maßnahmen	Erreichung einer entscheidungsfähigen Lösung für Steel Europe unter Aufrechterhaltung eines ausreichend breiten Optionenraums	Abschlussprüfung des Optionenraumes mit Strategen und Finanzinvestoren abgeschlossen – zuletzt Gespräche mit Liberty Steel beendet; sukzessive Schaffung der Voraussetzungen zur Vorsebständigung des Stahlbereichs und parallele Weiterentwicklung der „Stahlstrategie 20-30“	90 %
	Transaktionen im Segment MT: Fortschritt der Transaktionen ggü. Zeitplan / Veräußerungserlös ggü. Potenzial	Verkauf (Signing) des Mining-, Infrastructure- und Carbon Components-Geschäfts sowie für das Edelstahlwerk im italienischen Terni (AST); Umsetzung der Schließung von Grobblech	
People & Culture	Steuerung erforderlicher Personalmaßnahmen zur Krisenbewältigung (Anpassungen, Flexibilisierung und Kosten)	Corona-Schutzmaßnahmen (inkl. Impfkampagne) konsequent umgesetzt; situationsbezogene Steuerung von Kurzarbeit (bis zu 30.000 MA) und sukzessive Umsetzung der mit den Sozialpartnern vereinbarten Restrukturierungen (bis zu 12.000 FTE)	110 %
	Implementierung eines repräsentativen Messsystems (Mikrozensus) zur Messung der Mitarbeiterzufriedenheit im Transformationsprozess und darüber hinaus	Globaler „Employee Pulse Check“ als neues und schnelles Feedback-Format zur Mitarbeiterzufriedenheit und wichtigen Treibern für Veränderung erstmals durchgeführt und etabliert	
	Konzept, Zeit- und Maßnahmenplan sowie erste Schritte zur Entwicklung einer nachhaltigen performance-orientierten Führungskultur	Weiterentwickelter HR-Performance-Management-Ansatz, der die Vereinbarung und Erreichung individueller Leistungs- und Entwicklungsziele mit Start zum GJ 2021 / 2022 in einem gemeinsamen Prozess vereint; neue Formate zur Kommunikation (klar:text) und für die Zusammenarbeit (lean & agile)	
gesamt			100 %

Zielerreichung STI 2020 / 2021

Für das Geschäftsjahr 2020 / 2021 ergibt sich für den STI damit die folgende Gesamtzielerreichung:

STI 2020 / 2021 ZUSAMMENFASSUNG

	Zielbetrag (€)	Zielerreichung Jahresüberschuss (Gewichtung: 35 %)	Zielerreichung FCF vor M&A (Gewichtung: 35 %)	Zielerreichung Individuelle Leistung (Gewichtung: 30 %)	Gesamt- zielerreichung	Auszahlungs- betrag (€)
Martina Merz	1.250.000	197,9 %	113,6 %	100,0 %	139,0 %	1.737.813
Oliver Burkhard	680.000	197,9 %	113,6 %	100,0 %	139,0 %	945.370
Dr. Klaus Keysberg	680.000	197,9 %	113,6 %	100,0 %	139,0 %	945.370

Die Beträge, die sich aus der obenstehenden Tabelle ergeben, werden im Dezember 2021 an die Vorstandsmitglieder ausgezahlt; sie werden daher im Sinne von § 162 Abs. 1 AktG der im Geschäftsjahr 2021 / 2022 gewährten und geschuldeten Vergütung zugerechnet.

Auszahlungen aus dem Short-Term Incentive (STI) und der Sondervergütung für das Geschäftsjahr 2019 / 2020

Die im Geschäftsjahr 2020 / 2021 gewährte und geschuldete Vergütung nach § 162 Abs. 1 AktG umfasst dagegen den STI für das Geschäftsjahr 2019 / 2020, der im Dezember 2020 zur Auszahlung fällig gewesen wäre, sowie die im Dezember 2020 an die Vorstandsmitglieder ausgezahlte Sondervergütung.

Short-Term Incentive (STI) für das Geschäftsjahr 2019 / 2020

Der STI für das Geschäftsjahr 2019 / 2020 basiert auf dem damals gültigen Vergütungssystem. Die Zielerreichung bemisst sich nach der Entwicklung der drei Kennzahlen Ergebnis vor Zinsen und Steuern (EBIT), Free Cashflow vor M & A (FCF vor M & A) und Gesamtkapitalrentabilität (ROCE) der Gruppe für das jeweilige Geschäftsjahr sowie zusätzlich einem Bonus-Malus-Faktor, um weitere nichtfinanzielle strategische Zielsetzungen zu berücksichtigen; s. dazu auch die detaillierten Ausführungen im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2019 / 2020.

Die Geschäftsentwicklung von thyssenkrupp war im Geschäftsjahr 2019 / 2020 maßgeblich von den Auswirkungen der Corona-Pandemie beeinträchtigt. Infolgedessen wurden die gesetzten Schwellenwerte für EBIT, Free Cashflow vor M & A und ROCE allesamt nicht erreicht; die daraus resultierende Zielerreichung beläuft sich somit auf 0 %. Die Vorstandsmitglieder haben daher im Dezember 2020 keine STI-Auszahlung für das Geschäftsjahr 2019 / 2020 erhalten.

Die Vorstandsmitglieder haben für das Geschäftsjahr 2019 / 2020 keine STI-Auszahlung erhalten.

Sondervergütung für das Geschäftsjahr 2019 / 2020

Wie dargestellt haben die Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2019 / 2020 keine STI-Auszahlung erhalten. Gleichwohl hat der Vorstand im Geschäftsjahr 2019 / 2020 Außergewöhnliches geleistet: Unter den erschwerten Bedingungen der Corona-Pandemie wurde der Verkauf von thyssenkrupp Elevator zügig zum 31. Juli 2020 vollzogen und dabei ein hervorragender Erlös erzielt. Damit konnten die Bilanzkennzahlen erheblich verbessert und der weitere Umbau des Unternehmens ermöglicht werden; diesen hat der auf drei Mitglieder verkleinerte Vorstand unter der Führung von Martina Merz neben der akuten Krisenbewältigung konsequent weiter vorangetrieben. Der Aufsichtsrat hat daher in der Sitzung am 18. November 2020 entschieden, diese besonderen Leistungen über die im damaligen Vergütungssystem vorgesehene Möglichkeit der Gewährung einer einmaligen Sondervergütung zu würdigen. Diese Sondervergütung belief sich für Martina Merz auf 500.000 € sowie für Oliver Burkhard und Dr. Klaus Keysberg auf je 200.000 € und wurde im Dezember 2020 an die Vorstandsmitglieder ausgezahlt.

Die Vorstandsmitglieder haben für 2019 / 2020 eine Sondervergütung erhalten, die im Dezember 2020 ausgezahlt wurde.

Über die Gewährung dieser Sondervergütung wurde im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2019 / 2020 sowie auf der Hauptversammlung am 5. Februar 2021 ausführlich berichtet.

Ausblick auf die individuellen Ziele für den STI 2021 / 2022

Für das Geschäftsjahr 2021 / 2022 hat der Aufsichtsrat die folgenden individuellen Ziele für den STI festgelegt, die wiederum für alle Vorstandsmitglieder gemeinsam gelten:

- Schaffung der Voraussetzungen und Vorbereitung der Entscheidungsgrundlagen für eine mögliche Verselbstständigung von Steel Europe
- Fortsetzung der Portfoliomaßnahmen inklusive Adressieren von Wachstumsfeldern im Rahmen der Entwicklung von „Future tk“
- Weiterentwicklung der Performance – Themenfelder (u.a. Verbesserung der innerjährlichen Prognose-Qualität, Fortsetzung Restrukturierungsmaßnahmen sowie weitere Verstärkung der Performance – Führungskultur)
- Weitere Gestaltung und Etablierung einer zukunftsorientierten Arbeitskultur („new ways of working“) sowie stärkere Fokussierung in der Arbeitgeber-Außendarstellung auf Technologie- und Innovationsthemen zur Gewinnung und Bindung von Talenten und Potenzialen

Long-Term Incentive (LTI) 2020 / 2021

Funktionsweise

Das zweite erfolgsabhängige Vergütungselement ist der LTI, der mit einer Performance-Periode von vier Jahren auf eine langfristige Anreizwirkung ausgerichtet ist. Der LTI ist zudem aktienbasiert ausgestaltet; hierdurch werden die Interessen des Vorstands und die der Aktionäre noch besser in Einklang miteinander gebracht.

Der LTI ist mit einer Performance-Periode von vier Jahren auf eine langfristige Anreizwirkung ausgerichtet.

Der LTI wird in jährlichen Tranchen ausgegeben. Vor Ausgabe der jeweils neuen Tranche legt der Aufsichtsrat anspruchsvolle Ziel- und Schwellenwerte für die folgenden drei additiv verknüpften Leistungskriterien fest, sofern sich diese nicht bereits direkt aus dem geltenden Vergütungssystem ergeben:

- relativer Total Shareholder Return (TSR) (Gewichtung 30 %).
- Return on Capital Employed (ROCE) (Gewichtung 40 %).
- Nachhaltigkeit (Gewichtung 30 %).

