

## Vergütungsbericht

Der nachfolgende Vergütungsbericht fasst die Grundzüge der Vergütungssysteme für den Vorstand und den Aufsichtsrat zusammen und erläutert die Struktur und Höhe der Vergütung im Berichtsjahr.

### Vorstandsvergütung

#### Einleitung

Der nachfolgende Vergütungsbericht gemäß § 162 AktG 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 in der Fassung vom 16. Dezember 2019 (veröffentlicht im Bundesanzeiger am 20. März 2020; nachfolgend „Kodex“); für die weiteren Einzelheiten zu der diesbezüglichen zeitweisen Abweichung vom Kodex wird auf die Entsprechenserklärung in der Erklärung zur Unternehmensführung auf Seite 86 [im Geschäftsbericht 2021] verwiesen. Der Vergütungsbericht wurde gemäß § 162 Abs. 1 AktG von Vorstand und Aufsichtsrat gemeinsam erstellt und wird durch den Abschlussprüfer geprüft.

Für ein besseres Verständnis und um eine bessere Nachvollziehbarkeit zu gewährleisten, werden noch einmal beide im Berichtsjahr maßgeblichen Vergütungssysteme in ihren Grundzügen dargestellt.

#### Neues Vergütungssystem (Vergütungssystem 2021)

##### Votum der Hauptversammlung zum Vergütungssystem 2021 und dessen Würdigung

Die Hauptversammlung der Gesellschaft hat am 12. Mai 2021 das vom Aufsichtsrat vorgelegte neue Vergütungssystem mit einer Mehrheit von 71,2 % der abgegebenen Stimmen gebilligt. Der Aufsichtsrat hat dieses Vergütungssystem (nachfolgend auch „Vergütungssystem 2021“) sodann in seiner Sitzung nach der Hauptversammlung (ebenfalls am 12. Mai 2021) in der den Aktionärinnen und Aktionären vorgelegten und von diesen gebilligten Form festgesetzt. Der Aufsichtsrat hat sich in seiner Sitzung im Dezember 2021 intensiv mit dem Ergebnis der Abstimmung und den damit zusammenhängenden Kritikpunkten an dem Vergütungssystem 2021 (u. a. Eigeninvestment in Aktien als langfristig orientierte Vergütungskomponente (im Sinne einer LTI-Komponente) und die Möglichkeit der Ermessenstantieme) auseinandergesetzt.

Nach Ansicht des Aufsichtsrats ist mit dem im Vergütungssystem 2021 vorgesehenen Eigeninvestment in Aktien der Gesellschaft die erforderliche LTI-Komponente gegeben. Obwohl der zu investierende Betrag zunächst auf der jährlichen Tantieme basiert, bemisst sich die jeweilige Höhe des dem Vorstand nach Ablauf der Sperrfrist tatsächlich zufließenden Betrags an der vierjährigen Entwicklung des Aktienkurses der Gesellschaft und ist damit als langfristige Komponente anzusehen. Insoweit dürfte es keinen Unterschied machen, ob sich die LTI-Komponente transparent aufgrund der Entwicklung der physisch zu haltenden Aktien ergibt oder hier das gleiche Ergebnis etwa aufgrund eines komplizierten virtuellen LTI-Programms erzielt wird. Zudem entspricht der Aufsichtsrat mit der gewählten LTI-Komponente auch der Wertung des Ziffer G.10 des Kodex, wonach die gewährte variable Vergütung nach Berücksichtigung der jeweiligen Steuerbelastung überwiegend in Aktien angelegt werden soll und die langfristige variable Komponente erst nach vier Jahren ausgezahlt werden soll. Hierdurch wird ein Gleichlauf mit den Interessen der Aktionäre an einer positiven Aktienkursentwicklung erzielt. Dabei trifft den Vorstand die Kursentwicklung und damit das Verlustrisiko unmittelbar, da er die Aktien aus seiner verdienten Tantieme erwirbt. Aus demselben Grund ist diese Form der Langzeitincentivierung für die Gesellschaft praktisch kostenneutral. Zudem wird eine Verwässerung der Aktionäre vermieden.

Die Ermessenstantieme wiederum stellt lediglich eine Option zur Würdigung außerordentlicher Entwicklung in positiver Hinsicht dar. Eine solche Vergütungskomponente wird in Ziffer G.11 des Kodex gefordert. Der Aufsichtsrat betont hierbei, dass von der diskretionären Ermessenstantieme de facto in der Vergangenheit lediglich einmal (im Jahr 2010) Gebrauch gemacht wurde und diese auch weiterhin

nur für wirkliche Ausnahmefälle konzipiert ist. Unter Berücksichtigung dieser Argumente sieht der Aufsichtsrat derzeit keinen Handlungsbedarf zur Anpassung des Vergütungssystems 2021.

### **Kurze Beschreibung des Vergütungssystems 2021**

Das Vergütungssystem 2021 berücksichtigt alle Vorgaben des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) und des Kodex und lässt sich stark verkürzt im Wesentlichen wie folgt skizzieren (eine ausführlichere Darstellung des Vergütungssystems 2021 ist abrufbar auf der Homepage der Gesellschaft unter <https://www.kloeckner.com/de/konzern/vorstand/verguetung-vorstand.html>):

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich nach dem Vergütungssystem 2021 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 unterjährigem 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 in zwölf gleichen Monatsraten jeweils zum Monatsende unter Beachtung der steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften gezahlt wird (quasi als Barkompensation für Zwecke der Altersvorsorge). Sofern ein Vorstandsmitglied stattdessen eine Altersvorsorgeleistung in gleicher Höhe in Form einer Zahlung der Gesellschaft an eine rückgedeckte Unterstützungskasse wünscht, kann die Gesellschaft eine entsprechende Zahlung, auch vorab zu Jahresbeginn, vornehmen.
- **Nebenleistung:** Die vertraglich zugesicherten Nebenleistungen enthalten im Wesentlichen übliche Zusatzleistungen wie Beiträge zu Versicherungen (z. B. Unfallversicherung für Berufsunfälle und Unfälle des täglichen Lebens, Haftpflichtversicherung, Industriestrafrechtsschutzversicherung und Rechtsschutzversicherung) sowie die Zurverfügungstellung von Kommunikationsgeräten und eines Dienstwagens (im Falle des Vorstandsvorsitzenden ggf. inklusive Fahrer) zur betrieblichen und privaten Nutzung. 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 Nebenleistungen und damit die 10%-Grenze fallen der Aufwendersatz, auf den Vorstandsmitglieder bereits von Gesetzes wegen einen Anspruch haben, sowie die Einbeziehung in eine D&O-Versicherung im Interesse der Gesellschaft, wobei das Vorstandsmitglied den aktienrechtlich vorgegebenen Selbstbehalt zu tragen hat.

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 kann daher schlimmstenfalls auch komplett entfallen. Bei

einem unterjährigen Ein- oder Austritt des Vorstandsmitglieds wird die Tantieme zeitanteilig (pro rata temporis) gezahlt.

- **Eigeninvestment-Anteil:** 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 durch Aufnahme auch von längerfristig ausgerichteten Zielfaktoren die strategische und nachhaltige Entwicklung von Klöckner & Co fördern (vgl. dazu unten „Ziele und Ziel-Direktvergütung“). Darüber hinaus müssen die Vorstandsmitglieder 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.
- **Barkomponente:** Der nach Abzug des Eigeninvestments verbleibende Betrag der Tantieme wird den Vorstandsmitgliedern nach der Aufsichtsratssitzung, in der der Jahresabschluss für das jeweilige Berichtsjahr festgestellt wird, ausgezahlt. Unter Zugrundelegung einer Abgabenlast von 50 % kommt somit ein Anteil von 40 % der jährlichen Netto-Tantieme zur Auszahlung.

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

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

**Ziele und Zielvergütung (Ziel-Direktvergütung, Ziel-Gesamtvergütung):** Die Tantieme wird für jedes Geschäftsjahr berechnet und hängt davon ab, inwieweit 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. Die jeweilige Gewichtung gegenüber den nichtfinanziellen Zielen erfolgt dergestalt, dass der Anteil der finanziellen Ziele bei

vollständiger Erreichung aller finanziellen und nichtfinanziellen Zielvorgaben 60 % bis 80 % der Plantantieme beträgt.

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

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

Der Aufsichtsrat kann anstelle des 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.

- 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 (einschl. Gesundheit und Zufriedenheit), (4) Vielfalt/Diversität, (5) Innovationsfortschritt, (6) Nachfolgeplanung, (7) Berichterstattung und Kommunikation, (8) Reduzierung der CO<sub>2</sub>-Emissionen und schonende Ressourcen-Nutzung

Auch für die nichtfinanziellen Ziele hinterlegt er messbare Kriterien, anhand derer nach Abschluss des Geschäftsjahres ein eindeutiger Zielerreichungsgrad ermittelt werden kann. Die Gewichtung gegenüber den finanziellen Zielen erfolgt dergestalt, dass der Anteil der nichtfinanziellen Ziele bei vollständiger Erreichung aller finanziellen und nichtfinanziellen Zielvorgaben zwischen 20 % und 40 % der Plantantieme beträgt.

