

Vergütungsbericht

der Klöckner & Co SE

1. Vergütungsbericht	175
1.1 Rückblick auf das Geschäftsjahr 2024	176
1.2 Vorstandsvergütung	176
1.3 Aufsichtsratsvergütung	199

1. Vergütungsbericht

Dieser Vergütungsbericht fasst die Grundzüge der Vergütungssysteme für den Vorstand und den Aufsichtsrat zusammen und erläutert die Struktur und Höhe der Vergütung im Berichtsjahr. Der Vergütungsbericht berücksichtigt die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (nachfolgend auch „Kodex“) in der Fassung vom 28. April 2022, veröffentlicht am 27. Juni 2022. Der Vergütungsbericht wurde gemäß § 162 Abs. 1 AktG von Vorstand und Aufsichtsrat gemeinsam erstellt und wird durch den Abschlussprüfer geprüft.

1.1 Rückblick auf das Geschäftsjahr 2024

Die Geschäftsentwicklung des Konzerns wurde im Geschäftsjahr 2024 im Wesentlichen geprägt von einer rückläufigen Nachfrageentwicklung in den europäischen Kernmärkten sowie einer negativen Stahlpreisentwicklung über weite Teile des Berichtszeitraums. Insbesondere in den USA kam es im Jahr 2024 zu einer deutlichen Korrektur der Stahlpreise, aber auch in Europa entwickelten sich die Stahlpreise negativ. Diese Entwicklung der Stahlpreise belastete durch nachteilige Preiseffekte das operative Ergebnis des Konzerns. Gegen Ende des Geschäftsjahres stabilisierten sich die Stahlpreise jedoch auf niedrigem Niveau.

Für weitergehende Ausführungen zur Geschäftsentwicklung von Klöckner & Co im Berichtsjahr wird auf den Lagebericht für das Geschäftsjahr 2024 verwiesen.

1.2 Vorstandsvergütung

*Das folgende Kapitel enthält die mit * gekennzeichneten vergütungsberichtstypischen Angaben, die sich auch mit der Angabepflicht ESRS 2 GOV-3 der ESRS befassen.*

Votum der Hauptversammlung zum Vergütungsbericht 2023 und dessen Würdigung

Der Vergütungsbericht der Gesellschaft nach Maßgabe des § 162 AktG für das Geschäftsjahr 2023 wurde von der Hauptversammlung der Gesellschaft am 23. Mai 2024 mit einer Mehrheit von 95,82 % der abgegebenen gültigen Stimmen gebilligt. Kritik bzw. kritische Fragen in Bezug auf den Vergütungsbericht 2023 gab es keine. Vor diesem Hintergrund sehen der Aufsichtsrat und der Vorstand keinen grundsätzlichen Änderungsbedarf an Art und Umfang der Berichterstattung in Bezug auf die Vergütung des Vorstands. Trotz der erfreulichen Voten zu den letzten Vergütungsberichten setzen sich der Aufsichtsrat und Vorstand weiterhin mit der stetigen Verbesserung des Vergütungsberichts auseinander und beobachten dazu die Entwicklungen und Tendenzen am Markt.

Votum der Hauptversammlung zum Vergütungssystem 2024 und dessen Würdigung*

Die Hauptversammlung der Gesellschaft hat am 23. Mai 2024 das vom Aufsichtsrat vorgelegte neue Vergütungssystem für den Vorstand mit einer Mehrheit von 78,91 % der abgegebenen gültigen Stimmen gebilligt. Der Aufsichtsrat hat dieses Vergütungssystem (nachfolgend auch „Vergütungssystem 2024“) sodann nach der Hauptversammlung (ebenfalls am 23. Mai 2024) in der den Aktionärinnen und Aktionären vorgelegten und von diesen gebilligten Form mit Wirkung ab dem 1. Januar 2024 festgesetzt. Der Aufsichtsrat hat sich in seiner Sitzung im September 2024 intensiv mit dem Ergebnis der Abstimmung und den damit zusammenhängenden Kritikpunkten an dem Vergütungssystem 2024 (u. a. Eigeninvestment in Aktien als langfristig orientierte Vergütungskomponente im Sinne einer Long Term Incentive-Komponente [LTI] und die Möglichkeit der Ermessenstantieme) auseinandergesetzt:

- Nach Ansicht des Aufsichtsrats ist weiterhin mit dem im Vergütungssystem 2024 vorgesehenen Eigeninvestment in Aktien der Gesellschaft die erforderliche LTI-Komponente gegeben. Der zu investierende Betrag berechnet sich zwar aus der jährlichen Tantieme; diese enthält neben kurzfristigen Zielen aber auch und gerade langfristige Komponenten. Die finanziellen und auch nichtfinanziellen Ziele für die jährliche Tantieme werden zum Teil aus der mehrjährigen Strategieplanung abgeleitet und stellen insoweit Meilensteine für die Erreichung langfristiger Entwicklungsziele der

Gesellschaft dar. Außerdem bemisst sich die jeweilige Höhe des dem Vorstand nach Ablauf der vierjährigen Sperrfrist im Falle eines Verkaufs der Aktien tatsächlich zufließenden Betrags an der mehrjährigen Entwicklung des Aktienkurses der Gesellschaft. Insoweit macht es keinen Unterschied, ob sich die LTI-Komponente transparent aus den jährlichen Zielwerten für mehrjährige Entwicklungsziele sowie insbesondere aufgrund der Entwicklung der physisch zu haltenden Aktien ergibt oder hier das gleiche Ergebnis etwa aufgrund eines komplizierten virtuellen LTI-Programms erzielt wird.

- Außerdem entspricht der Aufsichtsrat mit der gewählten LTI-Komponente auch der Wertung der Ziffer G.10 des Kodex, wonach die gewährte variable Vergütung unter Berücksichtigung der jeweiligen Steuerbelastung überwiegend in Aktien angelegt oder entsprechend aktienbasiert gewährt und eine Verfügung über die langfristige variable Komponente erst nach vier Jahren möglich werden soll. Dabei trifft den Vorstand die Kursentwicklung und damit das Verlustrisiko unmittelbar, da er die Aktien aus seiner erdienten Tantieme erwirbt. Diese Form der Langzeitincentivierung ist für die Gesellschaft praktisch kostenneutral. Zudem wird eine Verwässerung der Aktionäre vermieden.
- Darüber hinaus stellt das Eigeninvestment in Aktien eine sehr einfache und transparente Form der langfristigen Incentivierung dar. Im Gegensatz zu den im Markt zu findenden sehr komplexen und nur schwer nachvollziehbaren LTI-Komponenten ist die Aktienkursentwicklung für jeden Anleger leicht nachvollziehbar. Durch die vierjährige Haltefrist wird mit den Eigeninvestmentaktien zudem auch eine mit anderen Shareholder-Ownership-Guidelines vergleichbare Wirkung geschaffen.
- Insgesamt kommt das Vergütungssystem 2024 ohne komplizierte virtuelle Komponenten aus. Im Zusammenspiel mit den im Vergütungsbericht veröffentlichten Zielen und aufgrund der im Geschäftsbericht veröffentlichten Zielwerte kann jeder Aktionär die Höhe der variablen Vergütung und den Anteil langfristig orientierter Ziele ohne komplizierte Berechnung oder intensive Recherchen nachvollziehen und nachprüfen. Diese Transparenz erachtet der Aufsichtsrat als sehr erstrebenswert.
- Die Ermessenstantieme ist in der Tat ein diskretionäres Element. Allerdings wurde eine Ermessenstantieme zuletzt für das Geschäftsjahr 2010 gewährt, mithin weder im Rahmen der Laufzeit des neuen Vergütungssystems 2024 noch seiner Vorgänger aus 2021 bzw. 2016. Der Aufsichtsrat sieht die Gewährung einer Ermessenstantieme weiterhin als außergewöhnliche Ausnahme an und wird von dieser Möglichkeit nur sehr restriktiv Gebrauch machen. Dennoch erachtet der Aufsichtsrat dieses diskretionäre Element insbesondere vor dem Hintergrund der Vorgaben des Kodex in Ziffer G.11 als sinnvoll. Wie der Kodex es verlangt, soll dieses diskretionäre Element seltenen Sondersituationen Rechnung tragen, die in den vorher festgelegten Zielen nicht hinreichend erfasst waren (vgl. konsolidierte Begründung zu Ziffer G.11 des Kodex). Selbstverständlich bedarf die Gewährung einer solchen Ermessenstantieme einer besonderen Begründung, über die im Falle einer Gewährung im Vergütungsbericht ausführlich und transparent berichtet würde. Außerdem ist dieses diskretionäre Element klar der Höhe nach begrenzt. Denn auch unter Einbeziehung einer gewährten Ermessenstantieme darf die gesamte für ein Geschäftsjahr gewährte Tantieme maximal 200 % der Plantantieme betragen (Cap, siehe unten).
- Vor dem Hintergrund der geäußerten bzw. weiterbestehenden Kritik soll der entsprechende Austausch mit institutionellen Investoren, Aktionären und Stimmrechtsberatern fortgeführt werden, um die Kritikpunkte auszuräumen bzw. die Gründe für die Beibehaltung der Grundzüge des Vergütungssystems detaillierter zu erläutern.

Vergütungssysteme*

Für ein besseres Verständnis und um eine bessere Nachvollziehbarkeit zu gewährleisten, wird noch einmal das aktuelle Vergütungssystem 2024 in seinen Grundzügen dargestellt.

KURZE BESCHREIBUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS 2024

Das Vergütungssystem 2024 berücksichtigt alle Vorgaben des Aktiengesetzes und des aktuellen Kodex. Das Vergütungssystem 2024 lässt sich stark verkürzt im Wesentlichen wie folgt skizzieren (eine ausführlichere Darstellung des Vergütungssystems 2024 ist abrufbar auf der Homepage der Gesellschaft unter <https://www.kloeckner.com/konzern/vorstand/verguetungssystem/>).

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich nach dem Vergütungssystem 2024 aus erfolgsunabhängigen (festen) und erfolgsbezogenen (variablen) Vergütungsbestandteilen zusammen.

Die erfolgsunabhängige Vergütung besteht aus dem Fixum sowie den Altersvorsorge- und Nebenleistungen.

- **Fixum:** Das Fixum wird in zwölf gleichen Monatsraten abzüglich gesetzlicher Abgaben zum Monatsende ausbezahlt. Bei einem unterjährigen Ein- oder Austritt des Vorstandsmitglieds wird das Fixum anteilig (pro rata temporis) gewährt.
- **Altersvorsorge:** Zur Altersvorsorge erhält jedes Vorstandsmitglied jährlich einen Betrag in Höhe von höchstens 40 % des jeweils geltenden Fixums (brutto), der wahlweise in zwölf gleichen Monatsraten (quasi als Barkompensation für Zwecke der Altersvorsorge) oder in Form einer Zahlung der Gesellschaft z. B. an eine rückgedeckte Unterstützungskasse gezahlt wird.
- **Nebenleistungen:** Die vertraglich zugesicherten Nebenleistungen enthalten im Wesentlichen übliche Zusatzleistungen wie Beiträge zu Versicherungen (z. B. Unfallversicherung, Reise-/Reisegepäckversicherung, Haftpflichtversicherung, Industriestrafrechtsschutzversicherung und Rechtsschutzversicherung) sowie die Zurverfügungstellung von Kommunikationsgeräten und eines Dienstwagens (im Falle des Vorstandsvorsitzenden ggf. inklusive Fahrer) zur betrieblichen und privaten Nutzung (oder alternativ eine sogenannte Car Allowance, d. h. eine pauschalierte Ausgleichszahlung für die Nutzung des privaten Fahrzeugs anstelle eines Dienstwagens). Der Wert der Nebenleistungen kann personen- und ereignisbezogen jährlich unterschiedlich hoch ausfallen, ist jedoch auf einen Betrag in Höhe von 10 % des Fixums begrenzt (nicht unter die als Vergütung anzusehenden Nebenleistungen und damit unter die 10%-Grenze fallen insbesondere [i] der Aufwendungsersatz, auf den Vorstandsmitglieder bereits von Gesetzes wegen einen Anspruch haben, [ii] die Einbeziehung in eine D&O-Versicherung im Interesse der Gesellschaft, wobei das Vorstandsmitglied den aktienrechtlich vorgegebenen Selbstbehalt zu tragen hat, sowie [iii] die Beiträge zu bestimmten Gruppenversicherungen, die nicht als Vorstandsvergütung im Sinne des Aktiengesetzes angesehen werden).

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.

- **Plantantieme:** 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). Es gibt keine garantierte Mindestzielerreichung; die Auszahlung einer Tantieme kann daher auch komplett entfallen. Bei einem unterjährigen Ein- oder Austritt des Vorstandsmitglieds wird die Tantieme zeitanteilig (pro rata temporis) gezahlt.
- **Eigeninvestment-Anteil (Long Term Incentive):** Die Tantieme soll über die jährliche Zielerreichung hinaus Anreize zu einer langfristigen und nachhaltigen Wertsteigerung der Gesellschaft schaffen. Dabei sollen bereits die jährlich festzulegenden Ziele die strategische und nachhaltige Entwicklung von Klöckner & Co fördern, indem sie Ziele enthalten, die aus der mehrjährigen und langfristigen Strategie abgeleitet werden und Meilensteine für die Erreichung der langfristigen Entwicklungsziele der Gesellschaft darstellen (vgl. dazu unten „Ziele und Zielvergütung [Ziel-Direktvergütung, Ziel-Gesamtvergütung]“). Die Vorstandsmitglieder müssen zudem den nach Abzug der gesetzlichen Abgaben verbleibenden Tantiemebetrag überwiegend zum Erwerb von Aktien der Gesellschaft verwenden und diese Aktien langfristig halten. Das Überwiegen des Eigeninvestment-Anteils nach Abzug der gesetzlichen Abgaben wird abwicklungstechnisch dadurch gewährleistet, dass die Vorstandsmitglieder zum Erwerb der Aktien für einen pauschal mit 30 % ihrer jährlichen Brutto-Tantieme angesetzten Betrag verpflichtet werden. Unter Zugrundelegung einer Abgabenlast von 50 % werden somit 60 % der jährlichen Netto-Tantieme in den Eigeninvestment-Anteil umgewandelt. Entsprechend der individuellen Abgabenlast kann sich der Eigeninvestment-Anteil im Verhältnis zur Barkomponente erhöhen bzw. verringern, soll jedoch nach Abzug gesetzlicher Abgaben stets gegenüber dem Netto-Betrag der Barkomponente

überwiegen. Der Erwerb der Aktien erfolgt grundsätzlich am ersten Börsenhandelstag des Monats, der auf die Auszahlung der Barkomponente folgt. Für die im Rahmen des Eigeninvestments erworbenen Aktien gilt eine vierjährige Verfügungssperre. Nach Ablauf dieser Sperrfrist sind die Vorstandsmitglieder frei, die Aktien zu veräußern oder weiterhin zu halten. Durch das Eigeninvestment wird die mehrjährige Kursentwicklung der Klöckner & Co-Aktie zu einem maßgeblichen Faktor für die variable Vorstandsvergütung. 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).