Die Ziel- und Schwellenwerte bleiben über die gesamte vierjährige Laufzeit der Tranche gültig; während der vierjährigen Laufzeit stellt der Aufsichtsrat nach Ablauf eines jeden Geschäftsjahres fest, ob und in welchem Umfang die Ziele erreicht worden sind (Details zur Bestimmung der jährlichen Zielerreichungsgrade finden sich weiter unten).

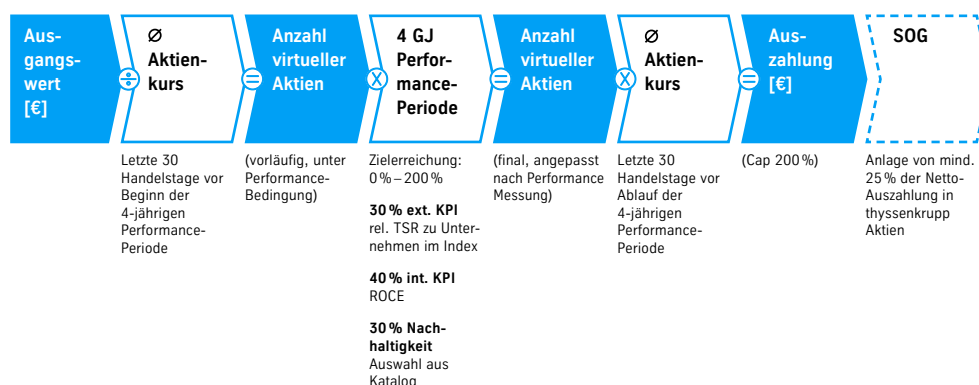
Zu Beginn jeder Tranche wird den Vorstandsmitgliedern eine bestimmte Anzahl virtueller Aktien zunächst vorläufig zugeteilt. Diese wird ermittelt durch Division des Ausgangswerts (Zielbetrag) durch den durchschnittlichen Kurs der thyssenkrupp Aktie, berechnet als das arithmetische Mittel der Schlusskurse an den letzten 30 Börsenhandelstagen vor Beginn des Geschäftsjahres, für das die jeweilige LTI Tranche begeben wird; dabei wird kaufmännisch auf ganze Stücke auf- oder abgerundet. Die vorläufig zugeteilte Anzahl virtueller Aktien kann somit von Jahr zu Jahr schwanken.

Die Anzahl virtueller Aktien, die den Vorstandsmitgliedern nach Ablauf der vierjährigen Performance-Periode final zugeteilt wird, bestimmt sich unter Berücksichtigung der Gewichtung der Leistungskriterien als das arithmetische Mittel der vier jahresbezogenen Zielerreichungsgrade. Diese Gesamtzielerreichung wird mit der Anzahl der vorläufig zugeteilten virtuellen Aktien multipliziert, um die finale Anzahl der verdienten virtuellen Aktien zu berechnen.

Um den finalen Auszahlungsbetrag zu bestimmen, wird die am Ende der Performance-Periode erreichte finale Anzahl virtueller Aktien mit dem durchschnittlichen Kurs der thyssenkrupp-Aktie, berechnet als das arithmetische Mittel der Schlusskurse an den letzten 30 Börsenhandelstagen des letzten Geschäftsjahres der vierjährigen Performance-Periode, multipliziert. Anstelle einer Barauszahlung kann der LTI durch Entscheidung des Aufsichtsrats auch ganz oder teilweise in Aktien der thyssenkrupp AG gewährt werden.

Die tatsächliche Auszahlung aus dem LTI berechnet sich damit wie folgt:

BERECHNUNG LONG-TERM INCENTIVE (LTI)



Der so errechnete Auszahlungsbetrag ist auf 200 % des LTI-Zielbetrags begrenzt.

Beitrag zur langfristigen Entwicklung der Gruppe

Der Aktienbezug des LTI ermöglicht die Teilhabe der Vorstandsmitglieder an der relativen und absoluten Entwicklung des Aktienkurses, sodass die Ziele des Managements und die Interessen der Aktionäre noch stärker in Einklang miteinander gebracht werden. Hierdurch erhält der Vorstand einen Anreiz, den Unternehmenswert langfristig und nachhaltig zu steigern. Mit der Implementierung des relativen Total Shareholder Return wird zudem ein externes, auf den Kapitalmarkt ausgerichtetes Leistungskriterium genutzt, das einen Vergleich mit relevanten Wettbewerbern ermöglicht. Dadurch wird ein Anreiz zur langfristigen Outperformance der Wettbewerber gesetzt.

Der ROCE als weiteres finanzielles Leistungskriterium dient der Portfoliooptimierung und setzt die Anreize so, dass vornehmlich die profitablen Geschäfte von thyssenkrupp weitergeführt werden. Dadurch wird unsere Leistungsfähigkeit zusätzlich gestärkt.

Die Berücksichtigung nicht-finanzieller Nachhaltigkeitskriterien im LTI betont unsere soziale und ökologische Verantwortung sowie unser Ziel einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung.

Zugewillte virtuelle Aktien für die im Geschäftsjahr 2020 / 2021 aufgelegte LTI-Tranche

Für die im Geschäftsjahr 2020/2021 aufgelegte LTI-Tranche wurden den Vorstandsmitgliedern insgesamt 728.242 virtuelle Aktien (Wertrechte) vorläufig zugeteilt:

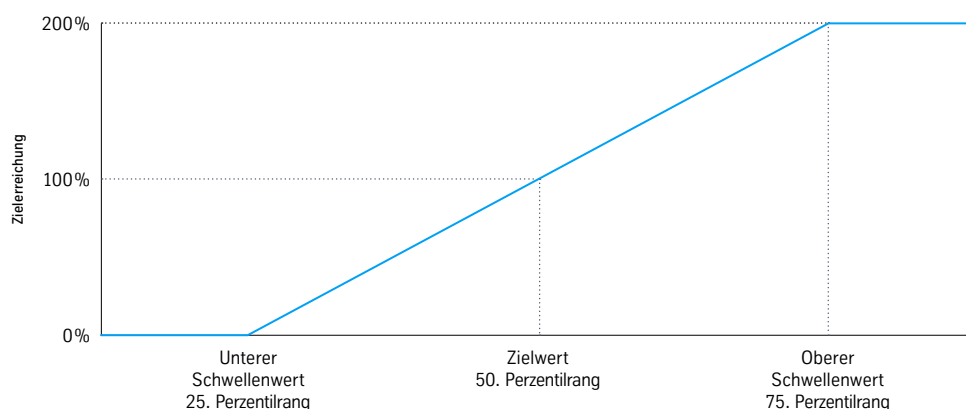
LTI-TRANCHE 2020 / 2021 – ZUTEILUNG

	LTI-Zielbetrag (€)	Zuteilungskurs (€) (Ø Kurs der thyssenkrupp Aktie)	Anzahl vorläufig zugeteilter virtueller Aktien	Anzahl maximal möglicher virtueller Aktien (200 % Zielerreichung)
Martina Merz	2.000.000	5,63	355.240	710.480
Oliver Burkhard	1.050.000	5,63	186.501	373.002
Dr. Klaus Keysberg	1.050.000	5,63	186.501	373.002

Finanzielle Leistungskriterien für die im Geschäftsjahr 2020 / 2021 aufgelegte LTI-Tranche

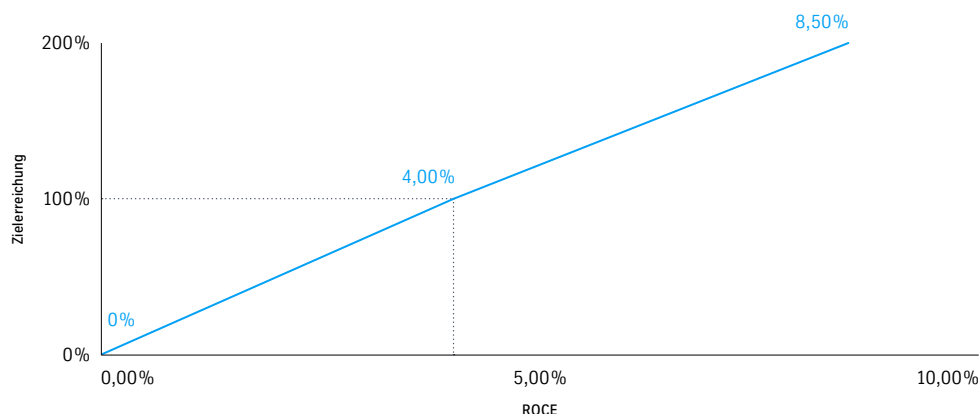
Die nachfolgend dargestellten Ziel- und Schwellenwerte für die beiden Leistungskriterien relativer Total Shareholder Return (TSR) und Return on Capital Employed (ROCE) gelten über die gesamte vierjährige Laufzeit der Tranche:

RELATIVER TOTAL SHAREHOLDER RETURN



Beim relativen TSR sind die Ziel- und Schwellenwerte für den Vergleich der Performance von thyssenkrupp mit der TSR-Performance der Unternehmen des STOXX® Europe 600 Basic Resources bereits im geltenden Vergütungssystem fest verankert. Die TSR-Performance berechnet sich pro Geschäftsjahr anhand der Aktienkursentwicklung zuzüglich ausgeschütteter Dividenden. Für den Start- und den Endwert wird der durchschnittliche Aktienkurs, berechnet als das arithmetische Mittel der Schlusskurse an den letzten 30 Börsenhandelstagen vor Beginn bzw. vor Ende des Geschäftsjahres, herangezogen. Auf dieser Grundlage wird die TSR-Performance aller Unternehmen einschließlich thyssenkrupp in eine Rangfolge gebracht. Die Zielerreichung bestimmt sich sodann aus der Positionierung von thyssenkrupp auf der obenstehenden Zielerreichungskurve, gemessen als Perzentilrang, wobei bei Zwischenwerten auf das jeweils volle Perzentil aufgerundet wird.

