

Vergütungsbericht

Im nachfolgenden Vergütungsbericht werden die Grundzüge des im Berichtsjahr 2019/2020 geltenden Vergütungssystems des Vorstands und des Aufsichtsrats dargestellt. Zudem werden die Vergütungen, die die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der thyssenkrupp AG für das Geschäftsjahr 2019/2020 erhalten haben, individuell offengelegt.

Grundlagen des Vorstandsvergütungssystems

Das aktuelle System der Vergütung für die Mitglieder des Vorstands der thyssenkrupp AG gilt seit dem Geschäftsjahr 2014/2015. Es wurde vom Aufsichtsrat – nach Vorbereitung durch den Personalausschuss – beschlossen sowie nachfolgend von der Hauptversammlung am 30. Januar 2015 mit einer Mehrheit von 98,79% des vertretenen Kapitals gebilligt. Während das aktuelle Vorstandsvergütungssystem allen Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der Fassung vom 7. Februar 2017 folgt, ist vorgesehen, der Hauptversammlung am 5. Februar 2021 ein weiterentwickeltes Vorstandsvergütungssystem zur Billigung vorzulegen, das den Anforderungen des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) entspricht und sich an den Empfehlungen des DCGK in der Fassung vom 16. Dezember 2019 orientiert.

Auf Basis des Vergütungssystems legt der Aufsichtsrat – nach Vorbereitung durch den Personalausschuss – für jedes Vorstandsmitglied dessen konkrete Ziel-Gesamtvergütung fest. Dabei achtet der Aufsichtsrat auf ein angemessenes Verhältnis der Vergütung zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage des Unternehmens und insgesamt darauf, dass die Vergütung einen üblichen Rahmen nicht über- oder unterschreitet. Die Beurteilung der Üblichkeit der Vergütung trifft der Aufsichtsrat anhand eines Vergleichs zu anderen DAX- und MDAX-Unternehmen und – innerhalb des Unternehmens – anhand des Verhältnisses der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt und dieses auch in der zeitlichen Entwicklung.

Der Personalausschuss überprüft regelmäßig die Angemessenheit und Üblichkeit der Vergütung – sowohl gesamthaft als auch hinsichtlich der einzelnen Vergütungsbestandteile – und schlägt dem Aufsichtsrat bei Bedarf Anpassungen vor. Der Personalausschuss wird dabei von einem unabhängigen externen Vergütungsexperten beraten.

Ziel des Vergütungssystems ist es, die Umsetzung der Geschäftsstrategie zu unterstützen und so zur nachhaltigen und langfristigen Entwicklung von thyssenkrupp beizutragen. Um dieses Ziel zu erreichen, weist die variable Vergütung eine überwiegend mehrjährige Bemessungsgrundlage auf, sodass der Anteil der variablen Vergütung, der sich aus dem Erreichen langfristig orientierter Ziele ergibt, den Anteil aus kurzfristig orientierten Zielen übersteigt. Da die langfristige variable Vergütung auch die Entwicklung des Aktienkurses honoriert, wird die variable Vergütung insgesamt überwiegend aktienbasiert gewährt; so wird die Zielsetzung des Managements mit den unmittelbaren Interessen der Aktionäre in Einklang gebracht.

Ausrichtung des Vergütungssystems des Vorstands auf nachhaltige und langfristige Entwicklung des Unternehmens

Gesamtübersicht Vergütungsbestandteile

VERGÜTUNGSBESTANDTEIL

	Bemessungsgrundlage/Parameter
Erfolgsunabhängige Vergütung	
Festvergütung	Vorsitzende des Vorstands: 1.340.000 € Mitglied des Vorstands: 700.000 €
Nebenleistungen	Dienstwagen, Sicherheitsleistungen, Versicherungsprämien und Vorsorgeuntersuchungen als Regelleistung; weitere Übergangsleistungen bei Neueintritten auf ausdrücklichen Beschluss des Aufsichtsrats möglich
Betriebliche Altersversorgung	
Versorgungsentgelt (Neuzusagen ab 1. Oktober 2019: Martina Merz, Dr. Klaus Keysberg)	Auszahlung eines festen Geldbetrags zur Eigenvorsorge: – Für die Vorstandsvorsitzende: 536.000 € p.a. – Für die Mitglieder des Vorstands: 280.000 € p.a.
Ruhegeld- und Alterskapitalzusagen (Zusagen aus der Zeit vor dem 1. Oktober 2019: Oliver Burkhard, Dr. Klaus Keysberg, Johannes Dietsch)	Altersversorgung wird in Form eines Ruhegelds oder als Einmalkapital gewährt: – Für Oliver Burkhard: Aufbau des Versorgungsanspruchs durch Bereitstellung jährlicher Beiträge in Höhe von 280.000 €; Altersversorgung als lebenslanges Ruhegeld, begrenzt auf maximal 350.000 € p.a. – Für Dr. Klaus Keysberg: Fortführung der Ruhegeldzusage nach den Regeln der „Leistungsordnung C des Essener Verbandes“ aus der früheren Tätigkeit in der thyssenkrupp Gruppe – Für Johannes Dietsch: Aufbau des Alterskapitals durch Bereitstellung von Beiträgen in Höhe von 280.000 € p.a.; die Altersversorgung wird grundsätzlich in Form eines Einmalkapitals ausgezahlt
Erfolgsabhängige Vergütung	
Jährliche Tantieme (Short-Term Incentive; STI)	Zieltantieme bei einer Zielerreichung von 100 %: – Für die Vorstandsvorsitzende: 1.250.000 € – Für die Mitglieder des Vorstands: 680.000 € Basis für die Zielerreichung: – Finanzielle Erfolgsziele des Unternehmens: EBIT, ROCE und FCF vor M & A – Ziele abgeleitet aus der Unternehmensplanung und jährlich vom Aufsichtsrat festgelegt Bonus-Malus-Faktor in der Bandbreite von +/- 20 %: – Nachhaltigkeitsmultiplikator: Indirekt Finanzielle Ziele aus den Bereichen Mitarbeiter, Innovationen, Umwelt und Einkauf – Diskretionärer Faktor: Beurteilung der Gesamtleistung des Vorstands Obergrenze: 200 % der Zieltantieme (Cap)
Möglichkeit einer Sondervergütung	Bei außergewöhnlichen Leistungen und Erfolgen nach billigem Ermessen des Aufsichtsrats und innerhalb des geltenden Gesamt-Caps
Long-Term Incentive (LTI)	Zuteilung virtueller Aktien des Unternehmens mit dreijährigem tkVA-Performance-Zeitraum: – Ausgangswert für die Vorstandsvorsitzende: 2.000.000 € – Ausgangswert für die Mitglieder des Vorstands: 1.050.000 € Die Anzahl der zu Beginn jeder Tranche zunächst vorläufig gewährten virtuellen Aktien berechnet sich durch Division des Ausgangswerts durch den durchschnittlichen Kurs der thyssenkrupp Aktie während des 1. Quartals des Geschäftsjahres, in dem der tkVA-Performance-Zeitraum beginnt. Die endgültige Anzahl der virtuellen Aktien nach Abschluss des Performance-Zeitraums ist abhängig vom durchschnittlich über den Performance-Zeitraum erreichten tkVA. Der erreichte Durchschnittskurs der thyssenkrupp Aktie während des 1. Quartals des Geschäftsjahres nach Ende des dreijährigen tkVA-Performance-Zeitraums bestimmt den finalen Wert der Auszahlung. Obergrenze: 250 % des Zielwerts (Cap)
Sonstige Vergütungsregelungen	
Vorgaben zum Aktienbesitz (Share Ownership Guidelines)	Verpflichtung, innerhalb des Beststellungszeitraums für eine Jahresfestvergütung (Vorstandsvorsitzende) beziehungsweise eine halbe Jahresfestvergütung (ordentliche Vorstandsmitglieder) thyssenkrupp Aktien zu erwerben und diese bis zur Beendigung der Bestellung zu halten; jährlicher Mindestinvestitionsbetrag
Gesamt-Cap	Höchstgrenze von 9.000.000 € für die Vorstandsvorsitzende und je 4.500.000 € für die übrigen Mitglieder des Vorstands in Bezug auf die zugeflossene Gesamtvergütung inkl. aller Nebenleistungen und des Versorgungsaufwands für die Altersversorgung pro Geschäftsjahr
Abfindungs-Cap	Abfindungszahlungen von maximal zwei Jahresvergütungen; Vergütung für die Vertragsrestlaufzeit darf nicht überschritten werden – DCGK-konform
Abfindung bei Kontrollwechsel (Change of Control) (Oliver Burkhard, Dr. Klaus Keysberg, Johannes Dietsch)	Abfindungszahlungen im Falle des Kontrollwechsels dürfen 100 % des Abfindungs-Caps nicht überschreiten.
Clawback-Regelung	Herabsetzungsrecht des Aufsichtsrats bei Verschlechterung der Lage der Gesellschaft nach § 87 Abs. 2 AktG

