

Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der thyssenkrupp nucera Management AG

Vergütungssystem für Vorstandsmitglieder gemäß § 87a Absatz 1 AktG

1. Grundprinzipien und strategische Ausrichtung des Vorstandsvergütungssystems

Die grüne Transformation der Wirtschaft ist eine globale Herausforderung für die nächsten Jahrzehnte. Gleichzeitig ist sie ein aufstrebender Markt für Unternehmen, die die Technologie liefern, die diese Transformation ermöglicht. Ausgehend von einer starken Position auf dem Chlor-Alkali-Markt ist es das Ziel von thyssenkrupp nucera, Technologieführer für die Produktion von grünem Wasserstoff im industriellen Maßstab auf dem Markt für alkalische Wasserelektrolyse zu werden. Das Unternehmen¹ verfolgt daher eine Wachstumsstrategie, die auf Technologieführerschaft basiert.

Das Vergütungssystem für den Vorstand trägt wesentlich dazu bei, diese Strategie zu fördern, das nachhaltige Wachstum und die operative Performance zu steigern und damit den langfristigen Erfolg des Unternehmens zu sichern. Es umfasst Parameter, die sich an der persönlichen Leistung sowie am kurz- und langfristigen Unternehmenserfolg orientieren. Darüber hinaus berücksichtigt ein wesentlicher Teil der Vergütung die relative und absolute Entwicklung des Aktienkurses, um die Ziele des Managements noch stärker an den direkten Interessen der Aktionäre auszurichten.

Das unten dargestellte Vergütungssystem gilt für alle Dienstverträge der Vorstandsmitglieder der thyssenkrupp nucera Management AG als Komplementär der thyssenkrupp nucera AG & Co. KGaA.

2. Festlegung, Umsetzung und Überprüfung des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands wurde vom Aufsichtsrat der thyssenkrupp nucera Management AG in Übereinstimmung mit §§ 87 Abs. 1 und 87a Abs. 1 AktG beschlossen. Bei der Entwicklung des Vergütungssystems wurde der Aufsichtsrat von einem unabhängigen Vergütungsexperten beraten. Bei allen Vergütungsentscheidungen berücksichtigt der Aufsichtsrat die Vorgaben des Aktiengesetzes und orientiert sich an den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 28. April 2022 (DCGK) sowie an den folgenden Leitlinien:

¹ Der Begriff "Unternehmen" wird in diesem Dokument in einem untechnischen Sinne verwendet und schließt die thyssenkrupp nucera AG & Co. KGaA ein. Das „Unternehmen“ im engeren Sinne ist die thyssenkrupp nucera Management AG.

Richtlinien zur Festlegung der Vorstandsvergütung		
Förderung der Unternehmensstrategie	Angemessenheit und Üblichkeit	Setzen von Leistungsanreizen
Konformität mit den regulatorischen Vorgaben	Harmonisierung der Interessen von Vorstand und Aktionären sowie weiteren Stakeholdern	Nachhaltigkeit und Langfristigkeit

Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig die Angemessenheit und Üblichkeit der Vergütung der Vorstandsmitglieder - sowohl gesamthaft als auch hinsichtlich der einzelnen Vergütungsbestandteile - und wird bei Bedarf Anpassungen vornehmen, um innerhalb des regulatorischen Rahmens ein marktübliches und zugleich wettbewerbsfähiges Vergütungspaket für die Vorstandsmitglieder sicherzustellen. Kriterien für die Angemessenheit der Vergütung sind die Aufgaben, die persönliche Leistung des einzelnen Vorstandsmitglieds sowie die wirtschaftliche Lage des Unternehmens. Die Beurteilung der Üblichkeit der Vergütung erfolgt sowohl im Vergleich zu anderen Unternehmen (horizontaler Vergleich) als auch innerhalb des Unternehmens anhand des Verhältnisses der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt (vertikaler Vergleich). Aufgrund der Größe von thyssenkrupp nucera – gemessen an den Kriterien Umsatz, Anzahl Mitarbeitende und Marktkapitalisierung – werden für den horizontalen Vergleich die Unternehmen des SDAX herangezogen. Zur Angemessenheitsprüfung der Vorstandsvergütung innerhalb des Unternehmens wird für den oberen Führungskreis auf die erste Managementebene der thyssenkrupp nucera AG & Co. KGaA abgestellt, für die Belegschaft insgesamt auf die Durchschnittsvergütung der Vollzeitbeschäftigten des Unternehmens in Deutschland. Hierbei werden sowohl das aktuelle Verhältnis als auch die Veränderung des Verhältnisses im Zeitverlauf berücksichtigt.