RETURN ON CAPITAL EMPLOYED (ROCE)



Der Zielwert und die Schwellenwerte für den ROCE wurden vom Aufsichtsrat vor Beginn der Zuteilung der Tranche 2020/2021 auf Grundlage der jeweiligen Renditeerwartungen festgelegt. Die Zielerreichung wird für jedes Geschäftsjahr während der vierjährigen Performance-Periode im Vergleich zum vor Beginn der Tranche festgelegten Zielwert gemessen und anhand der obenstehenden Zielerreichungskurve festgestellt.

Nachhaltigkeitsziele für die im Geschäftsjahr 2020/2021 aufgelegte LTI-Tranche

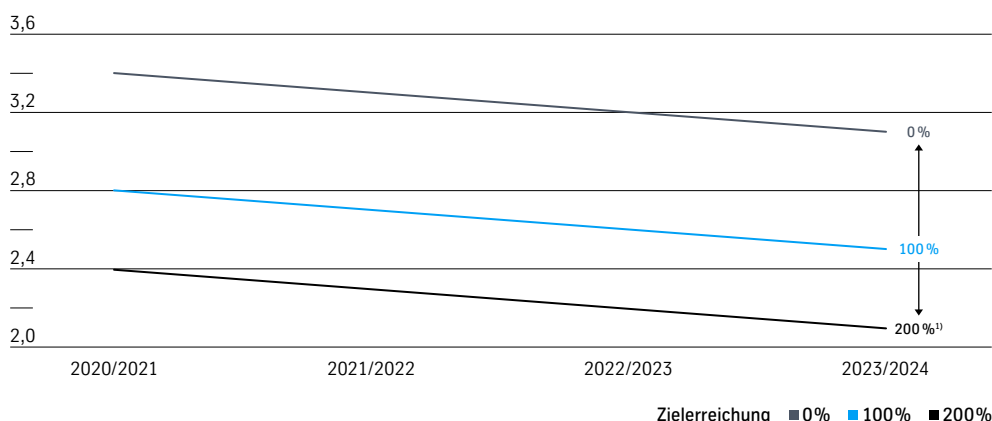
Neben den finanziellen Leistungskriterien TSR-Performance und ROCE werden zu 30 % Nachhaltigkeitsziele berücksichtigt, die im Rahmen der Unternehmenssteuerung bei thyssenkrupp als sogenannte Indirekt Finanzielle Ziele (IFTs) formuliert sind. Dafür hat der Aufsichtsrat vor Ausgabe der Tranche 2020/2021 aus einem Kriterienkatalog zwei je gleich gewichtete, konkrete Nachhaltigkeitsziele/IFTs im Sinne von Leistungskriterien ausgewählt, die über die vierjährige Performance-Periode für die Tranche maßgeblich sind:

- Reduktion der Unfallrate auf 2,5 pro 1 Mio Arbeitsstunden innerhalb der Gruppe bis 2023/2024 (Gewichtung 15 %).
- Steigerung des Anteils von Frauen in Führungspositionen innerhalb der Gruppe auf 15 % bis 2023/2024 (Gewichtung 15 %).

Die Nachhaltigkeitsziele sind mittels konkret messbarer Kennzahlen formuliert, für die der Aufsichtsrat die folgenden Ziel- und Schwellenwerte beschlossen hat, die für die gesamte vierjährige Laufzeit der Tranche gelten. Die Zielerreichung wird jahresbezogen über den vierjährigen Performance-Zeitraum innerhalb einer Spannweite zwischen 0 und 200 % gemessen.

Der Aufsichtsrat hat für die LTI-Tranche 2020 / 2021 zwei Nachhaltigkeitsziele ausgewählt, die für die vierjährige Performance-Periode maßgeblich sind.

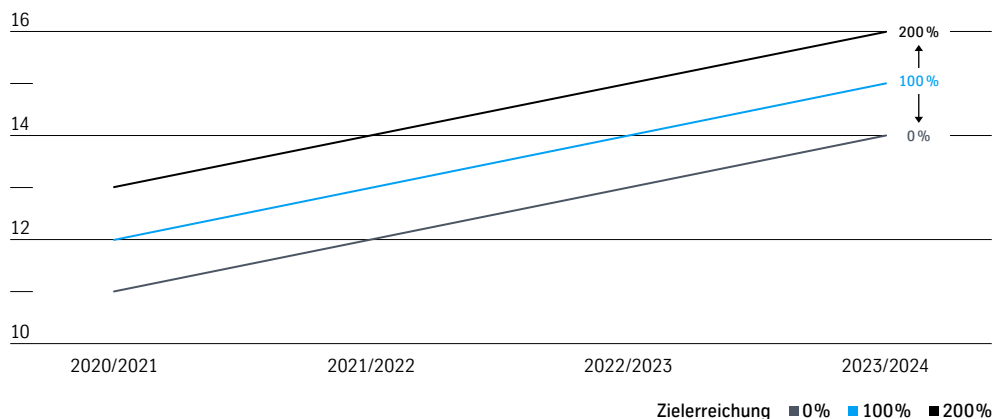
ZIEL- UND SCHWELLENWERTE FÜR DIE UNFALLRATE pro 1 Mio Arbeitsstunden auf Gruppenebene bis 2023/2024



¹⁾ Asymmetrisch gestalteter Zielerreichungskorridor, da eine weitere Steigerung auf bereits hohem Niveau zunehmend schwieriger zu erreichen ist. Ca. 70 % der thyssenkrupp Unternehmen sind bereits unfallfrei. Auf diesem Niveau ist keine weitere Steigerung mehr möglich, wohl aber eine Verschlechterung.

ZIEL- UND SCHWELLENWERTE FÜR DEN ANTEIL VON FRAUEN

auf Führungspositionen auf Gruppenebene bis 2023/2024



Jahresbezogene Zielerreichungsgrade der Leistungskriterien für die im Geschäftsjahr 2020 / 2021 aufgelegte LTI-Tranche

Wie dargestellt, werden die Zielerreichungen der für den LTI zugrunde gelegten Leistungskriterien jahresbezogen ermittelt. Für das Geschäftsjahr 2020/2021 hat der Aufsichtsrat folgende Zielerreichungen festgestellt:

LTI 2020 / 2021 - 2023 / 2024: JAHRESBEZOGENE ZIELERREICHUNG 2020 / 2021

Leistungskriterium	Gewichtung	Schwellenwert für 0 % Zielerreichung	Zielwert für 100 % Zielerreichung	Schwellenwert für 200 % Zielerreichung	Ergebnis 2020 / 2021	Zielerreichung
Relativer Total Shareholder Return (Perzentil)	30 %	25	50	75	69	176,0 %
Return on Capital Employed (%)	40 %	0,0	4,0	8,5	3,362	84,1 %
Unfallrate pro 1 Mio Arbeitsstunden	15 %	3,4	2,8	2,4	2,6	150,0 %
Anteil von Frauen in Führungspositionen (%)	15 %	11	12	13	12,2	120,0 %
Gesamt	100 %					126,9 %

Auszahlung aus dem Long-Term Incentive (LTI) 2017 / 2018

Im Geschäftsjahr 2020/2021 wurde die Tranche des LTI zur Auszahlung fällig, die für das Geschäftsjahr 2017/2018 begeben wurde und die auf dem damals gültigen Vergütungssystem basiert. Ausschlaggebende Faktoren waren hier die Wertgenerierung – gemessen an der Kennzahl thyssenkrupp Value Added (tkVA) – sowie die Entwicklung des Kurses der thyssenkrupp Aktie. Die Laufzeit der Tranche 2017/2018 begann zum 1. Oktober 2017 und umfasste insgesamt vier Geschäftsjahre (dreijähriger tkVA-Performance-Zeitraum und Aktienkursentwicklung im 1. Quartal des darauffolgenden Geschäftsjahres). Siehe dazu auch die detaillierten Ausführungen im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2017/2018.

2020 / 2021 wurde die für 2017 / 2018 aufgelegte Tranche des LTI zur Auszahlung fällig.