Struktur und Bestandteile des Vergütungssystems des Vorstands

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Elementen zusammen. Erstere umfassen die Festvergütung, Nebenleistungen und Altersversorgungszusagen. Zur erfolgsabhängigen Vergütung zählen die Tantieme (Short-Term Incentive Plan – STI) sowie der Long-Term Incentive Plan (LTI). Die einzelnen Komponenten werden in den folgenden Abschnitten näher erläutert.

Die Zieldirektvergütung (Festvergütung + Tantieme + LTI) des Vorstands umfasst vorwiegend variable, erfolgsabhängige Vergütungselemente. Rund 30 % der Zieldirektvergütung macht die Festvergütung aus, rund 28 % die Tantieme, und gut 42 % entfallen auf den LTI. Das Verhältnis der langfristigen variablen Vergütung (LTI) zur kurzfristigen variablen Vergütung (Tantieme) liegt bei rund 60 : 40. Somit entspricht die Vorstandsvergütung den DCGK-Empfehlungen, wonach die variable Vergütung überwiegend aktienbasiert gewährt werden soll und dass der Anteil, der sich aus dem Erreichen langfristig orientierter Ziele ergibt, den Anteil aus kurzfristig orientierten Zielen übersteigen soll.

Die erfolgsunabhängige Vergütung

Festvergütung

Die Festvergütung der Vorstandsmitglieder wird monatlich anteilig als Gehalt gezahlt. Seit der letzten Anpassung zum 1. Oktober 2014 beträgt sie für ein ordentliches Vorstandsmitglied 700.000 € und für die Vorstandsvorsitzende 1.340.000 € pro Jahr.

Vor dem Hintergrund der Auswirkungen der Corona-Pandemie und der damit verbundenen Kurzarbeit in der Belegschaft haben die Mitglieder des Vorstands der thyssenkrupp AG auf eigene Initiative für die drei Monate Mai bis Juli 2020 auf je 10 % des monatlichen Bruttogehalts verzichtet. Der Verzichtsbetrag ist dabei zur Hälfte im Unternehmen verblieben und zur Hälfte für lokale Hilfsprojekte im Kontext der Corona-Pandemie verwendet worden, um auch in der Nachbarschaft von thyssenkrupp ein Zeichen der Verbundenheit zu setzen.

Freiwilliger Verzicht des Vorstands auf 10 % ihres monatlichen Bruttogehalts für drei Monate in der Corona-Pandemie

Nebenleistungen

Zusätzlich zur Festvergütung erhalten die Vorstandsmitglieder Nebenleistungen in Form von Sachbezügen; dies sind in der Regel ein Dienstwagen mit Fahrer, Sicherheitsleistungen sowie Versicherungsprämien und medizinische Vorsorgeuntersuchungen. Prinzipiell stehen diese Nebenleistungen allen Vorstandsmitgliedern gleichermaßen zu, die Höhe variiert je nach der persönlichen Situation. Zusätzlich können bei Neueintritten auf ausdrücklichen Beschluss des Aufsichtsrats und für einen begrenzten Zeitraum weitere Leistungen zum Übergang zugesagt werden. In diesem Zusammenhang wurde Martina Merz wegen der kurzfristigen Übernahme des Vorstandsvorsitzes ein bis zum 30. Juni 2020 befristeter Wohn- und Mobilitätskostenzuschuss gewährt.

Altersversorgung

Alle seit dem 1. Oktober 2019 neu bestellten Vorstandsmitglieder (Martina Merz, Dr. Klaus Keysberg) erhalten anstelle der Neuzusage 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. 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.

Alle vor dem 1. Oktober 2019 bestellten Vorstandsmitglieder haben Leistungen aus einer betrieblichen Altersversorgung zugesagt bekommen, die ihnen ausgezahlt werden, wenn sie entweder das Ruhestandsalter erreicht haben oder dauerhaft arbeitsunfähig sind. Dies gilt auch für die vorgenannte LO C-Zusage an Dr. Klaus Keysberg.