Im Falle wesentlicher Änderungen des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem der Hauptversammlung erneut zur Billigung vorgelegt.

Der Aufsichtsrat kann sich bei der Überprüfung der Angemessenheit der Vergütungshöhe und der Marktüblichkeit des Systems von einem vom Vorstand und dem Unternehmen unabhängigen externen Vergütungsexperten beraten lassen.

In Übereinstimmung mit dem geltenden Vergütungssystem legt der Aufsichtsrat die konkrete Zielvergütung sowie die Leistungskriterien für die im Vergütungssystem vorgesehenen variablen Vergütungsbestandteile für die Vorstandsmitglieder bezogen auf das jeweils bevorstehende Geschäftsjahr fest.

Der Aufsichtsrat kann – entsprechend der gesetzlichen Vorgaben in § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG – vorübergehend vom Vergütungssystem abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Dies kann etwa bei außergewöhnlichen, nicht vorhersehbaren Entwicklungen wie einer schwerwiegenden Finanz- und Wirtschaftskrise der Fall

sein; allein allgemein ungünstige Marktentwicklungen stellen keine solchen außergewöhnlichen, nicht vorhersehbaren Entwicklungen dar.

Eine Abweichung vom Vergütungssystem ist nur durch einen entsprechenden Beschluss des Aufsichtsrats und nach sorgfältiger Prüfung der Notwendigkeit möglich. Die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen unter den genannten Umständen abgewichen werden kann, sind das Verfahren, die Vergütungsstruktur, die einzelnen Vergütungsbestandteile und deren Leistungskriterien. Ferner kann in diesem Fall der Aufsichtsrat vorübergehend zusätzliche Vergütungsbestandteile gewähren oder einzelne Vergütungsbestandteile durch andere Vergütungsbestandteile ersetzen, soweit dies erforderlich ist, um die Angemessenheit der Vorstandsvergütung in der konkreten Situation wiederherzustellen.

Die für die Behandlung von Interessenkonflikten von Aufsichtsratsmitgliedern geltenden Regelungen sind auch bei den Verfahren zur Festlegung, Umsetzung und Überprüfung der Vergütung und des Vergütungssystems zu beachten.

3. Überblick über die Ausgestaltung des Vergütungssystems

3.1 Gesamtübersicht über das Vorstandsvergütungssystem

In der folgenden Tabelle werden die grundlegenden Bestandteile des Vergütungssystems sowie deren Ausgestaltung dargestellt. Alle Bestandteile werden in Abschnitt 4 im Detail erläutert.

Alle Vergütungsbestandteile im Überblick

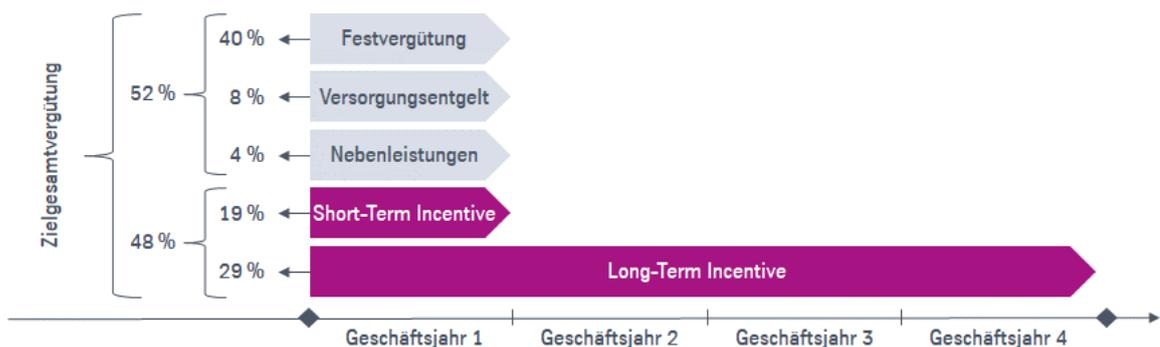
Vergütungsbestandteil	Bewertungsgrundlage / Parameter
Leistungsunabhängige Vergütung	
Festvergütung	Die Festvergütung der Vorstandsmitglieder wird monatlich anteilig als Gehalt gezahlt
Sachleistungen	Dienstwagen, Versicherungsprämien und Vorsorgeuntersuchungen als Regelleistung; weitere einmalige oder zeitlich begrenzte (Übergangs-) Leistungen bei Neueintritten mit ausdrücklichem Beschluss des Aufsichtsrats möglich
Altersvorsorge	
Versorgungsentgelt	Neu bestellte Vorstandsmitglieder erhalten anstatt der Zusage einer betrieblichen Altersversorgung ein jährlich in bar auszuzahlendes Versorgungsentgelt zur Eigenvorsorge; Besitzstandswahrung für Altzusagen
Leistungsabhängige Vergütung	
Short-Term Incentive (STI)	Zielbonusmodell Basis für die Zielerreichung: <ul style="list-style-type: none"> 70 % der finanziellen Leistungskriterien des Unternehmens (40 % Auftragseingang, 30 % EBITDA) 30 % individuelle Leistung Der Aufsichtsrat legt Ziele für die finanziellen Leistungskriterien 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: Relativer Total Shareholder Return (Ranking gegenüber den im Solactive Hydrogen Economy Index NTR enthaltenen Einzelwerten) Cap: 250% 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 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 <ul style="list-style-type: none"> Vorstandsvorsitzender: 2,0 Mio. € Ordentliche Vorstandsmitglieder: 1,35 Mio. Euro
Abfindungshöchstgrenze	Abfindungszahlungen von maximal zwei Jahresvergütungen; Vergütung für die Vertragsrestlaufzeit darf nicht überschritten werden
Malus/Clawback	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, bereits ausgezahlte variable Vergütungen im Falle eines nachträglichen Bekanntwerdens eines Malus-Tatbestands oder eines fehlerhaften Konzernabschlusses (Differenzbetrag) zurückzufordern

