

Überblick über die beabsichtigten Änderungen des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands

Das bisherige Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands („Vergütungssystem 2021“) wurde der Hauptversammlung am 12. Mai 2021 vorgelegt und von dieser mit 71,2 % gebilligt. Der Aufsichtsrat der Klöckner & Co SE überprüft das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands regelmäßig.

Nach Ansicht des Aufsichtsrats hat sich das grundlegende Konzept des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands bewährt und bedarf keiner Anpassung. Das gilt insbesondere in Bezug auf die klare und dadurch zugleich transparente sowie für die Aktionäre gut nachvollziehbare Struktur. Aus Sicht des Aufsichtsrats ist lediglich eine punktuelle Anpassung des Vergütungssystems in Bezug auf die Maximalvergütung angezeigt. Ein Bedürfnis für weitere wesentliche Änderungen des Vergütungssystems 2021 besteht derzeit nicht. Anlässlich der vorgenannten Anpassung sollen aber verschiedene redaktionelle Änderungen sowie Aktualisierungen des Vergütungssystems 2021 erfolgen. Dies umfasst auch zusätzliche Erläuterungen in Bezug auf von Aktionären vorgetragene Kritikpunkte an dem Vergütungssystem 2021.

Die nachfolgende Übersicht gibt einen Überblick über die wesentlichen beabsichtigten Anpassungen sowie zu weiteren (unverändert gebliebenen) wesentlichen Elementen des Vergütungssystems – jeweils nebst einer Erläuterung zum Hintergrund, warum eine Anpassung erfolgt ist bzw. die bisherige Regelung beibehalten wird. Für die Einzelheiten sowie die weiteren redaktionellen Anpassungen wird auf das in der Einladung zur Hauptversammlung 2024 enthaltene und auch auf der Homepage zur Hauptversammlung 2024 abrufbare angepasste Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands („Vergütungssystem 2024“) sowie auf die ebenfalls auf der Homepage zur Hauptversammlung 2024 abrufbare Vergleichsversion zum derzeitigen Vergütungssystem 2021 verwiesen.

Das Vergütungssystem 2024 wurde vom Aufsichtsrat der Klöckner & Co SE am 5. März 2024 auf Empfehlung seines Präsidiums (in seiner Eigenschaft als für die Vorstandsvergütung zuständigem Personalausschuss) beschlossen und wird der ordentlichen Hauptversammlung am 23. Mai 2024 zur Billigung vorgelegt. Es soll im Fall der Billigung durch die Hauptversammlung ab dem 1. Januar 2024 gelten.

Maximalvergütung (Anpassung)

Derzeitige Ausgestaltung:

Maximalvergütungen (Gesamtjahresvergütung):

- Vorstandsvorsitzender: EUR 6.400.000
- Stellvertretender Vorstandsvorsitzender: EUR 4.000.000
- Ordentliches Vorstandsmitglied: EUR 2.200.000

Anpassung:

Anhebung der Maximalvergütungen (Gesamtjahresvergütung), wie folgt:

- Vorstandsvorsitzender: EUR 6.400.000 (unverändert/keine Anhebung)
- Stellvertretender Vorstandsvorsitzender: EUR 5.000.000
- Ordentliches Vorstandsmitglied: EUR 3.500.000

Hintergrund:

Die bisherigen Beträge für die Maximalvergütung waren Anfang 2021 basierend auf den damaligen Vergütungen festgelegt worden. Zwischenzeitlich hat sich insbesondere die Vergütungsobergrenze für ordentliche Vorstandsmitglieder von EUR 2,2 Mio. aus Sicht des Aufsichtsrats als anpassungsbedürftig herausgestellt.

Die gewählte Maximalvergütung soll dem Aufsichtsrat in einem vorgegebenen Rahmen die Möglichkeit geben, flexibel auf eine sich ändernde wirtschaftliche Lage des Unternehmens sowie auf ein sich wandelndes Markt- und Wettbewerbsumfeld reagieren und weiterhin eine wettbewerbsfähige Vorstandsvergütung anbieten zu können. So ist insbesondere das Segment Kloeckner Americas nicht zuletzt aufgrund der dort getätigten Akquisitionen und Investitionen stark gewachsen und bekommt zukünftig eine stärkere Bedeutung für den Gesamtkonzern. Aufgrund der erreichten Unternehmensgröße und des diversifizierten Geschäfts ist die diesbezügliche Leitungstätigkeit deutlich komplexer geworden. Eine vertiefte Horizontalüberprüfung ergab zudem, dass der US-Markt bzw. mit Klöckner vergleichbare Unternehmen in Nordamerika höhere Vergütungen leisten. Um den gestiegenen Anforderungen und dem Vergütungsunterschied gerecht werden zu können, sollen auch für Vorstände mit einem Lebensmittelpunkt in den USA marktgerechte Vergütungen gezahlt werden können.

