

Vergütungsbericht

der Klöckner & Co SE

Vergütungsbericht	122
1. Rückblick auf das Geschäftsjahr 2025	122
2. Vorstandsvergütung	122
3. Aufsichtsratsvergütung	139

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. Rückblick auf das Geschäftsjahr 2025

Geschäftsentwicklung im Geschäftsjahr 2025

Die Geschäftsentwicklung des Konzerns wurde im Geschäftsjahr 2025 im Wesentlichen geprägt von einer positiven Nachfrageentwicklung in den USA. Dort konnten wir trotz eines schwierigen Marktumfelds weitere Marktanteile gewinnen. In den europäischen Kernmärkten verlief die Nachfrageentwicklung leicht negativ. Die Stahlpreise zeigten im Jahresverlauf, insbesondere in den USA, eine volatile Entwicklung, lagen zum Ende des Berichtszeitraums jedoch über dem Niveau des Jahresbeginns. Trotz dieses Marktumfelds konnten wir unser EBITDA vor wesentlichen Sondereffekten im Vergleich zum Vorjahresniveau deutlich steigern.

Für weitergehende Ausführungen zur Geschäftsentwicklung von Klöckner & Co im Berichtsjahr wird auf den Lagebericht für das Geschäftsjahr 2025 verwiesen.

Votum der Hauptversammlung 2025 zum Vergütungsbericht 2024 und dessen Würdigung

Der Vergütungsbericht der Gesellschaft nach Maßgabe des § 162 AktG für das Geschäftsjahr 2024 wurde von der Hauptversammlung der Gesellschaft am 28. Mai 2025 mit einer Mehrheit von 96,36 % der abgegebenen gültigen Stimmen gebilligt. Kritik bzw. kritische Fragen in Bezug auf den Vergütungsbericht 2024 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.

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 2024 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 das Vergütungssystem 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 verdienten Tantieme erwirbt. Diese Form der Langzeitincentivierung ist für die Gesellschaft praktisch kostenneutral. Zudem wird eine Verwässerung der Aktionärinnen und 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 Eigeninvestment-Aktien 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 jede Aktionärin und 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 wurde (und wird) zudem der entsprechende Austausch mit institutionellen Investoren, Aktionärinnen und Aktionären und Stimmrechtsberatern fortgeführt, 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/VERGUEUTUNGSSYSTEM/](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 Aufwendersersatz, 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 im Vergütungsbericht **ZIELE UND ZIELVERGÜTUNG**). 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 Aufsichtsratsitzung, in der der Jahresabschluss für das jeweilige Berichtsjahr festgestellt wird, ausgezahlt. 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, Beteiligungsergebnis, Abschreibungen, Impairments und Zuschreibungen auf immaterielle Vermögenswerte und Sachanlagen (Earnings Before Interest, Taxes, Income from Investments, 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 Zahlungsmitteln bzw. Zahlungsmitteläquivalenten), 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 Kapitalmarktperformance (Kapitalmarktperformance 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 im Vergütungsbericht 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 mögliche 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/](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. Der 2023 verlängerte, mit Wirkung im Berichtsjahr nicht geänderte Vorstandsvertrag von Guido Kerkhoff entspricht zudem auch dem Vergütungssystem 2021. Gleiches gilt für den Vorstandsvertrag von Dr. Oliver Falk, für den bis zum Wirksamwerden der Verlängerung am 1. August 2025 ebenfalls noch das Vergütungssystem 2021 galt. Der Vorstandsvertrag von John Ganem unterliegt seit der Anpassung zum 1. Januar 2024 nur noch dem neuen Vergütungssystem 2024.

In Anbetracht dessen wird für die Zwecke dieses Vergütungsberichts 2025 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/](https://www.kloeckner.com/konzern/vorstand/verguetungsberichte/). Für eine kurze Darstellung des Vergütungssystems 2021 wird auf den Vergütungsbericht 2023 verwiesen ([HTTPS://WWW.KLOECKNER.COM/GESCHAFTSBERICHT-2023](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/](https://www.kloeckner.com/investoren/haupversammlung/)).

Vergütung im Geschäftsjahr 2025

Gegenwärtige Mitglieder/im Geschäftsjahr 2025 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 (für den Zeitraum bis zum 31. Juli 2025) 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 € (2024: 1.090.000 €),
- Dr. Oliver Falk 498.333 € (2024: 465.000 €),
- John Ganem 740.208 € (2024: 697.500 €).

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

- Guido Kerkhoff (Vorstandsvorsitzender) 1.620.000 € (2024: 1.620.000 €),
- Dr. Oliver Falk 740.000 € (2024: 690.000 €),
- John Ganem 1.091.250 € (2024: 1.035.000 €).

Die vorstehenden Zahlen zu Fixum und Plantantieme für das Berichtsjahr berücksichtigen für Dr. Oliver Falk und John Ganem die unterjährigen Gehaltsanpassungen mit Wirkung zum 1. August 2025 anlässlich ihrer Wiederbestellung (Dr. Oliver Falk: Erhöhung des Fixums von 465.000 € auf 545.000 € pro Jahr, Erhöhung der Plantantieme von 690.000 € auf 810.000 € pro Jahr/John Ganem: Erhöhung des Fixums von 697.500 € auf 800.000 € pro Jahr, Erhöhung der Plantantieme von 1.035.000 € auf 1.170.000 € pro Jahr).