- **Barkomponente:** Der nach Abzug des Eigeninvestments verbleibende Betrag der Tantieme wird den Vorstandsmitgliedern nach der Aufsichtsratssitzung, in der der Jahresabschluss für das jeweilige Berichtsjahr festgestellt wird, ausbezahlt. Unter Zugrundelegung einer Abgabenlast von 50 % kommt somit ein Anteil von 40 % der jährlichen Netto-Tantieme zur Auszahlung.

Ermessenstantieme: In außergewöhnlichen Ausnahmefällen kann der Aufsichtsrat zur Honorierung besonderer Leistungen und Erfolge von Vorstandsmitgliedern nach billigem Ermessen eine außerordentliche Tantieme (Ermessenstantieme) gewähren. Auch unter Einbeziehung einer solchen Tantieme darf die jährlich gewährte Tantieme – d. h. individuelle Tantieme plus ggf. außerordentliche Ermessenstantieme – 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 (eine Ermessenstantieme wurde zuletzt für das Geschäftsjahr 2010 gewährt, mithin weder im Rahmen der Laufzeit des neuen Vergütungssystems 2024 noch seiner Vorgänger aus 2021 bzw. 2016, was ihre Eigenschaft als außergewöhnliche Ausnahme aus Sicht des Aufsichtsrats zusätzlich unterstreicht).

Clawback: Die Gesellschaft kann die erfolgsbezogene Vergütung (Tantieme) ganz oder teilweise 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.

Ziele und Zielvergütung (Ziel-Direktvergütung, Ziel-Gesamtvergütung): Die Tantieme wird für jedes Geschäftsjahr berechnet und hängt davon ab, inwieweit vorab durch den Aufsichtsrat festgelegte finanzielle wie auch nichtfinanzielle Ziele erreicht werden.

Zur Definition der finanziellen Ziele legt der Aufsichtsrat jährlich die Zielvorgaben für Finanzkennzahlen sowie ihre jeweilige Gewichtung für die Berechnung der Höhe der Tantieme fest. Der Anteil der finanziellen Ziele beträgt bei vollständiger Erreichung aller finanziellen und nichtfinanziellen Zielvorgaben 60 % bis 80 % der Plantantieme, je nach Gewichtung durch den Aufsichtsrat.

Als finanzielle Ziele setzt der Aufsichtsrat Zielvorgaben für ausgewählte Finanzkennzahlen auf Ebene des Gesamtkonzerns fest. Hierbei werden grundsätzlich folgende Finanzkennzahlen herangezogen:

- Operatives Ergebnis vor Zinsen, Steuern, Abschreibungen, Impairments und Zuschreibungen auf immaterielle Vermögenswerte und Sachanlagen (Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization – EBITDA), ggf. bereinigt um wesentliche Sondereffekte.
- Zahlungsmittelzufluss (Cashflow) aus betrieblicher Tätigkeit (Operating Cashflow – OCF).

Der Aufsichtsrat kann anstelle von EBITDA und OCF oder zusätzlich dazu jeweils die nachfolgend aufgeführten finanziellen Kennzahlen festlegen, sofern er zu der Überzeugung gelangt, dass diese als Steuerungsgrößen für die Entwicklung von Klöckner & Co besser geeignet sind: EBIT (Earnings Before Interest and Taxes – Ergebnis vor Finanzergebnis und Steuern), Netto-Cashflow (Cashflow aus betrieblicher Tätigkeit abzüglich Cashflow aus der Investitionstätigkeit abzüglich Tilgungszahlungen aus Leasingverbindlichkeiten), Netto-Finanzverbindlichkeiten (Finanzverbindlichkeiten zuzüglich Transaktionskosten abzüglich Zahlungsmittel bzw. Zahlungsmitteläquivalente), ROCE (Return on Capital Employed – Kapitalrendite als Verhältnis von EBIT zu durchschnittlich eingesetztem Kapital), ROE (Return on Equity – Eigenkapitalrendite als Verhältnis von EBIT zu Eigenkapital) und relative Kapitalmarktpformance (Kapitalmarktpformance der Klöckner & Co-Aktie im Vergleich zu einem Index). Bei seiner Entscheidung über die Festlegung und Gewichtung der Steuerungsgrößen achtet der Aufsichtsrat darauf, dass eine kontinuierlich wirkende Anreizstruktur besteht.

Zur Definition der nichtfinanziellen Ziele legt der Aufsichtsrat jährlich drei bis sechs Steuerungsgrößen aus dem folgenden Katalog von Strategie- und Nachhaltigkeitszielen fest, die für die strategische und nachhaltige Entwicklung des Unternehmens einschließlich seiner gesellschaftlichen Verantwortung (Corporate Social Responsibility – CSR) von Bedeutung sind und hierbei auch ESG-Kriterien berücksichtigen:

- Strategie: (1) Geschäftsentwicklung, (2) Markterschließung und -ausschöpfung, (3) Transformations- und Digitalisierungsziele, (4) Optimierung/Effizienzsteigerung, (5) Führungsqualitäten und strategische Prioritäten, (6) Unternehmensstruktur und Organisation und (7) strategische Projekte.
- Nachhaltigkeit: (1) Compliance und Risikomanagement, (2) Kundenzufriedenheit, (3) Mitarbeiterziele (einschließlich Gesundheit und Zufriedenheit), (4) Vielfalt/Diversität, (5) Innovationsfortschritt, (6) Nachfolgeplanung, (7) Berichterstattung und Kommunikation, (8) Begrenzung der CO₂-Emissionen und schonende Ressourcen-Nutzung.

Auch für die nichtfinanziellen Ziele hinterlegt der Aufsichtsrat messbare Kriterien, anhand derer nach Abschluss des Geschäftsjahres ein eindeutiger Zielerreichungsgrad ermittelt werden kann. Der Anteil der nichtfinanziellen Ziele bei vollständiger Erreichung aller finanziellen und nichtfinanziellen Zielvorgaben beträgt zwischen 20 % und 40 % der Plantantieme, je nach Gewichtung durch den Aufsichtsrat.

Der Aufsichtsrat legt für jedes Vorstandsmitglied eine Ziel-Direktvergütung fest. Diese setzt sich aus dem Fixum und der Plantantieme, also dem Zielbetrag der jährlichen Tantieme bei einer unterstellten Zielerreichung von 100 %, zusammen.

Der Anteil des Zielbetrags der jährlichen Tantieme an der Ziel-Direktvergütung beträgt im Vergütungssystem 2024 ca. 60 %, wobei – unter Zugrundelegung einer Abgabenlast von 50 % – die langfristige variable Vergütung in Gestalt des Eigeninvestment-Anteils einen relativen Anteil von ca. 36 % und die kurzfristige variable Vergütung in Gestalt der Barkomponente einen relativen Anteil von ca. 24 % der Ziel-Direktvergütung einnimmt (vgl. dazu oben unter „erfolgsbezogene variable Vergütung“).

Als weiterer Bestandteil der Vergütung neben der Ziel-Direktvergütung tritt der Altersvorsorgebeitrag hinzu, der in Höhe von 20 % bis 40 % des Fixums gewährt werden soll; ferner Nebenleistungen, die den Vorstandsmitgliedern in Höhe von maximal 10 % des Fixums gewährt werden. Insgesamt sind die Altersvorsorge- und Nebenleistungen somit auf bis zu 50 % des Fixums bzw. ca. 20 % der Ziel-Direktvergütung begrenzt. Die Ziel-Direktvergütung (bestehend aus Fixum und Tantieme-Zielbetrag), der Altersvorsorgebeitrag und die Nebenleistungen bilden in der Regel sämtliche Vergütungsbestandteile und damit die Ziel-Gesamtvergütung.

Maximalvergütung: Aus dem Fixum, der ihrer Höhe nach begrenzten jährlichen Tantieme, den der Höhe nach begrenzten Nebenleistungen sowie den ebenfalls der Höhe nach begrenzten Altersvorsorgeleistungen kann für jedes Geschäftsjahr der maximale Aufwand der Gesellschaft für ein Vorstandsmitglied rechnerisch abgeleitet werden. Darüber hinaus legt das Vergütungssystem 2024 gemäß § 87 a Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG einen absoluten Euro-Wert für die maximale Höhe der in einem Geschäftsjahr gewährten Vergütung an ein Vorstandsmitglied fest (Maximalvergütung). Die festgelegte Maximalvergütung unter dem Vergütungssystem 2024 für den Vorsitzenden des Vorstands liegt unverändert bei 6,4 Mio. € pro Jahr, für den stellvertretenden Vorsitzenden des Vorstands bei 5,0 Mio. € pro Jahr und für die übrigen Vorstandsmitglieder bei 3,5 Mio. € pro Jahr. Die gewählte Maximalvergütung soll dem Aufsichtsrat 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. Bei der gewählten Maximalvergütung handelt es sich allerdings nicht um die vom Aufsichtsrat angestrebte Vergütungshöhe, sondern lediglich um eine absolute Obergrenze der unter dem Vergütungssystem erreichbaren Gesamtjahresvergütung.

Die beschriebene Vergütungsstruktur gilt für alle Vorstandsfunktionen einheitlich. Dem Grundsatz der Gesamtverantwortung des Vorstands entsprechend wird auch die Festlegung der Ziele für die Vorstandsmitglieder grundsätzlich einheitlich erfolgen. Gleichwohl ist eine individuelle Incentivierung im Rahmen des Vergütungssystems möglich. Der Aufsichtsrat behält sich vor, individuelle Ziele, abweichende Zielwerte und/oder Zielgewichtungen für einzelne Vorstandsmitglieder festzulegen, sofern nach seiner Überzeugung eine zwischen den Vorstandsmitgliedern differenzierte Anreizstruktur erforderlich ist. Zudem erlaubt das Vergütungssystem die Vereinbarung von Leistungen anlässlich des Antritts neuer Vorstandsmitglieder (z. B. zum Ausgleich von Nachteilen in Bezug auf Versorgungszusagen des vorherigen Arbeitgebers) sowie zum Ausgleich von Währungsrisiken bei Vorstandsmitgliedern, die ihren Lebensmittelpunkt außerhalb des Euro-Währungsgebiets haben.

Eine ausführlichere Darstellung des Vergütungssystems 2024 einschließlich u. a. der Möglichkeit zu Abweichungen und Regelungen zur Beendigung der Vorstandstätigkeit ist abrufbar auf der Homepage der Gesellschaft unter <https://www.kloeckner.com/konzern/vorstand/verguetungssystem/>.

ANWENDUNGSBEREICH DES NEUEN VERGÜTUNGSSYSTEMS 2024; VERGÜTUNGSSYSTEM 2021

Der Aufsichtsrat hat mit Beschluss vom 23. Mai 2024 beschlossen, das Vergütungssystem 2024 rückwirkend ab dem 1. Januar 2024 anzuwenden und die Vergütung der Vorstandsmitglieder in Übereinstimmung mit dem Vergütungssystem 2024 festzusetzen.

Die inhaltlichen Änderungen des Vergütungssystems für den Vorstand, die zum Vergütungssystem 2024 in seiner aktuellen Form geführt haben, sind im Vergleich zum Vergütungssystem 2021 nur punktuell und betrafen neben redaktionellen Klarstellungen und Ergänzungen vornehmlich die Erhöhung der Maximalvergütung (Cap) des stellvertretenden Vorsitzenden und für ordentliche Vorstandsmitglieder. Mithin entsprechen alle aktuellen Vorstandsverträge dem Vergütungssystem 2024. Die zuletzt 2022 bzw. 2023 verlängerten, im Berichtsjahr nicht geänderten Vorstandsverträge von Guido Kerkhoff und

Dr. Oliver Falk entsprechen zudem auch dem Vergütungssystem 2021. Der Vorstandsvertrag von John Ganem unterliegt aufgrund der Anpassung zum 1. Januar 2024 nur noch dem neuem Vergütungssystem 2024.

In Anbetracht dessen wird für die Zwecke dieses Vergütungsberichts 2024 von einer Darstellung des Vergütungssystems 2021 abgesehen. Das Vergütungssystem 2016 hat für die Vergütung im Berichtsjahr keine Relevanz mehr.

Das Vergütungssystem 2021 finden Sie auf der Internetseite der Gesellschaft unter <https://www.kloeckner.com/konzern/vorstand/verguetungsberichte/>. Für eine kurze Darstellung des Vergütungssystems 2021 wird auf den Vergütungsbericht 2023 verwiesen (<https://www.kloeckner.com/geschaeftsbericht-2023>), eine ausführliche Darstellung des Vergütungssystems 2024 sowie eine Vergleichsversion zu den Änderungen im Gegensatz zum Vergütungssystem 2021 sowie ein Überblick über diese Änderungen nebst Erläuterungen sind in den Materialien zur Hauptversammlung 2024 enthalten (vgl. dort Ergänzende Angaben zu Tagesordnungspunkt 7; abrufbar auf der Internetseite der Gesellschaft unter <https://www.kloeckner.com/investoren/hauptversammlung/>).

Berücksichtigung eines Beschlusses nach § 120 a Abs. 4 AktG

Der Vergütungsbericht der Gesellschaft nach Maßgabe des § 162 AktG für das Geschäftsjahr 2023 wurde von der Hauptversammlung der Gesellschaft am 23. Mai 2024 mit einer Mehrheit von 95,82 % der abgegebenen gültigen Stimmen gebilligt. Kritik bzw. kritische Fragen in Bezug auf den Vergütungsbericht 2023 gab es keine. Vor diesem Hintergrund sieht der Aufsichtsrat keinen grundsätzlichen Änderungsbedarf an Art und Umfang der Berichterstattung in Bezug auf die Vergütung des Vorstands. Er setzt sich aber weiterhin mit der stetigen Verbesserung des Vergütungsberichts auseinander (siehe oben unter „Votum der Hauptversammlung zum Vergütungsbericht 2023 und dessen Würdigung“).