Der Aufsichtsrat legt für jedes Vorstandsmitglied eine Ziel-Direktvergütung fest. Diese setzt sich aus dem Fixum und 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 2021 ca. 60 %, wobei – unter Zugrundelegung einer Abgabenlast von 50 % – die langfristige variable Vergütung in Gestalt des Eigeninvestment-Anteils einen relativen Anteil von ca. 36 % und die kurzfristige variable Vergütung in Gestalt der Barkomponente einen relativen Anteil von ca. 24 % der Ziel-Direktvergütung einnimmt (vgl. dazu oben unter „erfolgsabhängige 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. 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 sowie den ebenfalls der Höhe nach begrenzten Alters- und Vorsorgeleistungen kann für jedes Geschäftsjahr der maximale Aufwand der Gesellschaft für ein Vorstandsmitglied rechnerisch abgeleitet werden. Darüber hinaus legt das Vergütungssystem 2021 gemäß § 87 a Abs. 1 Satz 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 für den Vorsitzenden des Vorstands liegt bei 6,4 Mio. € pro Jahr, für den stellvertretenden Vorsitzenden des Vorstands bei 4,0 Mio. € pro Jahr und für die übrigen Vorstandsmitglieder bei 2,2 Mio. € pro Jahr. Hierbei 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. Der Aufsichtsrat behält sich vor, individuelle Ziele 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 2021 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/de/konzern/vorstand/verguetung-vorstand.html>.

#### **Berücksichtigung eines Beschlusses nach § 120 a Abs. 4 AktG**

Da eine Beschlussfassung der Hauptversammlung über den Vergütungsbericht gemäß § 120 a AktG erstmals im Geschäftsjahr 2022 erfolgen wird, erübrigen sich in diesem Bericht Ausführungen zu dessen Berücksichtigung für den vorliegenden Bericht. Hierauf wird erstmals im Vergütungsbericht 2022 eingegangen. Dennoch hat sich der Aufsichtsrat mit den Kritikpunkten des Vergütungssystems 2021 auseinandergesetzt (siehe hierzu oben in der Einleitung unter „Votum der Hauptversammlung zum Vergütungssystem 2021 und dessen Würdigung“).

#### **Anwendungsbereich des neuen Vergütungssystems 2021 (Bestandsschutz für Altverträge) und Darstellung des alten Vergütungssystems**

##### **Bestandsschutz Altverträge (Gisbert Rühl, Guido Kerkhoff, John Ganem und Dr. Oliver Falk)**

Der Anwendungsbereich des neuen Vergütungssystems 2021 beschränkt sich gemäß der Übergangsregelung von ARUG II und Kodex auf die nach seiner Festsetzung geschlossenen Anstellungsverträge (vgl. § 26 j Abs. 1 EGAktG i. V. m. § 87 a Abs. 2 AktG; Begründung zu Ziffer G. des Kodex). Daher gilt für die am 12. Mai 2021 bereits bestehenden Vorstandsverträge von Guido Kerkhoff, Dr. Oliver Falk, John Ganem und Gisbert Rühl noch das vorherige Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Klöckner & Co SE.

Der mit Guido Kerkhoff im Geschäftsjahr 2020 neu abgeschlossene und Anfang 2021 angepasste Dienstvertrag berücksichtigt die Neufassung des Kodex im Jahr 2020 bzw. entspricht dieser; er berücksichtigt und erfüllt zudem auch bereits die Vorgaben des neuen Vergütungssystems 2021, obwohl dieses bei Vertragsschluss noch nicht galt. Für die seit 2019 bestehenden Verträge mit den Vorstandsmitgliedern Dr. Oliver Falk und John Ganem gilt insoweit ausschließlich der Kodex in der Fassung vom 7. Februar 2017. Diese beiden Verträge wurden im Rahmen der geplanten Verlängerungen an das neue Vergütungssystem 2021 mit Wirkung ab dem 1. August 2022 angepasst. Der mit Bernhard Weiß im Berichtsjahr neu abgeschlossene Dienstvertrag unterfällt bereits dem neuen Vergütungssystem 2021: Er entspricht allen Vorgaben des Vergütungssystems und damit auch denjenigen des Kodex.

### **Altes Vergütungssystem (Vergütungssystem 2016)**

Das vorherige Vergütungssystem (nachfolgend auch „Vergütungssystem 2016“) wurde von der Hauptversammlung am 13. Mai 2016 mit einer Mehrheit von 87,03 % der abgegebenen Stimmen gebilligt und entspricht allen Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 7. Februar 2017.

Letztlich wurde das oben dargestellte Vergütungssystem 2021 auf Basis des Vergütungssystems 2016 entwickelt. Dabei hat der Aufsichtsrat das Vergütungssystem 2016 umfassend und insbesondere anhand der Anforderungen der neuen Regelungen des Aktiengesetzes und des Kodex überprüft und an den erforderlichen Stellen geändert. Eine ausführliche Darstellung des Vergütungssystems 2016 ist in den Geschäftsberichten der Gesellschaft enthalten; zuletzt im Geschäftsbericht 2020 ab Seite 106 ff., abrufbar auf der Homepage der Gesellschaft unter <https://www.kloeckner.com/de/investoren/publikationen.html>.

Das Vergütungssystem 2016 besteht ebenfalls aus einer erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Vergütung. Die erfolgsunabhängige Vergütung besteht aus dem Fixum sowie den Altersvorsorge- und Nebenleistungen, wobei die Altersvorsorge zum Teil leistungsorientierte und beitragsorientierte Bausteine beinhaltet und, wie auch die Nebenleistungen, nicht gedeckelt ist.

Die erfolgsbezogene variable Vergütung umfasst ebenfalls eine Tantieme, deren Höhe zunächst davon abhängt, inwieweit bestimmte Zielvorgaben in einem Geschäftsjahr erreicht werden. Die Plantantieme unterliegt der gleichen Systematik wie in dem Vergütungssystem 2021; die Ziele für die Zielerreichung hat der Aufsichtsrat nach seinem Ermessen festgelegt, wobei er sich in der Vergangenheit ebenfalls an finanziellen Zielen wie EBITDA und operativem Cashflow sowie nichtfinanziellen sonstigen Zielen orientiert hat.

Auch der Eigeninvestment-Anteil folgt der gleichen Systematik wie im Vergütungssystem 2021, wobei der Anteil der Plantantieme, der in Aktien der Gesellschaft zu investieren war, zuletzt bei 51 % der jährlichen Tantieme lag (abwicklungstechnisch bei 25,5 % der Brutto-Tantieme). Die Verfügungssperre beim Vergütungssystem 2016 war anstatt auf vier Jahre auf drei Jahre festgelegt.

Während das Vergütungssystem 2016 ebenfalls eine vergleichbare Regelung zur Ermessenstantieme umfasste, war ein Clawback nicht vorgesehen.

### **Vergütung im Geschäftsjahr 2021**

#### **Gegenwärtige Mitglieder / Im Geschäftsjahr 2021 amtierende Mitglieder**

##### **a) Beschreibung der Vergütungsstruktur**

Konkret stellt sich die Vergütungsstruktur des amtierenden Vorstands im Berichtsjahr wie nachfolgend umrissen dar. Dabei ist zu beachten, dass das neue Vergütungssystem 2021 derzeit nur für Bernhard Weiß gilt. Die Verträge der übrigen Vorstandsmitglieder wurden vor dessen Festsetzung geschlossen, so dass insoweit „Bestandsschutz“ besteht und das Vergütungssystem 2016 fortgilt (s. o.). Der mit

Guido Kerkhoff im Geschäftsjahr 2020 neu abgeschlossene und Anfang 2021 angepasste Dienstvertrag berücksichtigt und erfüllt zudem auch bereits die Vorgaben des neuen Vergütungssystems 2021, obwohl dieses bei Vertragsschluss noch nicht galt. 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 seit 13. Mai 2021) 864.194 € (2020: 750.000 €)
- Gisbert Rühl (ausgeschieden zum Ablauf des 12. Mai 2021) 1.134.000 € (2020: 1.090.000 €).
- Dr. Oliver Falk 420.000 € (2020: 420.000 €)
- John Ganem 420.000 € (2020: 420.000 €)
- Bernhard Weiß (Vorstandsmitglied seit dem 1. Juni 2021) 336.000 €

**Plantantieme:** Die variable jährliche Tantieme betrug für das gesamte Berichtsjahr als Plantantieme bei 100%iger Zielerreichung (maximal möglicher Zielerreichungsbetrag 200 %) für

- Guido Kerkhoff (Vorstandsvorsitzender seit 13. Mai 2021) 1.278.740 € (2020: 1.100.000 €)
- Gisbert Rühl (ausgeschieden zum Ablauf des 12. Mai 2021) 1.780.000 € (2020: 1.620.000 €)
- Dr. Oliver Falk 600.000 € (2020: 600.000 €)
- John Ganem 600.000 € (2020: 600.000 €)
- Bernhard Weiß (Vorstandsmitglied seit dem 1. Juni 2021) 480.000 €

Die vorstehenden Zahlen zu Fixum und Plantantieme für Guido Kerkhoff für das Berichtsjahr berücksichtigen die unterjährige Gehaltsanpassung mit Wirkung zum 13. Mai 2021 anlässlich seiner Ernennung zum Vorstandsvorsitzenden (CEO) (Erhöhung des Fixums von 750.000 € auf 930.000 € pro Jahr, Erhöhung der Plantantieme von 1.100.000 € auf 1.380.000 € pro Jahr).

Der Anstellungsvertrag von John Ganem enthält für die Tantieme eine Wertsicherungsklausel, die die Auswirkungen möglicher Wechselkursschwankungen des US-Dollar-Kurses begrenzt. Hieraus kann sich eine währungsbedingte Erhöhung des Euro-Betrags ergeben.

**Ziel-Direktvergütung:** Die jährliche Ziel-Direktvergütung für das gesamte Berichtsjahr (bestehend aus Fixum und Tantieme bei 100%iger Zielerreichung) betrug für

- Guido Kerkhoff (Vorstandsvorsitzender seit 13. Mai 2021) 2.142.934 €
- Gisbert Rühl (ausgeschieden zum Ablauf des 12. Mai 2021) 2.914.000 € (2020: 2.710.000 €).
- Dr. Oliver Falk 1.020.000 € (2020: 1.020.000 €)
- John Ganem 1.020.000 € (2020: 1.020.000 €)
- Bernhard Weiß (Vorstandsmitglied seit dem 1. Juni 2021) 816.000 €

**Eigeninvestment-Anteil:** Von der variablen jährlichen Tantieme haben die Vorstände den überwiegenden Teil der jährlichen Tantieme in Aktien der Gesellschaft zu investieren, die mit einer Sperrfrist versehen ist. Das für Sie geltende Vergütungssystem bestimmt hierbei den Anteil und die Länge der Sperrfrist. Die Berechnung erfolgt aus abrechnungstechnischen Gründen unter Zugrundelegung einer 50%igen Abgabenlast aus der Brutto-Tantieme.