3.2 Vergütungsbestandteile und -struktur

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Elementen zusammen. Erstere umfassen die Festvergütung, Nebenleistungen und das Versorgungsentgelt. Zur erfolgsabhängigen Vergütung zählen der Short-Term Incentive mit einer Laufzeit von einem Jahr (STI) sowie der Long-Term Incentive mit einer Laufzeit von vier Jahren (LTI). Die Höhe der erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile bestimmt sich anhand der vom Aufsichtsrat festgelegten finanziellen und - in Bezug auf den STI - nicht-finanziellen Leistungskriterien (für Details siehe Abschnitt 4.2).

Die Summe aller erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile bildet die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder. Knapp die Hälfte der Zielgesamtvergütung (Festvergütung + Versorgungsentgelt + Nebenleistungen + Zielbetrag des STI + Zielbetrag des LTI) des Vorstands besteht aus erfolgsabhängigen Vergütungselementen, um den Leistungsgedanken des Vergütungssystems zu stärken.

Die Vergütungsstruktur ist dabei auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung des Unternehmens ausgerichtet. Die erfolgsunabhängige Vergütung macht ca. 52 % der Zielgesamtvergütung aus. Die Grundvergütung trägt ca. 40 % zur Zielgesamtvergütung bei, das Versorgungsentgelt ca. 8 % und die regulären Nebenleistungen im Normalfall ca. 4 %. Die erfolgsabhängige Vergütung macht insgesamt ca. 48 % der Zielgesamtvergütung aus. Der Anteil des Zielbetrags des STI an der Zielgesamtvergütung beläuft sich dabei auf etwa 19 %, während rund 29 % der Zielgesamtvergütung auf den Zielbetrag des LTI entfallen. Hiermit wird sichergestellt, dass die variable Vergütung, die sich aus dem Erreichen langfristig orientierter Ziele ergibt, den Anteil übersteigt, der sich aus kurzfristig orientierten Zielen ergibt.



Garantievergütungen, Ermessenstantien oder zusätzliche, in diesem Vorstandsvergütungssystem nicht angelegte (Sonder-) Vergütungen werden nicht gezahlt.

3.3. Maximalvergütung

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder ist in zweierlei Hinsicht begrenzt. Zum einen sind für die erfolgsabhängigen Bestandteile sowie einzelner ihrer Elemente jeweils Höchstgrenzen festgelegt (STI: 200 % des Zielbetrags, LTI: 250 % des Zielbetrags).

Zum anderen hat der Aufsichtsrat gemäß § 87a Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine Maximalvergütung festgelegt, die den tatsächlich zufließenden Gesamtbetrag der für ein bestimmtes Geschäftsjahr gewährten Vergütung (Festvergütung + Versorgungsentgelt + Nebenleistungen + Auszahlung aus STI + Auszahlung aus LTI) beschränkt. Für den Vorstandsvorsitzenden beläuft sich die Maximalvergütung auf 2,0 Mio €, für die ordentlichen Vorstandsmitglieder auf je 1,35 Mio €.