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. 1.091.250 €) den Gegenwert von 1.091.250 USD, sofern dies der höhere Betrag ist. Diese wertsichernde Anpassung gilt entsprechend auch für die Obergrenze der Tantieme (2.182.500 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 € (2024: 2.710.000 €),
- Dr. Oliver Falk: 1.238.333 € (2024: 1.155.000 €),
- John Ganem: 1.831.458 € (2024: 1.732.500 €).

Eigeninvestment-Anteil: Von der variablen jährlichen Tantieme haben die Vorstände grundsätzlich 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 Aktienerwerbe im Rahmen eines Eigeninvestments 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](https://www.kloeckner.com/de/investoren/rechtliche-mitteilungen/managers-transactions.html)).

Vor dem Hintergrund des öffentlichen Übernahmeangebots durch Worthington Steel hat der Aufsichtsrat beschlossen, abweichend von Vorstehendem die Pflicht zum Erwerb von Aktien der Gesellschaft aus der jährlichen Tantieme in Bezug auf die Tantieme für das Geschäftsjahr 2025 auszusetzen (für weitere Einzelheiten siehe unten unter k)).

Ermessenstantiemen: Für das Berichtsjahr wurde keine außerordentliche Tantieme gewährt (zuletzt 2010). Die Vorstandsverträge sehen jedoch die Möglichkeit hierzu vor, wobei die Ermessenstantiemen 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 entsprechenden Altersvorsorgebeträge für das Geschäftsjahr 2025 stellen sich für die Vorstandsmitglieder wie folgt dar:

- Guido Kerkhoff (Vorstandsvorsitzender): 400.000 € (2024: 400.000 €)
- Dr. Oliver Falk: 185.417 € (2024: 175.000 €)
- John Ganem: US-Dollar-Äquivalent zu 269.792 € (2024: zu 262.500 €)

Trotz der Umstellung auf nunmehr ausschließlich beitragsorientierte Altersvorsorgeleistungen für alle Vorstandsmitglieder bestehen etwaige Verpflichtungen im Zusammenhang mit in der Vergangenheit gewährten und erdienten 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. Diese wird ab Wirksamwerden der Vertragsverlängerung zum 1. August 2025 (d. h. für das Geschäftsjahr 2025 anteilig) auf die jährliche Barkompensation angerechnet.

b) Ziele 2025 und Zielerreichung*

Die Festlegung der Ziele für die variable Vergütung sowie deren erdiente Höhe im Berichtsjahr (Tantieme 2025) unter Anwendung der vom Aufsichtsrat zuvor festgelegten Leistungskriterien anhand des Jahresabschlusses 2025 kann der nachfolgenden Beschreibung nebst darauffolgenden Tabellen entnommen werden. Die für 2025 vereinbarten Ziele beziehen sich auf die Zahlen des Konzerns.

Für die variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2025 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 2025 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 2025 wie im Vorjahr mit einer Gewichtung von 20 % in die Tantiemberechnung ein. 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, Beteiligungsergebnis, Abschreibungen, Impairments und Zuschreibungen auf immaterielle Vermögenswerte und Sachanlagen (Earnings Before Interest, Taxes, Income from Investments, Depreciation and Amortization – EBITDA); wesentliche Sondereffekte sind hierbei bspw. größere Restrukturierungsprogramme, signifikante nicht operative bzw. periodenfremde Effekte (siehe auch Konzernlagebericht [STEUERUNGSSYSTEM](#)).
- 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:
 1. Ich habe Vertrauen, dass die Unternehmensleitung der Klöckner & Co SE (Guido Kerkhoff, Dr. Oliver Falk, John Ganem) das Unternehmen in die richtige Richtung führt.
 2. Ich kenne die Strategie „Klöckner & Co: Leveraging Strengths – Step Up 2030“ und ihre Elemente Customer Centricity, Higher Value-Added & Service Center Business, Product & Service Portfolio Diversification, Strategic Partnerships und Operational Excellence. Und ich weiß um die Bedeutung der Strategie für die Organisation, für die ich tätig bin.
 3. Ich arbeite gerne hier.
 4. 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. Dadurch kommt es bei negativer Zielerreichung zu einem Malus-Effekt. 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 jeweiligen Einzelziele aufgeführt:

- EBITDA vor wesentlichen Sondereffekten:

Zielwert (100 %):	240,2 Mio. €
0 %-Wert:	0 Mio. €
200 %-Wert:	480,4 Mio. €

Der Zielwert wurde aus dem Konzernbudget für das Geschäftsjahr 2025 abgeleitet. Als 0 %-Wert wurde 0 € festgelegt, so dass sich ein 200 %-Wert von 480,4 Mio. € ergibt.

- Cashflow aus betrieblicher Tätigkeit (operativer Cashflow):

Zielwert (100 %):	180,6 Mio. €
0 %-Wert:	0,0 Mio. €
200 %-Wert:	361,2 Mio. €

Der Zielwert wurde aus dem Konzernbudget für das Geschäftsjahr 2025 abgeleitet. Als 0 %-Wert wurde 0 € festgelegt, so dass sich ein 200 %-Wert von 361,2 Mio. € ergibt.