Bei der gewählten Maximalvergütung wurde zudem ein angemessener Spielraum berücksichtigt, um während der Laufzeit des Vergütungssystems 2024 flexibel auf Marktveränderungen sowie derzeit nicht voraussehbare Situationen reagieren zu können. Unter Berücksichtigung dieses zusätzlichen Spielraums sowie des Vergütungsverhältnisses innerhalb des Vorstands soll die festgelegte Maximalvergütung für den stellvertretenden Vorsitzenden des Vorstands auf EUR 5,0 Mio. pro Jahr und für die übrigen Vorstandsmitglieder auf EUR 3,5 Mio. pro Jahr angepasst werden, die Maximalvergütung für den Vorsitzenden des Vorstands soll unverändert EUR 6,4 Mio. pro Jahr betragen.

Es handelt sich bei den o.g. Beträgen nicht um die vom Aufsichtsrat angestrebte Vergütungshöhe, sondern lediglich um eine absolute Obergrenze der erreichbaren Gesamtjahresvergütung. Insoweit ist die Maximalvergütung deutlich von der Ziel-Gesamtvergütung zu unterscheiden.

Höhe Altersvorsorge und Nebenleistung (unverändert)Derzeitige Ausgestaltung:

Altersvorsorge: Maximal 40 % des Fixums

Nebenleistungen: Maximal 10 % des Fixums

Keine AnpassungHintergrund:

Die bestehenden Begrenzungen von maximal 10 % des Fixums für Nebenleistungen sowie von 20 % bis maximal 40 % des Fixums für Altersvorsorgeleistungen sind aus Sicht des Aufsichtsrats nach wie vor angemessen. Sie sollen daher unverändert bestehen bleiben.

Variable Vergütung (unverändert)Derzeitige Ausgestaltung:

Zusätzlich zu den erfolgsunabhängigen Vergütungsbestandteilen erhalten alle Vorstandsmitglieder eine erfolgsbezogene variable Vergütung in Form einer Tantieme, deren Höhe zunächst davon abhängt, inwieweit bestimmte Zielvorgaben in einem Geschäftsjahr erreicht werden.

Grundlage für die Bestimmung der Höhe der jährlichen Tantieme ist ihr Zielbetrag (Plantantieme). Die Plantantieme ist die Tantieme, die einem Vorstandsmitglied nach seinem Anstellungsvertrag zusteht, wenn es die festgelegten Jahresziele zu genau 100 % erreicht. Die Tantieme erhöht bzw. verringert sich abhängig vom Grad des Über- bzw. Unterschreitens der festgelegten Jahresziele entlang einer im Rahmen der Zielfestlegung vorbestimmten Zielerreichungskurve. Werden die Jahresziele übertroffen, kann die Höhe der Tantieme folglich über der Plantantieme liegen. Sie beträgt jedoch maximal 200 % der Plantantieme (Cap).

Keine AnpassungHintergrund:

Die Regelungen des Vergütungssystems zur variablen Vergütung sind aus Sicht des Aufsichtsrats nach wie vor angemessen und sinnvoll. Insbesondere ermöglichen die gemäß dem Vergütungssystem zur Verfügung stehenden Ziele es, auch nachhaltigkeitsbezogene Aspekte (einschließlich ESG-Kriterien) und strategische Überlegungen hinreichend zu berücksichtigen.

Über die Festlegung von „Meilensteinen“ können zudem mehrjährig verknüpfte Ziele gesetzt und so schon im Rahmen der einjährigen variablen Vergütung mittel- und/oder langfristig wirkende Ziele gesetzt werden (z. B. im Rahmen von Mehrjahresplänen für Digitalisierungs- und Nachhaltigkeitsziele). Somit ermöglicht die Zielsetzung für die jährliche Tantieme eine ausgewogene Kombination von kurzfristigen und langfristigen Komponenten.

Langfristige variable Vergütung i.S.e. LTI; Share Ownership (unverändert)Derzeitige Ausgestaltung:

Es besteht pauschal für 30 % der jährlichen Brutto-Tantieme eine Pflicht zum Erwerb von Klöckner-Aktien (Eigeninvestment). Unter Zugrundelegung einer Abgabenlast von 50 % entspricht das somit 60 % der jährlichen Netto-Tantieme. Für die im Rahmen des Eigeninvestments erworbenen Aktien gilt eine vierjährige Verfügungssperre.

Keine AnpassungHintergrund:

Die langfristige variable Vergütung (i.S.e. Long Term Incentive – LTI) erfolgt gemäß dem Vergütungssystem über eine Pflicht zur Verwendung des überwiegenden Teils der Tantieme (s.o.) zum Erwerb von Klöckner-Aktien, verbunden mit einer 4-jährigen Haltefrist.