Für das Leistungskriterium tkVA hatte der Aufsichtsrat einen Zielwert von 0 € festgelegt. Nach Ablauf des Performance-Zeitraums leitet sich der zugehörige Auszahlungsbetrag damit wie folgt her:

LTI-AUSZAHLUNG FÜR DIE TRANCHE 2017 / 2018¹⁾ – HERLEITUNG

Performance-Ziele	thyssenkrupp Value Added (tkVA) Kursentwicklung der thyssenkrupp Aktie
tkVA Performance-Zeitraum	2017 / 2018 – 2019 / 2020
Relevanter Aktienkurs	Ø Aktienkurs Q1 GJ 2020 / 2021 ggü. Ø Aktienkurs Q1 GJ 2017 / 2018
Verknüpfung	Multiplikativ
Mögliche Zielerreichung	0 – 250 %
Vorläufig gewährte Anzahl virtueller Aktien	Zielbetrag: 950.000 € Ø Aktienkurs Q1 GJ 2017 / 2018: 23,20 €  40.948 virtuelle Aktien
Zielerreichung tkVA	Der tatsächlich im Durchschnitt erreichter tkVA liegt 2.596 Mio € über dem Ziel-tkVA; dies führt zu einer Erhöhung der Anzahl zugeteilter virtueller Aktien um 129,80 %
Endgültig gewährte Anzahl virtueller Aktien	(100 % + 129,80 %) x 40.948 virtuelle Aktien = 94.099 virtuelle Aktien
Auszahlung	94.099 virtuelle Aktien Ø Aktienkurs Q1 GJ 2020 / 2021: 5,40 €  508.134,60 €

¹⁾ Am Beispiel eines ordentlichen Vorstandsmitglieds mit einem Ausgangswert von 950.000 €

Aufgrund des erreichten tkVA und der Aktienkursentwicklung wurden an die untenstehend aufgeführten gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Vorstands im Januar 2021 die folgenden Beträge ausgezahlt:

LTI-TRANCHE 2017 / 2018 – ZUSAMMENFASSUNG

		Ausgangswert (€)	Ø Aktienkurs Q1 GJ 2017 / 2018 (€)	Anzahl vorläufig zugeteilter virtueller Aktien	tkVA-Zielerreichung	Anzahl endgültig zugeteilter virtueller Aktien	Ø Aktienkurs Q1 GJ 2020 / 2021 (€)	Auszahlungsbetrag (€)
Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands	Oliver Burkhard	950.000	23,20	40.948	229,8 %	94.099	5,40	508.134,60
	Guido Kerkhoff	1.050.000	23,20	45.259	229,8 %	104.005	5,40	561.627,00
Frühere Mitglieder des Vorstands	Dr. Donatus Kaufmann	950.000	23,20	40.948	229,8 %	94.099	5,40	508.134,60
	Dr. Heinrich Hiesinger	1.528.767	23,20	65.895	229,8 %	151.427	5,40	817.705,80

Martina Merz und Dr. Klaus Keysberg haben dem Vorstand der thyssenkrupp AG im Geschäftsjahr 2017 / 2018 noch nicht angehört, sodass sie aus der damals für den Vorstand aufgelegten Tranche auch keine Auszahlungen erhalten haben.

Ausblick auf die Nachhaltigkeitsziele für die LTI-Tranche 2021 / 2022

Für die im Geschäftsjahr 2021 / 2022 aufzulegende LTI-Tranche mit Laufzeit 2021 / 2022 bis 2024 / 2025 hat der Aufsichtsrat folgende Nachhaltigkeitsziele ausgewählt:

- Reduktion der Emissionsintensität um jährlich je 1 t CO₂ Äquivalent pro 1 Mio € Umsatz auf Gruppenebene (ohne Steel Europe und AST) bis 2024 / 2025 (Gewichtung 15 %).

- Steigerung der produzierten Menge bilanziell klimaneutralen Stahls bei Steel Europe von 20.000 t im Geschäftsjahr 2021 / 2022 auf 500.000 t im Geschäftsjahr 2024 / 2025 (Gewichtung 15 %).

Die obenstehenden Nachhaltigkeitsziele gelten für die gesamte vierjährige Laufzeit der Tranche mit der Maßgabe, dass das Ziel „Steigerung der produzierten Menge bilanziell klimaneutralen Stahls“ mit Wirkung für künftige Geschäftsjahre ab einer möglichen Herauslösung des Segments Steel Europe aus der Gruppe entfällt und die Reduktion der Emissionsintensität das alleinige Nachhaltigkeitsziel für die verbleibende Laufzeit der LTI-Tranche darstellen soll. Eine ausführliche Erläuterung der Ermittlungsmethode sowie der jährlichen Ziel- und Schwellenwerte erfolgt mit Offenlegung der jahresbezogenen Zielerreichung im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021 / 2022.

Sonstige Vergütungsregelungen

Aktienhaltevorschriften (Share Ownership Guidelines)

Alle Vorstandsmitglieder sind verpflichtet, thyssenkrupp Aktien insgesamt im Wert eines Jahresfestgehalts (brutto) zu erwerben und diese für die Dauer ihrer Bestellung zu halten. Hierdurch werden die Interessen des Vorstands sowie der Aktionäre noch weiter angeglichen, und die nachhaltige und langfristige Entwicklung von thyssenkrupp wird zusätzlich honoriert. Der jährliche Mindestinvestitionsbetrag beträgt 25 % der Nettoauszahlung aus den erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteilen (STI und LTI), bis das vorgesehene Investitionsvolumen erreicht ist. Maßgeblich für die Erfüllung der Aktienerwerbs- und Haltepflicht ist der Kaufpreis zum Zeitpunkt des Erwerbs. Mit Martina Merz ist abweichend vereinbart, dass sich die Aktienerwerbsverpflichtung innerhalb ihres aktuellen Bestellungszeitraums vom 1. April 2020 bis zum 31. März 2023 aufgrund der bei Konzeption des Programms unterstellten fünfjährigen Bestellperiode anteilig auf drei Fünftel eines vollen Jahresfestgehalts (brutto) belaufen soll, was einem Gesamtbetrag von 804.000 € entspricht.

Für die Vorstandsmitglieder sind Aktienhaltevorschriften (Share Ownership Guidelines) vereinbart.

Die Vorstandsmitglieder waren berechtigt, vorhandene Bestandsaktien einzubringen. Von dieser Möglichkeit wurde wie folgt Gebrauch gemacht:

AKTIENHALTEVORSCHRIFTEN: 2020 / 2021 EINGEBRACHTE BESTANDSAKTIE

	im GJ 2020 / 2021 eingebracht		Status quo per 30.09.2021		
	Anzahl Aktien	Angerechneter Wert (€) ¹⁾	Anzahl Aktien im Depot	Getätigte Investitionen (€)	in % der Aktienhaltevorschrift
Martina Merz	–	–	–	–	–
Oliver Burkhard	14.530	181.769	14.530	181.769	26
Dr. Klaus Keysberg	–	–	–	–	–

¹⁾ Die Aktien wurden von Oliver Burkhard im Februar und Mai 2019 nach den Regeln des damaligen Aktienerwerbsprogramms erworben und gemäß Regelwerk mit dem Kaufpreis zum Zeitpunkt des Erwerbs auf die Aktienhalteverpflichtung angerechnet.

Regulär erworben werden Aktien nach dem geltenden Programm erstmals im Geschäftsjahr 2021/2022 aus dem im Dezember 2021 für das Geschäftsjahr 2020/2021 gezahlten STI sowie aus der im Januar 2022 fälligen Auszahlung aus der für das Geschäftsjahr 2018/2019 ausgegebenen LTI-Tranche. Über die im Zuge dessen getätigten Investitionen und den Grad der Erfüllung der Verpflichtungen wird nachfolgend im Vergütungsbericht 2021 / 2022 berichtet.

Einhaltung der Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder ist in zweierlei Hinsicht begrenzt. Zum einen sind für die erfolgsabhängigen Bestandteile jeweils Höchstgrenzen festgelegt, die sich im aktuellen Vergütungssystem sowohl für den STI als auch für den LTI auf je 200 % des Zielbetrags belaufen. Für die in den früheren Geschäftsjahren bis einschließlich 2019/2020 zugesagten erfolgsabhängigen Vergütungen liegt die maximale Auszahlung dagegen weiterhin bei 200 % des Zielbetrags für den STI und 250 % des Zielbetrags für den LTI. Diese Höchstgrenzen wurden in Bezug auf die im Geschäftsjahr 2020/2021 gewährten und geschuldeten erfolgsabhängigen Vergütungen in allen Fällen eingehalten, wie den nachfolgenden Tabellen zu entnehmen ist:

Die Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder wurde 2020 / 2021 in allen Aspekten eingehalten.