- Strategie/Digitalisierung:

- Anteil digitaler Bestellungen:

Zielwert (100 %):	37,0 %
0 %-Wert:	29,6 %
200 %-Wert:	44,4 %

Der Zielwert wurde aus der Konzernplanung für das Geschäftsjahr 2025 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 %):	26,6 %
0 %-Wert:	21,3 %
200 %-Wert:	31,9 %

Der Zielwert wurde aus der Konzernplanung für das Geschäftsjahr 2025 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 %):	0,83
0 %-Wert:	0,92
200 %-Wert:	0,75

Der Zielwert wurde aus der Konzernplanung 2025 abgeleitet. Als 0 %-Wert von 0,92 wurden 110 % des Zielwertes (gerundet) angesetzt; der 200 %-Wert von 0,75 wurde mit 90 % des Zielwertes rechnerisch ermittelt.

- Nachhaltigkeit

- Reduktion der CO₂e-Emissionen:

Zielwert (100 %):	7,0 %
0 %-Wert:	0,0 %
200 %-Wert:	13,9 %

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 Jahr 2023 (41,4 kt CO₂e, entsprechend dem Greenhouse Gas Protocol. Die Ziele orientieren sich am 1,5-Grad-De karbonisierungspfad 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 13,9 % wurde sodann rechnerisch ermittelt. Für die Berechnung der Zielerreichung werden die Werte des nichtfinanziellen Konzernberichts zugrunde gelegt.

■ Mitarbeiterzufriedenheit:

Zielwert (100 %)	4,0
0 %-Wert:	3,1
200 %-Wert:	4,9

Der Zielwert wurde anhand der Bewertungsskala als angestrebter Grad der Mitarbeiterzufriedenheit sowie des Leaderships im Konzern festgelegt. Als 200 %-Wert wurde 4,9 angesetzt, da dieser Wert bei einer Skala von 4,9 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 %)	4,0
0 %-Wert:	6,0
200 %-Wert:	2,0

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 6,0 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

$$\text{Zielerreichung vor wesentlichen Sondereffekten in \%} = \frac{171,4 \text{ Mio. €}}{240,2 \text{ Mio. €}} = 71,3 \%$$

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

$$\text{Zielerreichung in \%} = 1 - \frac{(36,2 - 37,0)}{(29,6 - 37,0)} = 90,0 \%$$

Zur Berechnung der Gesamtzielerreichung:

Die Berechnung der Gesamtzielerreichung ergibt sich sodann aus der Summe der nach ihrem kalkulatorischen Anteil gewichteten Einzelzielerreichungswerte. Der maximal für 2025 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. €	240,2 Mio. €	480,4 Mio. €	50,0 %
Operativer Cashflow	0,0 Mio. €	180,6 Mio. €	361,2 Mio. €	30,0 %
Nichtfinanzielle Ziele				
Digitalisierung: Anteil digitaler Bestellungen	29,6 %	37,0 %	44,4 %	1,5 %
Digitalisierung: Anteil digitaler Angebote an Kunden	21,3 %	26,6 %	31,9 %	1,5 %
Digitalisierung: Effizienz der digitalen Bestellprozesse	0,92	0,83	0,75	2,0 %
Reduktion der CO ₂ e-Emissionen	0,0 %	7,0 %	13,9 %	5,0 %
Mitarbeiterzufriedenheit/Leadership	3,1	4,0	4,9	5,0 %
Arbeitssicherheit: Unfälle mit Ausfallzeit (LTIF-Rate Gruppe)	6,0	4,0	2,0	5,0 %

1) Die vereinbarten Ziele beziehen sich auf die Zahlen des Gesamtkonzerns.

Für diese Ziele ergab sich für das Geschäftsjahr 2025 die folgende Zielerreichung:

Ziel	Anteilige Zielerreichung ¹⁾				
	Zielwert ¹⁾	Relativer Anteil	Erreichter Wert	Ziel-erreichung	Kalkulatori-scher Anteil
Finanzielle Ziele					
EBITDA vor wesentlichen Sondereffekten	240,2 Mio. €	50,0 %	171,4 Mio. €	71,3 %	35,7 %
Operativer Cashflow	180,6 Mio. €	30,0 %	109,5 Mio. €	60,7 %	18,2 %
Nichtfinanzielle Ziele					
Digitalisierung: Anteil digitaler Bestellungen	37,0 %	1,5 %	36,2 %	90,0 %	1,3 %
Digitalisierung: Anteil digitaler Angebote an Kunden	26,6 %	1,5 %	30,1 %	166,1 %	2,5 %
Digitalisierung: Effizienz der digitalen Bestellprozesse	0,83	2,0 %	0,93	-18,9 %	-0,4 %
Reduktion der CO ₂ e-Emissionen	7,0 %	5,0 %	5,2 %	74,8 %	3,7 %
Mitarbeiterzufriedenheit/Leadership	4,0	5,0 %	4,1	106,9 %	5,3 %
Arbeitssicherheit: Unfälle mit Ausfallzeit (LTIF-Rate Gruppe)	4,0	5,0 %	4,2	90,0 %	4,5 %
Gesamt					70,9 %
Cap					-

1) Die Zielerreichung bezieht sich auf die Zahlen des Gesamtkonzerns.

(in T€)	Plantantieme	Zielerreichung	Erdiente Tantieme
Guido Kerkhoff, CEO	1.620.000	70,9 %	1.148.904
Dr. Oliver Falk, CFO	740.000	70,9 %	524.808
John Ganem, CEO Americas ¹⁾	1.091.250	70,9 %	773.915

1) Bei John Ganem wurde ausgehend von dem am 13. Februar 2026 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 2025 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, wobei diese im Berichtsjahr teilweise auf die Barkompensation angerechnet wurden, s. o. unter a)) sowie die im Berichtsjahr erdienten variablen Vergütungsbestandteile, auch wenn diese erst im laufenden Geschäftsjahr 2026 fällig und ausgezahlt 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) (sofern berichtspflichtige Leistungen erfolgt sind).