Für Oliver Burkhard und Johannes Dietsch ergibt sich der Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung aus einer beitragsorientierten Regelung mit einem jährlichen Versorgungsbeitrag von je 280.000€. Oliver Burkhard wird die Altersversorgung in Form eines Ruhegelds gewährt, das auf maximal 350.000€ p.a. begrenzt ist, während die Altersversorgungsansprüche von Johannes Dietsch grundsätzlich in Form eines Einmalkapitals ausgezahlt werden. Dr. Klaus Keysberg erhält aus der LO C-Zusage ein Ruhegeld.

Das Ruhestandsalter ist das vollendete 60. Lebensjahr, sofern zu diesem Zeitpunkt kein Dienstverhältnis mit der Gesellschaft mehr besteht. Wenn der Vorstandsvertrag mit oder nach Vollendung des 60. Lebensjahres endet, kann die Altersleistung erst nach Beendigung des Vorstandsvertrags in Anspruch genommen werden. 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 Partner und von 20 % für jedes unterhaltsberechtigten Kind vor; sie beträgt insgesamt maximal 100 % des regulären Ruhegeldanspruchs. Bei den Zusagen, die in Form eines Einmalkapitals ausgezahlt werden, erhalten Hinterbliebene den Stand der verzinsten Versorgungsbeiträge zum Zeitpunkt des Eintritts des Leistungsfalls.

Die erfolgsabhängige Vergütung

Tantieme (Short-Term-Incentive – STI)

Das erste erfolgsabhängige Vergütungselement ist die jährliche Tantieme. Ihre Höhe bemisst sich nach der Entwicklung dreier zentraler Kernsteuerungsgrößen der Gruppe für das jeweilige Geschäftsjahr. Das Ergebnis vor Zinsen und Steuern (EBIT) sowie der Free Cashflow vor M & A (FCF vor M & A) werden jeweils mit 40 % gewichtet, die Gesamtkapitalrentabilität (ROCE) ist für die übrigen 20 % maßgeblich. Die Gesamtzielerreichung der drei finanziellen Erfolgsziele ergibt sich somit aus dem gewichteten Durchschnitt der drei Bemessungsgrundlagen.

Um die Gesamtleistung der Vorstandsmitglieder stärker berücksichtigen zu können und neben den unmittelbaren finanziellen auch weitere nichtfinanzielle strategische Zielsetzungen mit einzubeziehen, umfasst die Tantieme zusätzlich einen Bonus-Malus-Faktor, der mit der Gesamtzielerreichung der finanziellen Ziele multipliziert wird. Dieser Faktor setzt sich zu jeweils gleichen Teilen aus einem Nachhaltigkeitsmultiplikator und aus einem diskretionären Faktor zusammen. Der Nachhaltigkeitsmultiplikator basiert auf Indirekt Finanziellen Zielen aus den Bereichen Mitarbeiter, Innovationen, Umwelt und Einkauf. Der diskretionäre Faktor ermöglicht dem Aufsichtsrat, die Gesamtleistung des Vorstands zu bewerten. Der Bonus-Malus-Faktor reicht von 0,8 bis 1,2; mit ihm kann die finanzielle Zielerreichung somit nach oben und nach unten angepasst werden, er ermöglicht auch eine individuelle Differenzierung innerhalb des Vorstands. Die Zielerreichung dieses Tantiemeanteils legt der Aufsichtsrat nach billigem Ermessen fest. Dabei berücksichtigt der Aufsichtsrat insbesondere die Angemessenheitskriterien des § 87 AktG.

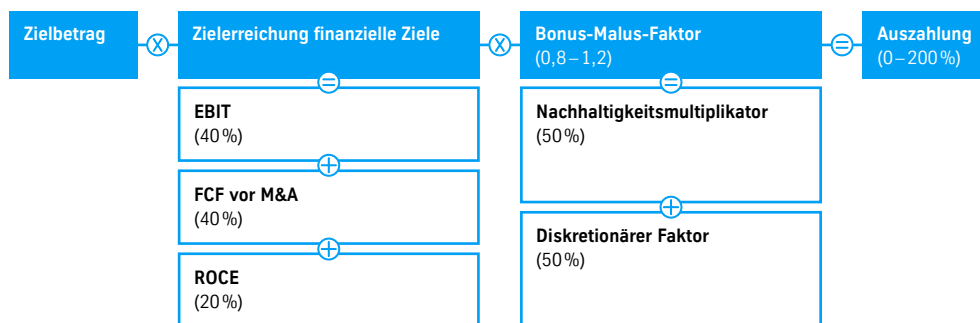
Zielbeträge jährliche Tantieme für das Geschäftsjahr 2019 / 2020

Martina Merz	1.250.000 €
Oliver Burkhard	680.000 €
Dr. Klaus Keysberg	680.000 €
Johannes Dietsch ¹⁾	-

¹⁾ Johannes Dietsch hat im Zuge seines Ausscheidens zum 31. März 2020 auf sämtliche Ansprüche auf eine Tantieme für das Geschäftsjahr 2019 / 2020 verzichtet.

Details zu den einzelnen Nachhaltigkeitszielen finden sich unter „Grundlagen der Gruppe“ im Kapitel „Ziele“, Abschnitt „Nachhaltigkeit und Indirekt Finanzielle Ziele“.

BERECHNUNG TANTIEME



Die Gesamtzielerreichung und die Auszahlung aus der Tantieme, die sich daraus ergibt, sind auf maximal 200 % des Zielwerts begrenzt. Es gibt keine garantierte Mindesttantieme, die Auszahlung kann daher auch komplett entfallen.

Die Zielwerte für die finanziellen Erfolgsziele werden aus der Unternehmensplanung abgeleitet; zusätzlich werden für alle drei genannten Erfolgsziele Schwellenwerte definiert, oberhalb beziehungsweise unterhalb derer eine weitere Verbesserung beziehungsweise Verschlechterung des erzielten Ergebnisses keine Auswirkung mehr auf die Höhe der Zielerreichung hat. Zu Beginn jedes Geschäftsjahres beschließt der Aufsichtsrat anspruchsvolle Ziel- und Schwellenwerte; auch diesen Beschluss bereitet der Personalausschuss vor.