Vergütung im Geschäftsjahr 2024

GEGENWÄRTIGE MITGLIEDER / IM GESCHÄFTSJAHRE 2024 AMTIERENDE MITGLIEDER

a) Beschreibung der Vergütungsstruktur*

Konkret stellt sich die Vergütungsstruktur des im Berichtsjahr amtierenden Vorstands für das Berichtsjahr wie nachfolgend umrissen dar. Im gesamten Berichtsjahr entsprechen alle bestehenden Vorstandsverträge dem Vergütungssystem 2024 und die Verträge von Guido Kerkhoff und Dr. Oliver Falk zudem dem Vergütungssystem 2021 (siehe dazu auch unter k)). Die nachfolgend angegebenen Beträge entsprechen den vertraglich vereinbarten Jahresvergütungen, bei unterjähriger Bestellung in den oder Ausscheiden aus dem Vorstand verringern sich die Zahlen daher entsprechend pro rata temporis.

Fixum: Das jährliche Fixum betrug für das gesamte Berichtsjahr für

- Guido Kerkhoff (Vorstandsvorsitzender) 1.090.000 € (2023: 983.333 €),
- Dr. Oliver Falk 465.000 € (2023: 465.000 €),
- John Ganem 697.500 € (2023: 465.000 €).

Plantantieme: Die variable jährliche Tantieme betrug für das gesamte Berichtsjahr bei 100%iger Zielerreichung (sogenannte Plantantieme) für

- Guido Kerkhoff (Vorstandsvorsitzender) 1.620.000 € (2023: 1.460.000 €),
- Dr. Oliver Falk 690.000 € (2023: 690.000 €),
- John Ganem 1.035.000 € (2023: 690.000 €).

Der Anstellungsvertrag von John Ganem enthält zudem für die Tantieme eine Wertsicherungsklausel, die die Auswirkungen möglicher Wechselkursschwankungen des US-Dollar-Kurses begrenzt. Danach beträgt die Plantantieme abweichend von dem Betrag im vorstehenden Absatz (d. h. 1.035.000 €) den Gegenwert von 1.035.000 USD, sofern dies jeweils der höhere Betrag ist. Diese wertsichernde Anpassung gilt entsprechend auch für die Obergrenze der Tantieme (2.070.000 USD). Aus dieser

Wertsicherungsklausel kann sich eine währungsbedingte Erhöhung des Euro-Betrags ergeben. Die Festsetzung des USD-Betrags erfolgte unter Berücksichtigung des Wechselkurses bei Abschluss der Änderungsvereinbarung zum Dienstvertrag.

Ziel-Direktvergütung: Die jährliche Ziel-Direktvergütung für das gesamte Berichtsjahr (bestehend aus Fixum und Plantantieme) betrug für

- Guido Kerkhoff (Vorstandsvorsitzender): 2.710.000 € (2023: 2.443.333 €),
- Dr. Oliver Falk: 1.155.000 € (2023: 1.155.000 €),
- John Ganem: 1.732.500 € (2023: 1.155.000 €).

Eigeninvestment-Anteil: Von der variablen jährlichen Tantieme haben die Vorstände den überwiegenden Teil in Aktien der Gesellschaft zu investieren, die mit einer Sperrfrist versehen sind. Die Berechnung erfolgt aus abrechnungstechnischen Gründen unter Zugrundelegung einer 50%igen Abgabenlast aus der Brutto-Tantieme. Für alle Vorstandsmitglieder gilt Folgendes:

- 60 % der Tantieme (30 % der Brutto-Tantieme)
- Sperrfrist von vier Jahren

Die jeweiligen Aktien erwerben werden als Managers' Transactions gemäß der Marktmissbrauchsrichtlinie unter Angabe von Volumen und Kaufpreis gemeldet und veröffentlicht; alle Angaben sind auch auf der Homepage der Gesellschaft einsehbar (<https://www.kloeckner.com/de/investoren/rechtliche-mitteilungen/managers-transactions.html>).

Ermessenstantieme: Für das Berichtsjahr wurde keine außerordentliche Tantieme gewährt (zuletzt 2010). Die Vorstandsverträge sehen jedoch die Möglichkeit hierzu vor, wobei die Ermessenstantieme und die jährliche Tantieme in Summe den jeweiligen Maximalbetrag der jährlichen Tantieme (200 % der oben genannten Beträge der Plantantieme [Cap]) nicht übersteigen dürfen.

Nebenleistungen: Die Nebenleistungen sind im Wesentlichen Versicherungsprämien (Unfallversicherung, Reise-/ Reisegepäckversicherung, Haftpflichtversicherung, Industriestrafrechtsschutzversicherung, Rechtsschutzversicherung sowie für John Ganem in den USA eine Lebens- sowie eine Arbeitsunfähigkeitsversicherung), wobei Gruppenversicherungen mit Ausnahme bestimmter Versicherungen in den USA für John Ganem in den Vergütungstabellen gemäß § 162 AktG nicht betragsmäßig erfasst sind. Zudem erfolgen Zuzahlungen für Beiträge zur Krankenversicherung, in den USA auf freiwilliger Basis, in Deutschland im Rahmen der Arbeitgeberpflichtbeiträge (hier sind nur die freiwillig übernommenen Beiträge in den USA für John Ganem betragsmäßig erfasst, nicht hingegen die Arbeitgeberpflichtbeiträge in Deutschland zur Kranken- und Pflegeversicherung). Ferner zählt zu den Nebenleistungen die private Dienstwagennutzung (hier wird jeweils der zu versteuernde geldwerte Vorteil als Vergütung angesetzt); das Vorstandsmitglied John Ganem erhält anstelle eines Dienstwagens eine sogenannte Car Allowance, die in bar gewährt wird. Zudem dürfen die den Vorstandsmitgliedern überlassenen Telekommunikationsgeräte auch privat genutzt werden (diese Nebenleistung ist im Einklang mit der steuerlichen Bewertung nicht betragsmäßig erfasst). Schließlich übernimmt die Gesellschaft für John Ganem im Zusammenhang mit seiner Tätigkeit für die Klöckner & Co SE angefallene Steuerberatungskosten.

Die Gesellschaft unterhält eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung für Organmitglieder und vergleichbare Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Konzerns (D&O-Versicherung), in die auch die Mitglieder des Vorstands einbezogen werden. Diese fällt nicht unter die Nebenleistungen im Sinne des Vergütungssystems 2024, da sie im Interesse der Gesellschaft liegt. Allerdings hat das Vorstandsmitglied den aktienrechtlich vorgegebenen Selbstbehalt zu tragen.

Altersvorsorge: Die Vorstandsmitglieder erhalten als Barkompensation für eine betriebliche Altersversorgung wahlweise einen fixen Betrag pro Jahr in Höhe von 20 % bis höchstens 40 % des jeweils geltenden Fixums (brutto), den sie für die private Altersvorsorge (beitragsorientierter Versorgungsplan) zu verwenden haben; alternativ erfolgt auf Wunsch des Vorstandsmitglieds eine Altersvorsorgeleistung in gleicher Höhe z. B. an eine rückgedeckte Unterstützungskasse. Die im Geschäftsjahr 2024 gezahlten Altersvorsorgebeträge stellen sich für die Vorstandsmitglieder wie folgt dar:

- Guido Kerkhoff (Vorstandsvorsitzender): 400.000 € (2023: 366.667 €)
- Dr. Oliver Falk: 175.000 € (2023: 175.000 €)
- John Ganem: US-Dollar-Äquivalent zu 262.500 € (2023: zu 175.000 €)

Trotz der Umstellung auf nunmehr ausschließlich beitragsorientierte Altersvorsorgeleistungen für alle Vorstandsmitglieder bestehen etwaige Verpflichtungen im Zusammenhang mit in der Vergangenheit gewährten und verdienten Altersversorgungsansprüchen grundsätzlich fort. Dies betrifft im Fall des Essener Verbands z. B. etwaige zur Anwartschaft notwendige Kosten wie etwa Dienstzeitaufwand oder satzungsgemäße Anhebung.

Bei John Ganem leistete die US-amerikanische Tochtergesellschaft zudem Zuzahlungen für eine beitragsorientierte Altersvorsorge im Rahmen lokaler Altersvorsorgeleistungen an das obere Management.

b) Ziele 2024 und Zielerreichung*

Die Festlegung der Ziele für die variable Vergütung sowie deren erdiente Höhe im Berichtsjahr (Tantieme 2024) unter Anwendung der vom Aufsichtsrat zuvor festgelegten Leistungskriterien anhand des Jahresabschlusses 2024 kann der nachfolgenden Beschreibung nebst darauffolgenden Tabellen entnommen werden. Die für 2024 vereinbarten Ziele beziehen sich auf die Zahlen des Konzerns nach IFRS 5-Anpassungen, d. h. auf die Zahlen der fortgeführten Einheiten. Zu weiteren Details verweisen wir auf unsere Erläuterungen im Lagebericht, Kapitel 2.4.

Für die variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2024 hatte der Aufsichtsrat wie auch in den Vorjahren u. a. als finanzielle Ziele am Konzernbudget ausgerichtete Zielwerte hinsichtlich des EBITDA vor wesentlichen Sondereffekten und des operativen Cashflows festgelegt, wobei für das Geschäftsjahr 2024 erneut ein besonderer Fokus auf das EBITDA als zentrale Steuerungsgröße für den Unternehmenserfolg gelegt wurde. Auf diese finanziellen Ziele entfällt ein kalkulatorischer Anteil von insgesamt 80 %: 50 % auf das EBITDA und 30 % auf den operativen Cashflow. Die Erreichung und Umsetzung nichtfinanzieller Ziele (Digitalisierung & Automatisierung, Reduktion von CO₂e-Emissionen, Leadership und Mitarbeiterzufriedenheit sowie Arbeitssicherheit) fließen im Geschäftsjahr 2024 wie im Vorjahr mit einer Gewichtung von 20 % in die Tantiemberechnung ein. Die festgesetzten Ziele beinhalten entsprechend der gemäß IFRS 5 geforderten Darstellung nicht das im Februar 2024 veräußerte europäische Stahldistributionsgeschäft und beziehen sich ausschließlich auf die fortgeführten Aktivitäten des Geschäftsjahres 2024. Die Festsetzung der Ziele und deren Gewichtung erfolgten für das Berichtsjahr für alle Vorstandsmitglieder einheitlich.

Die Einzelziele stellen sich wie folgt dar (kalkulatorischer Anteil jeweils in Klammern):

- EBITDA vor wesentlichen Sondereffekten (50 %); EBITDA als operatives Ergebnis vor Zinsen, Steuern, Abschreibungen, Impairments und Zuschreibungen auf immaterielle Vermögenswerte und Sachanlagen (Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization – EBITDA); wesentliche Sondereffekte sind hierbei bspw. größere Restrukturierungsprogramme, signifikante nicht operative bzw. periodenfremde Effekte (siehe auch Erläuterungen im Lagebericht, Kapitel 1.4).
- Cashflow, d. h. Zahlungsmittelzufluss aus betrieblicher Tätigkeit (operativer Cashflow) (30 %)
- Strategie/Digitalisierung (5 %)
 - Anteil digitaler Bestellungen (1,5 %); definiert als Anzahl der über digitale Kanäle erhaltenen Bestellungen im Verhältnis zur Gesamtzahl der Bestellungen („Digital Orders“)
 - Anteil digitaler Angebote an Kunden (1,5 %); definiert als Anzahl der digital erstellten Angebote im Verhältnis zur Gesamtzahl der Angebote („Digital Quotes“)
 - Effizienz der digitalen Bestellprozesse (2 %); definiert als Anzahl der manuellen Korrekturen von über digitale Kanäle eingegangenen Bestellungen im Verhältnis zur Gesamtzahl der digitalen Bestellungen („Average number of changes to all online orders“)

- Nachhaltigkeit/Reduktion der CO₂e-Emissionen (5 %); gemessen an der Reduktion der Scope-1- und Scope-2- Emissionen (entsprechend dem Greenhouse Gas Protocol; die Ziele orientieren sich am 1,5-Grad-Dekarbonisierungspfad im Rahmen der von der Science Based Target initiative [SBTi] als wissenschaftlich fundiert anerkannten CO₂-Net-Zero-Ziele der Klöckner & Co-Gruppe)
- Nachhaltigkeit/Leadership und Mitarbeiterzufriedenheit (5 %); gemessen anhand der Ergebnisse der jährlich stattfindenden Mitarbeiterbefragung, bei der nach einer Bewertungsskala von 1 (überhaupt nicht zutreffend) bis 5 (voll zutreffend) die folgenden Fragen durch die Belegschaft in die Bewertung einbezogen worden sind:
 - (a) Ich habe Vertrauen, dass die Unternehmensleitung der Klöckner & Co SE (Guido Kerkhoff, Dr. Oliver Falk, John Ganem) das Unternehmen in die richtige Richtung führt.
 - (b) Ich kenne die Strategie „Klöckner & Co 2025: Leveraging Strengths“ und ihre Elemente Customer Growth, Digitalization & Value Chain Automation, Operational Excellence und Leveraging Assets & Partner Network. Und ich weiß um die Bedeutung der Strategie für die Organisation, für die ich tätig bin.
 - (c) Ich arbeite gerne hier.
 - (d) Ich würde das Unternehmen als guten Arbeitgeber weiterempfehlen.
- Nachhaltigkeit/Unfallrate (5 %); gemessen anhand der Anzahl der Unfälle mit Ausfallzeit pro einer Million Arbeitsstunden (sogenannte LTIF-Rate) im Unternehmen

Zur Berechnung der Zielerreichung für die Einzelziele:

Bei den Einzelzielen gibt es keinen Cap (Obergrenze) oder Floor (Untergrenze), so dass bei diesen auch Zielerreichungsgrade von unter 0 % oder über 200 % möglich sind. Die Berechnung der Zielerreichungsquoten für die Einzelziele erfolgt jeweils linear anhand vorab festgesetzter Zielgrößen, bestehend aus dem Zielwert für 100%ige Zielerreichung sowie den Werten für 0%ige und 200%ige Zielerreichung.