4. Das Vergütungssystem im Detail

4.1. Erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile

4.1.1. Festvergütung

Die Festvergütung der Vorstandsmitglieder wird monatlich anteilig als Gehalt gezahlt und stellt ein sicheres und planbares Einkommen für die Vorstandsmitglieder dar.

4.1.2. Versorgungsentgelt bzw. betriebliche Altersversorgung

Vorstandsmitglieder erhalten ein Versorgungsentgelt zur Eigenvorsorge, welches jährlich ausgezahlt wird. So wird den Vorstandsmitgliedern ermöglicht, sich eigenverantwortlich und nach eigenem Ermessen um ihre Altersvorsorge zu kümmern; außerdem entfällt die langfristige finanzielle Belastung von thyssenkrupp nucera durch die Bildung entsprechender Pensionsrückstellungen.

Soweit Vorstandsmitglieder aus einem früheren Arbeits- oder Dienstverhältnis mit einer Gesellschaft des thyssenkrupp-Konzerns eine betriebliche Versorgungszusage erhalten haben, wird diese von der Gesellschaft übernommen, so dass die Gesellschaft die bisher erworbenen Versorgungsansprüche schuldet. In Einzelfällen kann auch die Fortführung einer bisherigen Versorgungszusage aus der Zeit vor der Bestellung zum Vorstandsmitglied vereinbart werden, so dass aus dieser Zusage zusätzliche Versorgungsansprüche erworben werden.

4.1.3. Nebenleistungen

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

Zudem kann der Aufsichtsrat in Einzelfällen entscheiden, neu eintretenden Vorstandsmitgliedern gegen entsprechenden Nachweis Ausgleichszahlungen für Vergütungsansprüche zu gewähren, die ihnen aufgrund ihres Wechsels zu thyssenkrupp nucera verloren gehen, sowie für einen begrenzten Zeitraum weitere Leistungen zum Übergang zuzusagen, wie beispielsweise die Erstattung von

Umzugskosten oder von Kosten im Zusammenhang mit einer beruflich bedingten doppelten Haushaltsführung. Auf diese Weise soll sichergestellt werden, dass thyssenkrupp nucera die bestmöglichen Kandidaten gewinnen kann. Sollten entsprechende Zusagen im Einzelfall erfolgen, wird dies im Vergütungsbericht erläutert.

4.2. Erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile

Die beiden erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile sind der STI mit einer Laufzeit von einem Jahr und der LTI mit einer Laufzeit von vier Jahren. Beim STI legt der Aufsichtsrat vor Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres konkrete Leistungskriterien fest, die sich schwerpunktmäßig an der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens orientieren, während beim LTI die Leistungskriterien bereits im Vergütungssystem verankert sind. Die Festlegung erfolgsabhängiger Vergütungsbestandteile ausschließlich nach Ermessen ist dementsprechend ausgeschlossen.

4.2.1. Short-Term Incentive (STI)

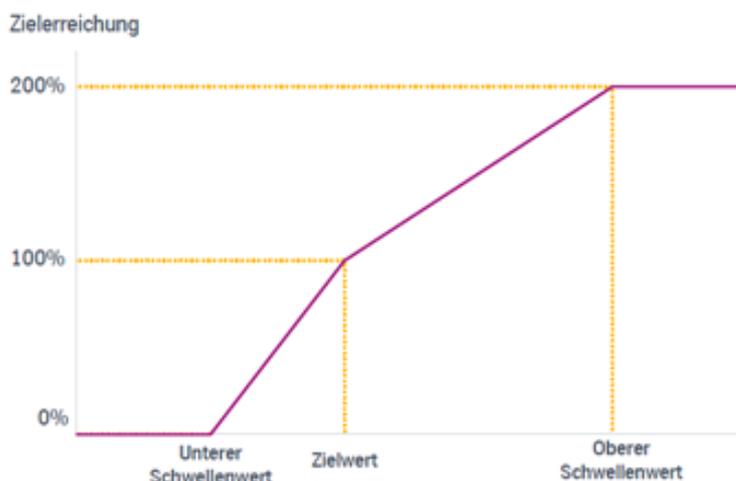
70% des STI-Zielwertes hängen von der Leistung des Unternehmens ab – 40 % vom Auftragseingang, der das Wachstum des Unternehmens misst, und 30 % vom EBITDA, das die operative Leistung des Unternehmens misst - während die restlichen 30 % von der individuellen Leistung der Vorstandsmitglieder abhängen.