- Guido Kerkhoff (Vorstandsvorsitzender seit 13. Mai 2021): 60 % der Tantieme (30 % der Brutto-Tantieme) mit einer Sperrfrist von vier Jahren
- Dr. Oliver Falk: 51 % der Tantieme (25,5 % der Brutto-Tantieme) mit einer Sperrfrist von drei Jahren
- John Ganem: 51 % der Tantieme (25,5 % der Brutto-Tantieme) mit einer Sperrfrist von drei Jahren
- Bernhard Weiß (Vorstandsmitglied seit dem 1. Juni 2021): 60 % der Tantieme (30 % der Brutto-Tantieme) mit einer Sperrfrist von vier Jahren

Die jeweiligen Aktienerwerbe 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-mittelungen/managers-transactions.html>).

Für Gisbert Rühl entfiel die Pflicht zum Eigeninvestment in Aktien der Gesellschaft im Berichtsjahr gemäß der mit der Gesellschaft geschlossenen Aufhebungsvereinbarung (siehe dazu auch unten im Abschnitt Leistungen in Zusammenhang mit der Beendigung der Vorstandstätigkeit).

**Ermessenstantieme:** Für das Berichtsjahr wurde keine außerordentliche Tantieme gewährt (zuletzt 2010). Die Vorstandsverträge sehen jedoch die Möglichkeit hierzu vor, wobei die Ermessenstantieme und die jährliche Tantieme in Summe den jeweiligen oben genannten Maximalbetrag der jährlichen Tantieme 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, bei Gisbert Rühl mit Fahrer (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 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 2021, da sie im Interesse der Gesellschaft liegt. Allerdings hat das Vorstandsmitglied den aktienrechtlich vorgegebenen Selbstbehalt zu tragen.

**Altersvorsorge:** Zur Altersvorsorge erhielt Gisbert Rühl bis zu seinem Ausscheiden leistungsorientierte Versorgungszusagen nach den Regeln des Essener Verbands, die im vorliegenden Fall eine lebenslange Rente mit Hinterbliebenenversorgung vorsehen.

Im Fall des Vorstandsmitglieds John Ganem gelten 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 beinhalten. Diese lokalen Regelungen beinhalten zudem auch ergänzende beitragsorientierte Vorsorgekomponenten, die ebenfalls als Altersvorsorgeleistung berücksichtigt sind.

Das Vorstandsmitglied Dr. Oliver Falk erhält eine leistungsorientierte Versorgungszusage nach den Regeln des Essener Verbands (Fortführung der bisherigen Versorgungszusage aus seiner Tätigkeit bei der Klöckner & Co Deutschland GmbH vor seiner Bestellung zum Mitglied des Vorstands) sowie einen fixen Betrag in Höhe von jährlich 50.000 € als Barkompensation für eine betriebliche Altersversorgung, den er für die private Altersvorsorge (beitragsorientierter Versorgungsplan) zu verwenden hat.

Guido Kerkhoff und Bernhard Weiß erhalten als Barkompensation für eine betriebliche Altersversorgung einen fixen Betrag in Höhe von jährlich 350.000 € (pro rata temporis ab dem 13. Mai 2021, bis dahin 250.000 €) (Guido Kerkhoff) bzw. 80.000 € (Bernhard Weiß; pro rata temporis ab dem 1. Juni 2021), den sie für die private Altersvorsorge (beitragsorientierter Versorgungsplan) zu verwenden haben.

Bei den Vorstandsmitgliedern Dr. Oliver Falk und John Ganem wird die Altersversorgung im Zuge der Verlängerung der Dienstverträge mit Wirkung zum 1. August 2022 ebenfalls gemäß dem Vergütungssystem 2021 auf eine Barkompensation für die Altersvorsorge (beitragsorientierter Versorgungsplan) umgestellt. Etwaige Verpflichtungen im Zusammenhang mit in der Vergangenheit gewährten und erdienten Altersversorgungsansprüchen bestehen grundsätzlich unabhängig davon fort.

**b) Ziele 2021 und Zielerreichung**

Die Festlegung der Ziele für die variable Vergütung im Berichtsjahr sowie deren im Berichtsjahr erdiente Höhe (Tantieme 2021) unter Anwendung der vom Aufsichtsrat zuvor festgelegten Leistungskriterien anhand des Jahresabschlusses 2021 kann der nachfolgenden Beschreibung nebst Tabellen entnommen werden. Dies betrifft ausschließlich die variable Vergütung der im Berichtsjahr amtierenden Vorstandsmitglieder in Bezug auf das Berichtsjahr.

Für die variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2021 hatte der Aufsichtsrat wie auch in den Vorjahren u. a. am Konzernbudget ausgerichtete Zielwerte hinsichtlich des EBITDA vor wesentlichen Sondereffekten und des operativen Cashflows festgelegt, wobei für das Geschäftsjahr 2021 ein besonderer Fokus auf das EBITDA als zentrale Steuerungsgröße für den Unternehmenserfolg gelegt wurde. Hinzu kamen als strategische Ziele die weitere Erhöhung des Anteils digitaler Umsätze am Gesamtumsatz, die Höhe der über den Kloeckner Assistant erzielten Umsätze, der Umfang der mit der Digitalisierung erzielten Ergebniseffekte sowie als Nachhaltigkeitsziel die weitere Senkung der Anzahl der Unfälle mit Ausfallzeit (sogenannte LTIF-Rate) im Unternehmen. Die weiteren Einzelheiten können der nachstehenden Tabelle entnommen werden. Die Berechnung der Zielerreichung erfolgt jeweils linear.

Die Ziele für das Geschäftsjahr 2021 stellen sich tabellarisch wie folgt dar:

Ziel	Zielwert	Kalkulatorischer Anteil
EBITDA vor wesentlichen Sondereffekten	208 Mio. €	50 %
Operativer Cashflow	93 Mio. €	30 %
Erhöhung des Anteils digitaler Umsätze am Gesamtumsatz (maßgeblicher Wert: 4. Quartal 2021)	55 %	5 %
Umsätze über den Kloeckner Assistant	1.000 Mio. €	5 %
Ergebniseffekte durch Digitalisierung	40 Mio. €	5 %
Senkung der Unfälle mit Ausfallzeit (LTIF-Rate Gruppe)	9,0	5 %

Für diese Ziele ergab sich für das Geschäftsjahr 2021 die folgende Zielerreichung:

Kriterium und Zielwert  (in T€)	Anteilige Zielerreichung				Kalkulatorischer Anteil
	Zielwert	Relativer Anteil	Erreichter Wert	Zielerreichung	
EBITDA vor wesentlichen Sondereffekten	208.418	50 %	848.493	407 %	204 %
Operativer Cashflow	93.404	30 %	- 62.993	- 67 %	- 20 %
Erhöhung des Anteils digitaler Umsätze am Gesamtumsatz (maßgeblicher Wert: 4. Quartal 2021)	55 %	5 %	45,6 %	83 %	4 %
Umsätze über den Kloeckner Assistant	1.000.000	5 %	1.050.149	105 %	5 %
Ergebniseffekte durch Digitalisierung	40.000	5 %	20.745	52 %	3 %
Senkung der Unfälle mit Ausfallzeit (LTIF-Rate Gruppe)	9,0	5 %	6,9 %	130 %	7 %
<b>Gesamt</b>					<b>202 %</b>
<b>Cap</b>					<b>200 %</b>

(in T€)	Plantantieme	Erdiente Tantieme
Guido Kerkhoff, CEO	1.278	2.556
Dr. Oliver Falk, CFO	600	1.200
John Ganem, CEO Americas <sup>1)</sup>	600	1.200
Bernhard Weiß, CEO Europe ab 1. Juni 2021	280	560
Gisbert Rühl, CEO (bis 12. Mai 2021) <sup>2)</sup>	651	651

1) Der tatsächliche Betrag für die variable Vergütung bei John Ganem kann sich aufgrund der vertraglich vereinbarten Wertsicherungsklausel zum Ausgleich von Währungsschwankungen erhöhen.

2) Angenommene Zielerreichung von 100 % gemäß Aufhebungsvereinbarung.