Long-Term Incentive (LTI)

Das zweite erfolgsabhängige Vergütungselement ist der LTI, der auf eine langfristige Anreizwirkung ausgerichtet ist. Ausschlaggebende Faktoren sind hier die Wertgenerierung – gemessen an der Kernsteuerungsgröße thyssenkrupp Value Added (tkVA) – sowie die Entwicklung des Kurses der thyssenkrupp Aktie. Die Ausgestaltung des LTI und die dadurch bedingte Teilhabe der Vorstandsmitglieder an der Entwicklung des Aktienkurses bringen die Zielsetzung des Managements und die unmittelbaren Interessen der Aktionäre in Einklang. Der LTI basiert auf virtuellen Aktien und wird den Vorstandsmitgliedern in jährlichen Tranchen gewährt. Die Laufzeit der einzelnen Tranchen beginnt zum 1. Oktober eines jeden Jahres und umfasst insgesamt vier Geschäftsjahre (dreijähriger tkVA-Performance-Zeitraum und Aktienkursentwicklung im 1. Quartal des darauffolgenden Geschäftsjahres). Dadurch werden Anreize geschaffen, die langfristige Unternehmensentwicklung in den Blick zu nehmen.

Zu Beginn jeder Tranche wird eine bestimmte Anzahl virtueller Aktien zunächst vorläufig gewährt. Diese Anzahl berechnet sich, indem der Ausgangswert (Zielbetrag) durch den durchschnittlichen Kurs der thyssenkrupp Aktie während des 1. Quartals des Geschäftsjahres, in dem der tkVA-Performance-Zeitraum beginnt, dividiert wird. Dabei wird kaufmännisch auf ganze Stücke auf- oder abgerundet. Die vorläufig gewährte Anzahl virtueller Aktien kann somit von Jahr zu Jahr schwanken.

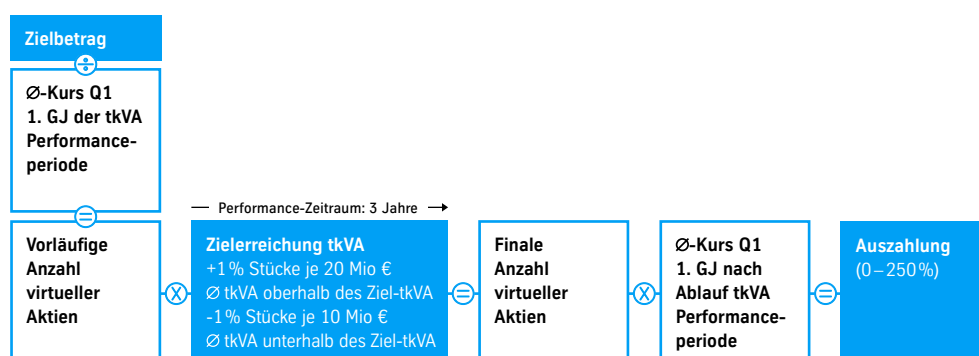
Ausgangswerte LTI für das Geschäftsjahr 2019 / 2020

Martina Merz	2.000.000 €
Oliver Burkhard	1.050.000 €
Dr. Klaus Keysberg	1.050.000 €
Johannes Dietsch ¹⁾	525.000 €

¹⁾ Anteilige Gewährung bis 31. März 2020

Die Anzahl virtueller Aktien, die den Vorstandsmitgliedern am Ende des dreijährigen tkVA-Performance-Zeitraums final zugeteilt wird, kann von der vorläufig gewährten Anzahl nach oben und unten abweichen. Als Bemessungsgrundlage für die finale Anzahl virtueller Aktien wird die Entwicklung des durchschnittlichen tkVA über den Performance-Zeitraum herangezogen.

BERECHNUNG LONG-TERM-INCENTIVE (LTI)



Je 20 Mio €, die der im Durchschnitt tatsächlich erreichte tkVA über dem vom Aufsichtsrat festgelegten Zielwert liegt, erhöht sich die Anzahl der virtuellen Aktien um 1 %. Je 10 Mio €, die der im Durchschnitt tatsächlich erreichte tkVA unter dem vom Aufsichtsrat festgelegten Zielwert liegt, verringert sich die Anzahl der virtuellen Aktien um 1 %. Zwischenwerte werden linear interpoliert, und die sich ergebende Anzahl virtueller Aktien wird wiederum kaufmännisch auf ganze Stücke auf- oder abgerundet. Die Anzahl der virtuellen Aktien kann dabei bis auf null sinken, sodass in diesem Fall keine Auszahlung erfolgt.

Um den Auszahlungsbetrag zu bestimmen, wird die am Ende des Performance-Zeitraums erreichte finale Anzahl virtueller Aktien mit dem durchschnittlichen Kurs der thyssenkrupp Aktie während des 1. Quartals des Geschäftsjahres, das unmittelbar auf den dreijährigen tkVA-Performance-Zeitraum folgt, multipliziert. Der so errechnete Auszahlungsbetrag ist auf 250 % des Zielwerts begrenzt.

Der Aufsichtsrat beschließt bei der jährlichen Neuauflage des LTI zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres anspruchsvolle Ziel- und Schwellenwerte für die jeweils neue Tranche; diesen Beschluss bereitet ebenfalls der Personalausschuss vor. Der Zielwert für die LTI-Tranche, die den Vorstandsmitgliedern im März 2020 gewährt wurde, bezieht sich auf den tkVA-Performance-Zeitraum 2019/2020 bis einschließlich 2021/2022. Dabei hat der Aufsichtsrat einen durchschnittlichen tkVA von 3,0 Mrd € als Zielwert festgelegt.

Details zum tkVA finden sich im Kapitel „Unternehmenssteuerung“.

Vorgaben zum Aktienbesitz

Alle Vorstandsmitglieder sind verpflichtet, innerhalb des Bestellungszeitraums für insgesamt ein Jahresfestgehalt (Vorstandsvorsitzende) beziehungsweise ein halbes Jahresfestgehalt (ordentliche Vorstandsmitglieder) Aktien der thyssenkrupp AG zu erwerben und diese für die Dauer der Bestellung zu halten. Dabei gilt ein jährlicher Mindestinvestitionsbetrag in Höhe eines Drittels (bei dreijähriger Bestellung) beziehungsweise eines Fünftels (bei fünfjähriger Bestellung) des Gesamtinvestitionsbetrags, bis dieser erreicht ist. Davon abweichend ist mit Martina Merz 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 für Vorstandsvorsitzende anteilig auf drei Fünftel eines vollen Jahresfestgehalts belaufen soll, was einem Gesamtbetrag von 804.000 € entspricht.