Beitrag des STI zur Förderung der Geschäftsstrategie

Der STI ist darauf ausgerichtet, die Strategie des Unternehmens zu stützen, indem er das nachhaltige Wachstum und die operative Leistung steigert und so die erfolgreiche Entwicklung des Unternehmens sichert.

Darüber hinaus werden durch die Einbeziehung der individuellen Leistung sowohl operative als auch strategische Ziele fokussiert.

Zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres beschließt der Aufsichtsrat für die festgelegten finanziellen Leistungskriterien anspruchsvolle Ziel- und Schwellenwerte. Der Zielwert des jeweiligen Leistungskriteriums wird aus der Unternehmensplanung abgeleitet und entspricht einer Zielerreichung von 100 %. Der untere Schwellenwert beträgt 0 % und die Zielerreichung ist auf einen oberen Schwellenwert von 200 % begrenzt, so dass sich insgesamt folgende Zielerreichungskurve von 0 % - 200 % ergibt:



Für die Bemessung der individuellen Leistung legt der Aufsichtsrat vor jedem Geschäftsjahr bis zu drei individuelle Ziele für die Vorstandsmitglieder fest, die sich neben operativen vor allem an strategischen Zielsetzungen orientieren. Hierbei können auch Ziele ausgewählt werden, die für mehrere oder alle Vorstandsmitglieder gemeinsam maßgeblich sind. Diese können als konkret messbare Kennzahlen oder als Erwartungen an die Vorstandsmitglieder formuliert werden. Dabei achtet der Aufsichtsrat darauf, dass die Zielerreichungen in allen Fällen nachvollziehbar und verifizierbar ist.

Für jedes Ziel werden Kriterien definiert, anhand derer der Aufsichtsrat nach Ablauf des Geschäftsjahres die Zielerreichung bestimmt. Die maximale Zielerreichung der individuellen Leistung beträgt ebenfalls 200 %.

Über die festgelegten individuellen Ziele wird im Vergütungsbericht zu Beginn des Geschäftsjahres und über die Zielerreichung der finanziellen und individuellen Ziele im darauffolgenden Vergütungsbericht berichtet, sofern durch die Offenlegung der Ziele aufgrund der anhaltenden strategischen Relevanz kein Wettbewerbsnachteil für thyssenkrupp nucera entsteht.

Entsprechend der Empfehlung in G.11 DCGK nimmt sich der Aufsichtsrat das Recht, außerordentliche Entwicklungen bei der Festlegung der Zielerreichung des STI durch entsprechende Anpassungen zu berücksichtigen. Sofern Anpassungen der STI-Zielerreichung vorgenommen werden, werden diese im Vergütungsbericht nach der Anpassung umfassend dargestellt.

Die tatsächliche Auszahlung aus dem STI berechnet sich wie folgt:



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.

Die Vorstandsmitglieder sind verpflichtet, mindestens 25 % der Netto-Auszahlung aus dem STI in thyssenkrupp nucera Aktien zu investieren, bis das vereinbarte Investitionsvolumen der Share Ownership Guidelines von einem Jahresfestgehalt (brutto) erreicht ist (siehe hierzu auch Ziffer 4.3.1).

4.2.2. Long-Term Incentive (LTI)

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; die dadurch erreichte Teilhabe der Vorstandsmitglieder an der relativen und absoluten Entwicklung des Aktienkurses der thyssenkrupp nucera AG & Co. KGaA bringt die Zielsetzung des Managements und die unmittelbaren Interessen der Aktionäre noch stärker in Einklang. Hierdurch wird ein Anreiz geschaffen, den Unternehmenswert langfristig und nachhaltig zu steigern.