Nachstehend werden diese Zielkorridore und ihre Herleitung für die einzelnen Einzelziele aufgeführt:

- EBITDA vor wesentlichen Sondereffekten:
 - Zielwert (100 %): 302,8 Mio. €
 - 0%-Wert: 0 €
 - 200%-Wert: 605,6 Mio. €

Der Zielwert wurde aus dem Konzernbudget für das Geschäftsjahr 2024 abgeleitet. Als 0%-Wert wurde 0 € festgelegt, so dass sich ein 200%-Wert von 605,6 Mio. € ergibt.
- Cashflow aus betrieblicher Tätigkeit (operativer Cashflow):
 - Zielwert (100 %): 219,1 Mio. €
 - 0%-Wert: 0 €
 - 200%-Wert: 438,2 Mio. €

Der Zielwert wurde aus dem Konzernbudget für das Geschäftsjahr 2024 abgeleitet. Als 0%-Wert wurde 0 € festgelegt, so dass sich ein 200%-Wert von 438,2 Mio. € ergibt.
- Strategie/Digitalisierung:
 - Anteil digitaler Bestellungen:

- Zielwert (100 %): 36,50 %
- 0%-Wert: 29,20 %
- 200%-Wert: 43,80 %

Der Zielwert wurde aus der Konzernplanung für das Geschäftsjahr 2024 abgeleitet. Als 0%-Wert wurden 80 % des Zielwertes angesetzt; der 200%-Wert wurde mit 120 % des Zielwertes rechnerisch ermittelt.

– Anteil digitaler Angebote an Kunden:

- Zielwert (100 %): 23,88 %
- 0%-Wert: 19,10 %
- 200%-Wert: 28,65 %

Der Zielwert wurde aus der Konzernplanung für das Geschäftsjahr 2024 abgeleitet. Als 0%-Wert wurden 80 % des Zielwertes angesetzt; der 200%-Wert wurde mit 120 % des Zielwertes rechnerisch ermittelt.

– Effizienz der digitalen Bestellprozesse:

- Zielwert (100 %): 1,56
- 0%-Wert: 1,71
- 200%-Wert: 1,40

Der Zielwert wurde aus der Konzernplanung 2024 abgeleitet. Als 0%-Wert von 1,71 wurden 110 % des Zielwertes (gerundet) angesetzt; der 200%-Wert von 1,40 wurde mit 90 % des Zielwertes rechnerisch ermittelt.

■ Nachhaltigkeit

– Reduktion der CO₂e-Emissionen:

- Zielwert (100 %): 23,80 %
- 0%-Wert: 0 %
- 200%-Wert: 47,60 %

Der Zielwert wurde aus dem Zeitplan für die langfristige Reduktion der CO₂e-Emissionen abgeleitet. Als 0%-Wert wurden 0 % angesetzt, da die Reduktion in prozentualer Veränderung ab dem Emissionswert für das Basisjahr 2019 (83,5 kt CO₂e, entsprechend dem Greenhouse Gas Protocol; die CO₂e-Emission für das Basisjahr 2019 wurde angepasst unter Berücksichtigung der fortgeführten Aktivitäten exklusive des Stahldistributionsgeschäfts in Frankreich, dem Vereinigten Königreich, den Niederlanden und Belgien sowie inklusive des Geschäfts von National Material of Mexico. Die Ziele orientieren sich am 1,5-Grad-Dekarbonisierungspfad im Rahmen der von der Science Based Target initiative [SBTi] als wissenschaftlich fundiert anerkannten CO₂-Net-Zero-Ziele der Klöckner & Co-Gruppe) gemessen wird; der 200%-Wert von 47,60 % wurde sodann rechnerisch ermittelt. Für die Berechnung der Zielerreichung werden die Werte des nichtfinanziellen Konzernberichts zugrunde gelegt.

– Mitarbeiterzufriedenheit:

- Zielwert (100 %): 4,00
- 0%-Wert: 3,10
- 200%-Wert: 4,90

Der Zielwert wurde anhand der Bewertungsskala als angestrebter Grad der Mitarbeiterzufriedenheit sowie des Leaderships im Konzern festgelegt. Als 200%-Wert wurde 4,90 angesetzt, da dieser Wert bei einer Skala von 5,0 und in Ansehung der Anzahl der Befragten als maximal zu erzielender Durchschnittswert angesehen wurde; der 0%-Wert von 3,1 wurde sodann rechnerisch ermittelt.

– Unfallrate:

- Zielwert (100 %): 5,00
- 0%-Wert: 7,50
- 200%-Wert: 2,50

Der Zielwert wurde aus dem Zeitplan für die langfristige Reduzierung der Unfallzahlen abgeleitet. Als 200%-Wert wurde die Hälfte des 100 %-Zielwertes angesetzt; der 0%-Wert von 7,50 wurde sodann rechnerisch ermittelt. Für die Berechnung der Zielerreichung werden die Werte der nichtfinanziellen Berichterstattung zugrunde gelegt.

Anhand dieser Zielgrößen wurden die Zielerreichungsquoten für die Einzelziele berechnet. Der Ermittlung des Zielerreichungsgrades für die Ziele EBITDA vor wesentlichen Sondereffekten, Cashflow aus betrieblicher Tätigkeit (operativer Cashflow) und Reduktion der CO₂e-Emissionen liegt dabei die folgende Berechnung zugrunde:

$$\text{Zielerreichung in \%} = \frac{\text{Istwert}}{\text{Zielwert 100 \%}}$$

Beispiel: EBITDA vor wesentlichen Sondereffekten

$$\text{Zielerreichung vor wesentlichen Sondereffekten in \%} = \frac{136,3 \text{ Mio. €}}{302,8 \text{ Mio. €}} = 45,0 \%$$

Für die Ermittlung der Zielerreichungsquote der Ziele Anteil digitaler Bestellungen, Anteil digitaler Angebote an Kunden, Effizienz der digitalen Bestellprozesse, Mitarbeiterzufriedenheit und Unfallrate liegt die folgende Berechnung zugrunde:

$$\text{Zielerreichung in \%} = 1 - \frac{(\text{Istwert} - \text{Zielwert 100 \%})}{(\text{Zielwert 0\%} - \text{Zielwert 100 \%})}$$

Beispiel: Anteil digitaler Bestellungen

$$\text{Zielerreichung in \%} = 1 - \frac{(42,32 - 36,50)}{(29,20 - 36,50)} = 179,8 \%$$

Zur Berechnung der Gesamtzielerreichung:

Die vereinbarten Ziele beziehen sich auf das Konzernergebnis der fortgeführten Einheiten gemäß IFRS 5-Vorschriften, d. h. exklusive der Zahlen des im Februar 2024 veräußerten europäischen Stahldistributionsgeschäfts (nicht fortgeführte Aktivitäten). Die Berechnung der Gesamtzielerreichung ergibt sich sodann aus der Summe der nach ihrem kalkulatorischen Anteil gewichteten Einzelzielerreichungswerte. Der maximal für 2024 erreichbare Gesamtbonus (Cap) beträgt 200 % der individuellen Zieltantieme. Die untere Grenze (Floor) für den Gesamtbonus liegt bei 0 %.

Tabellarisch stellt sich die Festsetzung der Ziele und deren Gewichtung für das Berichtsjahr wie folgt dar:

Ziel	Zielwert ¹⁾			Kalkulatorischer Anteil
	0 %	100 %	200 %	
Zielerreichung				
Finanzielle Ziele				
EBITDA vor wesentlichen Sondereffekten	0,0 Mio. €	302,8 Mio. €	605,6 Mio. €	50,0 %
Operativer Cashflow	0,0 Mio. €	219,1 Mio. €	438,2 Mio. €	30,0 %
Nichtfinanzielle Ziele				
Digitalisierung: Anteil digitaler Bestellungen	29,20 %	36,50 %	43,80 %	1,5 %
Digitalisierung: Anteil digitaler Angebote an Kunden	19,10 %	23,88 %	28,65 %	1,5 %
Digitalisierung: Effizienz der digitalen Bestellprozesse	1,71	1,56	1,40	2,0 %
Reduktion der CO ₂ e-Emissionen ²⁾	0,00 %	-23,80 %	-47,60 %	5,0 %
Mitarbeiterzufriedenheit/Leadership	3,10	4,00	4,90	5,0 %
Arbeitssicherheit: Unfälle mit Ausfallzeit (LTIF-Rate Gruppe)	7,50	5,00	2,50	5,0 %

1) Die vereinbarten Ziele beziehen sich auf die Zahlen des Gesamtkonzerns nach IFRS 5-Anpassungen.

2) CO₂e-Emissionen für das Basisjahr 2019 angepasst unter Berücksichtigung der fortgeführten Aktivitäten exklusive des Stahldistributionsgeschäfts in Frankreich, dem Vereinigten Königreich, den Niederlanden und Belgien sowie inklusive des Geschäfts von National Material of Mexico.

Für diese Ziele ergab sich für das Geschäftsjahr 2024 die folgende Zielerreichung:

Ziel	Anteilige Zielerreichung ¹⁾				Kalkulatorischer Anteil
	Zielwert ¹⁾	Relativer Anteil	Erreichter Wert	Ziel-erreichung	
Finanzielle Ziele					
EBITDA vor wesentlichen Sondereffekten	302,8 Mio. €	50,0 %	136,3 Mio. €	45,00 %	22,50 %
Operativer Cashflow	219,1 Mio. €	30,0 %	160,2 Mio. €	73,12 %	21,94 %
Nichtfinanzielle Ziele					
Digitalisierung: Anteil digitaler Bestellungen ³⁾	36,50 %	1,5 %	42,32 %	179,85 %	2,70 %
Digitalisierung: Anteil digitaler Angebote an Kunden ³⁾	23,88 %	1,5 %	26,43 %	153,39 %	2,30 %
Digitalisierung: Effizienz der digitalen Bestellprozesse ³⁾	1,56	2,0 %	1,87	-102,61 %	-2,05 %
Reduktion der CO ₂ e-Emissionen ²⁾	-23,80 %	5,0 %	-52,01 %	218,52 %	10,93 %
Mitarbeiterzufriedenheit/Leadership	4,00	5,0 %	4,03	102,78 %	5,14 %
Arbeitssicherheit: Unfälle mit Ausfallzeit (LTIF-Rate Gruppe)	5,00	5,0 %	4,70	112,00 %	5,60 %
Gesamt					69,05 %
Cap					-

1) Die Zielerreichung bezieht sich auf die Zahlen des Gesamtkonzerns nach IFRS 5-Anpassungen.

2) CO₂e-Emissionen für das Basisjahr 2019 angepasst unter Berücksichtigung der fortgeführten Aktivitäten exklusive des Stahldistributionsgeschäfts in Frankreich, dem Vereinigten Königreich, den Niederlanden und Belgien sowie inklusive des Geschäfts von National Material of Mexico.

3) Die Zielerreichung von Debrunner Koenig Technische Produkte wurde aufgrund der Ersteinführung der Digital-KPIs nicht berücksichtigt.

(in T€)	Plantantieme	Zielerreichung	Erdiente Tantieme
Guido Kerkhoff, CEO	1.620	69,1 %	1.119
Dr. Oliver Falk, CFO	690	69,1 %	476
John Ganem, CEO Americas ¹⁾	1.035	69,1 %	715

1) Bei John Ganem wurde ausgehend von dem am 14. Februar 2025 verfügbaren Umrechnungskurs bei der Berechnung für das Berichtsjahr der vertraglich vereinbarte Euro-Betrag zugrunde gelegt. Der tatsächliche Betrag für die variable Vergütung kann sich aufgrund der vertraglich vereinbarten Wertsicherungsklausel zum Ausgleich von Währungsschwankungen erhöhen. Maßgeblich für die Auszahlung ist der zum Abschlusstag der Entgeltabrechnung verfügbare Wechselkurs; im Fall von Wechselkursbedingten Abweichungen zu den oben angegebenen Beträgen erfolgt eine Offenlegung der ausgezahlten Beträge im Vergütungsbericht für das nächste Geschäftsjahr.

c) **Gewährte und geschuldete Vergütung 2024 nach § 162 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG (einschließlich relativer Anteile)**

Die nachstehende Tabelle zeigt die im Berichtsjahr den einzelnen amtierenden Vorstandsmitgliedern im Sinne des § 162 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG für die Vorstandstätigkeit gewährte und geschuldete Vergütung mit allen festen und variablen Vergütungsbestandteilen nebst relativen Anteilen.

Die Angaben umfassen die im Berichtsjahr erdiente und ausbezahlte Festvergütung (d. h. Fixum, Nebenleistungen und Barkompensationen für Zwecke der Altersvorsorge, bei John Ganem zzgl. Zuzahlungen der US-amerikanischen Tochtergesellschaft für eine beitragsorientierte Altersvorsorge) sowie die im Berichtsjahr erdienten variablen Vergütungsbestandteile, auch wenn diese erst im laufenden Geschäftsjahr 2025 fällig und ausbezahlt werden (erdienungsorientierte Auslegung).

Etwaige Abfindungen sind nachstehend nicht angegeben, da diese nicht unmittelbar durch die Vorstandstätigkeit erdient sind; Angaben und weitere Ausführungen zu etwaigen Leistungen, die einem im Laufe des Berichtsjahres ausgeschiedenen Vorstandsmitglied im Rahmen der Beendigung im Berichtsjahr zugesagt und gewährt wurden, erfolgen unter o).

Für die in die jeweiligen Beträge bei Nebenleistungen und Altersvorsorgeleistungen einbezogenen Positionen wird auf die Ausführungen oben unter a) verwiesen. Demgemäß sind etwa Gruppenversicherungen (mit Ausnahme bestimmter Versicherungen in den USA für John Ganem) nicht betragsmäßig erfasst; Gleiches gilt für gezahlte Arbeitgeberpflichtbeiträge in Deutschland zur Kranken- und Pflegeversicherung. Zahlungen im Zusammenhang mit beitragsorientierten Vorsorgekomponenten in den USA sind in den Versorgungsbeiträgen zur Altersvorsorge berücksichtigt, während Aufwendungen für leistungsorientierte Versorgungszusagen gemäß § 162 AktG nicht aufzuführen sind (zu Zwecken der Vergleichbarkeit geben wir etwaige diesbezügliche Beträge gleichwohl ergänzend am Ende der Tabelle an; weitere Angaben dazu erfolgen unter n)).