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 2025 gemäß § 162 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG¹⁾

(in T€)	Guido Kerkhoff, CEO				Dr. Oliver Falk, CFO				John Ganem, CEO Americas ⁶⁾			
	2025		2024		2025		2024		2025		2024	
	Betrag	Relativer Anteil	Betrag	Relativer Anteil	Betrag	Relativer Anteil	Betrag	Relativer Anteil	Betrag	Relativer Anteil	Betrag	Relativer Anteil
Erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile												
Fixum	1.090	41 %	1.090	42 %	498	41 %	465	41 %	740	40 %	698	40 %
Versorgungsbeitrag/-entgelt; Ausgleichszahlung für Zwecke der Altersvorsorge ⁴⁾	400	15 %	400	15 %	185	15 %	175	16 %	282	15 %	271	16 %
Nebenleistungen	20	1 %	16	0 %	8	1 %	9	1 %	48	3 %	48	3 %
Summe erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile	1.510	57 %	1.506	57 %	692	57 %	649	58 %	1.070	58 %	1.017	59 %
Erfolgsbezogene Vergütungsbestandteile												
Variable Vergütung (Tantieme) ^{2), 3)}	1.149	43 %	1.119	43 %	525	43 %	476	42 %	774	42 %	715	41 %
Gesamtvergütung i.S.v. § 162 AktG	2.659	100 %	2.625	100 %	1.216	100 %	1.126	100 %	1.844	100 %	1.732	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 unter o).

2) Variable Vergütung unterliegt grundsätzlich der Pflicht zur teilweisen Verwendung zum Erwerb von Aktien der Gesellschaft als langfristige Vergütungskomponente (s.u. f) und zur Aussetzung dieser Pflicht in Bezug auf die variable Vergütung für das Berichtsjahr s.u. k)

3) Bei John Ganem wurde ausgehend von dem am 13. Februar 2026 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.

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.u. 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 2025 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

(in T€)	Guido Kerkhoff, CEO				Dr. Oliver Falk, CFO				John Ganem, CEO Americas			
	2025	2025 (Min.)	2025 (Max.)	2024	2025	2025 (Min.)	2025 (Max.)	2024	2025	2025 (Min.)	2025 (Max.)	2024
Festvergütung	1.090	1.090	1.090	1.090	498	498	498	465	740	740	740	698
Nebenleistungen ¹⁾	420	420	420	416	193	193	193	184	330	330	330	320
Summe	1.510	1.510	1.510	1.506	692	692	692	649	1.070	1.070	1.070	1.017
Einjährige variable Vergütung ³⁾	1.620	-	3.240	1.620	740	-	1.480	690	1.091	-	2.183	1.035
Mehrjährige variable Vergütung ²⁾	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Summe	3.130	1.510	4.750	3.126	1.432	692	2.172	1.339	2.162	1.070	3.253	2.052
Versorgungsaufwand	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Gesamtvergütung	3.130	1.510	4.750	3.126	1.432	692	2.172	1.339	2.162	1.070	3.253	2.052

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€ (2024: 400 T€), Dr. Oliver Falk 185 T€ (2024: 175 T€), John Ganem 270 T€ (2024: 263 T€).

2) Die im Berichtsjahr amtierenden Vorstände haben nicht an dem bis Ende 2015 bestehenden Aktienoptionsprogramm für den Vorstand teilgenommen. Dr. Oliver Falk besaß bis zum 31. Dezember 2025 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 13. Februar 2026 verfügbaren Umrrechnungskurs 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	
	2025	2024	2025	2024	2025	2024
Festvergütung	1.090	1.090	498	465	740	698
Nebenleistungen ¹⁾	420	416	193	184	330	320
Summe	1.510	1.506	692	649	1.070	1.017
Einjährige variable Vergütung ³⁾	1.149	1.119	525	476	774	715
Mehrjährige variable Vergütung ²⁾	-	-	-	-	-	-
Summe	2.659	2.625	1.216	1.126	1.844	1.732
Versorgungsaufwand	-	-	-	-	-	-
Gesamtvergütung	2.659	2.625	1.216	1.126	1.844	1.732

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€ (2024: 400 T€), Dr. Oliver Falk 185 T€ (2024: 175 T€), John Ganem 270 T€ (2024: 263 T€).

2) Die im Berichtsjahr amtierenden Vorstände haben nicht an dem bis Ende 2015 bestehenden Aktienoptionsprogramm für den Vorstand teilgenommen. Dr. Oliver Falk besaß bis zum 31. Dezember 2025 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 13. Februar 2026 verfügbaren Umrrechnungskurs 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

Die relativen Anteile der einzelnen Vergütungsbestandteile können der oben unter c) abgedruckten Tabelle entnommen werden. Für die Entsprechung zu dem maßgeblichen Vergütungssystem wird auf die Ausführungen unten unter j) und k) verwiesen.

f) Förderung der langfristigen Entwicklung der Gesellschaft

Die Vergütung ist in mehrfacher Hinsicht auf die Förderung der langfristigen Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet:

Die für die Höhe der variablen Vergütung maßgeblichen Ziele werden teilweise aus längerfristigen strategischen Entwicklungen abgeleitet (z. B. Entwicklungen und Meilensteine im Bereich der Digitalisierung und der mehrjährigen Strategie) und beinhalten auch Nachhaltigkeitsziele (vgl. zu den Zielen für das Berichtsjahr oben b)).