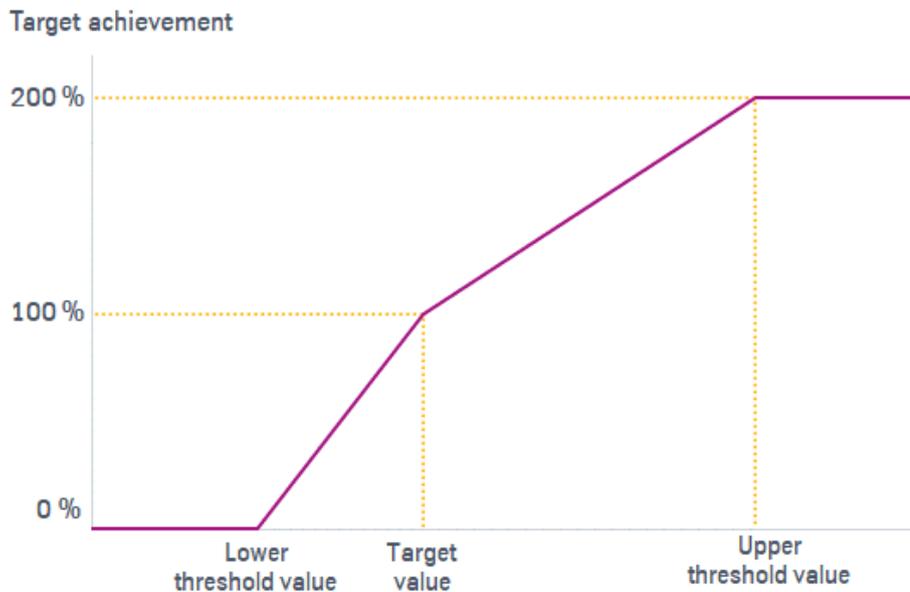
Beitrag des LTI zur Förderung der Geschäftsstrategie

Durch den Aktienbezug werden die Interessen des Vorstands und der Aktionäre stärker harmonisiert. Mit der Implementierung des relativen Total Shareholder Return wird ein externes, auf den Kapitalmarkt ausgerichtetes Leistungskriterium genutzt, das einen Vergleich mit relevanten Wettbewerbern ermöglicht. Dadurch wird ein Anreiz zur langfristigen Outperformance der Wettbewerber gelegt.

Der LTI wird in jährlichen Tranchen gewährt. Zu Beginn jeder Tranche wird eine bestimmte Anzahl virtueller Aktien zunächst vorläufig zugeteilt. Diese Anzahl berechnet sich durch Division des Ausgangswertes durch den durchschnittlichen Kurs der thyssenkrupp nucera AG & Co. KGaA Aktie, berechnet als das arithmetische Mittel der Schlusskurse an den letzten 30 Börsenhandelstagen vor Beginn des Geschäftsjahres, für das die jeweilige LTI-Tranche ausgegeben wird; dabei wird kaufmännisch auf ganze Stücke auf- oder abgerundet. Die vorläufig gewährte Anzahl virtueller Aktien kann somit von Jahr zu Jahr schwanken.

Die finale Zahl an virtuellen Aktien am Ende der vierjährigen Performance-Periode hängt von der Zielerreichung im Hinblick auf den relativen Total Shareholder Return (TSR) der thyssenkrupp nucera AG & Co. KGaA im Vergleich zu einer Peer Group ab. Der Aufsichtsrat hat sich für die Unternehmen des Solactive Hydrogen Economy Index NTR als geeignete Peer Group entschieden, an der der relative TSR gemessen wird.

Die TSR-Performance berechnet sich pro Geschäftsjahr anhand der Aktienkursentwicklung zuzüglich der ausgeschütteten Dividende. 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 nucera AG & Co. KGaA, in eine Rangfolge gebracht. Die Zielerreichung bestimmt sich sodann aus der Positionierung von thyssenkrupp, gemessen als Perzentilrang, wobei bei Zwischenwerten auf das jeweils volle Perzentil aufgerundet wird. Der untere Schwellenwert entspricht dem 25. Perzentil; unterhalb bis einschließlich dieses Schwellenwerts beträgt die Zielerreichung 0 %. Eine Platzierung am 50. Perzentil entspricht einer Zielerreichung von 100 %, eine Platzierung am 75. Perzentil einer Zielerreichung von 200 %. Die maximale Zielerreichung von 250 % wird beim 100. Perzentil erreicht. Zwischenwerte werden linear interpoliert, so dass sich insgesamt folgende Zielerreichungskurve mit einer Spannweite von 0% - 250 % ergibt:



Der jährliche Zielerreichungsgrad wird im Vergütungsbericht für das jeweilige Geschäftsjahr transparent erläutert.

Die Gesamtzielerreichung für die jeweilige LTI-Tranche wird nach Ablauf der vierjährigen Performance-Periode durch das arithmetische Mittel der vier jahresbezogenen Zielerreichungsgrade bestimmt. Diese Zielerreichung wird mit der Anzahl der gewährten 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 nucera AG & Co. KGaA-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 auf Entscheidung des Aufsichtsrats auch ganz oder teilweise in Aktien der thyssenkrupp nucera AG & Co. KGaA gewährt werden.