EINHALTUNG DER MAXIMALVERGÜTUNGEN BEI DER IM GESCHÄFTSJAHR 2020 / 2021 GEWÄHRTEN UND GESCHULDETEN ERFOLGSABHÄNGIGEN VERGÜTUNG DER GEGENWÄRTIGEN VORSTANDSMITGLIEDER

in Tsd €		Martina Merz			Oliver Burkhard			Dr. Klaus Keysberg		
		Vorstandsvorsitzende seit 01.10.2019			Ordentliches Vorstandsmitglied seit 01.02.2013			Ordentliches Vorstandsmitglied seit 01.10.2019		
		Zielvergütung	Max.	Auszahlung	Zielvergütung	Max.	Auszahlung	Zielvergütung	Max.	Auszahlung
Einjährige variable Vergütung	STI 2019 / 2020	1.250	2.500	0	680	1.360	0	680	1.360	0
Mehrfährige variable Vergütung	LTI 2017 / 2018 – 2020 / 2021	–	–	–	950	2.375	508	–	–	–

EINHALTUNG DER MAXIMALVERGÜTUNGEN BEI DER IM GESCHÄFTSJAHR 2020 / 2021 GEWÄHRTEN UND GESCHULDETEN ERFOLGSABHÄNGIGEN VERGÜTUNG DER FRÜHEREN VORSTANDSMITGLIEDER

in Tsd €		Guido Kerkhoff			Dr. Donatus Kaufmann			Dr. Heinrich Hiesinger		
		Ordentliches Vorstandsmitglied 01.04.2011 – 12.07.2018 Vorsitzender des Vorstands 13.07.2018 – 30.09.2019			Ordentliches Vorstandsmitglied 01.02.2014 – 30.09.2019			Stellv. Vorsitzender des Vorstands 01.10.2010 – 20.01.2011 Vorsitzender des Vorstands 21.01.2011 – 06.07.2018		
		Zielvergütung	Max.	Auszahlung	Zielvergütung	Max.	Auszahlung	Zielvergütung	Max.	Auszahlung
Mehrfährige variable Vergütung	LTI 2017 / 2018 – 2020 / 2021	1.050	2.625	562	950	2.375	508	1.529	3.822	818

Zum anderen hat der Aufsichtsrat gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine Maximalvergütung festgelegt, die den tatsächlich zufließenden Gesamtbetrag der für ein bestimmtes Geschäftsjahr gewährten Vergütung (bestehend aus Jahresfestvergütung, Versorgungsentgelt bzw. Altersversorgung, Nebenleistungen, Auszahlung aus STI und Auszahlung aus LTI) beschränkt. Für die Vorstandsvorsitzende beläuft sich die Maximalvergütung auf 9,0 Mio €, für die ordentlichen Vorstandsmitglieder auf je 4,5 Mio €. Diese Maximalvergütung kann stets erst rückwirkend überprüft werden, wenn die Auszahlung aus der für das jeweilige Geschäftsjahr aufgelegten LTI-Tranche getätigt ist. Im Geschäftsjahr 2020/2021 ist die Auszahlung aus der LTI-Tranche für das Geschäftsjahr 2017/2018 erfolgt, für welches auch schon im damaligen Vergütungssystem eine gleich definierte Maximalvergütung festgelegt war. Auch diese wurde in allen Fällen von den im Geschäftsjahr 2017/2018 amtierenden Vorstandsmitgliedern eingehalten, wie der folgenden Tabelle zu entnehmen ist:

EINHALTUNG DER MAXIMALVERGÜTUNGEN BEI DER FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2017 / 2018 ZUGESAGTEN GESAMTVERGÜTUNG DER GEGENWÄRTIGEN UND FRÜHEREN VORSTANDSMITGLIEDER

		Oliver Burkhard			Guido Kerkhoff			Dr. Donatus Kaufmann			Dr. Heinrich Hiesinger		
		Ordentliches Vorstandsmitglied seit 01.02.2013			Ordentliches Vorstandsmitglied 01.04.2011 – 12.07.2018 Vorsitzender des Vorstands 13.07.2018 – 30.09.2019			Ordentliches Vorstandsmitglied 01.02.2014 – 30.09.2019			Stellv. Vorsitzender des Vorstands 01.10.2010 – 20.01.2011 Vorsitzender des Vorstands 21.01.2011 – 06.07.2018		
alle Werte in Tsd €		Zielvergütung	Maximalvergütung	Zufluss	Zielvergütung	Maximalvergütung	Zufluss	Zielvergütung	Maximalvergütung	Zufluss	Zielvergütung ¹⁾	Maximalvergütung ¹⁾	Zufluss
Erfolgsunabhängige Vergütung	Festvergütung 2017/2018	700	700	700	700	700	700	700	700	700	1.027	1.027	1.027
	Nebenleistungen 2017/2018	57	57	57	44	44	44	57	57	57	142	142	142
	Versorgungsentgelt 2017/2018	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
	Summe	757	757	757	744	744	744	757	757	757	1.169	1.169	1.169
Einzijährige variable Vergütung	STI 2017/2018	630	1.260	448	680	1.360	484	630	1.260	448	955	1.911	556
	Mehrfijährige variable Vergütung 2017/2018 – 2020/2021	950	2.375	508	1.050	2.625	562	950	2.375	508	1.529	3.822	818
	Summe	2.337	4.392	1.713	2.474	4.729	1.790	2.337	4.392	1.713	3.653	6.902	2.543
Altersversorgung	Versorgungsaufwand 2017/2018	924	924	924	610	610	610	280	280	280	1.543	1.543	1.543
Gesamtvergütung		3.261	4.500	2.637	3.084	4.500	2.400	2.617	4.500	1.993	5.196	6.898	4.086

¹⁾ Aufgrund des unterjijährigen Ausscheidens von Dr. Heinrich Hiesinger wurden die Ziel- und die Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2017 / 2018 zeitanteilig abgegrenzt.

Leistungen bei Vertragsbeendigung

Abfindungsregelungen

In den Vorstandsdiensverträgen sind Abfindungsregelungen vereinbart, die den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex entsprechen. Im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses vor Ablauf der vereinbarten Vertragsdauer auf Veranlassung der Gesellschaft kann das Vorstandsmitglied eine Ausgleichszahlung erhalten.

Die in den Vorstandsdiensverträgen vereinbarten Abfindungsregelungen entsprechen den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex.

Die Höhe der Ausgleichszahlung bestimmt sich in den ab 1. Oktober 2019 abgeschlossenen Dienstverträgen nach der Summe des Jahresfestgehalts und des tatsächlich ausgezahlten STI für das abgelaufene Geschäftsjahr sowie des Jahresfestgehalts und des voraussichtlichen STI für das laufende Geschäftsjahr, in dem der Vorstandsdiensvertrag endet, beträgt aber nicht mehr als die Summe der Jahresfestgehälter und der voraussichtlichen STI-Leistungen für die Restlaufzeit des Vorstandsdiensvertrags. Sonstige Bezüge wie insbesondere Altersvorsorgeaufwendungen, LTI und Sachleistungen werden nicht berücksichtigt.

Davon abweichend besteht für Oliver Burkhard als vor dem 1. Oktober 2019 erstmals bestelltes Vorstandsmitglied die Regelung, dass sich die Parteien auf die Höhe einer etwaigen Ausgleichszahlung im Anlassfall einigen, wobei eine solche Zahlung keinesfalls die im Folgenden genannten Höchstgrenzen übersteigen darf: Eine Ausgleichsleistung beträgt höchstens die Summe des Wertes aus dem Zweifachen des zuletzt gültigen Jahresfestgehalts, dem tatsächlich ausgezahlten STI für das abgelaufene Geschäftsjahr sowie dem voraussichtlichen STI für das laufende Geschäftsjahr, in dem der Vorstandsdiensvertrag endet, und dem Zweifachen des zuletzt gültigen Zielbetrags des LTI. Ist der Wert dieser vorgenannten Leistungen für die Restlaufzeit des Vorstandsdiensvertrags geringer als diese Summe, ist dieser geringere Wert die Höchstgrenze.

Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot ist derzeit in den Vorstandsdiensverträgen nicht vereinbart.

Change of Control

In den seit 1. April 2020 abgeschlossenen Vorstandsdiensverträgen (Martina Merz) sind keine Zusagen für Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung des Anstellungsvertrags durch das Vorstandsmitglied infolge eines Kontrollwechsels (Change of Control) vereinbart.

In den seit 1. April 2020 abgeschlossenen Vorstandsdiensverträgen sind keine Change of Control-Zusagen vereinbart.

Vor dem 1. April 2020 abgeschlossene Vorstandsdiensverträge (Oliver Burkhard, Dr. Klaus Keyserberg) beinhalten entsprechende Zusagen, nach denen im Falle eines Unternehmenskontrollwechsels die Vorstandsmitglieder das Recht haben, innerhalb eines Zeitraums von sechs Monaten ab dem Kontrollwechsel mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende ihr Amt als Mitglied des Vorstands aus wichtigem Grund niederzulegen und ihren Dienstvertrag zu kündigen (Sonderkündigungsrecht). Bei Ausübung des Sonderkündigungsrechts gelten Abfindungsregeln, die vorsehen, dass Zahlungen im Zusammenhang mit der Beendigung der Vorstandstätigkeit aufgrund eines Kontrollwechsels zwei Jahresvergütungen, jedoch beschränkt auf Festgehalt und STI, nicht überschreiten und nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags vergüten. Das Sonderkündigungsrecht und der Anspruch auf Abfindung bestehen nicht, wenn es sich um einen Kontrollwechsel durch die Alfred Krupp von Bohlen und Halbach-Stiftung handelt.

Malus/Clawback

Bei schwerwiegenden Verstößen von Vorstandsmitgliedern gegen geltendes Recht oder die jeweils geltenden gesellschafts- oder gruppeninternen Vorgaben und Richtlinien hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit, noch nicht ausgezahlte variable Vergütungsbestandteile teilweise zu reduzieren oder vollständig entfallen zu lassen sowie – bei nachträglichem Bekanntwerden – bereits ausgezahlte variable Vergütungsbestandteile ganz oder teilweise zurückzufordern. Letzteres gilt auch im Falle einer Auszahlung variabler Vergütungsbestandteile auf Grundlage eines fehlerhaften Konzernabschlusses für den aufgrund einer korrigierten Festsetzung festgestellten Differenzbetrag.