Vorhandene Bestandsaktien können einmalig bei Eintritt in das Aktienerwerbsprogramm eingebracht werden. Maßgeblich für die Erfüllung der Aktienerwerbs- und Haltepflicht ist allein der Kaufpreis zum Zeitpunkt des Erwerbs; spätere Aktienkursveränderungen lassen den Umfang der Aktienerwerbs- und Haltepflicht unberührt. Die Verpflichtung steht unter dem Vorbehalt, dass dieser Aktienerwerb in rechtlich zulässiger Weise erfolgen kann, insbesondere mit Blick auf die aktien- und kapitalmarktrechtlichen Vorschriften.

Maximalvergütung

Das System für die Vergütung des Vorstands beinhaltet zusätzlich zu den Höchstgrenzen, die für die variablen Vergütungselemente gelten, betragsmäßige Maximalvergütungen für die Vorstandsmitglieder in Bezug auf die pro Geschäftsjahr zugeflossene Gesamtvergütung – inklusive Festvergütung, Nebenleistungen, erfolgsabhängige Vergütung (Tantieme und LTI), Altersversorgungsaufwendungen sowie etwaige Sondervergütungen. Für die Vorstandsvorsitzende beläuft sich die Maximalvergütung auf 9 Mio € pro Geschäftsjahr, für ordentliche Vorstandsmitglieder auf je 4,5 Mio € pro Geschäftsjahr, wobei die vorgenannten Beträge bei unterjährigen Ein- und Austritten anteilig reduziert werden. Die Maximalvergütung geht allen anderen für die Höhe der Vergütung vereinbarten Regelungen vor.

Zusätzlich zu Höchstgrenzen für die variablen Vergütungselemente Festlegung betragsmäßiger Maximalvergütungen für die Mitglieder des Vorstands

Zusagen im Zusammenhang mit der Beendigung der Vorstandstätigkeit

Abfindungen

Für die Vorstandsmitglieder sind dienstvertragliche Abfindungsregelungen vereinbart, die den Empfehlungen des DCGK entsprechen. Es ist geregelt, dass Zahlungen an ein Vorstandsmitglied bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten (Abfindungs-Cap) und nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags vergüten.

Change of Control

Im Falle eines Unternehmenskontrollwechsels haben die Vorstandsmitglieder das Recht, 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 Abfindungsregelungen, die vorsehen, dass Zahlungen im Zusammenhang mit der Beendigung der Vorstandstätigkeit aufgrund eines Kontrollwechsels zwei Jahresvergütungen, jedoch beschränkt auf Festgehalt und Tantieme, 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.

Die vorstehenden Regelungen für den Fall eines Unternehmenskontrollwechsels waren im Berichtsjahr mit Oliver Burkhard, Dr. Klaus Keysberg und Johannes Dietsch vereinbart. Für Martina Merz besteht eine solche Vereinbarung nicht.

Kredite, Vorschüsse, Leistungen Dritter

Wie in den vergangenen Geschäftsjahren wurden den Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2019/2020 weder Kredite oder Vorschüsse gewährt noch ist thyssenkrupp zu ihren Gunsten Haf-

tungsverhältnisse eingegangen. Auch ist thyssenkrupp nicht bekannt, dass ein Vorstandsmitglied im Berichtsjahr Zusagen von Dritten mit Bezug auf die Vorstandstätigkeit erhalten hätte.

Tatsächliche erfolgsabhängige Vergütung für das Geschäftsjahr 2019/2020

Tantieme 2019/2020

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

Die Vorstandsmitglieder erhalten für das abgelaufene Geschäftsjahr keine Tantieme.

Sondervergütung 2019/2020

Wie dargestellt erhalten die Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2019/2020 keine Tantieme. Gleichwohl hat der Vorstand im abgelaufenen Geschäftsjahr 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 haben wir unsere Bilanzkennzahlen erheblich verbessert und den weiteren Umbau des Unternehmens möglich gemacht, den der auf drei Mitglieder verkleinerte Vorstand unter der Führung von Martina Merz neben der akuten Krisenbewältigung konsequent weiter vorangetrieben hat. Der Aufsichtsrat hat daher entschieden, diese besonderen Leistungen über die im geltenden Vergütungssystem vorgesehene Möglichkeit der Gewährung einer einmaligen Sondervergütung zu würdigen; diese beläuft sich für Martina Merz auf 500.000€ sowie für Oliver Burkhard und Dr. Klaus Keysberg auf je 200.000€.

Die Vorstandsmitglieder erhalten für die besonderen Leistungen im abgelaufenen Geschäftsjahr eine Sondervergütung.

LTI 2016/2017

Die im Geschäftsjahr 2019/2020 fällige 7. Tranche des LTI wurde für das Geschäftsjahr 2016/2017 begeben. Der zugehörige Zahlungsbetrag leitet sich wie folgt her:

HERLEITUNG DER LTI-AUSZAHLUNG FÜR DIE TRANCHE 2016 / 2017¹⁾

Performance-Ziele	thyssenkrupp Value Added (tkVA) Kursentwicklung der thyssenkrupp Aktie
tkVA Performance-Zeitraum	2016/2017 – 2018/2019
Relevanter Aktienkurs	Ø Aktienkurs Q1 GJ 2019/2020 ggü. Ø Aktienkurs Q1 GJ 2016/2017
Verknüpfung	Multiplikativ
Mögliche Zielerreichung	0–250 %
Vorläufig gewährte Anzahl virtueller Aktien	Ausgangswert: 950.000 € Ø Aktienkurs Q1 GJ 2016/2017: 21,92 €  43.339 virtuelle Aktien
Zielerreichung tkVA	Tatsächlich im Durchschnitt erreichter tkVA liegt 645,3 Mio € unter dem Ziel-tkVA; dies führt zu einer Verringerung der Anzahl zugeteilter virtueller Aktien um 64,53 %
Endgültig gewährte Anzahl virtueller Aktien	$(100\% - 64,53\%) \times 43.339 \text{ virtuelle Aktien} = 15.372 \text{ virtuelle Aktien}$
Auszahlung	15.372 virtuelle Aktien  192.150 € Ø Aktienkurs Q1 GJ 2019/2020: 12,50 €

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

Aufgrund des erreichten tkVA und der Aktienkursentwicklung wurden an Oliver Burkhard 192.150 € ausbezahlt, was etwa 20,2 % des zugesagten Ausgangswerts entspricht. Martina Merz, Dr. Klaus Keysberg und Johannes Dietsch haben dem Vorstand der thyssenkrupp AG im Geschäftsjahr 2016/2017 noch nicht angehört, sodass sich für sie keine Ansprüche aus der dem Vorstand für dieses Geschäftsjahr gewährten Tranche ableiteten und sie demzufolge auch keine Auszahlungen erhielten.