Entsprechend der Empfehlung in G.11 DCGK kann der Aufsichtsrat bei der Festlegung des Zielerreichungsgrades für den LTI auch außerordentliche Entwicklungen berücksichtigen. Macht der Aufsichtsrat von dieser Möglichkeit Gebrauch und nimmt Anpassungen der Zielerreichung des LTI vor, wird darüber in dem auf die Anpassung folgenden Vergütungsbericht berichtet.

Die tatsächliche Auszahlung aus dem LTI errechnet sich somit wie folgt:



Der so berechnete Auszahlungsbetrag ist auf 250 % des LTI-Zielbetrags begrenzt.

Auch beim LTI sind die Vorstandsmitglieder verpflichtet, mindestens 25 % der Netto-Auszahlung in thyssenkrupp nucera Aktien zu investieren, bis das vereinbarte Investitionsvolumen gemäß der Share Ownership Guidelines von einem Jahresfestgehalt (brutto) erreicht ist (siehe auch Ziffer 4.3.1).

4.3. Sonstige vertragliche Bestimmungen

4.3.1. Vorgaben zum Aktienbesitz (Share Ownership Guidelines)

Alle Vorstandsmitglieder sind verpflichtet, Aktien der thyssenkrupp nucera AG & Co. KGaA im Gesamtwert eines Jahresfestgehalts (brutto) zu erwerben und diese für die Dauer ihrer Bestellung zu halten. Damit werden die Interessen von Vorstand und Aktionären weiter angeglichen und die nachhaltige und langfristige Entwicklung des Unternehmens weiter gestärkt. Bis zum Erreichen des vollständigen Investitionsvolumens in Höhe von einem Jahresfestgehalt (brutto) gilt ein jährlicher Anlagebetrag von 25% der Nettoauszahlung aus den erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteilen (STI und LTI). Die Erfüllung der Aktienerwerbs- und Haltepflicht wird auf Basis des Kaufpreises zum Zeitpunkt des Erwerbs ermittelt. Der Erwerb der Aktien erfolgt über einen unabhängigen Dienstleister innerhalb einer festen jährlichen Investmentperiode.

4.3.2. Malus / Clawback

Bei schwerwiegenden Verstößen von Vorstandsmitgliedern gegen geltendes Recht oder geltende unternehmens- bzw. konzerninterne Vorgaben und Richtlinien hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit, noch nicht ausgezahlte variable Vergütungsbestandteile (STI und LTI) teilweise zu reduzieren oder vollständig entfallen zu lassen („Malus-Tatbestand“). Die Entscheidung hierüber trifft der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen. Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat bei nachträglichem Bekanntwerden eines Malus-Tatbestands die Möglichkeit, bereits ausgezahlte variable Vergütungsbestandteile von den Vorstandsmitgliedern ganz oder teilweise zurückzufordern (Compliance Clawback). Darüber hinaus kann der Aufsichtsrat im Falle einer Auszahlung variabler Vergütungsbestandteile auf Grundlage eines fehlerhaften Konzernabschlusses den aufgrund einer korrigierten Festsetzung festgestellten Differenzbetrag zurückfordern (Performance-Clawback). Die eventuelle Verpflichtung des Vorstandsmitglieds zum Schadenersatz gegenüber der Gesellschaft gemäß § 93 Abs. 2 AktG bleibt davon unberührt.

4.3.3. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

Laufzeiten der Vorstandsdienstverträge

Der Aufsichtsrat hält bei der Bestellung von Vorstandsmitgliedern und der Festlegung der Laufzeit der Vorstandsdienstverträge die Vorgaben des § 84 AktG und die Empfehlungen des DCGK ein. Die Verträge werden für die Dauer der jeweiligen Bestellung abgeschlossen. Bei einer Erstbestellung beträgt die Bestelldauer in der Regel drei Jahre, bei einer Wiederbestellung maximal fünf Jahre. Die Vorstandsdienstverträge sehen beiderseitig keine ordentliche Kündigungsmöglichkeit vor. Hiervon unberührt ist das beiderseitige Recht zur fristlosen Kündigung des Vorstandsdienstvertrages aus wichtigem Grund.