Darüber hinaus sieht das Vergütungssystem für den Vorstand als langfristige variable Vergütung eine Pflicht zum Investment eines überwiegenden Teils der variablen Vergütung (pauschal mit 30 % der Brutto-Tantieme angesetzt – entspricht 60 % der Netto-Tantieme bei Annahme einer fiktiven Abgabenlast von 50 %) in Aktien der Gesellschaft mit entsprechender Haltefrist vor. Hierdurch 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.

In Bezug auf die Pflicht zum Investment in Aktien der Gesellschaft hat der Aufsichtsrat in seiner außerordentlichen Sitzung am 15. Januar 2026 beschlossen, vorübergehend von dem bestehenden Vergütungssystem abzuweichen und die Erwerbspflicht zeitlich begrenzt bezüglich der Tantieme für das Berichtsjahr auszusetzen. Stattdessen soll die Tantieme für das Berichtsjahr vollständig in bar ausgezahlt werden. Dies erfolgte vor dem Hintergrund des (inzwischen veröffentlichten) öffentlichen Übernahmeangebots durch Worthington Steel. Aus dem gleichen Grund hat der Aufsichtsrat in seiner außerordentlichen Sitzung am 15. Januar 2026 beschlossen, die Haltepflicht für die von den amtierenden und ehemaligen Vorstandsmitgliedern aufgrund ihrer Erwerbspflicht in der Vergangenheit erworbenen Aktien für den Zweck der Andienung in das o.g. öffentliche Übernahmeangebot vorzeitig vor Ablauf der vierjährigen Haltefrist aufzuheben.

Für weitere Erläuterungen in Bezug auf die mit der Aussetzung des Eigeninvestments und der vorzeitigen Aufhebung der Haltepflicht verbundene Abweichung von dem Vergütungssystem 2024 bzw. Vergütungssystem 2021 s.u. unter k).

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

Vorstandsvergütung¹⁾

	2020–2021	2021–2022	2022–2023	2023–2024	2024–2025
Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands					
Guido Kerkhoff ²⁾	387 %	-13 %	-17 %	-3 %	1 %
Dr. Oliver Falk	41 %	-13 %	-13 %	-12 %	8 %
John Ganem	40 %	-11 %	-11 %	31 %	6 %
Ehemalige Mitglieder des Vorstands					
Gisbert Rühl ³⁾	8 %	-81 %	0 %	0 %	0 %
Bill Partalis ⁵⁾	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Ertragsentwicklung					
Jahresüberschuss der Klöckner & Co SE	3233 %	-61 %	-283 %	44 %	31 %
EBITDA vor wesentlichen Sondereffekten (Konzern) ⁶⁾	664 %	-51 %	-54 %	-28 %	26 %
Cashflow aus der betrieblichen Tätigkeit (Konzern) ⁶⁾	-290 %	232 %	-29 %	-44 %	-32 %
Durchschnittliche Vergütung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Vollzeitäquivalenzbasis					
Senior Management weltweit (Level 1) ^{4), 5)}	-2 %	-5 %	1 %	-19 %	11 %
Gesamtbelegschaft weltweit ⁵⁾	10 %	-4 %	-2 %	-5 %	11 %

1) Gesamtvergütung i.S.v. § 162 Abs. 1 S. 1 AktG (für das Geschäftsjahr 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 Veränderungen der Geschäftsjahre 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 – grundsätzlich verpflichtet, den überwiegenden Teil der variablen Vergütung für das vergangene Geschäftsjahr in Aktien der Gesellschaft zu investieren (sogenanntes Eigeninvestment – ausführlicher dazu oben unter f)). Zu den Abweichungen hiervon vor dem Hintergrund des öffentlichen Übernahmeangebots durch Worthington Steel an die Aktionärinnen und Aktionäre der Klöckner & Co SE siehe unten unter k).

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 Vorstandsvorsitzende 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

Gemäß § 87a Abs. 2 S. 2 AktG i.V.m. Ziffer 8. des Vergütungssystems 2021 bzw. des Vergütungssystems 2024 kann der Aufsichtsrat vorübergehend von dem Vergütungssystem abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Der Aufsichtsrat hat hiervon Gebrauch gemacht und am 15. Januar 2026 zwei Abweichungen beschlossen. Diese beziehen sich einerseits auf die Tantieme für das Berichtsjahr sowie andererseits auf im Berichtsjahr entstandene bzw. bestehende Haltepflichten für in der Vergangenheit erworbene Eigeninvestment-Aktien (vgl. schon oben unter f)).

Diese Abweichungen werden nachfolgend dargestellt und erläutert.

Aussetzen des Eigeninvestments für die Tantieme für das Geschäftsjahr 2025

Der Aufsichtsrat hat vor dem Hintergrund des (damals bevorstehenden und inzwischen veröffentlichten) öffentlichen Übernahmeangebots durch Worthington Steel an die Aktionärinnen und Aktionäre der Klöckner & Co SE beschlossen, die Pflicht der Vorstandsmitglieder zum Erwerb von Aktien der Klöckner & Co SE aus der jährlichen Tantieme in Bezug auf die Tantieme für das Geschäftsjahr 2025 zeitlich befristet auszusetzen. Stattdessen soll die Tantieme für das Geschäftsjahr 2025 vollständig in bar ausgezahlt werden.