Da die Gesamtzielerreichung für das Berichtsjahr – aufgrund des EBITDA Rekordergebnisses (seit Börsengang) - über 200 % liegt, greift das diesbezügliche Cap ein, so dass die variable Vergütung für das Berichtsjahr bei 200 % der Plantantieme liegt. Hinsichtlich des finanziellen Ziels „Cashflow aus der betrieblichen Tätigkeit“ ist auf Folgendes hinzuweisen: Der im Geschäftsbericht 2021 bzw. im Jahresabschluss 2021 angegebene Wert von -305.766.998,45 € beinhaltet Effekte aus der Ausfinanzierung von Pensionen in Höhe von 242.773.502,43 €. Diese Effekte wurden bei der Bestimmung der Zielerreichung für die variable Vergütung 2021 nicht berücksichtigt, woraus sich der in der obigen Tabelle angegebene Wert ergibt. Diese Korrektur erfolgte vor dem Hintergrund, dass die Ausfinanzierung der Pensionen im Budget für das Berichtsjahr noch nicht vorgesehen und auch nicht absehbar war. Der vor dem Berichtsjahr festgelegte Zielwert für die variable Vergütung 2021 wurde aber ausdrücklich auf Basis des damals vorliegenden Budgets festgelegt. Würde man nun den durch die Ausfinanzierung der Pensionen verursachten Sondereffekt nicht herausrechnen, käme es zu einer erheblichen und unsachgemäßen Verzerrung bei der Höhe der variablen Vergütung 2021, so dass der Cashflow aus der betrieblichen Tätigkeit für die Bestimmung der Zielerreichung um diesen „Sondereffekt“ bereinigt wurde. Da der Zielwert selbst unverändert geblieben ist, ist hierin keine nachträgliche Anpassung der Ziele zu sehen. Bei der Zielerreichung des Ziels „Ergebniseffekte durch Digitalisierung“ ist Folgendes zu berücksichtigen: Die Effekte der Digitalisierung umfassen alle eingesetzten Tools. Dazu gehören extern ausgerichtete Lösungen wie u. a. Onlineshop, EDI und Kloeckner Assistant sowie auch interne Lösungen wie ERP System, Accounting-, Einkauf- und Logistiklösungen. Die Einflussfaktoren zur Verbesserung der Digitalisierung der Geschäftsprozesse liegen im Wesentlichen in den Funktionsbereichen Verkauf, Einkauf und Administration. Als Vergleichsmaßstab für die Berechnung wurde die durchschnittliche Anzahl an Vollzeitäquivalent-Mitarbeitern 2019 aus den drei Funktionsbereichen mit dem Durchschnitt der Vollzeitäquivalent-Mitarbeiter 2021 pro operativer Einheit abzüglich der erreichten Einsparungen in 2020 verglichen und mit den durchschnittlichen normalisierten Personalkosten (ohne virtuelle Aktienoptionen und Sondereffekte) multipliziert.

**c) Gewährte und geschuldete Vergütung nach § 162 AktG 2021 (einschließlich relativer Anteile)**

Die nachstehende Tabelle zeigt die im Berichtsjahr den einzelnen im Berichtsjahr amtierenden Vorstandsmitgliedern im Sinne des § 162 AktG 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) sowie die im Berichtsjahr erdienten variablen Vergütungsbestandteile, auch wenn diese erst im laufenden Geschäftsjahr 2022 fällig und ausgezahlt werden (erdienungsorientierte Auslegung).

Für die in die jeweiligen Beträge bei Nebenleistungen und Altersvorsorgeleistungen einbezogenen Positionen kann auf die Ausführungen oben unter a) verwiesen werden. 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).

Bernhard Weiß hat im Berichtsjahr für die Zeit bis zu seiner Bestellung zum Vorstandsmitglied eine Vergütung bei der französischen Landesgesellschaft bezogen (rund 196 T€ brutto). Diese stellt aber keine Vorstandsvergütung i.S.v. § 162 AktG dar und fließt somit auch nicht in die Betrachtung der Maximalvergütung mit ein, da sie nicht für die Vorstandstätigkeit gezahlt wurde. Die diesbezügliche Angabe erfolgt insoweit allein aus Gründen der Vollständigkeit und Transparenz.

## Gewährte und geschuldete Vergütung für den Vorstand in 2021 gemäß § 162 AktG<sup>1)</sup>

(in T€)	Gisbert Rühl, CEO (bis 12. Mai 2021)				Guido Kerkhoff, CEO seit 13. Mai 2021, Vorstandsmitglied seit 1. September 2020			
	2020		2021		2020		2021	
	Betrag	Relativer Anteil	Betrag	Relativer Anteil	Betrag	Relativer Anteil	Betrag	Relativer Anteil
<b>Erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile</b>								
Fixum	1.090	36 %	415	38 %	250	32 %	864	23 %
Versorgungsbeitrag/-entgelt; Ausgleichszahlung für Zwecke der Altersvorsorge					83	11 %	314	8 %
Nebenleistungen	40	1 %	15	1 %	6	1 %	13	0 %
<b>Erfolgsbezogene Vergütungsbestandteile</b>								
Einjährige variable Vergütung (Tantieme) <sup>2) 3) 4)</sup>	1.904	63 %	651	60 %	431	56 %	2.556	68 %
<b>Gesamtvergütung i.S.v. § 162 AktG</b>	<b>3.034</b>	<b>100 %</b>	<b>1.081</b>	<b>100 %</b>	<b>770</b>	<b>100 %</b>	<b>3.747</b>	<b>100 %</b>
Altersvorsorgeaufwendungen für leistungsorientierte Versorgungszusagen gemäß IFRS-Vorschriften	1.029		1.139		-		-	
<b>Dr. Oliver Falk, CFO</b>								
<b>John Ganem, CEO Americas<sup>5)</sup></b>								
(in T€)	2020		2021		2020		2021	
	Betrag	Relativer Anteil	Betrag	Relativer Anteil	Betrag	Relativer Anteil	Betrag	Relativer Anteil
	Betrag	Relativer Anteil	Betrag	Relativer Anteil	Betrag	Relativer Anteil	Betrag	Relativer Anteil
<b>Erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile</b>								
Fixum	420	35 %	420	25 %	420	36 %	420	25 %
Versorgungsbeitrag/-entgelt; Ausgleichszahlung für Zwecke der Altersvorsorge	50	4 %	50	3 %	12	1 %	12	1 %
Nebenleistungen	16	1 %	17	1 %	43	4 %	40	2 %
<b>Erfolgsbezogene Vergütungsbestandteile</b>								
Einjährige variable Vergütung (Tantieme) <sup>2) 3) 4)</sup>	705	59 %	1.200	71 %	705	60 %	1.200	72 %
<b>Gesamtvergütung i.S.v. § 162 AktG</b>	<b>1.191</b>	<b>100 %</b>	<b>1.687</b>	<b>100 %</b>	<b>1.180</b>	<b>100 %</b>	<b>1.672</b>	<b>100 %</b>
Altersvorsorgeaufwendungen für leistungsorientierte Versorgungszusagen gemäß IFRS-Vorschriften	109		116		158		204	

(in T€)	Bernhard Weiß, CEO Europe <sup>6)</sup> (seit 1. Juni 2021)			
	2020		2021	
	Betrag	Relativer Anteil	Betrag	Relativer Anteil
<b>Erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile</b>				
Fixum	-	-	196	24 %
Barkompensation für Zwecke der Altersvorsorge	-	-	47	6 %
Nebenleistungen	-	-	7	1 %
<b>Erfolgsbezogene Vergütungsbestandteile</b>				
Einjährige variable Vergütung (Tantieme) <sup>2) 3)</sup>	-	-	560	69 %
<b>Gesamtvergütung i.S.v. § 162 AktG</b>	-	-	810	100 %
Altersvorsorgeaufwendungen für leistungsorientierte Versorgungszusagen gemäß IFRS-Vorschriften	-	-	-	

- 1) Erdiente Vergütung für die Vorstandstätigkeit im Berichtsjahr ohne Einbeziehung der im Berichtsjahr ausgezahlt, aber im Geschäftsjahr 2020 erdienten variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2020; Beträge für 2020 auf pro forma-Basis berechnet.
- 2) Variable Vergütung unterliegt der Pflicht zur teilweisen Verwendung zum Erwerb von Aktien der Gesellschaft als langfristige Vergütungskomponente
- 3) Bei John Ganem berechnet unter Berücksichtigung der Wertsicherungsklausel, die die Auswirkungen möglicher Wechselkursschwankungen des US-Dollar-Wechselkurses begrenzt.
- 4) Bernhard Weiß war bis zu seiner Bestellung in den Vorstand der Klöckner & Co SE zum 1. Juni 2021 Geschäftsführer der französischen Konzerngesellschaft Kloeckner Metals France S.A.S.; das für diesen Zeitraum erdiente Gesamtbruttogehalt einschließlich Dienstwagen und Nebenleistungen beträgt 196 T€.
- 5) 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.
- 6) Bernhard Weiß war im Geschäftsjahr 2020 nicht Vorstandsmitglied der Klöckner & Co SE.

#### d) Vergütung 2021 in Anlehnung an frühere Kodex-Tabellen (Gewährte Bezüge und Zufluss)

Vor dem Hintergrund der erstmaligen Berichterstattung nach dem neuen § 162 AktG erfolgt nachstehend zusätzlich eine freiwillige Darstellung der Vergütung der im Berichtsjahr amtierenden Vorstandsmitglieder, die sich an den Mustertabellen zu Nummer 4.2.5 Absatz 3 des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 7. Februar 2017 orientiert.