Gewährte und zugeflossene Vergütung des Vorstands

Die beiden nachfolgenden Übersichten zeigen die Gesamtvergütung des Vorstands, wobei entsprechend der Praxis in den Vorjahren zwischen gewährter und zugeflossener Vergütung differenziert wird:

- Tabelle 1 umfasst die für das Geschäftsjahr 2019/2020 gewährten, d.h. bei 100 %-Ziel-erreichung zugesagten individuellen Vergütungen sowie die Minimal- und Maximalwerte für die einzelnen Vorstandsmitglieder.
- Tabelle 2 zeigt die tatsächlich für das Geschäftsjahr 2019/2020 zugeflossenen, d.h. die tatsächlich ausgezahlten Vergütungen der einzelnen Vorstandsmitglieder.

TABELLE 1: VERGÜTUNG DES VORSTANDS 2019 / 2020 (ZUWENDUNG)

	Martina Merz				Oliver Burkhard				Dr. Klaus Keysberg				Johannes Dietsch			
	Vorsitzende des Vorstands seit 01.10.2019				Ordentliches Vorstandsmitglied seit 01.02.2013				Ordentliches Vorstandsmitglied seit 01.10.2019				Ordentliches Vorstandsmitglied bis 31.03.2020			
alle Werte in Tsd €	2018 / 2019 Aus- gangs- wert	2019 / 2020 Aus- gangs- wert	2019 / 2020 Mini- mum	2019 / 2020 Maxi- mum ¹⁾	2018 / 2019 Aus- gangs- wert	2019 / 2020 Aus- gangs- wert	2019 / 2020 Mini- mum	2019 / 2020 Maxi- mum ¹⁾	2018 / 2019 Aus- gangs- wert	2019 / 2020 Aus- gangs- wert	2019 / 2020 Mini- mum	2019 / 2020 Maxi- mum ¹⁾	2018 / 2019 Aus- gangs- wert	2019 / 2020 Aus- gangs- wert	2019 / 2020 Mini- mum	2019 / 2020 Maxi- mum ¹⁾
Festvergütung ²⁾	—	1.307	1.307	1.307	700	683	683	683	—	683	683	683	467	350	350	350
Versorgungsentgelt	—	536	536	536	—	—	—	—	—	280	280	280	—	—	—	—
Nebenleistungen	—	93	93	93	72	79	79	79	—	81	81	81	14	17	17	17
Summe	—	1.936	1.936	1.936	772	762	762	762	—	1.044	1.044	1.044	481	367	367	367
Einjährige variable Vergütung	Tantieme (bar)															
	—	1.250	0	2.500	680	680	0	1.360	—	680	0	1.360	453	—	—	—
Sondervergütung ³⁾	—	500	500	500	—	200	200	200	—	200	200	200	—	—	—	—
Mehrjährige variable Vergütung	10. Tranche LTI 2019 / 2020 – 2022 / 2023															
	—	586	0	5.000	—	307	0	2.625	—	307	0	2.625	—	154	0	1.313
	9. Tranche LTI 2018 / 2019 – 2021 / 2022															
	—	—	—	—	734	—	—	—	—	—	—	—	489	—	—	—
Summe	—	4.272	2.436	9.936	2.186	1.949	962	4.947	—	2.231	1.244	5.229	1.423	521	367	1.680
Versorgungsaufwand nach IFRS	—	—	—	—	980	1	1	1	—	360	360	360	198	145	145	145
Summe	—	4.272	2.436	9.936	3.166	1.950	963	4.948	—	2.591	1.604	5.589	1.621	666	512	1.825

¹⁾ Zusätzlich zu den in der Spalte „Maximum“ angegebenen Einzelcaps ist die jährliche Gesamtvergütung summarisch auf 9,0 Mio € für die Vorstandsvorsitzende und 4,5 Mio € für die ordentlichen Vorstandsmitglieder begrenzt.

²⁾ Die Vorstandsmitglieder Martina Merz, Oliver Burkhard und Dr. Klaus Keysberg haben vor dem Hintergrund der Auswirkungen der Corona-Pandemie und der damit verbundenen Kurzarbeit in der Belegschaft auf eigene Initiative für die drei Monate Mai bis Juli 2020 auf je 10 % des monatlichen Bruttogehalts verzichtet.

³⁾ Die Vorstandsmitglieder Martina Merz, Oliver Burkhard und Dr. Klaus Keysberg haben für die besonderen Leistungen im abgelaufenen Geschäftsjahr eine einmalige Sondervergütung erhalten.

TABELLE 2: VERGÜTUNG DES VORSTANDS 2019 / 2020 (ZUFLUSS)

		Martina Merz		Oliver Burkhard		Dr. Klaus Keysberg		Johannes Dietsch	
		Vorsitzende des Vorstands seit 01.10.2019		Ordentliches Vorstandsmitglied seit 01.02.2013		Ordentliches Vorstandsmitglied seit 01.10.2019		Ordentliches Vorstandsmitglied bis 31.03.2020	
alle Werte in Tsd €		2018 / 2019	2019 / 2020	2018 / 2019	2019 / 2020	2018 / 2019	2019 / 2020	2018 / 2019	2019 / 2020
Festvergütung ¹⁾		—	1.307	700	683	—	683	467	350
Versorgungsentgelt		—	536	—	—	—	280	—	—
Nebenleistungen		—	93	72	79	—	81	14	17
Summe		—	1.936	772	762	—	1.044	481	367
Einjährige variable Vergütung	Tantieme (bar)	—	0	0	0	—	0	0	—
Sondervergütung ²⁾		—	500	0	200	—	200	—	—
Mehrfährige variable Vergütung	7. Tranche LTI 2016 / 2017 – 2019 / 2020	—	—	—	192	—	—	—	—
	6. Tranche LTI 2015 / 2016 – 2018 / 2019	—	—	629	—	—	—	—	—
Summe		—	2.436	1.401	1.154	—	1.244	481	367
Versorgungsaufwand nach IFRS		—	—	980	1	—	360	198	145
Summe		—	2.436	2.381	1.155	—	1.604	679	512

¹⁾ Vgl. Fußnote 2 zur Tabelle 1

²⁾ Vgl. Fußnote 3 zur Tabelle 1

Gesamtvergütung des Vorstands nach HGB

Die folgende Tabelle zeigt die Gesamtvergütung des Vorstands nach den Vorschriften des HGB. Diese entspricht den oben gezeigten Zuwendungen nach Tabelle 1 – mit dem Unterschied, dass für die Tantiemen die Auszahlungsbeträge gemäß Tabelle 2 (Zufluss) berücksichtigt werden. Der Versorgungsaufwand wird gemäß HGB nicht einbezogen.