Hierdurch wird nach Ansicht des Aufsichtsrats eine überwiegende Incentivierung hin zu einer langfristigen Entwicklung des Aktienkurses und damit des Unternehmenserfolgs bestmöglich sichergestellt. Auch der Deutsche Corporate Governance Kodex erwähnt die Möglichkeit eines Aktienerwerbs als langfristige Vergütungskomponente ausdrücklich. Zudem kann diese Form der langfristigen variable Vergütung i.S.e. LTI ohne komplexes Rechenwerk mit diversen Kennzahlen und Faktoren nachvollzogen werden und ist dadurch auch für die Aktionäre transparent. Neben dem Eigeninvestment als wesentlicher LTI-Komponente kann mehrjährigen Zielen überdies auch im Rahmen der Zielfestlegung für die Tantieme Rechnung getragen werden (s.o.).

Durch seine Höhe und die Haltefrist, die grundsätzlich auch über eine etwaige Beendigung der Vorstandstätigkeit hinaus gilt, führt das Eigeninvestment zudem verpflichtend zum Aufbau und Halten eines signifikanten Anteilsbestands durch die Vorstandsmitglieder (Share Ownership): Bei Zugrundelegung der Plantantieme entspricht das jährliche Eigeninvestment einem wesentlichen Teil des jährlichen Fixums, wobei sich der Anteil entsprechend der Zielerreichung erhöhen bzw. verringern kann; mit zunehmender Zugehörigkeit zum Vorstand kann das Gesamtvolumen des Eigeninvestments mithin auf ein Mehrfaches des jährlichen Fixums anwachsen.

Ermessenstantieme (unverändert)Derzeitige Ausgestaltung:

Zur Honorierung besonderer Leistungen und Erfolge von Vorstandsmitgliedern kann der Aufsichtsrat in außergewöhnlichen Fällen nach billigem Ermessen eine außerordentliche Tantieme (Ermessenstantieme) gewähren. Auch unter Einbeziehung einer außerordentlichen Tantieme darf die jährlich gewährte Tantieme insgesamt maximal 200 % der Plantantieme betragen. Der Aufsichtsrat kann die Gewährung der Ermessenstantieme an ein Vorstandsmitglied davon abhängig machen, dass das Vorstandsmitglied den Betrag der Ermessenstantieme ganz oder teilweise zum Erwerb von Aktien der Gesellschaft verwendet.

Keine AnpassungHintergrund:

Der Aufsichtsrat erachtet die grundsätzliche Möglichkeit zur Gewährung einer Ermessenstantieme weiterhin als sinnvoll. Zugleich sieht er darin ausdrücklich kein Instrument für eine beliebige Erhöhung der Vorstandsbezüge außerhalb der im Vergütungssystem vorgesehenen Zielsystematik. Vielmehr handelt es sich um eine Option für besonders gelagerte Ausnahmefälle, von der der Aufsichtsrat nur sehr restriktiv Gebrauch machen wird. Dementsprechend liegt die letzte Gewährung einer Ermessenstantieme auch fast 14 Jahre zurück. Überdies gilt auch bei Gewährung einer Ermessenstantieme die Obergrenze für die Tantieme von 200 % Zielerreichung (für die Summe aus regulärer Tantieme und Ermessenstantieme.)

Clawback / Malus (unverändert)Derzeitige Ausgestaltung:

Die Gesellschaft kann die erfolgsbezogene Vergütung (Tantieme) zurückfordern, wenn sich nach der Auszahlung herausstellen sollte, dass der dem Tantieme-Anspruch zugrunde liegende testierte und festgestellte Konzernabschluss objektiv fehlerhaft war und daher nach den relevanten Rechnungslegungsvorschriften nachträglich durch eine Rückwärtsänderung oder im laufenden Konzernabschluss korrigiert wird und unter Zugrundelegung des korrigierten testierten Konzernabschlusses kein oder ein geringerer Tantieme-Anspruch entstanden wäre (Clawback).

Darüber hinaus enthält das Vergütungssystem bereits Möglichkeiten für Malus-Komponenten bei der Vergütung – auch wenn diese nicht ausdrücklich als solche bezeichnet werden:

- Im Rahmen der Zielvereinbarung ist für die Einzelziele grundsätzlich auch die Festlegung einer Minus-Erreichung (als Malus) möglich (negative Zielerreichung bspw. für den operativen Cashflow im Geschäftsjahr 2021). Diese würde entsprechend die Gesamtzielerreichung und damit die jährliche Tantieme reduzieren.
- Die Pflicht zum Erwerb und Halten von Aktien (Eigeninvestment) kann bei negativer Aktienkursentwicklung als Malus wirken.

Keine AnpassungHintergrund:

Die bestehenden Regelungen des Vergütungssystems zur Rückforderung von Vergütungsbestandteilen in Verbindung mit den gesetzlichen Rückforderungs- und Schadensersatzansprüchen (Clawback) sowie zu den oben dargestellten Komponenten mit möglicher Malus-Wirkung sind aus Sicht des Aufsichtsrats nach wie vor angemessen. Daher soll das Vergütungssystem insoweit unverändert bleiben.