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG FÜR DEN VORSTAND 2024 GEMÄSS § 162 ABS. 1 S. 2 NR. 1 AKTG¹⁾

(in T€)	Guido Kerkhoff, CEO				Dr. Oliver Falk, CFO			
	2024		2023		2024		2023	
	Betrag	Relativer Anteil	Betrag	Relativer Anteil	Betrag	Relativer Anteil	Betrag	Relativer Anteil
Erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile								
Fixum	1.090	42 %	983	37 %	465	41 %	465	36 %
Versorgungsbeitrag/-entgelt; Ausgleichszahlung für Zwecke der Altersvorsorge ⁴⁾	400	15 %	367	14 %	175	16 %	175	14 %
Nebenleistungen	16	1 %	13	0 %	9	1 %	9	1 %
Summe erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile	1.506	57 %	1.363	51 %	649	58 %	649	51 %
Erfolgsbezogene Vergütungsbestandteile								
Einjährige variable Vergütung (Tantieme) ^{2), 3)}	1.119	43 %	1.330	49 %	476	42 %	629	49 %
Gesamtvergütung i.S.v. § 162 AktG	2.625	100 %	2.693	100 %	1.126	100 %	1.278	100 %
Altersvorsorgeaufwendungen für leistungsorientierte Versorgungszusagen gemäß IFRS-Vorschriften ⁵⁾	-		-		-		-	

(in T€)	John Ganem, CEO Americas ⁶⁾			
	2024		2023	
	Betrag	Relativer Anteil	Betrag	Relativer Anteil
Erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile				
Fixum	698	40 %	465	35 %
Versorgungsbeitrag/-entgelt; Ausgleichszahlung für Zwecke der Altersvorsorge ⁴⁾	271	16 %	183	14 %
Nebenleistungen	48	3 %	46	3 %
Summe erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile	1.017	59 %	695	52 %
Erfolgsbezogene Vergütungsbestandteile				
Einjährige variable Vergütung (Tantieme) ^{2), 3)}	715	41 %	629	48 %
Gesamtvergütung i.S.v. § 162 AktG	1.732	100 %	1.324	100 %
Altersvorsorgeaufwendungen für leistungsorientierte Versorgungszusagen gemäß IFRS-Vorschriften ⁵⁾	-		-	

1) Erdiente Vergütung für die Vorstandstätigkeit im Berichtsjahr ohne Einbeziehung der im Berichtsjahr ausgezahlten, aber im vorangegangenen Geschäftsjahr erdienten variablen Vergütung für das vorangegangene Geschäftsjahr; eine Vergütung für die Wahrnehmung konzerninterner Mandate erfolgt nicht (bzw. wird angerechnet). Etwaige zugesagte oder gewährte Leistungen im Zusammenhang mit der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit im Berichtsjahr sind nicht aufgeführt, vgl. dazu unten o).

2) Variable Vergütung unterliegt der Pflicht zur teilweisen Verwendung zum Erwerb von Aktien der Gesellschaft als langfristige Vergütungskomponente (s. u. f)).

3) Bei John Ganem wurde ausgehend von dem am 14. Februar 2025 verfügbaren Umrechnungskurs bei der Berechnung für das Berichtsjahr der vertraglich vereinbarte Euro-Betrag zugrunde gelegt. Der tatsächliche Betrag für die variable Vergütung kann sich aufgrund der vertraglich vereinbarten Wertsicherungsklausel zum Ausgleich von Währungsschwankungen erhöhen. Maßgeblich für die Auszahlung ist der zum Abschluss der Entgeltabrechnung verfügbare Wechselkurs; im Fall von wechsellkursbedingten Abweichungen zu den oben angegebenen Beträgen erfolgt eine Offenlegung der ausgezahlten Beträge im Vergütungsbericht für das nächste Geschäftsjahr.

4) Die Altersvorsorge von Dr. Oliver Falk und John Ganem wurde im Rahmen der im Geschäftsjahr 2022 wirksam gewordenen Vertragsverlängerung vollständig auf eine beitragsorientierte Altersvorsorge umgestellt.

5) Angabe der Altersvorsorgeaufwendungen für leistungsorientierte Versorgungszusagen erfolgt zu Zwecken der Vergleichbarkeit (keine Angabe gemäß § 162 AktG); für weitere Angaben hierzu s. unter n).

6) John Ganem besitzt neben dem Anstellungsvertrag als Vorstandsmitglied der Klöckner & Co SE auch einen Anstellungsvertrag als CEO der US-amerikanischen Landesgesellschaft; hier besteht eine Anrechnungsregelung, weshalb die Darstellung einheitlich erfolgt.

d) Vergütung 2024 in Anlehnung an frühere Kodex-Tabellen (gewährte Bezüge und Zufluss)

Für eine bessere Vergleichbarkeit in Bezug auf frühere Werte erfolgt nachstehend zusätzlich eine freiwillige Darstellung der Vergütung der im Berichtsjahr amtierenden Vorstandsmitglieder, die sich an den Mustertabellen zu Nr. 4.2.5 Abs. 3 des Kodex in der Fassung vom 7. Februar 2017 orientiert.

Gewährte Bezüge	Guido Kerkhoff, CEO				Dr. Oliver Falk, CFO			
	2024	2024 (Min.)	2024 (Max.)	2023	2024	2024 (Min.)	2024 (Max.)	2023
(in T€)								
Festvergütung	1.090	1.090	1.090	983	465	465	465	465
Nebenleistungen ¹⁾	416	416	416	380	184	184	184	184
Summe	1.506	1.506	1.506	1.363	649	649	649	649
Einjährige variable Vergütung	1.620	-	3.240	1.460	690	-	1.380	690
Mehrjährige variable Vergütung ²⁾	-	-	-	-	-	-	-	-
Summe	3.126	1.506	4.746	2.823	1.339	649	2.029	1.339
Versorgungsaufwand	-	-	-	-	-	-	-	-
Gesamtvergütung	3.126	1.506	4.746	2.823	1.339	649	2.029	1.339

Gewährte Bezüge (in T€)	John Ganem, CEO Americas			
	2024	2024 (Min.)	2024 (Max.)	2023
Festvergütung	698	698	698	465
Nebenleistungen ¹⁾	320	320	320	231
Summe	1.017	1.017	1.017	696
Einjährige variable Vergütung ³⁾	1.035	-	2.070	690
Mehrjährige variable Vergütung ²⁾	-	-	-	-
Summe	2.052	1.017	3.087	1.386
Versorgungsaufwand	-	-	-	-
Gesamtvergütung	2.052	1.017	3.087	1.386

1) Enthält für das Berichtsjahr Beträge, die als Ersatz für eine betriebliche Altersversorgung gezahlt werden und für die private Altersversorgung zu verwenden sind:

Guido Kerkhoff 400 T€ (2023: 367 T€), Dr. Oliver Falk 175 T€ (2023: 175 T€), John Ganem 263 T€ (2023: 175 T€).

2) Die im Berichtsjahr amtierenden Vorstände haben nicht an dem bis Ende 2015 bestehenden Aktienoptionsprogramm für den Vorstand teilgenommen. Dr. Oliver Falk besitzt allerdings noch virtuelle Aktienoptionen aus seiner Tätigkeit als Geschäftsführer einer Landesgesellschaft in der Klöckner & Co-Gruppe.

3) Bei John Ganem wurde ausgehend von dem am 14. Februar 2025 verfügbaren Umrechnungskurs bei der Berechnung für das Berichtsjahr der vertraglich vereinbarte Euro-Betrag zugrunde gelegt. Der tatsächliche Betrag für die variable Vergütung kann sich aufgrund der vertraglich vereinbarten Wertsicherungsklausel zum Ausgleich von Währungsschwankungen erhöhen. Maßgeblich für die Auszahlung ist der zum Abschlussstag der Entgeltabrechnung verfügbare Wechselkurs; im Fall von Wechselkursbedingten Abweichungen zu den oben angegebenen Beträgen erfolgt eine Offenlegung der ausgezahlten Beträge im Vergütungsbericht für das nächste Geschäftsjahr.

Zufluss (in T€)	Guido Kerkhoff, CEO		Dr. Oliver Falk, CFO		John Ganem, CEO Americas	
	2024	2023	2024	2023	2024	2023
Festvergütung	1.090	983	465	465	698	465
Nebenleistungen ¹⁾	416	380	184	184	320	231
Summe	1.506	1.363	649	649	1.017	695
Einjährige variable Vergütung ³⁾	1.119	1.330	476	629	715	629
Mehrjährige variable Vergütung ²⁾	-	-	-	-	-	-
Summe	2.625	2.693	1.126	1.278	1.732	1.324
Versorgungsaufwand	-	-	-	-	-	-
Gesamtvergütung	2.625	2.693	1.126	1.278	1.732	1.324

1) Enthält für das Berichtsjahr Beträge, die als Ersatz für eine betriebliche Altersversorgung gezahlt werden und für die private Altersversorgung zu verwenden sind:

Guido Kerkhoff 400 T€ (2023: 367 T€), Dr. Oliver Falk 175 T€ (2023: 175 T€), John Ganem 263 T€ (2023: 175 T€).

2) Die im Berichtsjahr amtierenden Vorstände haben nicht an dem bis Ende 2015 bestehenden Aktienoptionsprogramm für den Vorstand teilgenommen. Dr. Oliver Falk besitzt allerdings noch virtuelle Aktienoptionen aus seiner Tätigkeit als Geschäftsführer von Landesgesellschaften in der Klöckner & Co-Gruppe; Zuflüsse hieraus stellen keine Vorstandsvergütung dar und sind daher nicht in der Tabelle berücksichtigt.

3) Bei John Ganem wurde ausgehend von dem am 14. Februar 2025 verfügbaren Umrechnungskurs bei der Berechnung für das Berichtsjahr der vertraglich vereinbarte Euro-Betrag zugrunde gelegt. Der tatsächliche Betrag für die variable Vergütung kann sich aufgrund der vertraglich vereinbarten Wertsicherungsklausel zum Ausgleich von Währungsschwankungen erhöhen. Maßgeblich für die Auszahlung ist der zum Abschlussstag der Entgeltabrechnung verfügbare Wechselkurs; im Fall von Wechselkursbedingten Abweichungen zu den oben angegebenen Beträgen erfolgt eine Offenlegung der ausgezahlten Beträge im Vergütungsbericht für das nächste Geschäftsjahr.

e) Feste und variable Vergütung samt relativen Anteilen sowie Erläuterung der Entsprechung zu dem maßgeblichen Vergütungssystem

Relative Anteile

Die relativen Anteile der einzelnen Vergütungsbestandteile können der oben unter c) abgedruckten Tabelle entnommen werden.

Einhaltung des maßgeblichen Vergütungssystems

Die Vergütung entspricht dem jeweils maßgeblichen Vergütungssystem (vgl. dazu auch unten j) und k)). Es wurden insbesondere die Vorgaben des Vergütungssystems 2024 zu den relativen Anteilen von fester und variabler Vergütung in Bezug auf die Ziel-Direktvergütung (40/60 – wobei Nebenleistungen und Altersvorsorgeleistungen unberücksichtigt bleiben) eingehalten sowie diejenigen zur Höhe der Altersvorsorgeleistungen und Nebenleistungen im Verhältnis zum Fixum (Altersvorsorgeleistungen: 20 % bis 40 %; Nebenleistungen: maximal 10 %); es wurden auch keine vom anwendbaren Vergütungssystem nicht abgedeckten Vergütungen gewährt (vgl. dazu auch die Tabelle unter k).

f) Förderung der langfristigen Entwicklung der Gesellschaft

Durch die Pflicht zum Investment eines überwiegenden Teils der variablen Vergütung (pauschal mit 30% der Brutto-Tantieme angesetzt) in Aktien der Gesellschaft mit entsprechender Haltefrist ist die Wertentwicklung des Zuflusses bei den Vorstandsmitgliedern im Sinne einer LTI-Komponente an den Aktienkurs und durch die vierjährige Haltefrist an die langfristige Entwicklung der Gesellschaft gekoppelt. So werden zudem die Ziele des Vorstands und die Interessen der Aktionärinnen und Aktionäre noch stärker in Einklang gebracht. Höhe und Anteile des verpflichtenden Investments in eigene Aktien für das Berichtsjahr sind nachfolgend dargestellt:

EIGENINVESTMENT 2024¹⁾

(in T€)	Guido Kerkhoff, CEO	Dr. Oliver Falk, CFO	John Ganem, CEO Americas
Erfolgsabhängige Vergütung brutto	1.119	476	715
Betrag Eigeninvestment	336	143	214
Betrag Eigeninvestment brutto ²⁾	671	286	429
Anteil Eigeninvestment brutto ²⁾	60 %	60 %	60 %

1) Auf Basis der gewährten und geschuldeten Vergütung 2024 gemäß § 162 AktG (s.o. unter c)).

2) Bruttowert des Eigeninvestments berechnet unter Annahme einer fiktiven Abgabenlast von 50 %.

Hinzu kommt, dass die für die Höhe der variablen Vergütung maßgeblichen Ziele teilweise aus längerfristigen strategischen Entwicklungen abgeleitet werden (z. B. Entwicklungen und Meilensteine im Bereich der Digitalisierung und der mehrjährigen Strategie) und auch Nachhaltigkeitsziele beinhalten (vgl. zu den Zielen für das Berichtsjahr oben b)). Somit ist die Vergütung in mehrfacher Hinsicht auf die Förderung der langfristigen Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet.

g) Vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung des Vorstands, der Ertragsentwicklung der Gesellschaft sowie der durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern

Die nachstehende Tabelle zeigt die prozentuale Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands im Vergleich zu der Ertragsentwicklung der Klöckner & Co SE sowie zu der Veränderung der durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis.

Für die Ertragsentwicklung der Klöckner & Co SE wird hierbei auf folgende Kennzahlen abgestellt: (i) Jahresergebnis (also Jahresüberschuss oder Jahresfehlbetrag) der Klöckner & Co SE, (ii) EBITDA auf Konzernebene vor wesentlichen Sondereffekten und (iii) Cashflow aus der betrieblichen Tätigkeit auf Konzernebene. Die letzten beiden Kennzahlen bestimmen auch maßgeblich die variable Vergütung des Vorstands.

Der für die Bestimmung der durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis herangezogene Mitarbeiterkreis wurde wie folgt festgelegt: (i) Senior Management (Management Level 1, d. h. Geschäftsführer der Landesgesellschaften sowie Zentralbereichsleiter bei der Klöckner & Co SE) weltweit sowie (ii) Gesamtbelegschaft weltweit.

VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER JÄHRLICHEN VERÄNDERUNG DER VERGÜTUNG DES VORSTANDS GEMÄSS § 162 ABS. 1 S. 2 NR. 2 AKTG

Vorstandsvergütung ¹⁾	2019–2020	2020–2021	2021–2022	2022–2023	2023–2024
Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands					
Guido Kerkhoff ²⁾	-	387 %	-13 %	-17 %	-3 %
Dr. Oliver Falk	143 %	41 %	-13 %	-13 %	-12 %
John Ganem	147 %	40 %	-11 %	-11 %	31 %
Ehemalige Mitglieder des Vorstands					
Gisbert Rühl ³⁾	8 %	8 %	-81 %	0 %	0 %
Bill Partalis ⁵⁾	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Ertragsentwicklung					
Jahresüberschuss der Klöckner & Co SE	94 %	3233 %	-61 %	-283 %	44 %
EBITDA vor wesentlichen Sondereffekten (Konzern) ⁶⁾	-10 %	664 %	-51 %	-54 %	-28 %
Cashflow aus der betrieblichen Tätigkeit (Konzern) ⁶⁾	-21 %	-290 %	232 %	-29 %	-44 %
Durchschnittliche Vergütung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Vollzeitäquivalenzbasis					
Senior Management weltweit (Level 1) ^{4), 5)}	15 %	-2 %	-5 %	1 %	-19 %
Gesamtbelegschaft weltweit ⁵⁾	3 %	10 %	-4 %	-2 %	-5 %

1) Gesamtvergütung i.S.v. § 162 Abs. 1 S. 1 AktG (für die Geschäftsjahre 2019 bis 2020 pro forma berechnet).

2) Guido Kerkhoff ist zum 1. September 2020 in den Vorstand bestellt worden; die Gesamtvergütung 2020 bezieht sich daher nur auf den Zeitraum nach der Bestellung.

3) Gisbert Rühl ist zum 12. Mai 2021 aus dem Vorstand ausgeschieden; die zugrunde gelegte Vergütung für das Geschäftsjahr 2021 setzt sich zusammen aus der Vorstandsvergütung bis zu seinem Ausscheiden, den Leistungen im Zusammenhang mit der vorzeitigen Beendigung seiner Vorstandstätigkeit (vgl. dazu die diesbezüglichen Ausführungen im Vergütungsbericht 2021) sowie aus der nach seinem Ausscheiden im Geschäftsjahr 2021 bezogenen Rentenzahlung. Insoweit weicht die Berechnungsweise ab von derjenigen in den Vergütungsberichten 2021 und 2022: Im Vergütungsbericht 2021 war für das Geschäftsjahr 2021 lediglich die Vorstandsvergütung bis zu seinem Ausscheiden in die Berechnung eingeflossen, im Vergütungsbericht 2022 die Vorstandsvergütung bis zu seinem Ausscheiden und die nach seinem Ausscheiden im Geschäftsjahr 2021 bezogene Rentenzahlung.

4) Vergleichsgruppe umfasst die Geschäftsführungen der Landesgesellschaften sowie Zentralbereichsleiter bei der Klöckner & Co SE.

5) Bereinigt um Wechselkursschwankungen.

6) Die Veränderung des Geschäftsjahres 2023-2024 beziehen sich auf die Zahlen des Gesamtkonzerns nach IFRS 5-Anpassungen.

h) Gewährte oder zugesagte Aktien und Aktienoptionen

Den Mitgliedern des Vorstands wurden im Berichtsjahr keine Aktien oder Aktienoptionen zugesagt oder gewährt. Die amtierenden Mitglieder des Vorstands sind aber – im Sinne einer Langfristkomponente (LTI) der Vergütung – verpflichtet, den überwiegenden Teil der variablen Vergütung für das vergangene Geschäftsjahr in Aktien der Gesellschaft zu investieren (sogenanntes Eigeninvestment – ausführlicher dazu oben unter f)).

i) Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile

Die Clawback-Regelung sieht eine Rückforderung vor, 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. Es gibt derzeit keine Erkenntnisse oder Indikationen, dass Fehler in den testierten Konzernabschlüssen vorliegen, dementsprechend erfolgte im Berichtsjahr auch keine Rückforderung von variablen Vergütungsbestandteilen. Auch anderweitige Rückforderungsansprüche kamen nicht in Betracht.

j) Maximalvergütung

Die im Vergütungssystem 2021 und im Vergütungssystem 2024 festgelegte Maximalvergütung, die gemäß den Vergütungssystemen als absoluter Euro-Wert für die maximale Höhe der in einem Geschäftsjahr gewährten Vergütung an ein Vorstandsmitglied zu verstehen ist, wurde, soweit sie auf das jeweilige Vorstandsmitglied anzuwenden war, im Berichtsjahr eingehalten (der Maximalwert für den Vorstandsvorsitzenden beträgt 6,4 Mio. € und für ein ordentliches Vorstandsmitglied 2,2 Mio. € gemäß Vergütungssystem 2021 und 3,5 Mio. € gemäß Vergütungssystem 2024). Insoweit wird auf die Tabelle unter k) verwiesen. Diese weist auch die unter e) beschriebenen Relationen von Altersvorsorge- und Nebenleistungen zum Fixum aus.

k) Abweichungen vom Vergütungssystem

Im Berichtsjahr gab es keine Abweichungen von den jeweils anzuwendenden Vergütungssystemen. Für die Vorgaben bezüglich der Maximalvergütung (siehe oben j)) und der Relationen von Altersvorsorge- und Nebenleistungen zum Fixum (siehe oben e)) geht dies auch nochmals aus der nachstehenden Tabelle hervor:

VORGABEN GEMÄSS VERGÜTUNGSSYSTEM¹⁾

(in T€)	Guido Kerkhoff, CEO ²⁾		Dr. Oliver Falk, CFO ²⁾		John Ganem, CEO Americas	
Maximalvergütung						
Maximalvergütung gemäß Vergütungssystem	6.400	(6.400)	3.500	(2.200)	3.500	(2.200)
Gesamtvergütung 2024	2.625		1.126		1.732	
Relationen Bestandteile erfolgsunabhängige Vergütung 2024⁴⁾						
Verhältnis Nebenleistungen						
– Fixum in % (Vorgabe: max. 10 %)	1,45 %		1,91 %		6,82 %	
Verhältnis Altersvorsorge						
– Fixum in % (Vorgabe: 20 bis 40 %) ³⁾	36,70 %		37,63 %		37,63 %	

1) Vorgaben des Vergütungssystems 2021 im Berichtsjahr vollständig auf Dr. Oliver Falk und Guido Kerkhoff und Vorgaben des Vergütungssystems 2024 vollständig auf John Ganem anwendbar.

2) Die Vergütungen von Guido Kerkhoff und Dr. Oliver Falk erfüllen im Berichtsjahr die Vorgaben des Vergütungssystems 2024 und des für sie anwendbaren Vergütungssystems 2021. Die Vorgaben des Vergütungssystems 2021 zur Maximalvergütung sind oben in Klammern angegeben.

3) Die Altersvorsorge erfolgt bei Guido Kerkhoff, Dr. Oliver Falk und John Ganem im Berichtsjahr gemäß den Vorgaben des jeweils anwendbaren Vergütungssystems ausschließlich über eine beitragsorientierte Altersvorsorge (Barkompensation zur zweckgebundenen Altersvorsorge; bei John Ganem zzgl. Zuzahlungen der US-amerikanischen Tochtergesellschaft für eine beitragsorientierte Altersvorsorge).

4) Die zugrunde liegenden Werte können der Tabelle „Gewährte und geschuldete Vergütung 2024 gemäß § 162 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG“ entnommen werden.

Von der im Vergütungssystem 2021 und Vergütungssystem 2024 vorgesehenen Möglichkeit vorübergehender Abweichungen wurde im Berichtsjahr kein Gebrauch gemacht.

l) Drittzusendungen; konzerninterne Mandate

Es wurden im Berichtsjahr keinem Mitglied des Vorstands Leistungen von dritter Seite im Hinblick auf seine Vorstandstätigkeit zugesagt oder gewährt. Für etwaige wahrgenommene Mandate innerhalb der Klöckner & Co-Gruppe wurde den Vorstandsmitgliedern keine zusätzliche Vergütung gewährt (siehe oben unter c)). Dies gilt auch für John Ganem, der neben dem Anstellungsvertrag als Vorstandsmitglied der Klöckner & Co SE auch einen Anstellungsvertrag als CEO der US-amerikanischen Landesgesellschaft besitzt; hier besteht eine Anrechnungsregelung.

m) Zusagen für den Fall der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit

Die Vorstandsverträge sehen für den Fall der vorzeitigen Beendigung des Anstellungsverhältnisses durch ordentliche Kündigung der Gesellschaft eine Ausgleichszahlung vor. Sie ist abhängig von der Restlaufzeit des Vorstandsvertrags, allerdings auf maximal zwei Jahresvergütungen begrenzt (Abfindungs-Cap). Im Falle einer außerordentlichen Kündigung des Anstellungsverhältnisses durch die Gesellschaft aus wichtigem Grund wird keine Abfindung gewährt. Ein Recht zur außerordentlichen Kündigung oder anderweitige Zusagen bei Überschreiten einer bestimmten Kontrollgrenze, bezogen auf die Stimmrechte an der Gesellschaft („Change of Control“-Regelung), sehen die bestehenden Verträge nicht vor.

Die Vorstandsmitglieder unterliegen für die Dauer von 24 Monaten einem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot, das mit der Zahlung der Hälfte der zuvor gültigen Gesamtvergütung (Fixum und Plantantieme) p. a. entschädigt wird, sofern die Gesellschaft nicht auf die Beachtung des Wettbewerbsverbots verzichtet. Dabei ist in den Anstellungsverträgen eine Verrechnung mit einer etwaigen Abfindung bereits vorgesehen. Das Erfordernis des Eigeninvestments entfällt in diesem Fall.

Änderungen dieser Regelungen sind im Berichtsjahr nicht erfolgt.

n) Zusagen für die reguläre Beendigung der Vorstandstätigkeit (Altersversorgungsleistungen)

Sofern die Altersversorgungsleistungen für einzelne im Berichtsjahr amtierende Vorstandsmitglieder Zusagen über Leistungen nach der regulären Beendigung der Vorstandstätigkeit enthalten, sind ihre Barwerte sowie die von der Gesellschaft während des letzten Geschäftsjahres hierfür aufgewandten Beträge (Service Costs nach IFRS) nachstehend tabellarisch aufgeführt.

Wie schon unter a) dargestellt, erhalten die amtierenden Vorstandsmitglieder derzeit (und erhielten im Berichtsjahr) gemäß ihren Anstellungsverträgen ausschließlich Beträge zur privaten Altersvorsorge. Zusagen für die Zeit nach der regulären Beendigung der Vorstandstätigkeit bestehen nicht (mehr): Die Verträge der Vorstandsmitglieder Dr. Oliver Falk und John Ganem wurden mit Wirkung zum 1. August 2022 auf das System der reinen beitragsorientierten Altersversorgungsleistungen mit Barkompensation umgestellt (bei John Ganem zzgl. Zuzahlungen der US-amerikanischen Tochtergesellschaft für eine beitragsorientierte Altersvorsorge im Rahmen lokaler Altersvorsorgeleistungen).

PENSIONSUSAGEN FÜR IM BERICHTSJAHR AMTIERENDE VORSTÄNDE – BARWERTE UND AUFGEWANDTE BETRÄGE¹⁾

(in €)	Stichtag	Barwert ²⁾	Service Costs 2024 ²⁾
Dr. Oliver Falk	31.12.2024	4.534.505	-
John Ganem	31.12.2024	2.428.184	-

1) Im Berichtsjahr sind keine Änderungen der Zusagen erfolgt; die Altersvorsorge wurde bei Dr. Oliver Falk und John Ganem zum 1. August 2022 vollständig auf eine beitragsorientierte Altersvorsorge umgestellt.

2) Wert gemäß IFRS.

Die „Alt-Zusagen“ für das Vorstandsmitglied Dr. Oliver Falk aus der Zeit vor der Umstellung der Altersvorsorge umfassen eine leistungsorientierte Versorgungszusage nach den Regeln des Essener Verbands. Im Fall des Vorstandsmitglieds John Ganem galten vergleichbare leistungsorientierte Versorgungszusagen entsprechend den für ihn vor seiner Bestellung zum Mitglied des Vorstands maßgeblichen Regelungen der US-amerikanischen Tochtergesellschaft, die ebenfalls eine lebenslange Rente vorsehen. Vor dem Hintergrund der Umstellung der Altersvorsorge im Geschäftsjahr 2022 sind im Berichtsjahr keine Service Costs angefallen. Etwaige Verpflichtungen im Zusammenhang mit in der Vergangenheit gewährten und erdienten Altersversorgungsansprüchen bestehen grundsätzlich unabhängig davon fort. Dies betrifft im Fall des Essener Verbands z. B. etwaige zur Anwartschaft notwendige Kosten wie etwa Dienstzeitaufwand oder satzungsgemäße Anhebung.

o) Zugesagte und gewährte Leistungen im Zusammenhang mit der Beendigung der Vorstandstätigkeit im Berichtsjahr

Im Berichtsjahr wurden keine Leistungen im Zusammenhang mit der Beendigung der Vorstandstätigkeit im Berichtsjahr zugesagt und gewährt.

FRÜHERE VORSTANDSMITGLIEDER

Die gewährte und geschuldete Vergütung ehemaliger Vorstandsmitglieder (sofern sie nicht vor dem 1. Januar 2014 ausgeschieden sind) für das Berichtsjahr gemäß § 162 AktG kann der nachstehenden Tabelle entnommen werden.

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG FÜR FRÜHERE VORSTANDSMITGLIEDER IM GESCHÄFTSJAHR 2024 GEMÄSS § 162 AKTG

(in T€)	Bill Partalis, CEO Americas (bis 31. Dezember 2017)		Gisbert Rühl, CEO (bis 12. Mai 2021)	
	Betrag	Relativer Anteil	Betrag	Relativer Anteil
Ruhegelder / Pensionen	103	100 %	664	100 %
Abfindungen	-	-	-	-

Im Berichtsjahr wurden an sonstige frühere Mitglieder des Vorstands Gesamtbezüge in Höhe von 149 T€ ausgezahlt (2023: 137 T€). Die Rückstellungen für Pensionsverpflichtungen gegenüber früheren Mitgliedern des Vorstands und ihren Hinterbliebenen nach IFRS belaufen sich auf 20.666 T€ (2023: 21.377 T€).

Änderungen in der Vorstandsvergütung im Berichtsjahr

Da die Vorstandsmandate und Anstellungsverträge von Dr. Oliver Falk und John Ganem zum 31. Juli 2025 ausgelaufen wären, hat der Aufsichtsrat in seiner Sitzung im September 2024 auf Basis der Empfehlung des Präsidiums in seiner Funktion als Personalausschuss die Verlängerung der Bestellung und der entsprechenden Anstellungsverträge von John Ganem und Dr. Oliver Falk für drei weitere Jahre bis zum 31. Juli 2028 beschlossen. Im Rahmen der Verlängerung der Mandate erfolgte auch eine Überprüfung der Angemessenheit der Vergütung der beiden Vorstandsmitglieder.