VERGÜTUNG DES VORSTANDS 2019 / 2020 NACH HGB

		Martina Merz		Oliver Burkhard		Dr. Klaus Keysberg		Johannes Dietsch	
		Vorsitzende des Vorstands seit 01.10.2019		Ordentliches Vorstandsmitglied seit 01.02.2013		Ordentliches Vorstandsmitglied seit 01.10.2019		Ordentliches Vorstandsmitglied bis 31.03.2020	
		2018 / 2019	2019 / 2020	2018 / 2019	2019 / 2020	2018 / 2019	2019 / 2020	2018 / 2019	2019 / 2020
Vergütung des Vorstands nach HGB in Tsd €		—	3.022	1.506	1.269	—	1.551	970	521

Die Gesamtbezüge der im jeweiligen Geschäftsjahr aktiven Vorstandsmitglieder nach HGB für die Tätigkeit im Berichtsjahr betrugen 6,4 Mio €. Der entsprechende Vorjahreswert lag bei 6,7 Mio €.

Aktienbasierte Vergütung des Vorstands 2019 / 2020

Im März 2020 wurden den Vorstandsmitgliedern neue virtuelle Aktien aus der 10. Tranche des LTI gewährt. Insgesamt verfügen die Vorstandsmitglieder nun aus der 8. bis 10. Tranche des LTI über insgesamt 509.874 gewährte, aber noch nicht auszahlungsreife virtuelle Aktien.

AKTIENBASIERTE VERGÜTUNG DES VORSTANDS 2019 / 2020

(Anzahl der gewährten Wertrechte in Stück und Aufwand aus aktienbasierter Vergütung im Geschäftsjahr)

		Martina Merz		Oliver Burkhard		Dr. Klaus Keysberg		Johannes Dietsch	
		Vorsitzende des Vorstands seit 01.10.2019		Ordentliches Vorstandsmitglied seit 01.02.2013		Ordentliches Vorstandsmitglied seit 01.10.2019		Ordentliches Vorstandsmitglied bis 31.03.2020	
		2018 / 2019	2019 / 2020	2018 / 2019	2019 / 2020	2018 / 2019	2019 / 2020	2018 / 2019	2019 / 2020
Anzahl der gewährten Wertrechte in Stück	10. Tranche LTI 2019 / 2020 – 2022 / 2023	—	160.000	—	84.000	—	84.000	—	42.000
	9. Tranche LTI 2018 / 2019 – 2021 / 2022	—	—	59.356	—	—	—	39.570	—
Aufwand aus aktienbasierter Vergütung im Geschäftsjahr in Tsd €		—	552	–1.554	684	—	290	335	220

Betriebliche Altersversorgung des Vorstands 2019 / 2020

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick über den für das Geschäftsjahr 2019 / 2020 angefallenen Versorgungsaufwand sowie über die Höhe der Pensionsverpflichtungen zum 30. September 2020 der im Berichtsjahr amtierenden Vorstandsmitglieder.

BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG DES VORSTANDS 2019 / 2020

		Martina Merz		Oliver Burkhard		Dr. Klaus Keysberg ¹⁾		Johannes Dietsch	
		Vorsitzende des Vorstands seit 01.10.2019		Ordentliches Vorstandsmitglied seit 01.02.2013		Ordentliches Vorstandsmitglied seit 01.10.2019		Ordentliches Vorstandsmitglied bis 31.03.2020	
alle Werte in Tsd €		2018 / 2019	2019 / 2020	2018 / 2019	2019 / 2020	2018 / 2019	2019 / 2020	2018 / 2019	2019 / 2020
Beträge nach IFRS	Versorgungsaufwand	—	—	980	1	—	360	198	145
	Barwert der Verpflichtung	—	—	11.746	11.819	—	360	198	331
Beträge nach HGB	Versorgungsaufwand	—	—	606	1	—	503	190	143
	Barwert der Verpflichtung	—	—	6.392	7.312	—	2.693	190	325

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.

Leistungen im Zusammenhang mit der Beendigung der Vorstandstätigkeit

Am 20. März 2020 hat sich der Aufsichtsrat der thyssenkrupp AG mit Johannes Dietsch darauf verständigt, dass dieser sein Vorstandsmandat zum 31. März 2020 einvernehmlich niederlegt. Aufgrund des noch bis Ende Januar 2022 laufenden Anstellungsvertrags und zur Kompensation vertraglicher Ansprüche erhielt Johannes Dietsch eine Ausgleichszahlung in Höhe von 801.667 €. Bei der Vereinbarung der Ausgleichszahlung wurde die im Dienstvertrag vorgesehene und vom DCGK empfohlenen Obergrenze von zwei Jahresvergütungen beziehungsweise der Vergütung für die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags deutlich unterschritten. Johannes Dietsch hat auf sämtliche Ansprüche auf eine etwaige Tantieme für das Geschäftsjahr 2019/2020 verzichtet. Die übrige Vergütung für das Geschäftsjahr 2019/2020 (Festvergütung, Nebenleistungen und 10. Tranche LTI) erhält er zeitanteilig. Die im vorangegangenen Geschäftsjahr gewährten Wertrechte (virtuelle Aktien) der 9. Tranche des LTI bestehen entsprechend den Empfehlungen des DCGK sowie den dienstvertraglichen Regelungen ungekürzt weiter und werden zum regulären Laufzeitende abgerechnet. Der Versorgungsbeitrag für die betriebliche Altersversorgung von Johannes Dietsch für das Kalenderjahr 2020 beträgt anteilig bis zum Beendigungsdatum 70.000 €; ab 2021 werden keine weiteren Beiträge mehr gewährt. Die Anwartschaft auf das erworbene Versorgungskapital ist unverfallbar und wird bis zur Inanspruchnahme jährlich mit dem Höchstrechnungszins für Lebensversicherungen gemäß Deckungsrückstellungsverordnung, mindestens aber mit 1 %, weiter verzinst. Das Versorgungskapital ist im Januar 2023 zur Auszahlung fällig.