Leistungen bei Vertragsbeendigung

Die Vorstandsdiensverträge enthalten Abfindungsregelungen, die den Empfehlungen des DCGK entsprechen. Im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrags auf Veranlassung der Gesellschaft vor Ablauf der vereinbarten Vertragslaufzeit hat das Vorstandsmitglied einen Anspruch auf eine Ausgleichszahlung. Die Höhe der Ausgleichszahlung bestimmt sich 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, darf aber die Summe der Jahresfestgehälter und der voraussichtlichen STI-Leistungen für die Restlaufzeit des Vorstandsdiensvertrags nicht übersteigen. Die Höhe des voraussichtlichen STI legt der Aufsichtsrat nach billigem Ermessen fest. Sonstige Bezüge wie insbesondere Altersvorsorgeaufwendungen, LTI und Sachleistungen werden nicht berücksichtigt.

Die vertragsgemäßen Leistungen der Gesellschaft für die Zeit zwischen dem Ende der Bestellung und dem Ende des Dienstverhältnisses werden auf die Abfindung angerechnet. Eine Abfindung wird zur pauschalen Berücksichtigung einer Abzinsung und zur Anrechnung eines anderweitigen Verdienstes um 15 % gekürzt, sofern zum Zeitpunkt der vorzeitigen Beendigung der Bestellung die restliche Vertragslaufzeit mehr als sechs Monate beträgt; die Kürzung betrifft den sechs Monate übersteigenden Teil der Ausgleichszahlung.

Die vorstehenden Regelungen stellen sicher, dass Zahlungen im Zusammenhang mit der Beendigung der Vorstandstätigkeit zwei Jahresvergütungen (Festgehalt und STI; Abfindungs-Cap) nicht überschreiten und nicht mehr als die Restlaufzeit des Vertrages vergütet wird.

Eine Abfindung wird nicht gewährt bei Vorliegen eines wichtigen Grundes, der die Gesellschaft zur außerordentlichen Beendigung des Dienstverhältnisses berechtigt oder wenn im Fall der Amtsniederlegung das Vorstandsmitglied seinerseits keinen wichtigen Grund zur Amtsniederlegung hat. Eine Abfindung wird ferner nicht gewährt, wenn der Dienstvertrag wegen andauernder Dienstunfähigkeit endet oder das Vorstandsmitglied die maßgebliche Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht hat.

Change of Control

Die Vorstandsdiensverträge enthalten keine Zusagen für Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit infolge eines Kontrollwechsels.

Unterjähriger Ein- und Austritt

Bei unterjährigem Eintritt oder Ausscheiden eines Vorstandsmitglieds wird die Gesamtvergütung pro rata temporis entsprechend der Dauer der Zugehörigkeit zum Unternehmen im jeweiligen Geschäftsjahr gewährt. Diese zeitanteilige Kürzung gilt auch für Zeiten, in denen das Vorstandsmitglied von seiner dienstvertraglichen Verpflichtung freigestellt ist.

Im Falle der Beendigung der Bestellung besteht der Anspruch auf Zahlung des (ggf. anteiligen) STI und LTI für die Dienstzeit bis zur Beendigung grundsätzlich fort. Beim LTI bleiben die noch nicht ausgezahlten virtuellen Aktien bereits laufender LTI-Tranchen in vereinbarter Höhe erhalten und werden nach Feststellung der Zielerreichung durch den Aufsichtsrat nach den regulären Regelungen ausgezahlt. Ein Anspruch auf Auszahlung des STI oder LTI besteht nicht, wenn ein wichtiger Grund vorliegt, der die Gesellschaft zur Kündigung des Dienstvertrags aus wichtigem Grund berechtigt, oder wenn das Vorstandsmitglied ohne wichtigen Grund ausscheidet. In diesen Fällen verfallen die virtuellen Aktien ersatzlos.

Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot ist in den Vorstandsmitgliederverträgen derzeit nicht allgemein vorgesehen. Der Aufsichtsrat hat jedoch die Möglichkeit im Einzelfall eine solche Klausel zu vereinbaren. Wird im Rahmen der Vertragsbeendigung ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbart, wird der Aufsichtsrat darauf achten, dass eine etwaige Abfindung auf eine Karenzentschädigung angerechnet wird.

Vergütungen für Aufsichtsratsmandate innerhalb und außerhalb der thyssenkrupp nucera

Soweit Vorstandsmitglieder Aufsichtsratsmandate in Tochtergesellschaften von thyssenkrupp nucera wahrnehmen und dafür Vergütungen erhalten, werden diese auf ihre Vergütung als Vorstandsmitglied angerechnet.

Soweit Vorstandsmitglieder externe Aufsichtsratsmandate wahrnehmen und das Amt im Zusammenhang mit der Vorstandstätigkeit und im Interesse von thyssenkrupp nucera ausgeübt wird, erfolgt ebenfalls eine Anrechnung der gezahlten Vergütung.