Der Aufsichtsrat hat im vergangenen Geschäftsjahr keinen Anlass festgestellt, um von der im Vergütungssystem vorgesehenen Möglichkeit Gebrauch zu machen, variable Vergütungsbestandteile zu reduzieren, vollständig entfallen zu lassen oder zurückzufordern.

Leistungen Dritter

Im vergangenen Geschäftsjahr wurden keinem Vorstandsmitglied Leistungen von einem Dritten im Hinblick auf seine Tätigkeit als Vorstandsmitglied zugesagt oder gewährt.

Vergütung für Aufsichtsratsmandate innerhalb und außerhalb der thyssenkrupp-Gruppe

Eine Vergütung für die Wahrnehmung von Aufsichtsratsmandaten innerhalb der thyssenkrupp-Gruppe wurde im vergangenen Geschäftsjahr keinem Vorstandsmitglied gewährt. Dasselbe gilt für die Wahrnehmung von externen Aufsichtsratsmandaten im Zusammenhang mit der Vorstandstätigkeit und im Interesse von thyssenkrupp.

Individualisierte Offenlegung der Vergütung des Vorstands

Zielvergütung und Ist-Vergütung der gegenwärtigen Vorstandsmitglieder für das abgelaufene Geschäftsjahr

Die folgende Tabelle stellt die jeweilige Zielvergütung der amtierenden Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2020/2021 dar. Diese umfasst die für das Geschäftsjahr zugesagte Zielvergütung, die im Falle einer Zielerreichung von 100 % gewährt wird, ergänzt um die Angaben der individuell erreichbaren Minimal- und Maximalvergütungen. Darüber hinaus wird zusätzlich als Ist-Vergütung der Zufluss für das Geschäftsjahr gemäß der im DCGK in der Fassung vom 7. Februar 2017 gegebenen Definition angegeben. Diese Ist-Vergütung umfasst die im Geschäftsjahr ausbezahlte Festvergütung, die im Geschäftsjahr angefallenen Nebenleistungen, das für das Geschäftsjahr geschuldete Versorgungsentgelt, die Auszahlung aus dem für das Geschäftsjahr 2020/2021 zugesagten STI im Dezember 2021 und die Auszahlung dem für das Geschäftsjahr 2017/2018 ausgegebenen LTI im Januar 2021. Für die laufenden Altersversorgungszusagen wird zusätzlich der für das Geschäftsjahr angefallene Versorgungsaufwand nach IFRS berücksichtigt.

ZIELVERGÜTUNG UND ZUFLUSS NACH DCGK (2017) FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2020 / 2021

alle Werte in Tsd €		Martina Merz				Oliver Burkhard				Dr. Klaus Keysberg			
		Vorstandsvorsitzende seit 01.10.2019				Ordentliches Vorstandsmitglied seit 01.02.2013				Ordentliches Vorstandsmitglied seit 01.10.2019			
		Ziel- vergütung	Minimal- vergütung	Maximal- vergütung	Zufluss	Ziel- vergütung	Minimal- vergütung	Maximal- vergütung	Zufluss	Ziel- vergütung	Minimal- vergütung	Maximal- vergütung	Zufluss
Erfolgs- unabhängige Vergütung	Festvergütung 2020/2021	1.340	1.340	1.340	1.340	700	700	700	700	700	700	700	700
	Neben- leistungen 2020/2021	24	24	24	24	75	75	75	75	121	121	121	121
	Versorgungs- entgelt 2020/2021	536	536	536	536	–	–	–	–	280	280	280	280
	Summe	1.900	1.900	1.900	1.900	775	775	775	775	1.101	1.101	1.101	1.101
Einjährige variable Vergütung	STI 2020/2021	1.250	0	2.500	1.738	680	0	1.360	945	680	0	1.360	945
	LTI 2017/2018- 2020/2021	–	–	–	–	–	–	–	508	–	–	–	–
	LTI 2020/2021- 2023/2024	2.000	0	4.000	–	1.050	0	2.100	–	1.050	0	2.100	–
	Summe	5.150	1.900	8.400	3.638	2.505	775	4.235	2.228	2.831	1.101	4.561	2.046
Alters- versorgung	Versorgungs- aufwand 2020/2021	–	–	–	–	1	1	1	1	157	157	157	157
Sonstiges		–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Gesamt- vergütung		5.150	1.900	9.000	3.638	2.506	776	4.500	2.229	2.988	1.258	4.500	2.203

Im abgelaufenen Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung der gegenwärtigen Vorstandsmitglieder nach § 162 AktG

Die folgende Tabelle stellt die den gegenwärtigen Vorstandsmitgliedern im abgelaufenen Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten festen und variablen Vergütungsbestandteile einschließlich des jeweiligen relativen Anteils nach § 162 AktG dar. Es handelt sich dabei um die im Geschäftsjahr ausbezahlte Jahresfestvergütung, die im Geschäftsjahr angefallenen Nebenleistungen, das im Geschäftsjahr ausbezahlte Versorgungsentgelt, den im Geschäftsjahr 2020/2021 ausbezahlten STI sowie die Sondervergütung für das Geschäftsjahr 2019/2020 und den im Geschäftsjahr 2017/2018 ausgegebenen LTI, die beide ebenfalls im Geschäftsjahr 2020/2021 ausbezahlt wurden. Laufende Aufwendungen für Altersversorgungszusagen bleiben bei dieser Betrachtung definitionsgemäß außer Ansatz.

IM GESCHÄFTSJAHRE 2020 / 2021 GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG DER GEGENWÄRTIGEN MITGLIEDER DES VORSTANDS

		Martina Merz				Oliver Burkhard				Dr. Klaus Keysberg			
		Vorsitzende des Vorstands seit 01.10.2019				Ordentliches Vorstandsmitglied seit 01.02.2013				Ordentliches Vorstandsmitglied seit 01.10.2019			
		2019 / 2020		2020 / 2021		2019 / 2020		2020 / 2021		2019 / 2020		2020 / 2021	
		in Tsd €	in %	in Tsd €	in %	in Tsd €	in %	in Tsd €	in %	in Tsd €	in %	in Tsd €	in %
Erfolgs- unabhängige Vergütung	Festvergütung	1.307	85	1.340	56	683	72	700	47	683	82	700	54
	Neben- leistungen	93	6	24	1	79	8	75	5	81	10	121	9
	Versorgungs- entgelt	134	9	536	22	–	–	–	–	70	8	280	22
Summe		1.534	100	1.900	79	762	80	775	52	834	100	1.101	85
Einjährige variable Vergütung	STI 2018 / 2019	–	–	–	–	0	0	–	–	–	–	–	–
	STI 2019 / 2020	–	–	0	0	–	–	0	0	–	–	0	0
Mehrjährige variable Vergütung	LTI 2016 / 2017 - 2019 / 2020	–	–	–	–	192	20	–	–	–	–	–	–
	LTI 2017 / 2018 - 2020 / 2021	–	–	–	–	–	–	508	34	–	–	–	–
Summe		1.534	100	1.900	79	954	100	1.283	87	834	100	1.101	85
Sonstiges	Sonder- vergütung 2019 / 2020	–	–	500	21	–	–	200	13	–	–	200	15
Gesamt- vergütung		1.534	100	2.400	100	954	100	1.483	100	834	100	1.301	100

Im abgelaufenen Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung der früheren Vorstandsmitglieder

Die folgende Tabelle enthält die den früheren Mitgliedern des Vorstands, die Ihre Tätigkeit innerhalb der letzten zehn Geschäftsjahre beendet haben, im abgelaufenen Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten festen und variablen Vergütungsbestandteile einschließlich des jeweiligen relativen Anteils nach § 162 AktG:

IM GESCHÄFTSJAHRE 2020 / 2021 GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG DER FRÜHEREN MITGLIEDER DES VORSTANDS

		Guido Kerkhoff		Dr. Donatus Kaufmann		Dr. Heinrich Hiesinger		Ralph Labonte		Edwin Eichler		Dr. Jürgen Claassen	
		Ordentliches Vorstandsmitglied 01.04.2011 – 12.07.2018 Vorsitzender des Vorstands 13.07.2018 – 30.09.2019		Ordentliches Vorstandsmitglied 01.02.2014 – 30.09.2019		Stellv. Vorsitzender des Vorstands 01.10.2010 – 20.01.2011 Vorsitzender des Vorstands 21.01.2011 – 06.07.2018		Ordentliches Vorstandsmitglied 01.01.2003 – 31.03.2013		Ordentliches Vorstandsmitglied 01.10.2002 – 31.12.2012		Ordentliches Vorstandsmitglied 21.01.2011 – 31.12.2012	
		2020 / 2021		2020 / 2021		2020 / 2021		2020 / 2021		2020 / 2021		2020 / 2021	
		in Tsd €	in %	in Tsd €	in %	in Tsd €	in %	in Tsd €	in %	in Tsd €	in %	in Tsd €	in %
Erfolgs- unabhängige Vergütung	Festvergütung 2020 / 2021	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
	Neben- leistungen 2020 / 2021	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
	Versorgungs- entgelt 2020 / 2021	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
	Summe	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Einjährige variable Vergütung	STI 2018 / 2019	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
	STI 2019 / 2020	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Mehrjährige variable Vergütung	LTI 2016 / 2017 – 2019 / 2020	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
	LTI 2017 / 2018 – 2020 / 2021	562	100	508	100	818	55	–	–	–	–	–	–
	Summe	562	100	508	100	818	55	–	–	–	–	–	–
Sonstiges	Bezug Alters- versorgung	–	–	–	–	670	45	375	57	444	100	222	100
	Auszahlung DC ¹⁾	–	–	–	–	–	–	288	43	–	–	–	–
	Gesamt- vergütung	562	100	508	100	1.488	100	663	100	444	100	222	100

¹⁾ Deferred Compensation: Durch Entgeltumwandlung zusätzlich erworbene Versorgungsbezüge.