Nach Auffassung des Aufsichtsrats ist diese Abweichung im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft geboten. Insbesondere ist eine Verpflichtung, variable Vergütungsbestandteile in Aktien der Gesellschaft anzulegen, nur dann sachgerecht, wenn die Gesellschaft für einen langfristigen Zeitraum als börsennotierte Gesellschaft fortbestehen wird und der Börsenkurs den Unternehmenswert grundsätzlich zutreffend abbildet und damit einen wesentlichen Indikator für die Leistung des Vorstands darstellt, und eine zusätzliche Anreizwirkung schafft. Dies war nach Auffassung des Aufsichtsrats in Ansehung des o.g. öffentlichen Übernahmeangebots nicht mehr hinreichend gewährleistet. Insbesondere war (und ist) damit zu rechnen, dass der Börsenkurs durch das o.g. öffentliche Übernahmeangebot nachhaltig beeinflusst wird und dadurch die finanziellen, an den Aktienkurs der Gesellschaft anknüpfenden Anreizele der langfristigen variablen Vergütungskomponente nachhaltig beeinträchtigt werden.

Vorzeitige Aufhebung der Haltepflicht für in der Vergangenheit erworbene Eigeninvestment-Aktien

Der Aufsichtsrat hat vor dem Hintergrund des öffentlichen Übernahmeangebots durch Worthington Steel an die Aktionärinnen und Aktionäre der Klöckner & Co SE außerdem beschlossen, die Haltepflicht für die von den amtierenden und ehemaligen Vorstandsmitgliedern aufgrund ihrer Erwerbspflicht in der Vergangenheit erworbenen Aktien vorzeitig vor Ablauf der vierjährigen Haltefrist aufzuheben. Hierdurch soll den amtierenden und ehemaligen Vorstandsmitgliedern die Möglichkeit gegeben werden, diese Aktien im Rahmen des o.g. öffentlichen Übernahmeangebots anzudienen. Sollten Aktien nicht angedient werden oder sollte das öffentliche Übernahmeangebot nicht vollzogen werden, ist die Aufhebung der Haltepflicht gegenstandslos und die betreffenden Aktien bleiben (mit der jeweils geltenden Haltefrist) gesperrt.

Der Aufsichtsrat ist davon überzeugt, dass es im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist, den amtierenden Mitgliedern des Vorstands die Möglichkeit zu geben, die in der Vergangenheit erworbenen und der Haltepflicht unterliegenden Aktien im Rahmen des o.g. öffentlichen Übernahmeangebots andienen zu können. Dies soll u. a. die Handlungsfreiheit des Vorstands sicherstellen und ihm ermöglichen, seine Absichten zu allen von den Vorstandsmitgliedern gehaltenen Aktien in Bezug auf das o.g. öffentliche Übernahmeangebot in der begründeten Stellungnahme darzulegen (§ 27 Abs. 1 S. 2 Nr. 4 WpÜG). Nur so können die Vorstandsmitglieder mit ihrem gesamten aus der jährlichen Tantieme erworbenen Aktienbestand entsprechend ihrer persönlichen Überzeugung verfahren und dadurch ein Signal an den Markt abgeben.

Bezogen auf die Haltepflicht für Aktien ausgeschiedener Mitglieder des Vorstands (betrifft ausschließlich Bernhard Weiß) gelten die vorgenannten Erwägungen zwar nicht in vollem Umfang. Da Vorstand und Aufsichtsrat das o.g. öffentliche Übernahmeangebot als freundliche, im Interesse der Gesellschaft liegende Übernahme ansehen, ist die Aufhebung der Haltepflicht aus Sicht des Aufsichtsrats aber auch hier im Interesse der Gesellschaft gerechtfertigt.

Abgesehen davon wurden im Berichtsjahr die Vorgaben bezüglich der Maximalvergütung (s.o. unter j)) und der Relationen von Altersvorsorge- und Nebenleistungen zum Fixum (vgl. für die jeweiligen Beträge auch die Tabelle unter c)) eingehalten. Dies wird in der nachstehenden Tabelle nochmals dargelegt:

Vorgaben gemäß Vergütungssystem

(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 2025	2.659		1.216		1.844	
Relationen Bestandteile erfolgsunabhängige Vergütung 2025⁴⁾						
Verhältnis Nebenleistungen – Fixum in % (Vorgabe: max. 10 %)	1,80 %		1,50 %		6,40 %	
Verhältnis Altersvorsorge – Fixum in % (Vorgabe: 20 bis 40 %) ³⁾	36,70 %		37,21 %		36,45 %	

1) Vorgaben des Vergütungssystems 2021 im Berichtsjahr vollständig auf Guido Kerkhoff und Vorgaben des Vergütungssystem 2024 vollständig auf John Ganem anwendbar; für Dr. Oliver Falk sind die Vorgaben jeweils zeitanteilig anwendbar (Vergütungssystem 2021 bis 31. Juli 2025; Vergütungssystem 2024 ab 1. August 2025).

2) Die Vergütungen von Guido Kerkhoff und Dr. Oliver Falk erfüllen im Berichtsjahr die Vorgaben des Vergütungssystems 2024 und des für sie (bei Dr. Oliver Falk anteilig) 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, wobei diese teilweise auf die Barkompensation angerechnet wurden, s.o. unter a)).