Hierbei wurde bei Dr. Oliver Falk im Rahmen eines Horizontalvergleichs festgestellt, dass seine aktuelle Vergütung unterhalb der Durchschnittsvergütung der ordentlichen Vorstandsmitglieder/Finanzvorstände der vom Aufsichtsrat bestimmten S-DAX®-Vergleichsgruppe (S-DAX® Peers) und der internationalen Peers sowie auch unterhalb der Vergütung seines 2019 ausgeschiedenen Amtsvorgängers liegt. Schließlich wurden im Rahmen der Überprüfung auch die stetig komplexer werdenden Aufgaben im Hinblick auf die steigenden regulatorischen Rahmenbedingungen und die Herausforderungen aufgrund der sich verändernden Konzernstruktur im Aufgabenfeld von Dr. Oliver Falk berücksichtigt.

Auch bei John Ganem sah der Aufsichtsrat bei der Verlängerung seines Anstellungsvertrags eine weitere Anpassung als geboten an. Durch weitere durchgeführte und zukünftig geplante Akquisitionen und Investitionen steigt die Bedeutung des Segments Americas und die damit verbundene Komplexität der Managementaufgaben kontinuierlich an. Ferner lagen die im Rahmen einer vertieften Horizontalprüfung anhand der internationalen Peers sowie weiterer Vergleichsunternehmen auf dem US-Markt ermittelten Vergleichsvergütungen immer noch über den aktuellen Bezügen von John Ganem.

Auf Basis dieser Überprüfung und unter Berücksichtigung dieser Argumente hat der Aufsichtsrat beschlossen, die Vergütung von Dr. Oliver Falk und John Ganem mit Wirkung zum 1. August 2025 im Rahmen des bestehenden Vergütungssystems 2024 zu erhöhen. Bei Dr. Oliver Falk wurde mit Wirkung zum 1. August 2025 das Fixum von 465.000 € auf 545.000 €, die Plantantieme von 690.000 € auf 810.000 € sowie die Altersvorsorgeleistungen von 175.000 € auf 200.000 €, jeweils pro Jahr, erhöht. Bei John Ganem wurden mit Wirkung zum 1. August 2025 das Fixum von 697.500 € auf 800.000 €, die Plantantieme von 1.035.000 € auf 1.170.000 € (bei entsprechender Anpassung der Wertsicherungsklausel) sowie die Altersvorsorgeleistungen von rund 272.000 € auf 280.000 €, jeweils pro Jahr, erhöht.

Festlegung der Ziele 2025

ANGEMESSENHEITSPRÜFUNG

Kriterien für die Angemessenheit der Vorstandsvergütung sind sowohl die Aufgaben und Leistungen des einzelnen Vorstandsmitglieds, die wirtschaftliche Lage, der Erfolg und die Zukunftsaussichten des Unternehmens als auch die Üblichkeit der Vergütung unter Berücksichtigung des Vergleichsumfelds und der Vergütungsstruktur in der Gesellschaft. Bei der Ausgestaltung der erfolgsbezogenen Komponenten wird sowohl positiven als auch negativen Entwicklungen Rechnung getragen. Die Vergütung soll insgesamt international wettbewerbsfähig sein und Anreiz für eine nachhaltige Unternehmensentwicklung und die nachhaltige Steigerung des Unternehmenswerts in einem dynamischen Umfeld bieten.

Bei der Festlegung des Vergütungssystems 2024 durch den Aufsichtsrat und auch bei der Festlegung der Ziele bzw. der Zielgesamtvergütung 2025 wurde ein horizontaler Vergütungsvergleich durchgeführt, dem u. a. eine extern erstellte Studie zu Vergütungen der ordentlichen Vorstandsmitglieder und Vorsitzenden des Vorstands anderer Unternehmen zugrunde gelegt wurde. Mangels nationaler Vergleichsobjekte in der Stahldistributionsbranche werden auch andere Großhändler und internationale Vergleichsunternehmen analysiert. Hierbei setzte sich die herangezogene Peergroup zusammen aus nationalen bei Festlegung der Vergleichsgruppe im SDAX® notierten Unternehmen vergleichbarer Größe (Umsatz und Belegschaft), dem SDAX® insgesamt sowie aus internationalen Vergleichsunternehmen. Die Vergleichsgruppe im SDAX® sowie die internationalen Vergleichsunternehmen werden regelmäßig durch den Aufsichtsrat überprüft. Ferner wurde ein Vertikalvergleich mit der Vergütung des oberen Führungskreises (Management-Level 1) und der Konzernbelegschaft insgesamt (jeweils weltweit) durchgeführt.

Der Aufsichtsrat überprüft durch das Präsidium das jeweils angewandte Vergütungssystem regelmäßig auf seine Angemessenheit und Struktur (Bestandteile und die Höhe der fixen und der variablen Vergütung) bzw. etwaigen Anpassungsbedarf. Die Angemessenheit des Verhältnisses der Vergütung des Vorstands zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage des Unternehmens und der üblichen Vergütung wird zudem anlässlich der jährlichen Festlegung der Ziel-Gesamtvergütung für das Folgejahr überprüft.

ZIELE FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2025

Für das Geschäftsjahr 2025 setzte der Aufsichtsrat die Ziele in seiner Dezembersitzung im Berichtsjahr fest. Dabei wurden im Einklang mit dem Vergütungssystem 2024 sowohl finanzielle als auch nichtfinanzielle Ziele festgelegt und jeweils gewichtet.

a) **Finanzielle Ziele**

Die finanziellen Ziele betreffen das EBITDA vor wesentlichen Sondereffekten und den operativen Cashflow und wurden am Konzernbudget ausgerichtet. Auf das EBITDA vor wesentlichen Sondereffekten entfällt, wie im Vorjahr, ein kalkulatorischer Anteil von 50 % und auf den operativen Cashflow entfallen, wie im Vorjahr, 30 %.

b) **Nichtfinanzielle Ziele**

Bei den nichtfinanziellen Zielen wollte der Aufsichtsrat, wie im vergangenen Jahr, drei Schwerpunkte setzen:

Bezüglich der strategischen Komponente steht wieder die Digitalisierung im Vordergrund: Als Zielgrößen wurden hier mit einem kalkulatorischen Anteil von je 1,5 % der zu erzielende Anteil digitaler Bestellungen („Digital Orders“, definiert als Anzahl der über digitale Kanäle erhaltenen Bestellungen im Verhältnis zur Gesamtzahl der Bestellungen) sowie der zu erzielende Anteil digitaler Angebote an Kunden („Digital Quotes“, definiert als Anzahl der digital erstellten Angebote im Verhältnis zur Gesamtzahl der Angebote) festgelegt. Hinzu kommt mit einem kalkulatorischen Anteil von 2 % die Effizienz der digitalen Bestellprozesse („Average number of changes to all online orders“, definiert als Anzahl der manuellen Korrekturen von über digitale Kanäle eingegangenen Bestellungen im Verhältnis zur Gesamtzahl der digitalen Bestellungen). Unter dem Aspekt Nachhaltigkeit (Umwelt, Soziales und Unternehmensführung, ESG) wurden analog zum Vorjahr die zwei weiteren Schwerpunkte gesetzt: Zum einen wurde der zum Umweltschutz, aber auch zur Strategie gehörende Aspekt der Reduktion der CO₂e-Emissionen als nichtfinanzielles Ziel aufgenommen, zum anderen aber auch das Thema „Mitarbeiter“ einbezogen. Ebenfalls analog zum Vorjahr wurden hier folgende Ziele mit je 5 % kalkulatorischem Anteil gesetzt: Reduktion der CO₂e-Emissionen, Mitarbeiterzufriedenheit/Leadership gemäß gruppenweiter Mitarbeiterbefragung sowie weitere Senkung der

Anzahl der Unfälle mit Ausfallzeit (sogenannte LTIF-Rate) im Unternehmen. Diese nichtfinanziellen Ziele wurden mit klaren und messbaren Werten definiert.

Der kalkulatorische Gesamtanteil der nichtfinanziellen Ziele beträgt mithin insgesamt 20 %, was innerhalb der im Vergütungssystem festgelegten Spanne liegt.

ZIEL-DIREKTVERGÜTUNG UND ZIEL-GESAMTVERGÜTUNG FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2025

Der Aufsichtsrat setzte ferner in seiner Dezembersitzung im Berichtsjahr die Ziel-Direktvergütung und die Ziel-Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2025 fest, wie nachfolgend dargestellt. Für die Angabe zu Altersvorsorge- und Nebenleistungen bediente er sich dabei angemessener Schätzwerte – die tatsächlichen Werte für das Geschäftsjahr 2025 können daher insoweit abweichen.

ZIELVERGÜTUNG FÜR DEN VORSTAND FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2025¹⁾

(in T€)	Guido Kerkhoff		Dr. Oliver Falk		John Ganem ³⁾	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Fixum ²⁾	1.090	1.090	465	498	698	740
Einjährige variable Vergütung (Tantieme) ²⁾	1.620	1.620	690	740	1.035	1.091
Ziel-Direktvergütung	2.710	2.710	1.155	1.238	1.733	1.831
Nebenleistungen	16	20	9	8	47	50
Altersvorsorgeleistungen (Pensionszusagen, Barkompensationen, sonstige Beitragsleistungen) ²⁾	400	400	175	185	272	283
Ziel-Gesamtvergütung	3.126	3.130	1.339	1.431	2.052	2.165

1) Die Prognose zur Zielvergütung wurde jeweils im November des Vorjahres erstellt; sie beinhaltet Rundungen und beruht z. T. auf Annahmen und Schätzungen oder den Vorjahreswerten; die tatsächlichen Zahlen für das betreffende Geschäftsjahr können daher abweichen.

2) Die angegebenen Werte berücksichtigen etwaige bei Festsetzung der jeweiligen Zielvergütung bereits feststehende Anpassungen der Bezüge in den folgenden Geschäftsjahren.

3) Für die Tantieme bei John Ganem wurde der vertraglich vereinbarte Euro-Betrag zugrunde gelegt (d. h. ohne Eingreifen der Wertsicherungsklausel). Die Altersvorsorgeleistungen bei John Ganem beinhalten Zuzahlungen der US-amerikanischen Tochtergesellschaft für eine beitragsorientierte Altersvorsorge.

Die Vorgaben zu den relativen Anteilen von fester und variabler Vergütung in Bezug auf die Ziel-Direktvergütung für das Geschäftsjahr 2025 (40/60 – wobei Nebenleistungen und Altersvorsorgeleistungen unberücksichtigt bleiben) sind eingehalten, ebenso diejenigen zur Höhe der Altersvorsorgeleistungen und Nebenleistungen im Verhältnis zum Fixum (Altersvorsorgeleistungen: 20 % bis 40 %; Nebenleistungen: maximal 10 %).

1.3 Aufsichtsratsvergütung

*Das folgende Kapitel enthält die mit * gekennzeichneten vergütungsberichtstypischen Angaben, die sich auch mit der Angabepflicht ESRS 2 GOV-3 der ESRS befassen.*

Vergütungssystem für den Aufsichtsrat und Votum der Hauptversammlung zum Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats*

Das derzeitige Vergütungssystem für den Aufsichtsrat wurde zuletzt im Jahr 2023 geändert. Die ordentliche Hauptversammlung der Gesellschaft am 17. Mai 2023 hat das neue Vergütungssystem für den Aufsichtsrat mit einer Mehrheit von 99,63 % der gültigen abgegebenen Stimmen beschlossen. Ferner wurde beschlossen, dass das neue Vergütungssystem für den Aufsichtsrat erstmals für das Geschäftsjahr 2023 Anwendung findet.

Die Struktur und Höhe der Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats ist in § 14 der auf der Internetseite der Gesellschaft veröffentlichten Satzung geregelt. Die wesentlichen Inhalte sind nachstehend dargestellt.

Während die Mitglieder des Vorstands auch erfolgsbezogene Vergütungsbestandteile erhalten, ist die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats als reine Festvergütung gestaltet: Sie besteht im Wesentlichen aus einer Festvergütung (i.S.e. Basisvergütung), die bei personellen Veränderungen im Geschäftsjahr zeitanteilig gezahlt wird. Ferner wird ein Sitzungsgeld gezahlt und angemessene bare Auslagen und Umsatzsteuer werden erstattet. Kosten für externe Fortbildungsmaßnahmen der Aufsichtsratsmitglieder werden von der Gesellschaft im Rahmen des Auslagenersatzes übernommen. Die feste Vergütung für ein Geschäftsjahr beträgt jeweils 60.000 €. Der Aufsichtsratsvorsitzende erhält das Zweieinhalbfache, sein Stellvertreter das Eineinhalbfache und der Prüfungsausschussvorsitzende das Eineinviertelfache der Festvergütung. Das Sitzungsgeld beträgt 2.000 € pro Sitzung. Der Aufsichtsratsvorsitzende und ein Vorsitzender eines Aufsichtsratsausschusses erhalten das zweieinhalbfache Sitzungsgeld, der Stellvertreter des Aufsichtsratsvorsitzenden und ein Stellvertreter eines Vorsitzenden eines Aufsichtsratsausschusses erhalten das eineinhalbfache Sitzungsgeld. Aufgrund der Ausgestaltung als reine Festvergütung entfällt die Festlegung einer Obergrenze bzw. Maximalvergütung.

Darüber hinaus sind die Aufsichtsratsmitglieder in eine D&O-Versicherung im Interesse der Gesellschaft einbezogen. Ein Selbstbehalt besteht seit dem 1. Januar 2024 nicht mehr.

Eine ausführliche Darstellung des Vergütungssystems für den Aufsichtsrat ist auf der Homepage der Gesellschaft unter <https://www.kloeckner.com/de/konzern/aufsichtsrat.html> abrufbar.

Der Aufsichtsrat überprüft die Angemessenheit des Vergütungssystems für den Aufsichtsrat regelmäßig. Gemäß dem Aktiengesetz ist über das Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats zudem mindestens alle vier Jahre von der Hauptversammlung Beschluss zu fassen, d. h. spätestens wieder im Jahr 2027.

Berücksichtigung eines Beschlusses nach § 120 a Abs. 4 AktG

Der Vergütungsbericht der Gesellschaft nach Maßgabe des § 162 AktG für das Geschäftsjahr 2023 wurde von der Hauptversammlung der Gesellschaft am 23. Mai 2024 mit einer Mehrheit von 95,82 % der abgegebenen gültigen Stimmen gebilligt. Kritik bzw. kritische Fragen in Bezug auf den Vergütungsbericht 2023 gab es keine. Vor diesem Hintergrund sieht der Aufsichtsrat keinen grundsätzlichen Änderungsbedarf an Art und Umfang der Berichterstattung in Bezug auf die Vergütung des Aufsichtsrats. Trotz der erfreulichen Voten zu den letzten Vergütungsberichten setzt sich der Aufsichtsrat weiterhin mit der stetigen Verbesserung des Vergütungsberichts auseinander. Der Aufsichtsrat beobachtet dazu die Entwicklungen und Tendenzen am Markt.