Die Vergütung des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2020 / 2021

Grundlagen des Vergütungssystems für den Aufsichtsrat

Das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat ist in § 14 der Satzung geregelt und gibt sowohl den abstrakten als auch den konkreten Rahmen für die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder vor. Hierdurch ist gewährleistet, dass die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder stets dem von der Hauptversammlung beschlossenen Vergütungssystem entspricht.

Das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat ist in der Satzung geregelt.

Gemäß § 14 der Satzung haben die Aufsichtsratsmitglieder Anspruch auf eine feste Vergütungskomponente sowie ein Sitzungsgeld. Die Höhe der (Fest-)Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats bemisst sich nach den Aufgaben des Mitglieds im Aufsichtsrat bzw. dessen Ausschüssen. Die Vergütungsregelung berücksichtigt damit insbesondere auch die Vorgaben des DCGK. Durch die Festvergütung, die Vergütung zusätzlicher Ausschusstätigkeit, Sitzungsgelder und den Verzicht auf eine erfolgsabhängige Aufsichtsratsvergütung soll insbesondere auch die Unabhängigkeit der Aufsichtsratsmitglieder gefördert werden. Durch die sachdienliche Ausübung der Kontroll- und Beratungstätigkeit des Aufsichtsrats soll die langfristige Entwicklung der Gesellschaft gefördert werden.

Ausgestaltung und Anwendung des Vergütungssystems des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2020 / 2021

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten neben der Erstattung ihrer Auslagen eine jährliche Grundvergütung in Höhe von 50.000 €. Für den Aufsichtsratsvorsitzenden beträgt die jährliche Vergütung 200.000 € und für seinen Stellvertreter 150.000 €. Damit ist auch die Übernahme von Mitgliedschaften und Vorsitzen in Ausschüssen abgegolten.

Die übrigen Aufsichtsratsmitglieder erhalten für die Mitgliedschaft in einem Ausschuss – mit Ausnahme des nach § 27 Abs. 3 MitbestG gebildeten Vermittlungsausschusses und des Prüfungsausschusses – einen Zuschlag von 12.500 € auf die jährliche Grundvergütung, der jeweilige Vorsitzende des Ausschusses einen Zuschlag von 25.000 €. Jedes Mitglied des Prüfungsausschusses erhält einen Zuschlag in Höhe von 20.000 € auf die jährliche Grundvergütung, der Vorsitzende des Prüfungsausschusses einen Zuschlag von 40.000 €.

Aufsichtsratsmitglieder, die dem Aufsichtsrat oder einem Ausschuss nur für einen Teil des Geschäftsjahres angehören, erhalten eine zeitanteilige Vergütung.

Darüber hinaus erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats und der Ausschüsse ein Sitzungsgeld in Höhe von 500 € für jede Sitzungsteilnahme als Präsenzsitzung, Telefon- oder Videokonferenz oder entsprechende Zuschaltung.

Im Geschäftsjahr 2020 / 2021 wurde das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat in allen Aspekten wie in § 14 der Satzung der Gesellschaft geregelt angewendet. Die Mitglieder des Aufsichtsrats haben im Berichtsjahr keine weiteren Vergütungen bzw. Vorteile für persönlich erbrachte Leistungen, insbesondere Beratungs- und Vermittlungsleistungen, erhalten. Den Aufsichtsratsmitgliedern wurden darüber hinaus weder Kredite noch Vorschüsse gewährt noch wurden zu ihren Gunsten Haftungsverhältnisse eingegangen.

Individualisierte Offenlegung der Vergütung des Aufsichtsrats

Die folgende Tabelle stellt die den gegenwärtigen und früheren Aufsichtsratsmitgliedern im abgelaufenen Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten festen und variablen Vergütungsbestandteile einschließlich des jeweiligen relativen Anteils nach § 162 AktG dar. Gemäß § 14 Abs. 7 der Satzung der Gesellschaft ist die Aufsichtsratsvergütung insgesamt nach Ablauf des Geschäftsjahres fällig. Im Ausweis für das Geschäftsjahr 2020/2021 handelt es sich demzufolge um die im Geschäftsjahr 2020/2021 ausbezahlte Grundvergütung für die Aufsichtsrats Tätigkeit und die Vergütung für Ausschussmitgliedschaften im Geschäftsjahr 2019/2020. Das Sitzungsgeld wird dagegen unmittelbar am jeweiligen Monatsende ausbezahlt, sodass sich der zugehörige Ausweis auf die Sitzungsteilnahme im Geschäftsjahr 2020/2021 bezieht. Eine Ausnahme besteht für Friederike Helfer, die das Sitzungsgeld auf eigenen Wunsch erst nach Ablauf des Geschäftsjahres mit der übrigen Aufsichtsratsvergütung erhält.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die auf die einzelnen Mitglieder entfallende Vergütung:

IM GESCHÄFTSJAHR 2020 / 2021 GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG DER GEGENWÄRTIGEN UND FRÜHEREN MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS

	Festvergütung ¹⁾		Vergütung für Ausschusstätigkeit ¹⁾		Sitzungsgeld ²⁾		Vergütung aus Mandaten bei Tochterunternehmen der thyssenkrupp AG ³⁾		Gesamtvergütung	
	in €	in %	in €	in %	in €	in %	in €	in %	in €	in %
Gegenwärtige Mitglieder des Aufsichtsrats										
Prof. Dr.-Ing. Siegfried Russwurm, Vorsitzender	200.000	92	–	–	18.000	8	–	–	218.000	100
Jürgen Kerner, stellv. Vorsitzender	112.500	87	–	–	17.000	13	–	–	129.500	100
Birgit A. Behrendt	37.500	95	–	–	2.000	5	–	–	39.500	100
Stefan Erwin Buchner	–	–	–	–	1.000	100	–	–	1.000	100
Dr. Wolfgang Colberg	50.000	96	–	–	2.000	4	–	–	52.000	100
Prof. Dr. Dr. h. c. Ursula Gather	50.000	63	25.000	31	5.000	6	–	–	80.000	100
Angelika Gifford	45.833	96	–	–	2.000	4	–	–	47.833	100
Dr. Bernhard Günther	37.500	33	58.125	52	16.500	15	–	–	112.125	100
Achim Hass	50.000	87	–	–	2.000	3	5.400	9	57.400	100
Friederike Helfer	37.500	48	33.750	43	7.500	10	–	–	78.750	100
Tanja Jacquemin	50.000	67	20.000	27	4.500	6	–	–	74.500	100
Daniela Jansen	–	–	–	–	1.000	100	–	–	1.000	100
Barbara Kremser-Bruttel	50.000	84	–	–	2.000	3	7.700	13	59.700	100
Dr. Ingo Luge	45.833	66	18.750	27	5.000	7	–	–	69.583	100
Tekin Nasikkol	8.333	44	2.083	11	4.000	21	4.500	24	18.916	100
Peter Remmler	50.000	60	12.500	15	4.000	5	16.500	20	83.000	100
Dirk Sievers	50.000	40	57.500	46	17.000	14	–	–	124.500	100
Dr. Verena Volpert	–	–	–	–	4.000	100	–	–	4.000	100
Friedrich Weber	50.000	87	–	–	2.000	3	5.450	9	57.450	100
Isolde Würz	50.000	96	–	–	2.000	4	–	–	52.000	100
Frühere Mitglieder des Aufsichtsrats										
Markus Grolms (stellv. Vorsitzender bis 31.01.2020)	50.000	100	–	–	–	–	–	–	50.000	100
Dr. Ingrid Hengster (bis 30.09.2020)	50.000	100	–	–	–	–	–	–	50.000	100
Susanne Herberger (bis 31.07.2020)	41.667	41	10.417	10	–	–	49.167	49	101.251	100
Dr. Norbert Kluge (bis 05.02.2021)	50.000	98	–	–	1.000	2	–	–	51.000	100
Prof. Dr. Bernhard Pellens (bis 31.01.2020)	16.667	39	25.833	61	–	–	–	–	42.500	100
Carola v. Schmettow (bis 31.01.2020)	16.667	80	4.167	20	–	–	–	–	20.834	100
Dr. Lothar Steinebach (bis 05.02.2021)	50.000	70	20.000	28	1.500	2	–	–	71.500	100
Jens Tischendorf (bis 31.01.2020)	16.667	53	15.000	47	–	–	–	–	31.667	100
Insgesamt	1.266.667		303.125		121.000		88.717		1.779.509	

¹⁾ Festvergütung und Vergütung für Ausschusstätigkeit: Gewährt und geschuldet in 2020 / 2021 für die Aufsichtsratsstätigkeit im vorvergangenen Geschäftsjahr 2019 / 2020. Vgl. obenstehende Erläuterung.

