

III. System zur Vergütung für die Vorstandsmitglieder (Tagesordnungspunkt 7)

1. Die Gesamtvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder wird vom Aufsichtsrat unter Einbeziehung von etwaigen Konzernbezügen aufgrund des Vorschlages des Aufsichtsratsvorsitzenden festgelegt.
2. Die Gesamtvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder umfasst ausschließlich monetäre Vergütungsbestandteile; sie setzt sich aus einer erfolgsunabhängigen Festvergütung und einer variablen Vergütung zusammen. Gesonderte Altersversorgungszusagen sowie jegliche sonstigen Nebenleistungen werden seitens der Eisen- und Hüttenwerke nicht gewährt.
4. Die Festvergütung beträgt 60.000,00 Euro p.a. und wird in gleichen Monatsraten ausgezahlt.
5. Der variable Bestandteil der Vergütung besteht aus einer kurzfristigen und einer langfristigen variablen Vergütung, für deren jeweilige Ermittlung als dauerhaftes Leistungskriterium das Eigenergebnis der Eisen- und Hüttenwerke AG sowie die anteiligen Jahresüberschüsse der Beteiligungsgesellschaften zugrunde gelegt werden. Ausschließlich bei der langfristigen variablen Vergütung wird zusätzlich noch die Entwicklung des Aktienkurses über einen 4-jährigen Performancezeitraum betrachtet.

a) Der Ausgangswert der kurzfristigen variablen Vergütung beträgt 25.000,00 Euro (45,45% der variablen Vergütung). Es gibt keine Mindesthöhe, der Maximalwert ist auf das 2-fache des Ausgangswertes beschränkt und beträgt 50.000,00 Euro.

Die tatsächliche Höhe der kurzfristigen variablen Vergütung ist abhängig vom Eigenergebnis der Eisen- und Hüttenwerke AG sowie den anteiligen Jahresüberschüssen der Beteiligungsgesellschaften.

Folgende Schwellenwerte zur Ermittlung der Zielerreichung wurden vom Aufsichtsrat festgelegt:

Zielerreichung	0%	50%	100%	150%	200%
	Tsd. EUR				
Eigenergebnis EHW vor Steuern	0	150	300	600	900
anteiliger Jahresüberschuss RV (40,775 %)	0	3.820	7.639 *	15.278	22.917
anteiliger Jahresüberschuss TKESV (37,542 %)	0	249	498 *	996	1.494
Ergebnis	0	4.219	8.437	16.874	25.311
gerundet	0	4.250	8.500	17.000	25.500
			Zielwert		

* entspricht den festen Ausgleichszahlungen aus den Gewinnabführungsverträgen

Die Zielerreichung wird nach Ablauf eines jeden Geschäftsjahres durch Abgleich der erzielten Ergebnisse mit den Ziel- und Schwellenwerten festgestellt.

Formel: Ausgangswert x Zielerreichung = Auszahlungsbetrag

- b) Der Ausgangswert der langfristigen variablen Vergütung beträgt 35.000,00 Euro (54,55% der variablen Vergütung). Es gibt keine Mindesthöhe, der Maximalwert ist wie bei der kurzfristigen variablen Vergütung auf das 2-fache des Ausgangswertes beschränkt und beträgt 70.000,00 Euro.

Als Leistungskriterium dient auch hier das Eigenergebnis der Eisen- und Hüttenwerke AG sowie die anteiligen Jahresüberschüsse der Beteiligungsgesellschaften auf Basis der unter 5a) genannten Schwellenwerte.

Bei der langfristigen variablen Vergütung wird der Ausgangswert in ein Aktien-Deferral über einen Performancezeitraum von vier Geschäftsjahren umgewandelt (Referenzperiode für den Aktienkurs: 30 Handelstage vor Beginn des 4-jährigen Performancezeitraums). Zur Ermittlung der Auszahlung wird die sich so ergebene Anzahl an virtuellen Aktien mit dem Durchschnitt der jährlichen Zielerreichungen für das oben genannte Leistungskriterium (Eigenergebnis der Eisen- und Hüttenwerke AG sowie die anteiligen Jahresüberschüsse der Beteiligungsgesellschaften) über den 4-jährigen Performancezeitraum sowie mit dem Aktienkurs der EHW-Aktie (Referenzperiode: 30 Handelstage vor Ablauf des 4-jährigen Performancezeitraums) multipliziert.

Formel:

1. Ausgangswert / Aktienkurs der letzten 30 Handelstage vor Beginn des 4-jährigen Performancezeitraums = Anzahl virtueller Aktien
2. Ermittlung des Durchschnitts der Zielerreichung für das Leistungskriterium (Eigenergebnis der Eisen- und Hüttenwerke AG sowie die anteiligen Jahresüberschüsse der Beteiligungsgesellschaften) über den 4-jährigen Performancezeitraum = x %
3. Anzahl der virtuellen Aktien * x % * Aktienkurs (30 Handelstage vor Ablauf des 4-jährigen Performancezeitraums)

Im Performancezeitraum gewährte Dividenden werden nicht berücksichtigt.

6. Bei unterjährigem Ein- und Austritt werden die Vergütungen zeitanteilig gewährt. Bei regulärer Beendigung bleiben die ausstehenden Aktien-Deferrals im Rahmen langfristigen variablen Vergütung bestehen und werden nach den vereinbarten Planbedingungen zum regulären Zeitpunkt nach Ende des jeweiligen Performancezeitraums ausgezahlt.
7. Die Maximalvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder ist auf 180.000,00 Euro für ein volles Geschäftsjahr festgelegt und entspricht der Summe aus der Festvergütung und den jeweiligen Maximalwerten der kurzfristigen und langfristigen variablen Vergütung. Bei zeitanteiligen Vergütungsansprüchen ist die Maximalvergütung entsprechend proportional zu reduzieren.