Gewährte Bezüge	Gisbert Rühl, CEO (bis 12. Mai 2021)				Guido Kerkhoff, CEO seit 13. Mai 2021; Vorstandsmitglied seit 1. September 2020			
	2020		2021		2020		2021	
	2020	2021	(Min.)	(Max.)	2020	2021	(Min.)	(Max.)
(in T€)								
Festvergütung	1.090	415	415	415	250	864	864	864
Nebenleistungen <sup>1)</sup>	41	15	15	15	89	327	327	327
<b>Summe</b>	<b>1.131</b>	<b>430</b>	<b>430</b>	<b>430</b>	<b>339</b>	<b>1.191</b>	<b>1.191</b>	<b>1.191</b>
Einjährige variable Vergütung	1.620	651	651	651	367	1.278	-	2.556
Mehrjährige variable Vergütung <sup>2)</sup>								
- Virtueller Aktienoptionsplan	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Summe</b>	<b>2.751</b>	<b>1.081</b>	<b>1.081</b>	<b>1.081</b>	<b>706</b>	<b>2.469</b>	<b>1.191</b>	<b>3.747</b>
Versorgungsaufwand	1.029	1.139	1.139	1.139	-	-	-	-
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>3.780</b>	<b>2.220</b>	<b>2.220</b>	<b>2.220</b>	<b>706</b>	<b>2.469</b>	<b>1.191</b>	<b>3.747</b>

Gewährte Bezüge	Dr. Oliver Falk, CFO				John Ganem, CEO Americas			
	2020	2021	2021 (Min.)	2021 (Max.)	2020	2021	2021 (Min.)	2021 (Max.)
(in T€)								
Festvergütung	420	420	420	420	420	420	420	420
Nebenleistungen <sup>1)</sup>	67	67	67	67	55	53	53	53
<b>Summe</b>	<b>487</b>	<b>487</b>	<b>487</b>	<b>487</b>	<b>475</b>	<b>473</b>	<b>473</b>	<b>473</b>
Einjährige variable Vergütung <sup>3)</sup>	600	600	-	1.200	600	600	-	1.200
Mehrjährige variable Vergütung <sup>2)</sup>								
- Virtueller Aktienoptionsplan	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Summe</b>	<b>1.087</b>	<b>1.087</b>	<b>487</b>	<b>1.687</b>	<b>1.075</b>	<b>1.073</b>	<b>473</b>	<b>1.673</b>
Versorgungsaufwand	109	116	116	116	158	204	204	204
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>1.196</b>	<b>1.203</b>	<b>603</b>	<b>1.803</b>	<b>1.233</b>	<b>1.277</b>	<b>677</b>	<b>1.877</b>

Gewährte Bezüge	Bernhard Weiß, CEO Europe (ab 1. Juni 2021)			
	2020	2021	2021 (Min.)	2021 (Max.)
(in T€)				
Festvergütung	-	196	196	196
Nebenleistungen <sup>1)</sup>	-	54	54	54
<b>Summe</b>	<b>-</b>	<b>250</b>	<b>250</b>	<b>250</b>
Einjährige variable Vergütung	-	280	-	560
Mehrjährige variable Vergütung <sup>2)</sup>				
- Virtueller Aktienoptionsplan	-	-	-	-
<b>Summe</b>	<b>-</b>	<b>530</b>	<b>250</b>	<b>810</b>
Versorgungsaufwand	-	-	-	-
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>-</b>	<b>530</b>	<b>250</b>	<b>810</b>

1) Enthält bei Guido Kerkhoff 314 T€ (2020: 84 T€), bei Dr. Oliver Falk T€ 50 (Vorjahr: T€ 50) und bei Bernhard Weiß 47 T€ (2020: 0 T€), die als Ersatz einer betrieblichen Altersversorgung gezahlt werden und für die private Altersversorgung zu verwenden sind.

2) Das virtuelle Aktienoptionsprogramm wurde zu Ende 2015 eingestellt, evtl. Auszahlungen basieren auf der Ausübung von bis dahin ausgegebenen virtuellen Aktienoptionen. Dr. Oliver Falk und Bernhard Weiß besitzen noch virtuelle Aktienoptionen aus ihrer Tätigkeit als Geschäftsführer von Landesgesellschaften in der Klöckner-Gruppe; Zufüsse hieraus stellen keine Vorstandsvergütung dar und sind daher nicht in der Tabelle berücksichtigt.

3) Bei John Ganem berechnet unter Berücksichtigung der Wertsicherungsklausel, die die Auswirkungen möglicher Wechselkursschwankungen des US-Dollar-Wechselkurses begrenzt.

Zufluss	Gisbert Rühl, CEO (bis 12. Mai 2021)		Guido Kerkhoff, CEO (ab 13. Mai 2021)	
	2020	2021	2020	2021
(in T€)				
Festvergütung	1.090	415	250	864
Nebenleistungen <sup>1)</sup>	41	15	89	327
<b>Summe</b>	<b>1.131</b>	<b>430</b>	<b>339</b>	<b>1.191</b>
Einjährige variable Vergütung	1.904	651	431	2.556
Mehrjährige variable Vergütung <sup>2)</sup>				
- Virtueller Aktienoptionsplan	-	702	-	-
<b>Summe</b>	<b>3.035</b>	<b>1.783</b>	<b>770</b>	<b>3.747</b>
Versorgungsaufwand	1.029	1.139	-	-
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>4.064</b>	<b>2.922</b>	<b>770</b>	<b>3.747</b>

Zufluss (in T€)	Dr. Oliver Falk, CFO		John Ganem, CEO Americas	
	2020	2021	2020	2021
Festvergütung	420	420	420	420
Nebeneleistungen <sup>1)</sup>	67	67	55	53
<b>Summe</b>	<b>487</b>	<b>487</b>	<b>479</b>	<b>472</b>
Einjährige variable Vergütung <sup>3)</sup>	705	1.200	705	1.200
Mehrfährige variable Vergütung <sup>2)</sup>				
- Virtueller Aktienoptionsplan	-	-	-	-
<b>Summe</b>	<b>1.192</b>	<b>1.687</b>	<b>1.184</b>	<b>1.672</b>
Versorgungsaufwand	109	116	158	204
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>1.301</b>	<b>1.803</b>	<b>1.342</b>	<b>1.876</b>

Zufluss (in T€)	Bernhard Weiß, CEO Europe (ab 1. Juni 2021)	
	2020	2021
Festvergütung	-	196
Nebeneleistungen <sup>1)</sup>	-	54
<b>Summe</b>	<b>-</b>	<b>250</b>
Einjährige variable Vergütung	-	560
Mehrfährige variable Vergütung <sup>2)</sup>		
- Virtueller Aktienoptionsplan	-	-
<b>Summe</b>	<b>-</b>	<b>810</b>
Versorgungsaufwand	-	-
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>-</b>	<b>810</b>

1) Enthält bei Guido Kerkhoff 314 T€ (Vorjahr: 84 T€), bei Dr. Oliver Falk 50 T€ (Vorjahr: 50 T€) und bei Bernhard Weiß 47 T€ (Vorjahr: 0 T€), die als Ersatz einer betrieblichen Altersversorgung gezahlt werden und für die private Altersversorgung zu verwenden sind.

2) Das virtuelle Aktienoptionsprogramm wurde zu Ende 2015 eingestellt, die Auszahlungen basieren auf der Ausübung von bis dahin ausgegebenen virtuellen Aktienoptionen. Dr. Oliver Falk und Bernhard Weiß besitzen noch virtuelle Aktienoptionen aus ihrer Tätigkeit als Geschäftsführer von Landesgesellschaften in der Klöckner-Gruppe; Zuflüsse hieraus stellen keine Vorstandsvergütung dar und sind daher nicht in der Tabelle berücksichtigt.

3) Bei John Ganem berechnet unter Berücksichtigung der Wertsicherungsklausel, die die Auswirkungen möglicher Wechselkursschwankungen des US-Dollar-Wechselkurses begrenzt.

## e) Feste und variable Vergütung samt relativen Anteilen sowie Erläuterung der Entsprechung im maßgeblichen Vergütungssystem

### Relative Anteile

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

### Einhaltung des maßgeblichen Vergütungssystems

Die Vergütung entspricht dem maßgeblichen Vergütungssystem – wobei darauf hinzuweisen ist, dass aufgrund des Bestandsschutzes für Guido Kerkhoff, Dr. Oliver Falk und John Ganem noch das alte Vergütungssystem 2016 gilt, das weder feste Relationen noch etwaige Obergrenzen für die einzelnen Vergütungsbestandteile beinhaltete, da sich die Begrenzung aus der maximalen Zielerreichung von 200 % ergeben hat. Der mit Guido Kerkhoff im Geschäftsjahr 2020 neu abgeschlossene und Anfang 2021 angepasste Dienstvertrag berücksichtigt und erfüllt die Vorgaben des neuen Vergütungssystems 2021, obwohl dieses bei Vertragsschluss noch nicht galt und deshalb auch noch keine Anwendung findet.

Soweit anwendbar, sind insbesondere die Vorgaben des Vergütungssystems 2021 zu den relativen Anteilen von fester und variabler Vergütung in Bezug auf die Ziel-Direktvergütung (40/60 – wobei Nebenleistungen und Altersvorsorgeleistungen unberücksichtigt bleiben) eingehalten sowie diejenigen zur

Höhe der Altersvorsorgeleistungen und Nebenleistungen im Verhältnis zum Fixum (Altersvorsorgeleistungen: 20 %–40 %; Nebenleistungen: maximal 10 %); es wurden auch keine vom anwendbaren Vergütungssystem nicht abgedeckten Vergütungen gewährt.

Soweit den Vorstandsmitgliedern Dr. Oliver Falk und John Ganem sowie dem ausgeschiedenen Vorstandsvorsitzenden Gisbert Rühl im Berichtsjahr noch leistungsbezogene Altersversorgungszusagen gewährt wurden, beruht dies auf vertraglichen Zusagen, die vor der Festsetzung des neuen Vergütungssystems 2021 getroffen wurden (im Einklang mit dem zu diesem Zeitpunkt maßgeblichen Vergütungssystem) und deshalb nicht von diesem erfasst sind. Aus dem gleichen Grund gelten hier auch nicht die Vorgaben zur Maximalhöhe der Altersvorsorgeleistungen und Nebenleistungen im Verhältnis zum Fixum. Auch die Leistungen an Gisbert Rühl anlässlich seines Ausscheidens, die teilweise nach dem 12. Mai 2021 erbracht wurden, erfolgten in Erfüllung der vor dem 12. Mai 2021 geschlossenen Aufhebungsvereinbarung; sie unterfallen daher ebenfalls noch dem alten Vergütungssystem und stellen mithin keine Abweichung von dem neuen Vergütungssystem 2021 dar.