²⁾ Sitzungsgeld: Gewährt und geschuldet in 2020 / 2021 für die Aufsichtsratsstätigkeit im Geschäftsjahr 2020 / 2021. Vgl. obenstehende Erläuterung.

³⁾ Vergütung aus Mandaten bei Tochterunternehmen der thyssenkrupp AG: Zuordnung der im Geschäftsjahr 2020 / 2021 gewährten und geschuldeten Vergütung wie unter Fn. 1) und 2).

Die Arbeitnehmervertreter, die Mitglied in einer Gewerkschaft sind, haben erklärt, ihre Vergütung nach den Richtlinien des Deutschen Gewerkschaftsbundes an die Hans-Böckler-Stiftung abzuführen.

Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

Die folgende vergleichende Darstellung stellt die jährliche Veränderung der gewährten und geschuldeten Vergütung der gegenwärtigen und früheren Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder, der Ertragsentwicklung der Gesellschaft und der Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis dar, wobei für Letztere auf die durchschnittlichen Löhne und Gehälter der Mitarbeiter aller Unternehmen der Gruppe in Deutschland im jeweiligen Geschäftsjahr abgestellt wird. Die interne Vergleichsgruppe wird bewusst auf Deutschland beschränkt, zum einen wegen des externen Vergleichs der thyssenkrupp Vorstandsvergütung mit der der Unternehmen des DAX und MDAX und zum anderen, weil hier die meisten Mitarbeiter beschäftigt sind.

VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER VERGÜTUNGS- UND ERTRAGSENTWICKLUNG FÜR DIE MITGLIEDER DES VORSTANDS

	Gewährte und geschuldete Vergütung 2020 / 2021	Gewährte und geschuldete Vergütung 2019 / 2020	Veränderung 2020 / 2021 ggü. 2019 / 2020		Veränderung 2019 / 2020 ggü. 2018 / 2019		Veränderung 2018 / 2019 ggü. 2017 / 2018		Veränderung 2017 / 2018 ggü. 2016 / 2017		Veränderung 2016 / 2017 ggü. 2015 / 2016	
	in Tsd €	in Tsd €	in Tsd €	in %	in Tsd €	in %	in Tsd €	in %	in Tsd €	in %	in Tsd €	in %
Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands												
Martina Merz	2.400	1.534	866	56	1.534	–	–	–	–	–	–	–
Oliver Burkhard	1.483	954	529	55	–895	–48	–767	–29	–117	–4	753	38
Dr. Klaus Keysberg	1.301	834	467	56	834	–	–	–	–	–	–	–
Frühere Mitglieder des Vorstands												
Guido Kerkhoff	562	7.150	–6.588	–92	4.619	182	–85	–3	–346	–12	445	18
Dr. Donatus Kaufmann	508	2.170	–1.662	–77	335	18	–584	–24	425	21	637	47
Dr. Heinrich Hiesinger	1.488	405	1.083	267	–2.201	–84	–6.028	–70	2.837	49	714	14
Ralph Labonte	663	645	18	3	277	75	7	2	–284	–44	–812	–56
Edwin Eichler	444	443	1	0	7	2	257	144	179	–	–485	–
Dr. Jürgen Claassen	222	221	1	0	3	1	93	74	125	–	–693	–
Arbeitnehmer												
Ø Arbeitnehmer in Dtl.	65	62	2	4	–2	–4	1	2	1	2	1	1
Ertragsentwicklung												
Jahresüberschuss der Gruppe (Mio €)	–25	9.592	–9.617	–	9.852	++	–320	–	651	++	–852	–
Jahresüberschuss der thyssenkrupp AG (Mio €)	–651	–289	–362	–	1.518	++	–3.386	–	1.520	++	–102	–

VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER VERGÜTUNGS- UND ERTRAGSENTWICKLUNG FÜR DIE MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS

	Gewährte und geschuldete Vergütung 2020 / 2021	Gewährte und geschuldete Vergütung 2019 / 2020	Veränderung 2020 / 2021 ggü. 2019 / 2020		Veränderung 2019 / 2020 ggü. 2018 / 2019		Veränderung 2018 / 2019 ggü. 2017 / 2018		Veränderung 2017 / 2018 ggü. 2016 / 2017		Veränderung 2016 / 2017 ggü. 2015 / 2016	
	in €	in €	in €	in %	in €	in %	in €	in %	in €	in %	in €	in %
Gegenwärtige Mitglieder des Aufsichtsrats												
Prof. Dr.-Ing. Siegfried Russwurm	218.000	61.250	156.750	256	56.750	1.261	4.500	–	–	–	–	–
Jürgen Kerner	129.500	16.000	113.500	709	16.000	–	–	–	–	–	–	–
Birgit A. Behrendt	39.500	3.500	36.000	1.029	3.500	–	–	–	–	–	–	–
Stefan Erwin Buchner	1.000	–	1.000	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Dr. Wolfgang Colberg	52.000	48.667	3.333	7	40.667	508	8.000	–	–	–	–	–
Prof. Dr. Dr. h. c. Ursula Gather	80.000	84.500	–4.500	–5	16.833	25	60.667	867	7.000	–	–	–
Angelika Gifford	47.833	5.000	42.833	857	5.000	–	–	–	–	–	–	–
Dr. Bernhard Günther	112.125	18.500	93.625	506	18.500	–	–	–	–	–	–	–
Achim Hass	57.400	60.400	–3.000	–5	–14.000	–19	23.304	46	48.696	2.029	2.400	–
Friederike Helfer	78.750	–	78.750	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Tanja Jacquemin	74.500	78.000	–3.500	–4	1.000	1	1.000	1	35.666	88	38.334	1.917
Daniela Jansen	1.000	–	1.000	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Barbara Kremser-Bruttel	59.700	46.033	13.667	30	35.533	1.184	3.000	–	–	–	–	–
Dr. Ingo Luge	69.583	7.000	62.583	894	7.000	–	–	–	–	–	–	–
Tekin Nasikkol	18.916	24.148	–5.232	–22	–28.417	–54	–2.435	–4	35.833	187	18.667	3.733
Peter Remmler	83.000	86.500	–3.500	–4	750	1	–750	–1	2.750	3	1.250	2
Dirk Sievers	124.500	135.000	–10.500	–8	100.000	286	35.000	–	–	–	–	–
Dr. Verena Volpert	4.000	–	4.000	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Friedrich Weber	57.450	60.600	–3.150	–5	1.300	2	–1.300	–2	2.650	5	650	1
Isolde Würz	52.000	55.000	–3.000	–5	1.000	2	–1.000	–2	2.500	5	17.167	49
Frühere Mitglieder des Aufsichtsrats												
Markus Grolms	50.000	159.000	–109.000	–69	–25.000	–14	16.500	10	40.250	32	36.750	41
Dr. Ingrid Hengster	50.000	55.000	–5.000	–9	1.000	2	–1.000	–2	2.500	5	13.000	33
Susanne Herberger	101.251	85.250	16.001	19	–250	0	0	0	–11.333	–12	–7.167	–7
Dr. Norbert Kluge	51.000	55.000	–4.000	–7	1.500	3	–1.500	–3	2.500	5	500	1
Prof. Dr. Bernhard Pellens	42.500	168.708	–126.208	–75	16.541	11	35.167	30	7.000	6	2.500	2
Carola v. Schmettow	20.834	66.000	–45.166	–68	–2.750	–4	9.750	17	6.500	12	500	1
Dr. Lothar Steinebach	71.500	86.333	–14.833	–17	3.708	4	–375	0	2.500	3	1.000	1
Jens Tischendorf	31.667	100.000	–68.333	–68	14.750	17	13.250	18	5.500	8	16.167	32
Arbeitnehmer												
Ø Arbeitnehmer in Dtl.	64.689	62.229	2.460	4	–2.294	–4	991	2	1.281	2	918	1
Ertragsentwicklung												
Jahresüberschuss der Gruppe (Mio €)	–25	9.592	–9.617	--	9.852	++	–320	–	651	++	–852	--
Jahresüberschuss der thyssenkrupp AG (Mio €)	–651	–289	–362	–	1.518	++	–3.386	--	1.520	++	–102	–

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG

An die thyssenkrupp AG, Duisburg und Essen

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der thyssenkrupp AG, Duisburg und Essen, für das Geschäftsjahr vom 1. Oktober 2020 bis zum 30. September 2021 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

Nach unserer Beurteilung sind im beigefügten Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden. Unser Prüfungsurteil erstreckt sich nicht auf den Inhalt des Vergütungsberichts.

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des IDW Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer/vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats

Der Vorstand und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Darstellungen ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob im Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden sind, und hierüber ein Prüfungsurteil in einem Vermerk abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung so geplant und durchgeführt, dass wir durch einen Vergleich der im Vergütungsbericht gemachten Angaben mit den in § 162 Abs. 1 und 2 AktG geforderten Angaben die formelle Vollständigkeit des Vergütungsberichts feststellen können. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts nicht geprüft.

Essen, den 15. November 2021

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Harald Kayser
Wirtschaftsprüfer

Michael Preiß
Wirtschaftsprüfer