4) Die zugrunde liegenden Werte können der Tabelle „Gewährte und geschuldete Vergütung 2025 gemäß § 162 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG“ entnommen werden.

l) Drittzuwendungen; 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 (s.o. 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, wobei diese – im Berichtsjahr anteilig, s.o. unter a) – auf die Barkompensation angerechnet werden).

Pensionszusagen für im Berichtsjahr amtierende Vorstände – Barwerte und aufgewandte Beträge¹⁾

(in €)	Stichtag	Barwert ²⁾	Service Costs 2025 ²⁾
Dr. Oliver Falk	31.12.2025	4.317.069	-
John Ganem	31.12.2025	2.305.113	-

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 2016 ausgeschieden sind) für das Berichtsjahr gemäß § 162 AktG kann der nachstehenden Tabelle entnommen werden.

Gewährte und geschuldete Vergütung für frühere Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2025 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	98	100 %	664	100 %
Abfindungen	-	-	-	-

Im Berichtsjahr wurden an sonstige frühere Mitglieder des Vorstands Gesamtbezüge in Höhe von 149 T€ ausgezahlt (2024: 149 T€). Die Rückstellungen für Pensionsverpflichtungen gegenüber früheren Mitgliedern des Vorstands und ihren Hinterbliebenen nach IFRS belaufen sich auf 18.785 T€ (2024: 20.666 T€).

Änderungen in der Vorstandsvergütung im Berichtsjahr

Mit Wirkung zum 1. August 2025 wurden die Anstellungsverträge von Dr. Oliver Falk und John Ganem anlässlich der Verlängerung ihrer Bestellung als Vorstandsmitglied um drei Jahre verlängert. Im Rahmen der Verlängerung der Mandate wurde – auf Basis einer zuvor durchgeführten Überprüfung der Angemessenheit der Vergütung der beiden Vorstandsmitglieder – auch die jeweilige Vergütung angepasst bzw. in angemessener Weise erhöht. Für die weiteren Einzelheiten wird auf die diesbezüglichen Ausführungen im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024 verwiesen.

Zudem wurden im Berichtsjahr die Bestellung von Guido Kerkhoff als Vorstandsvorsitzender und sein Anstellungsvertrag mit Wirkung ab dem 1. September 2026 um weitere drei Jahre verlängert. Mit der Verlängerung erfolgt auch eine Anpassung der Vergütung mit Wirkung ab dem 1. September 2026. Auch hier erfolgte ein Horizontal- sowie ein Vertikalvergleich. Dabei wurde festgestellt, dass die aktuelle Vergütung von Guido Kerkhoff deutlich unterhalb der Durchschnittsvergütung der internationalen Peers sowie auch unterhalb der Vergütung seines 2021 ausgeschiedenen Amtsvorgängers liegt. Schließlich wurden im Rahmen der Überprüfung auch die stetig komplexer werdenden Aufgaben von Guido Kerkhoff berücksichtigt. Auf Basis dieser Überprüfung wird mit Wirkung ab dem 1. September 2026 das Fixum von 1.090.000 € auf 1.134.000 €, die Plantantieme von 1.620.000 € auf 1.780.000 € und die Altersvorsorgeleistung von 400.000 € auf 430.000 € erhöht.

Festlegung der Ziele 2026

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 im Unternehmen. 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 2026 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 2026

Für das Geschäftsjahr 2026 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 in den Vorjahren, ein kalkulatorischer Anteil von 50 % und auf den operativen Cashflow entfallen, wie in den Vorjahren, 30 %.

b) Nichtfinanzielle Ziele

Bei den nichtfinanziellen Zielen wollte der Aufsichtsrat, wie in den vergangenen Jahren, 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 zu den Vorjahren 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 „Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ einbezogen. Ebenfalls analog zu den Vorjahren 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 2026

Der Aufsichtsrat setzte ferner in seiner Dezembersitzung im Berichtsjahr die Ziel-Direktvergütung (d. h. Fixum und Plantantieme bei 100 % Zielerreichung) und die Ziel-Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2026 fest, wie nachfolgend dargestellt. Für die Angabe zu Altersvorsorge- und Nebenleistungen bediente er sich dabei angemessener Schätzwerte – die tatsächlichen Werte für das Geschäftsjahr 2026 können daher insoweit abweichen.

Zielvergütung für den Vorstand für das Geschäftsjahr 2026¹⁾

	Guido Kerkhoff		Dr. Oliver Falk		John Ganem ³⁾	
(in T€)	2025	2026	2025	2026	2025	2026
Fixum ²⁾	1.090	1.105	498	545	740	800
Einjährige variable Vergütung (Tantieme) ²⁾	1.620	1.673	740	810	1.091	1.170
Ziel-Direktvergütung	2.710	2.778	1.238	1.355	1.831	1.970
Nebenleistungen	20	20	8	7	50	46
Altersvorsorgeleistungen (Pensionszusagen, Barkompensationen, sonstige Beitragsleistungen) ²⁾	400	410	185	200	283	280
Ziel-Gesamtvergütung	3.130	3.208	1.431	1.561	2.165	2.296

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. Bei der Tantieme wird für die Ziel-Direktvergütung eine 100%ige Zielerreichung zugrunde gelegt.

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 (wobei diese ab August 2025 auf die Barkompensation angerechnet werden).

Die Vorgaben zu den relativen Anteilen von fester und variabler Vergütung in Bezug auf die Ziel-Direktvergütung für das Geschäftsjahr 2026 (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 %).

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 Auslagensatzes 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](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.