#### f) Förderung der langfristigen Entwicklung der Gesellschaft

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

EIGENINVESTMENT 2021<sup>1)</sup>

(in T€)	Gisbert Rühl, CEO (bis 12. Mai 2021) <sup>3)</sup>	Guido Kerkhoff, CEO seit 13. Mai 2021; Vorstands- mitglied seit 1. September 2020	Dr. Oliver Falk, CFO	John Ganem, CEO Americas	Berhard Weiß, CEO Europa (ab 1. Juni 2021)
Erfolgsabhängige Vergütung brutto	651	2.556	1.200	1.200	560
Betrag Eigeninvest	-	767	306	306	168
Betrag Eigeninvest brutto <sup>2)</sup>	-	1.534	612	612	336
Anteil Eigeninvest brutto in % <sup>2)</sup>	-	60 %	51 %	51 %	60 %

1) Auf Basis der gewährten und geschuldeten Vergütung 2021 gemäß § 162 AktG.

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

3) Gisbert Rühl war gemäß der mit ihm geschlossenen Aufhebungsvereinbarung von der Pflicht zum Eigeninvest für das Geschäftsjahr 2021 befreit.

Hinzu kommt, dass die für die Höhe der variablen Vergütung maßgeblichen Ziele teilweise aus längerfristigen strategischen Entwicklungen abgeleitet werden (z. B. Entwicklungen und Meilensteine im Bereich der Digitalisierung und der mehrjährigen Strategie). Somit ist die Vergütung in mehrfacher Hinsicht auf die Förderung der langfristigen Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet.

#### g) Vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung des Vorstands, der Ertragsentwicklung der Gesellschaft sowie der durchschnittlichen Vergütung von 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 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 vor

wesentlichen Sondereffekten und (iii) Cashflow aus der betrieblichen Tätigkeit. Die letzten beiden Kennzahlen bestimmen auch maßgeblich die variable Vergütung des Vorstands.

Der für die Bestimmung der durchschnittlichen Vergütung von 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.

Vorstandsvergütung <sup>1)</sup>	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021
<b>Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands</b>					
Gisbert Rühl <sup>2)</sup>	2 %	- 6 %	26 %	8 %	- 41 %
Guido Kerkhoff <sup>3)</sup>	-	-	-	-	387 %
Dr. Oliver Falk	-	-	-	143 %	41 %
John Ganem	-	-	-	147 %	40 %
Bernhard Weiß <sup>4)</sup>	-	-	-	-	-
<b>Ehemalige Mitglieder des Vorstands</b>					
Gisbert Rühl <sup>2)</sup>					
Bill Partalis	- 1 %	- 93 %	5 %	- 2 %	- 3 %
<b>Ertragsentwicklung in Mio. €</b>					
Jahresüberschuss der Klöckner & Co SE	171 %	- 107 %	- 613 %	94 %	3233 %
EBITDA vor wesentlichen Sondereffekten	12 %	4 %	- 46 %	- 10 %	664 %
Cashflow aus der betrieblichen Tätigkeit	8 %	- 24 %	240 %	- 21 %	- 290 %
<b>Durchschnittliche Vergütung der Mitarbeiter auf Vollzeitäquivalenzbasis</b>					
Senior Management weltweit (Level 1) <sup>5)</sup>	2 %	- 1 %	- 19 %	4 %	9 %
Gesamtbelegschaft weltweit	2 %	- 2 %	7 %	3 %	8 %

1) Gesamtvergütung i.S.v. § 162 Abs 1 S. 1 AktG (für die Geschäftsjahre 2016 bis 2020 pro forma berechnet).

2) Gisbert Rühl ist zum 12. Mai 2021 aus dem Vorstand ausgeschieden; die angegebene Gesamtvergütung 2021 bezieht sich daher nur auf diesen Zeitraum.

3) 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.

4) Bernhard Weiß ist erst zum 1. Juni 2021 in den Vorstand bestellt worden; daher ist für 2020 keine Vergütung als Vorstand ausgewiesen und bezieht sich die angegebene Gesamtvergütung 2020 nur auf den Zeitraum nach der Bestellung.

5) Vergleichsgruppe umfasst die Geschäftsführungen der Landesgesellschaften (CEO, CFO) sowie Zentralbereichsleiter bei der Klöckner & Co SE. Die für die Berechnung herangezogene Vergütung umfasst jeweils die erdiente Vergütung, d. h., es wird die variable Vergütung für das betreffende Jahr einbezogen – trotz Auszahlung im Folgejahr (entsprechend der Berechnung für die Vorstandsvergütung).

## h) Gewährte oder zugesagte Aktien und Aktienoptionen

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

Darüber hinaus haben die ehemaligen Vorstandsmitglieder Bill Partalis, Karsten Lork, Marcus A. Ketter und Gisbert Rühl im Berichtsjahr Zahlungen im Zusammenhang mit in der Vergangenheit gewährten virtuellen Aktienoptionen (VAOs) erhalten. Es handelt sich bei den VAOs allerdings nicht um Aktienoptionen im Sinne des § 162 Abs. 1 S. 2 Nr. 3 AktG, weshalb diese im Vergütungsbericht nicht als solche gesondert auszuweisen sind. Aufgrund der in früheren Geschäftsjahren erfolgten Erdienung sind die Auszahlungen im Berichtsjahr auch nicht als „gewährte und geschuldete Vergütung“ i.S.v. § 162 AktG anzusehen und daher nicht in den Tabellen gemäß § 162 AktG oben unter c) sowie unter g) und „Frühere Vorstandsmitglieder“ berücksichtigt. Allerdings sind die Zahlungen an Gisbert Rühl bis einschließlich Mai 2021 oben unter d) in der Tabelle in Anlehnung an die früheren Kodex-Tabellen angegeben.

Das VAO-Programm wurde Ende 2015 eingestellt. Über die im Berichtsjahr ausgezahlten VAOs hinaus existieren keine VAOs mehr. Für weitere Einzelheiten zu dem VAO-Programm wird auf die diesbezüglichen Ausführungen im Anhang sowie auf den Geschäftsbericht der Gesellschaft für das Geschäftsjahr 2015 verwiesen.

**i) Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile**

Eine Rückforderung von variablen Vergütungsbestandteilen ist im Berichtsjahr nicht erfolgt.

**j) Maximalvergütung**

Die im Vergütungssystem 2021 festgelegte Maximalvergütung, die gemäß dem Vergütungssystem 2021 als absoluter Euro-Wert für die maximale Höhe der in einem Geschäftsjahr gewährten Vergütung an ein Vorstandsmitglied zu verstehen ist, war im Berichtsjahr einzig für Bernhard Weiß anzuwenden und wurde eingehalten (der Maximalwert lag für Bernhard Weiß als ordentliches Vorstandsmitglied bei 2,2 Mio. € bzw. zeitanteilig 1,28 Mio. €). Insoweit wird auf die Tabelle unter k) verwiesen. Diese weist auch die unter e) beschriebenen Relationen von Altersvorsorge- und Nebenleistungen zum Fixum aus.

Für die übrigen Vorstandsmitglieder gelten das Vergütungssystem 2021 und die darin enthaltene Maximalvergütung noch nicht (s. o. "Bestandsschutz Altverträge (Gisbert Rühl, Guido Kerkhoff, John Ganem und Dr. Oliver Falk)"). Das Vergütungssystem 2016 sieht stattdessen eine Begrenzung der variablen Vergütung auf 200 % der Plantantieme vor, diese Vorgabe wurde bei allen übrigen Vorstandsmitgliedern eingehalten.

**k) Abweichungen vom Vergütungssystem 2021**

Im Berichtsjahr gab es seit der Festsetzung des neuen Vergütungssystems am Tag des Hauptversammlungsbeschlusses keine Abweichungen von diesem Vergütungssystem 2021, soweit es anwendbar war. Für die Vorgaben bzgl. Maximalvergütung (s. o. j)) und der Relationen von Altersvorsorge- und Nebenleistungen zum Fixum (s. o. e)) geht dies auch nochmals aus der nachstehenden Tabelle hervor:

VORGABEN GEMÄß VERGÜTUNGSSYSTEM 2021<sup>1)</sup>

<i>(in T€)</i>	Gisbert Rühl, CEO (bis 12. Mai 2021)	Guido Kerkhoff, CEO (ab 13. Mai 2021)	Dr. Oliver Falk, CFO	John Ganem, CEO Americas	Bernhard Weiß, CEO Europe <sup>2) 3)</sup>
<b>Maximalvergütung</b>					
Maximalvergütung gemäß Vergütungskonzept	-	-	-	-	1.283
Gesamtvergütung 2021	-	-	-	-	810
<b>Relationen Bestandteile erfolgsunabhängige Vergütung-Ziel-Direktvergütung 2021<sup>5)</sup></b>					
Verhältnis Nebenleistungen - Fixum in % (Vorgabe: 10 %)	-	-	-	-	4 %
Verhältnis Altersvorsorge - Fixum in % (Vorgabe: 20 – 40 %) <sup>4)</sup>	-	-	-	-	24 %

1) Vorgaben des Vergütungssystems 2021 im Berichtsjahr nur auf Bernhard Weiß anwendbar.

2) Maximalvergütung bei Bernhard Weiß zeitanteilig berechnet (Maximalvergütung ordentliches Vorstandsmitglied Gesamtjahr: 2.200.000 €).

3) Gesamtvergütung bei Bernhard Weiß ohne Einbeziehung der Vergütung durch die französische Landesgesellschaft vor der Bestellung zum Vorstandsmitglied.

4) Die Altersvorsorge besteht bei Bernhard Weiß gemäß den Vorgaben des Vergütungssystems ausschließlich in einer Barkompensation zur zweckgebundenen Eigenverwendung.

5) Die zugrunde liegenden Werte können der Tabelle "Gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 AktG entnommen werden".

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

**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 etwaig wahrgenommene Mandate innerhalb der Klöckner-Gruppe wurde den Vorstandsmitgliedern keine zusätzliche Vergütung gewährt (siehe oben unter c)).