Vergütung im Geschäftsjahr 2024

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG (EINSCHLIESSLICH RELATIVER ANTEILE)

Nachfolgend wird individualisiert aufgliedert die im Berichtsjahr erdiente Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder, die nach Ablauf der ordentlichen Hauptversammlung im Jahr 2025 fällig wird, dargestellt.

Für die jeweiligen Mitgliedschaften in den Aufsichtsratsausschüssen im Geschäftsjahr 2024 wird auf die Erklärung zur Unternehmensführung (dort unter „Ausschüsse des Aufsichtsrats“) im Geschäftsbericht 2024 verwiesen. Die Sitzungsteilnahmen können dem Bericht des Aufsichtsrats entnommen werden (siehe hierzu Seite 11).

Gemäß § 14 Abs. 5 der Satzung der Gesellschaft werden die Festvergütung sowie das Sitzungsgeld nach Ablauf der Hauptversammlung fällig, die den Konzernabschluss für das jeweilige Geschäftsjahr entgegennimmt oder über seine Billigung entscheidet.

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS 2024 GEMÄSS § 162 ABS. 1 S. 2 NR. 1 AKTG ^{1),2)}

(in €)	Basisvergütung (Festvergütung)	In % der Gesamtvergütung	Sitzungsgelder (Festvergütung)	In % der Gesamtvergütung	Gesamt
Prof. Dr. Dieter H. Vogel (Vorsitzender)	150.000	75	50.000	25	200.000
Dr. Ralph Heck (stellvertretender Vorsitzender)	90.000	82	20.000	18	110.000
Prof. Dr. Tobias Kollmann	60.000	91	6.000	9	66.000
Prof. Dr. E.h. Friedhelm Loh	60.000	79	16.000	21	76.000
Uwe Röhrhoff (Vorsitzender des Prüfungsausschusses seit 23. Mai 2024)	70.000	72	27.000	28	97.000
Ute Wolf (Vorsitzende des Prüfungsausschusses) - bis 23. Mai 2024	31.250	69	14.000	31	45.250
Dagmar Steinert - seit 23. Mai 2024	40.000	80	10.000	20	50.000
Gesamtaufichtsratsrat	501.250	78	143.000	22	644.250

1) Erdiente Vergütung für die Aufsichtsratsstätigkeit im Berichtsjahr (Auszahlung erfolgt nach der ordentlichen Hauptversammlung im laufenden Geschäftsjahr) ohne Einbeziehung der im Berichtsjahr ausgezahlten und im vorangegangenen Geschäftsjahr erdienten Vergütung.

2) Vergütung wird zzgl. etwaige abzuführender Umsatzsteuer in Deutschland ausgezahlt bzw. die Umsatzsteuer wird von der Gesellschaft erstattet; bei Dr. Ralph Heck wird eine etwaige in der Schweiz abzuführende Quellensteuer von dem angegebenen Betrag einbehalten.

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS 2023 GEMÄSS § 162 ABS. 1 S. 2 NR. 1 AKTG ^{1),2)}

(in €)	Basisvergütung (Festvergütung)	In % der Gesamtvergütung	Sitzungsgelder (Festvergütung)	In % der Gesamtvergütung	Gesamt
Prof. Dr. Dieter H. Vogel (Vorsitzender)	150.000	73	55.000	27	205.000
Dr. Ralph Heck (stellvertretender Vorsitzender)	90.000	83	18.000	17	108.000
Prof. Dr. Tobias Kollmann	60.000	88	8.000	12	68.000
Prof. Dr. E.h. Friedhelm Loh	60.000	79	16.000	21	76.000
Uwe Röhrhoff	60.000	75	20.000	25	80.000
Ute Wolf (Vorsitzende des Prüfungsausschusses)	75.000	68	35.000	32	110.000
Gesamtaufichtsratsrat	495.000	77	152.000	23	647.000

1) Erdiente Vergütung für die Aufsichtsratsstätigkeit im Geschäftsjahr 2023 (Auszahlung nach der ordentlichen Hauptversammlung im Geschäftsjahr 2024) ohne Einbeziehung der im Geschäftsjahr 2023 ausgezahlten und im vorangegangenen Geschäftsjahr erdienten Vergütung.

2) Vergütung wurde zzgl. etwaige abzuführender Umsatzsteuer in Deutschland ausgezahlt bzw. die Umsatzsteuer wurde von der Gesellschaft erstattet; bei Dr. Ralph Heck wurde eine etwaige in der Schweiz abzuführende Quellensteuer von dem angegebenen Betrag einbehalten.

Die Gesamtbezüge des Aufsichtsrats im Sinne des § 314 Abs. 1 Nr. 6 HGB (Konzernabschluss) und des § 285 Nr. 9 HGB (Einzelabschluss) belaufen sich für 2024 auf 644.250 € (2023: 647.000 €).

Den Mitgliedern des Aufsichtsrats wurden im Berichtsjahr keine Vergütungen oder Vorteile für persönlich erbrachte Leistungen, insbesondere Beratungs- und Vermittlungsleistungen, gewährt. Auslagen wurden innerhalb des oben in der Beschreibung des Vergütungssystems für den Aufsichtsrat ausgeführten Rahmens erstattet.

Eine Vergütung in Aktien oder Aktienoptionen erfolgt nicht. Die Vergütung besteht ausschließlich aus festen Bestandteilen, daher ist die Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile systematisch ausgeschlossen und ist im Berichtsjahr daher auch nicht erfolgt.

ERLÄUTERUNG ZUR EINHALTUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS, DER FÖRDERUNG DER LANGFRISTIGEN ENTWICKLUNG DER GESELLSCHAFT SOWIE ZUR ANWENDUNG DER LEISTUNGSKRITERIEN

Die Vorgaben des Vergütungssystems wurden eingehalten. Eine Obergrenze im Sinne einer Maximalvergütung ist aufgrund der Ausgestaltung als ausschließliche Festvergütung (Fest-/Basisvergütung, Sitzungsgeld, Auslagenersatz) nicht notwendig. Aus dem gleichen Grund erübrigt sich eine Darstellung der Anwendung etwaiger Leistungskriterien. Das System der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder über (feste) Basisvergütung und Sitzungsgelder mit entsprechenden Aufschlägen für Vorsitzende und deren Stellvertreter entspricht der weitgehenden Marktpraxis vergleichbarer Unternehmen in Deutschland. Die Vergütung zielt darauf, die Aufsichtsratsmitglieder für die sorgfältige und gewissenhafte Wahrnehmung der Überwachung der Geschäftsleitung angemessen zu vergüten und geeignete Kandidaten für das Amt des Aufsichtsratsmitglieds zu gewinnen und zu halten. Sie trägt auf diese Weise zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft bei.

VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER JÄHRLICHEN VERÄNDERUNG DER VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS, DER ERTRAGSENTWICKLUNG DER GESELLSCHAFT SOWIE DER DURCHSCHNITTlichen VERGÜTUNG VON ARBEITNEHMERINNEN UND ARBEITNEHMERN

Die nachstehende Tabelle zeigt die prozentuale Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats im Vergleich zu der Ertragsentwicklung der Klöckner & Co SE sowie zu der Veränderung der durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis.

Wie auch bei der vergleichenden Darstellung zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands wird für die Ertragsentwicklung der Klöckner & Co SE hierbei auf folgende Kennzahlen abgestellt: (i) Jahresergebnis (also Jahresüberschuss oder Jahresfehlbetrag) der Klöckner & Co SE, (ii) EBITDA auf Konzernebene vor wesentlichen Sondereffekten und (iii) Cashflow aus der betrieblichen Tätigkeit auf Konzernebene.

Für die Bestimmung der durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis wurde ebenfalls der gleiche Vergleichsmaßstab bzw. Mitarbeiterkreis herangezogen wie bei der vergleichenden Darstellung zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands: (i) Senior Management (Management Level 1) weltweit sowie (ii) Gesamtbelegschaft weltweit. Vor dem Hintergrund wird für die weiteren Einzelheiten auf die Ausführungen im Bericht über die Vergütung des Vorstands verwiesen.

VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER JÄHRLICHEN VERÄNDERUNG DER VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS GEMÄSS § 162 ABS. 1 S. 2 NR. 2 AKTG

Aufsichtsratsvergütung ¹⁾	2019–2020	2020–2021	2021–2022	2022–2023	2023–2024
Gegenwärtige Mitglieder des Aufsichtsrats					
Prof. Dr. Dieter H. Vogel (Vorsitzender)	-13 %	-3 %	10 %	28 %	-2 %
Dr. Ralph Heck (stellv. Vorsitzender)	-8 %	0 %	10 %	26 %	2 %
Prof. Dr. Tobias Kollmann	-4 %	-4 %	8 %	31 %	-3 %
Prof. Dr. E.h. Friedhelm Loh	-10 %	0 %	4 %	36 %	0 %
Ute Wolf (Vorsitzende des Prüfungsausschusses) - bis 23. Mai 2024	-8 %	-2 %	5 %	29 %	-59 %
Dagmar Steinert - seit 23. Mai 2024	-	-	-	-	-
Uwe Röhrhoff (Vorsitzender des Prüfungsausschusses seit 23. Mai 2024) - seit 12. Mai 2021	-	-	60 %	29 %	21 %
Ertragsentwicklung					
Jahresüberschuss der Klöckner & Co SE	94 %	3233 %	-61 %	-283 %	44 %
EBITDA vor wesentlichen Sondereffekten (Konzern) ⁴⁾	-10 %	664 %	-51 %	-55 %	-28 %
Cashflow aus operativer Tätigkeit (Konzern) ⁴⁾	-21 %	-290 %	232 %	-21 %	-44 %
Durchschnittliche Vergütung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Vollzeitäquivalenzbasis					
Senior Management weltweit (Level 1) ^{2), 3)}	15 %	-2 %	-5 %	1 %	-19 %
Gesamtbelegschaft weltweit ³⁾	3 %	10 %	-4 %	-2 %	-5 %

1) Gesamtvergütung i.S.v. § 162 Abs. 1 S. 1 AktG (für die Geschäftsjahre 2019 bis 2020 pro forma berechnet).

2) Vergleichsgruppe umfasst die Geschäftsführungen der Landesgesellschaften sowie Zentralbereichsleiter bei der Klöckner & Co SE.

3) Bereinigt um Wechselkursschwankungen.

4) Die Veränderung des Geschäftsjahres 2023-2024 beziehen sich auf die Zahlen des Gesamtkonzerns nach IFRS 5-Anpassungen.

Duisburg, 5. März 2025

Klöckner & Co SE

STELLVERTRETEND FÜR DEN AUFSICHTSRAT

Prof. Dr. Dieter H. Vogel

VORSITZENDER DES AUFSICHTSRATS

DER VORSTAND

Guido Kerkhoff

VORSITZENDER DES VORSTANDS

(CEO)

Dr. Oliver Falk

MITGLIED DES VORSTANDS

(CFO)

John Ganem

MITGLIED DES VORSTANDS

(CEO AMERICAS)

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

An die Klöckner & Co SE, Duisburg,

Vermerk über die Prüfung des Vergütungsberichts

Wir haben den zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der Klöckner & Co SE, Duisburg für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2024 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

VERANTWORTUNG DER GESETZLICHEN VERTRETER UND DES AUFSICHTSRATS

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat der Klöckner & Co SE sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind auch 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 Angaben ist.

VERANTWORTUNG DES WIRTSCHAFTSPRÜFERS

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zu diesem Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, abzugeben. Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung durchgeführt. Danach haben wir die Berufspflichten einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, frei von wesentlichen falschen Angaben ist.

Eine Prüfung umfasst die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Wertansätze einschließlich der dazugehörigen Angaben zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Dies schließt die Beurteilung der Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Angaben im Vergütungsbericht einschließlich der dazugehörigen Angaben ein. Bei der Beurteilung dieser Risiken berücksichtigt der Wirtschaftsprüfer das interne Kontrollsystem, das relevant ist für die Aufstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben. Ziel hierbei ist es, Prüfungshandlungen zu planen und durchzuführen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit des internen Kontrollsystems des Unternehmens abzugeben. Eine Prüfung umfasst auch die Beurteilung der angewandten Rechnungslegungsmethoden, der Vertretbarkeit der von den gesetzlichen Vertretern und dem Aufsichtsrat ermittelten geschätzten Werte in der Rechnungslegung sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und angemessen sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

PRÜFUNGSURTEIL

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2024 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.

HINWEIS AUF EINEN SONSTIGEN SACHVERHALT – FORMELLE PRÜFUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS NACH § 162 AKTG

Die in diesem Prüfungsvermerk beschriebene inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts umfasst die von § 162 Abs. 3 AktG geforderte formelle Prüfung des Vergütungsberichts, einschließlich der Erteilung eines Vermerks über diese Prüfung. Da wir ein uneingeschränktes Prüfungsurteil über die inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts abgeben, schließt dieses Prüfungsurteil ein, dass die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG in allen wesentlichen Belangen im Vergütungsbericht gemacht worden sind.

VERWENDUNGSBESCHRÄNKUNG

Wir erteilen diesen Prüfungsvermerk auf Grundlage des mit der Klöckner & Co SE geschlossenen Auftrags. Die Prüfung wurde für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Prüfungsvermerk ist nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt. Unsere Verantwortung für die Prüfung und für unseren Prüfungsvermerk besteht gemäß diesem Auftrag allein der Gesellschaft gegenüber. Der Prüfungsvermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Anlage- und/oder Vermögens-)Entscheidungen treffen. Dritten gegenüber übernehmen wir demzufolge keine Verantwortung, Sorgfaltspflicht oder Haftung; insbesondere sind keine Dritten in den Schutzbereich dieses Vertrages einbezogen. § 334 BGB, wonach Einwendungen aus einem Vertrag auch Dritten entgegengehalten werden können, ist nicht abbedungen.

Düsseldorf, den 5. März 2025

PricewaterhouseCoopers GmbH
WIRTSCHAFTSPRÜFUNGSGESELLSCHAFT

Antje Schlotter
WIRTSCHAFTSPRÜFERIN

ppa. Verena Polzer
WIRTSCHAFTSPRÜFERIN