Bezüge der ehemaligen Vorstandsmitglieder

Die Gesamtbezüge der früheren Mitglieder des Vorstands und ihrer Hinterbliebenen beliefen sich für das Geschäftsjahr 2019/2020 auf 24,4 Mio € (Vorjahr: 15,8 Mio €). Für Pensionsverpflichtungen gegenüber früheren Mitgliedern des Vorstands und ihren Hinterbliebenen sind nach IFRS 323,7 Mio € (Vorjahr: 315,9 Mio €) beziehungsweise nach HGB 255,4 Mio € (Vorjahr: 237,3 Mio €) zurückgestellt.

Aufsichtsratsvergütung

Die Vergütung des Aufsichtsrats ist in § 14 der Satzung geregelt. Neben der Erstattung ihrer Auslagen und einem Sitzungsgeld von 500 € erhalten die Aufsichtsratsmitglieder 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 den Vorsitz beziehungsweise die Tätigkeit in bestimmten Ausschüssen Zuschläge, die ebenfalls in § 14 der Satzung festgelegt sind. Aufsichtsratsmitglieder, die nur einen Teil des Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat oder einem Ausschuss angehören, erhalten eine zeitanteilige Vergütung.

Für das Berichtsjahr erhalten die Aufsichtsratsmitglieder einschließlich des Sitzungsgelds eine Vergütung von insgesamt 1,88 Mio € (Vorjahr: 1,83 Mio €). Darin enthalten sind Vergütungen von Aufsichtsratsmitgliedern für Aufsichtsratsmandate bei Tochterunternehmen der thyssenkrupp AG in Höhe von 90.117 € (Vorjahr: 45.515 €).

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

VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS 2019 / 2020

alle Werte in €	Festvergütung		Vergütung für Ausschusstätigkeit		Sitzungsgeld		Vergütung aus Mandaten bei Tochterunternehmen der thyssenkrupp AG		Gesamtvergütung	
	2018 / 2019	2019 / 2020	2018 / 2019	2019 / 2020	2018 / 2019	2019 / 2020	2018 / 2019	2019 / 2020	2018 / 2019	2019 / 2020
Prof. Dr.-Ing. Siegfried Russwurm, Vorsitzender (Vorsitz ab 01.10.2019) (Mitglied ab 24.04.2019)	25.000	200.000	6.250	— ¹⁾	4.500	30.000	—	—	35.750	230.000
Martina Merz (Vorsitzende bis 30.09.2019)	141.667	—	— ¹⁾	—	36.000	—	—	—	177.667	—
Jürgen Kerner, stellv. Vorsitzender (ab 31.01.2020)	—	112.500	—	— ¹⁾	—	16.000	—	—	—	128.500
Markus Grolms (stellv. Vorsitzender bis 31.01.2020)	150.000	50.000	— ¹⁾	— ¹⁾	34.000	9.000	—	—	184.000	59.000
Birgit A. Behrendt (ab 31.01.2020)	—	37.500	—	—	—	3.500	—	—	—	41.000
Dr. Wolfgang Colberg (ab 29.12.2018)	41.667	50.000	—	—	8.000	7.000	—	—	49.667	57.000
Prof. Dr. Dr. h. c. Ursula Gather	50.000	50.000	25.000	25.000	16.000	9.500	—	—	91.000	84.500
Angelika Gifford (ab 12.11.2019)	—	45.833	—	—	—	5.000	—	—	—	50.833
Dr. Bernhard Günther (ab 31.01.2020)	—	37.500	—	58.125	—	18.500	—	—	—	114.125
Achim Hass	50.000	50.000	—	—	4.000	5.000	5.400	5.400	59.400	60.400
Friederike Helfer (ab 31.01.2020)	—	37.500	—	33.750	—	7.500	—	—	—	78.750
Dr. Ingrid Hengster	50.000	50.000	—	—	4.000	5.000	—	—	54.000	55.000
Susanne Herberger (bis 31.07.2020)	50.000	41.667	12.500	10.417	6.500	5.500	16.500	51.417	85.500	109.001
Tanja Jacquemin	50.000	50.000	20.000	20.000	7.000	8.000	—	—	77.000	78.000
Prof. Dr. Hans-Peter Keitel (bis 28.01.2019)	16.667	—	12.500	—	3.500	—	—	—	32.667	—
Dr. Norbert Kluge	50.000	50.000	—	—	3.500	5.000	—	—	53.500	55.000
Barbara Kremser-Bruttel (ab 01.02.2019)	33.333	50.000	—	—	3.000	5.000	—	7.700	36.333	62.700
Dr. Ingo Luge (ab 12.11.2019 bis 31.01.2020 und ab 11.02.2020)	—	45.833	—	18.750	—	7.000	—	—	—	71.583
Tekin Nasikkol (bis 01.02.2019 und ab 04.08.2020)	20.833	8.333	—	2.083	1.000	1.500	1.565	3.000	23.398	14.916
Prof. Dr. Bernhard Pellens (bis 31.01.2020)	112.500	16.667	45.208	25.833	40.500	11.000	—	—	198.208	53.500
Peter Remmler	50.000	50.000	12.500	12.500	6.500	7.000	16.750	17.000	85.750	86.500
Carola v. Schmettow (bis 31.01.2020)	50.000	16.667	12.500	4.167	12.500	3.500	—	—	75.000	24.334
Dirk Sievers (ab 02.10.2018)	50.000	50.000	57.500	57.500	35.000	27.500	—	—	142.500	135.000
Carsten Spohr (bis 26.09.2019)	50.000	—	—	—	3.000	—	—	—	53.000	—
Dr. Lothar Steinebach	50.000	50.000	28.333	20.000	9.500	8.000	—	—	87.833	78.000
Jens Tischendorf (bis 31.01.2020)	50.000	16.667	45.000	15.000	19.000	5.000	—	—	114.000	36.667
Friedrich Weber	50.000	50.000	—	—	4.000	5.000	5.300	5.600	59.300	60.600
Isolde Würz	50.000	50.000	—	—	4.000	5.000	—	—	54.000	55.000
Insgesamt	1.241.667	1.266.667	277.292	303.125	265.000	220.000	45.515	90.117	1.829.473	1.879.909

¹⁾ Gemäß § 14 Abs. 3 der Satzung durch die feste Vergütung abgegolten

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

Die Mitglieder des Aufsichtsrats haben im Berichtsjahr keine weiteren Vergütungen beziehungsweise Vorteile für persönlich erbrachte Leistungen, insbesondere Beratungs- und Vermittlungsleistungen, erhalten. Den Aufsichtsratsmitgliedern wurden wie in den Vorjahren weder Kredite noch Vorschüsse gewährt noch wurden zu ihren Gunsten Haftungsverhältnisse eingegangen.