**m) Zusagen für den Fall der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit**

Die Vorstandsverträge sehen für den Fall, dass diese ohne wichtigen Grund vorzeitig enden, eine Ausgleichszahlung vor. Sie ist abhängig von der Restlaufzeit des Vorstandsvertrags, allerdings auf maximal zwei Jahresvergütungen begrenzt (Abfindungs-Cap). Ein Recht zur außerordentlichen Kündigung bei Überschreiten der Kontrollgrenze von 30 % der 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 Tantieme bei 100%iger Zielerreichung) 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. Für die mit Gisbert Rühl anlässlich von dessen vorzeitigem Ausscheiden geschlossene Vereinbarung wird auf die Ausführungen im Abschnitt Leistungen in Zusammenhang mit der Beendigung der Vorstandstätigkeit verwiesen.

**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.

PENSIONSZUSAGEN FÜR IM BERICHTSJAHR AMTIERENDE VORSTÄNDE - BARWERTE UND AUFGEWANDTE BETRÄGE<sup>1)</sup>

(in €)	Stichtag	Barwert <sup>2)</sup>	Service Costs 2021 <sup>2)</sup>
Gisbert Rühl	31.12.2021	18.836.675	1.139.370
Dr. Oliver Falk	31.12.2021	6.750.248	115.500
John Ganem	31.12.2021	3.012.248	203.609
Bernhard Weiß	31.12.2021	-	-

1) Im Berichtsjahr sind keine Änderungen der Zusagen erfolgt.  
 2) Wert gemäß IFRS.

Im Übrigen (d. h. mit Ausnahme von Dr. Oliver Falk und John Ganem) erhalten die amtierenden Vorstandsmitglieder ausschließlich Beträge zur privaten Altersvorsorge gemäß ihren Anstellungsverträgen (Barkompensation für Zwecke der Altersvorsorge). Zusagen für die Zeit nach der regulären Beendigung der Vorstandstätigkeit bestehen nicht mehr. Die Verträge der Vorstandsmitglieder Dr. Oliver Falk und John Ganem werden mit Wirkung zum 1. August 2022 auf das System der reinen beitragsorientierten Altersversorgungsleistungen mit Barkompensation umgestellt.

**o) Zusagen und Leistungen im Zusammenhang mit der Beendigung der Vorstandstätigkeit im Berichtsjahr (betrifft im Berichtsjahr ausschließlich Gisbert Rühl)**

Der langjährige Vorsitzende des Vorstands der Gesellschaft Gisbert Rühl ist durch einvernehmliche Aufhebung seines ursprünglich bis zum 31. Dezember 2021 laufendenden Anstellungsvertrags einvernehmlich zum Ablauf des 12. Mai 2021 ausgeschieden. In diesem Zusammenhang wurden folgende Leistungen der Gesellschaft vereinbart: Das Fixum wurde bis zum Ausscheiden regulär anteilig ausbezahlt, die anteilige Tantieme für die Zeit bis zum Ausscheiden von Gisbert Rühl wurde auf Basis der Plantantieme (d. h. 100 % Zielerreichung) berechnet: 650.752,68 €. Dieser Betrag wurde am 1. Juni

2021 ausbezahlt, eine Pflicht zum Erwerb von Aktien der Klöckner & Co SE (Eigeninvestment) bestand nicht. Für die Restlaufzeit erhielt Gisbert Rühl eine Abfindung i.H.v. 1.848.666,66 €, das entspricht dem anteiligen Fixum sowie der anteiligen Tantieme (Plantantieme, d.h. 100 % Zielerreichung) für die Restlaufzeit seines Anstellungsvertrags. Die Abfindung wurde ebenfalls am 1. Juni 2021 ausbezahlt. Zudem durfte Gisbert Rühl seinen Dienstwagen noch bis Ende Mai 2021 nutzen (geldwerter Vorteil in Höhe von 1.035,28 €). In Bezug auf die Höhe der Alters- und Hinterbliebenenversorgung wurde Gisbert Rühl so gestellt, als wäre er bis zum regulären Ende seines Vertrags, d. h. bis zum 31. Dezember 2021, als Vorstandsvorsitzender bei der Gesellschaft beschäftigt gewesen. Dies hatte keine zusätzlichen Verpflichtungen für die Gesellschaft zur Folge. Die Ansprüche aus Rückdeckungsversicherungen wurden an Gisbert Rühl abgetreten.

### Frühere Vorstandsmitglieder

Die gewährte und geschuldete Vergütung ehemaliger Vorstandsmitglieder (sofern sie nicht vor dem 1. Januar 2012 ausgeschieden sind) für das Berichtsjahr gemäß § 162 AktG kann der nachstehend abgedruckten Tabelle entnommen werden.

(in €)	Bill Partalis (bis 31.12.2017)		Gisbert Rühl, CEO (bis 12. Mai 2021)	
	Betrag	Relativer Anteil (der Gesamt- vergütung)	Betrag	Relativer Anteil (der Gesamt- vergütung)
Ruhegelder / Pensionen	94	100 %	331	15 %
Abfindungen	-	-	1.851	85 %
<b>Summe</b>	<b>94</b>	<b>100 %</b>	<b>2.182</b>	<b>100 %</b>

Im Berichtsjahr wurden an sonstige frühere Mitglieder des Vorstands Gesamtbezüge in Höhe von 124 T€ ausgezahlt (2020: 124 T€). Die Rückstellungen für Pensionsverpflichtungen gegenüber früheren Mitgliedern des Vorstands und ihren Hinterbliebenen nach IFRS belaufen sich auf 8.450 T€ (2020: 9.030 T€).

### Festlegung der Ziele 2022

#### Angemessenheitsprüfung

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

Bei der Festlegung des Vergütungssystems 2021 durch den Aufsichtsrat und auch bei der Festlegung der Ziele bzw. der Zielgesamtvergütung 2022 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. Namentlich setzte sich die herangezogene Peergroup zusammen aus nationalen im SDAX® notierten Unternehmen vergleichbarer Größe (Umsatz und Belegschaft), dem Durchschnitt des SDAX® sowie aus internationalen Vergleichsunternehmen. 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 2022**

Für das Geschäftsjahr 2022 setzte der Aufsichtsrat die Ziele in seiner Dezembersitzung im Berichtsjahr fest. Dabei wurden im Einklang mit dem Vergütungssystem 2021 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, wobei die Ziele für das EBITDA sogar über das Budget hinaus angehoben wurden. Auf das EBITDA vor wesentlichen Sondereffekten entfällt, wie im Vorjahr, ein kalkulatorischer Anteil von 50 % und auf den operativen Cashflow entfallen, wie im Vorjahr, 30 %.

#### **b) Nichtfinanzielle Ziele**

Bei den nichtfinanziellen Zielen wollte der Aufsichtsrat drei Schwerpunkte setzen:

Bezüglich der strategischen Komponente steht wieder die Digitalisierung im Vordergrund: Als Zielgrößen wurden hier mit einem kalkulatorischen Anteil von je 2,5 % der zu erzielende Anteil digitaler Umsätze am Gesamtumsatz sowie der Automatisierungsgrad im Vertrieb definiert (Letzterer gemessen anhand des Anteils der vollautomatisiert über digitale Kanäle verarbeiteten Bestellungen („Zero Touch Orders“)). Unter dem Aspekt Nachhaltigkeit (Umwelt, Soziales und Unternehmensführung; ESG) wurden die zwei weiteren Schwerpunkte gesetzt: Zum einen wurde der zum Umweltschutz, aber auch zur Strategie gehörende Aspekt der Reduktion der CO<sub>2</sub>-Emission als nichtfinanzielles Ziel aufgenommen, zum anderen aber auch das Thema „Mitarbeiter“ einbezogen. Folgende Ziele wurden mit je 5 % kalkulatorischem Anteil gesetzt: Reduzierung der CO<sub>2</sub>-Emissionen, Mitarbeiterzufriedenheit gemäß gruppenweiter Mitarbeiterbefragung und 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 2022**

Der Aufsichtsrat setzte ferner in seiner Dezembersitzung im Berichtsjahr die Ziel-Direktvergütung und die Ziel-Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2022 fest, wie nachfolgend dargestellt. Für die Angabe zu Altersvorsorge- und Nebenleistungen bediente er sich dabei angemessener Schätzwerte – die tatsächlichen Werte für das Geschäftsjahr 2022 können daher insoweit abweichen.

ZIELVERGÜTUNG FÜR DEN VORSTAND FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2022<sup>1)</sup>

(in T€)	Guido Kerkhoff	Dr. Oliver Falk	John Ganem	Bernhard Weiß
Fixum <sup>2)</sup>	930	439	439	336
Einjährige variable Vergütung (Tantieme) <sup>2)</sup>	1.380	638	638	480
<b>Ziel-Direktvergütung</b>	<b>2.310</b>	<b>1.077</b>	<b>1.077</b>	<b>816</b>
Nebenleistungen	13	16	43	9
Altersvorsorgeleistungen (Pensionszusagen, Barkompensationen, sonstige Beitragsleistungen)	350	207	207	80
<b>Ziel-Gesamtvergütung</b>	<b>2.673</b>	<b>1.300</b>	<b>1.327</b>	<b>905</b>

1) Die Prognose zur Zielvergütung wurde im November 2021 erstellt; sie beinhaltet Rundungen und beruht z.T. auf Annahmen und Schätzungen, die tatsächlichen Zahlen für das Geschäftsjahr 2022 können daher abweichen.

2) Fixum und Tantieme bei Dr. Oliver Falk und John Ganem berücksichtigen Gehaltsanpassungen ab August 2022 aufgrund der ab dann geltenden Vertragsverlängerung.