Vergütung im Geschäftsjahr 2025

Gewährte und geschuldete Vergütung (einschließlich relativer Anteile)

Nachfolgend wird individualisiert aufgegliedert die im Berichtsjahr erdiente Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder, die nach Ablauf der ordentlichen Hauptversammlung im Jahr 2026 fällig wird, dargestellt.

Für die jeweiligen Mitgliedschaften in den Aufsichtsratsausschüssen im Geschäftsjahr 2025 wird auf die Erklärung zur Unternehmensführung (dort unter „Ausschüsse des Aufsichtsrats“) im Geschäftsbericht 2025 verwiesen. Die Sitzungsteilnahmen können dem Geschäftsberichtsteil „An unsere Aktionäre“ entnommen werden (siehe hierzu im Bericht des Aufsichtsrats [SITZUNGSTEILNAHME](#)).

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 2025 gemäß § 162 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG^{1),2)}

(in €)	Basis- vergütung (Fest- vergütung)	In % der Gesamt- vergütung	Sitzungs- gelder (Fest- vergütung)	In % der Gesamt- vergütung	Gesamt
Prof. Dr. Dieter H. Vogel (Vorsitzender)	150.000	73	55.000	27	205.000
Dr. Ralph Heck (stellvertretender Vorsitzender)	90.000	80	23.000	20	113.000
Prof. Dr. Tobias Kollmann	60.000	86	10.000	14	70.000
Prof. Dr. E.h. Friedhelm Loh	60.000	86	10.000	14	70.000
Uwe Röhrhoff (Vorsitzender des Prüfungsausschusses)	75.000	68	35.000	32	110.000
Dagmar Steinert	60.000	75	20.000	25	80.000
Gesamtaufichtsrat	495.000	76	153.000	24	648.000

1) Erdiente Vergütung für die Aufsichtsrats Tätigkeit 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. etwaig abzuführender Umsatzsteuer in Deutschland ausgezahlt bzw. die Umsatzsteuer wird von der Gesellschaft erstattet; bei Dr. Ralph Heck wird eine etwaig in der Schweiz abzuführende Quellensteuer von dem angegebenen Betrag einbehalten.

Gewährte und geschuldete Vergütung des Aufsichtsrats 2024 gemäß § 162 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG^{1),2)}

(in €)	Basis- vergütung (Fest- vergütung)	In % der Gesamt- vergütung	Sitzungs- gelder (Fest- vergütung)	In % der Gesamt- vergütung	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
Gesamtaufichtsrat	501.250	78	143.000	22	644.250

1) Erdiente Vergütung für die Aufsichtsratsstätigkeit im Geschäftsjahr 2024 (Auszahlung nach der ordentlichen Hauptversammlung im Geschäftsjahr 2025) ohne Einbeziehung der im Geschäftsjahr 2024 ausgezahlten und im vorangegangenen Geschäftsjahr erdienten Vergütung.

2) Vergütung wurde zzgl. etwaig 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 2025 auf 648.000 € (2024: 644.250 €).

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, Auslagensatz) 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⁾	2020–2021	2021–2022	2022–2023	2023–2024	2024–2025
Gegenwärtige Mitglieder des Aufsichtsrats					
Prof. Dr. Dieter H. Vogel (Vorsitzender)	-3 %	10 %	28 %	-2 %	2 %
Dr. Ralph Heck (stellv. Vorsitzender)	0 %	10 %	26 %	2 %	3 %
Prof. Dr. Tobias Kollmann	-4 %	8 %	31 %	-3 %	6 %
Prof. Dr. E.h. Friedhelm Loh	0 %	4 %	36 %	0 %	-8 %
Ute Wolf (Vorsitzende des Prüfungsausschusses) - bis 23. Mai 2024	-2 %	5 %	29 %	-59 %	-100 %
Dagmar Steinert - seit 23. Mai 2024	-	-	-	-	60 %
Uwe Röhrhoff (Vorsitzender des Prüfungsausschusses seit 23. Mai 2024) - seit 12. Mai 2021	-	60 %	29 %	21 %	13 %
Ertragsentwicklung					
Jahresüberschuss der Klöckner & Co SE	3233 %	-61 %	-283 %	44 %	31 %
EBITDA vor wesentlichen Sondereffekten (Konzern) ⁴⁾	664 %	-51 %	-55 %	-28 %	26 %
Cashflow aus operativer Tätigkeit (Konzern) ⁴⁾	-290 %	232 %	-21 %	-44 %	-32 %
Durchschnittliche Vergütung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Vollzeitäquivalenzbasis					
Senior Management weltweit (Level 1) ^{2), 3)}	-2 %	-5 %	1 %	-19 %	11 %
Gesamtbelegschaft weltweit ³⁾	10 %	-4 %	-2 %	-5 %	11 %

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

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

3) Bereinigt um Wechselkursschwankungen.

4) Die Veränderungen der Geschäftsjahre 2023–2024 beziehen sich auf die Zahlen des Gesamtkonzerns nach IFRS 5-Anpassungen.

Düsseldorf, 4. März 2026

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, Düsseldorf,

Vermerk über die Prüfung des Vergütungsberichts

Wir haben den zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der Klöckner & Co SE, Düsseldorf (vormals: Duisburg) für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2025 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 2025 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, Sorgfaltpflicht 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 4. März 2026

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Antje Schlotter
Wirtschaftsprüferin

Verena Polzer
Wirtschaftsprüferin