Soweit anwendbar, sind die Vorgaben zu den relativen Anteilen von fester und variabler Vergütung in Bezug auf die Ziel-Direktvergütung für das Geschäftsjahr 2022 (40/60 – wobei Nebenleistungen und Altersvorsorgeleistungen unberücksichtigt bleiben) eingehalten sowie diejenigen zur Höhe der Altersvorsorgeleistungen und Nebenleistungen im Verhältnis zum Fixum (Altersvorsorgeleistungen: 20–40 %; Nebenleistungen: maximal 10 %).

## Aufsichtsratsvergütung

### Vergütungssystem für den Aufsichtsrat

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

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 Auslagen und Umsatzsteuer werden erstattet. Kosten für externe Fortbildungsmaßnahmen der Aufsichtsratsmitglieder werden von der Gesellschaft im Rahmen des Auslagenersatzes übernommen. Die feste Vergütung für ein Geschäftsjahr beträgt jeweils 40.000 €. 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, wobei jedes Aufsichtsratsmitglied einen Selbstbehalt zu tragen hat (der dem aktienrechtlichen Selbstbehalt des Vorstands entspricht). Den Aufsichtsratsmitgliedern steht es frei, diesen Selbstbehalt zu versichern.

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

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats wurde gemäß dem Aktiengesetz in der durch das ARUG II geänderten Fassung bei börsennotierten Gesellschaften der Hauptversammlung am 12. Mai 2021 zur Beschlussfassung vorgelegt. Inhaltlich wurde dabei an dem bestehenden Vergütungssystem festgehalten, da dieses als angemessen und sachgerecht angesehen wird. Die Hauptversammlung am 12. Mai 2021 hat das Vergütungssystem mit einer Mehrheit von 99,54 % der abgegebenen Stimmen bestätigt. Vor dem Hintergrund sieht der Aufsichtsrat keinen Anlass zu Änderungen an

dem der Hauptversammlung vorgelegten Vergütungssystem, wird es aber auch weiterhin in regelmäßigen Abständen überprüfen. Gemäß dem Aktiengesetz in der durch das ARUG II geänderten Fassung ist über das Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats mindestens alle vier Jahre von der Hauptversammlung Beschluss zu fassen, d.h. spätestens wieder im Jahr 2025.

Da eine Beschlussfassung der Hauptversammlung über den Vergütungsbericht gemäß § 120a AktG erstmals im Geschäftsjahr 2022 erfolgen wird, erübrigen sich in diesem Bericht Ausführungen zu dessen Berücksichtigung für den vorliegenden Bericht. Hierauf wird erstmals im Vergütungsbericht 2022 eingegangen.

## Vergütung im Geschäftsjahr 2021

### Gewährte und geschuldete Vergütung (einschließlich relativer Anteile)

Gemäß § 14 Absatz 5 der Satzung der Gesellschaft wird die Festvergütung sowie das Sitzungsgeld nach Ablauf der Hauptversammlung fällig, die den Konzernabschluss für das jeweilige Geschäftsjahr entgegennimmt oder über seine Billigung entscheidet. Es wird nachfolgend individualisiert aufgegliedert die im Berichtsjahr erdiente Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder, die nach Ablauf der ordentlichen Hauptversammlung im Jahr 2022 fällig wird, dargestellt.

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS 2021 GEMÄß § 162 AKTG<sup>1)2)</sup>

(in €)	Basis- vergütung (Fest- vergütung)	in % der Gesamt- vergütung	Sitzungs- gelder (Festver- gütung)	in % der Gesamt- vergütung	Gesamt
Prof. Dr. Dieter H. Vogel	100.000	69	45.000	31	145.000
Dr. Ralph Heck	60.000	77	18.000	23	78.000
Prof. Dr. Karl-Ulrich Köhler bis 12. Mai 2021 <sup>1)</sup>	16.667	68	8.000	32	24.667
Prof. Dr. Tobias Kollmann	40.000	83	8.000	17	48.000
Prof. Dr. Friedhelm Loh	40.000	74	14.000	26	54.000
Uwe Röhrhoff ab 12. Mai 2021 <sup>2)</sup>	26.667	69	12.000	31	38.667
Ute Wolf	50.000	62	31.000	38	81.000
<b>Gesamtaufichtsrat</b>	<b>333.333</b>	<b>71</b>	<b>136.000</b>	<b>29</b>	<b>469.333</b>

1) Erdiente Vergütung für die Aufsichtsratsstätigkeit im Berichtsjahr (Auszahlung erfolgt nach der ordentlichen Hauptversammlung im Geschäftsjahr 2022 ohne Einbeziehung der im Berichtsjahr ausgezahlten im Geschäftsjahr 2020 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 die in der Schweiz abzuführende Quellensteuer vom unten stehenden 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 2021 auf 469.333 € (2020: 473.000 €).

Den Mitgliedern des Aufsichtsrats wurden im Berichtsjahr keine Vergütungen oder Vorteile für persönlich erbrachte Leistungen, insbesondere Beratungs- und Vermittlungsleistungen, gewährt. Auslagen wurden innerhalb des vorstehend ausgeführten Rahmens erstattet.

Eine Vergütung in Aktien oder Aktienoptionen erfolgt nicht. Da die Vergütung ausschließlich aus festen Bestandteilen besteht, wurden im Berichtsjahr keine variablen Vergütungsbestandteile zurückgefordert.

### 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 Fixvergütung (Fest-/Basisvergütung, Sitzungsgeld, Auslagenersatz) nicht notwendig. Aus dem gleichen Grund erübrigt sich die Darstellungen 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 allgemeinen Marktpraxis vergleichbarer Unternehmen in Deutschland. Die Höhe der Vergütung sieht der Aufsichtsrat als angemessen an. Ein solches marktübliches

Vergütungssystem mit angemessener Vergütungshöhe ermöglicht der Gesellschaft, geeignete Kandidaten für das Amt des Aufsichtsratsmitglieds zu gewinnen und zu halten. Die Vergütung zielt darauf, die Aufsichtsratsmitglieder für die sorgfältige und gewissenhafte Wahrnehmung der Überwachung der Geschäftsleitung angemessen zu vergüten. 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 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 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 vor wesentlichen Sondereffekten und (iii) Cashflow aus der betrieblichen Tätigkeit.

Für die Bestimmung der durchschnittlichen Vergütung von 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 (ohne Senior Management) 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 AUFSICHTSRATSMITGLIEDER GEMÄß § 162 ABS. 1 NR. 2 AKTG

Aufsichtsratsvergütung <sup>1)</sup>	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021
<b>Gegenwärtige Mitglieder des Aufsichtsrats</b>					
Prof. Dr. Dieter H. Vogel (Vorsitzender)	0 %	- 11 %	20 %	- 13 %	- 3 %
Dr. Ralph Heck - (stellv. Vors.) seit 16. Mai 2018	-	-	60 %	- 8 %	0 %
Prof. Dr. Karl-Ulrich Köhler - seit dem 13. Mai 2016 - bis 12. Mai 2021	55 %	- 10 %	19 %	- 9 %	- 57 %
Prof. Dr. Tobias Kollmann	4 %	- 8 %	13 %	- 4 %	- 4 %
Prof. Dr. Friedhelm Loh	48 %	- 17 %	20 %	- 10 %	-
Ute Wolf - seit dem 12. Mai 2017	-	44 %	15 %	- 8 %	- 2 %
Uwe Roehrhoff - (stellv. Vors. 12. Mai 2017 bis zum 16. Mai 2018) - ordentliches Mitglied seit 12. Mai 2021	-	- 40 %	- 100 %	-	-
<b>Ertragsentwicklung in Mio. €</b>					
Jahresüberschuss der Klöckner & Co SE	171 %	- 107 %	- 613 %	94 %	3.233 %
EBITDA vor wesentlichen Sondereffekten	12 %	4 %	- 46 %	- 10 %	664 %
Cashflow aus operativer Tätigkeit	8 %	- 24 %	240 %	- 21 %	- 290 %
<b>Durchschnittliche Vergütung der Mitarbeiter auf Vollzeitäquivalenzbasis</b>					
Senior Management weltweit (Level 1) <sup>2)</sup>	2 %	- 1 %	- 19 %	4 %	9 %
Gesamtbelegschaft weltweit	2 %	- 2 %	7 %	3 %	8 %

1) Gesamtvergütung i.S.v. § 162 Abs 1 S 1 AktG (für die Geschäftsjahre 2016 bis 2020 pro forma berechnet).

2) Vergleichsgruppe umfasst die Geschäftsführungen der Landesgesellschaften (CEO, CFO) sowie Zentralbereichsleiter bei der Klöckner & Co SE. Die für die Berechnung herangezogene Vergütung umfasst jeweils die erdiente Vergütung, d. h., es wird die variable Vergütung für das betreffende Jahr einbezogen – trotz Auszahlung im Folgejahr (entsprechend der Berechnung für die Vorstandsvergütung).

## **Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers**

An die Klöckner & Co SE, Duisburg,

### **VERMERK ÜBER DIE PRÜFUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS**

Wir haben den beigefügten, zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der Klöckner & Co SE, Duisburg, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2021 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 2021 bis zum 31. Dezember 2021 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.

### **Sonstiger Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungsberichts**

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.

### **Hinweis zur Haftungsbeschränkung**

Dem Auftrag, in dessen Erfüllung wir vorstehend benannte Leistungen für die Klöckner & Co SE erbracht haben, lagen die Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften in der Fassung vom 1. Januar 2017 zugrunde. Durch Kenntnisnahme und Nutzung der in diesem Prüfungsvermerk enthaltenen Informationen bestätigt jeder Empfänger, die dort getroffenen Regelungen (einschließlich der Haftungsbeschränkung auf EUR 4 Mio für Fahrlässigkeit in Ziffer 9 der AAB) zur Kenntnis genommen zu haben, und erkennt deren Geltung im Verhältnis zu uns an.

Düsseldorf, den 1. März 2022

KPMG AG

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

gez. Velder  
Wirtschaftsprüfer

gez. Keisers  
Wirtschaftsprüfer