

*Die im Vergütungsbericht enthaltenen Verweise auf Internetseite sind ungeprüfte freiwillige Inhalte, die vom Abschlussprüfer kritisch gelesen wurden*

### III. 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.

#### Rückblick auf das Geschäftsjahr 2022

Nachdem im von der COVID-19-Pandemie bestimmten Geschäftsjahr 2021 das beste Ergebnis des Konzerns seit dem Börsengang im Jahr 2006 erzielt werden konnte, war die Geschäftsentwicklung des Gesamtkonzerns im Berichtsjahr 2022 wesentlich durch die makroökonomischen Auswirkungen des russischen Angriffskriegs gegen die Ukraine sowie den geldpolitischen Kurswechsel der Notenbanken als Reaktion auf die steigenden Inflationsraten beeinflusst. Der Konflikt in der Ukraine führte in der ersten Jahreshälfte zu erheblichen Preissteigerungen im Markt. Im weiteren Verlauf des Berichtsjahres setzte jedoch eine deutliche Preiskorrektur ein, die das operative Ergebnis des Konzerns im zweiten Halbjahr negativ beeinflusste. Die Auswirkungen konnten durch ein konsequentes Net Working Capital-Management und eine aktiv forcierte Bestandsreduktion abgemildert werden. Auf die Nachfrageseite haben sich die weiterhin bestehenden Lieferengpässe bei Halbleiterprodukten für die Automobilbranche sowie das sich im Laufe des zweiten Halbjahres verschlechternde makroökonomische Umfeld negativ ausgewirkt.

Für weitergehende Ausführungen zur Geschäftsentwicklung von Klöckner & Co im Berichtsjahr wird auf den Lagebericht für das Geschäftsjahr 2022 verwiesen.

#### Vorstandsvergütung

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

Die Hauptversammlung der Gesellschaft hat am 12. Mai 2021 das vom Aufsichtsrat vorgelegte neue Vergütungssystem für den Vorstand mit einer Mehrheit von 71,2 % der gültigen 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 Long Term Incentive-Komponente (LTI) und die Möglichkeit der Ermessenstantieme) auseinandergesetzt. Für die weiteren Einzelheiten wird auf die diesbezüglichen Ausführungen im Vergütungsbericht 2021 verwiesen.

##### **Votum der Hauptversammlung zum Vergütungsbericht 2021 und dessen Würdigung**

Der erste Vergütungsbericht der Gesellschaft nach Maßgabe des § 162 AktG wurde von der Hauptversammlung der Gesellschaft am 1. Juni 2022 mit einer Mehrheit von 91,26 % der abgegebenen Stimmen gebilligt. Nach den nicht zufriedenstellenden Ergebnissen zur Billigung des Vergütungssystems 2021 hatte die Gesellschaft zahlreiche Gespräche mit Investoren und Stimmrechtsberatern geführt und die Erkenntnisse aus diesen Gesprächen in den Vergütungsbericht 2021 einfließen lassen. Trotz des erfreulichen Votums zu dem Vergütungsbericht 2021 setzt sich der Aufsichtsrat weiterhin sowohl mit dem Vergütungssystem 2021 sowie mit der stetigen Verbesserung des Vergütungsberichts auseinander. Der Aufsichtsrat beobachtet dazu die Entwicklungen und Tendenzen am Markt und prüft jährlich Optionen zur Verbesserung des Vergütungssystems für den Vorstand.

## Vergütungssysteme

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

### KURZE BESCHREIBUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS 2021

Das Vergütungssystem 2021 berücksichtigt alle Vorgaben des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) und des Kodex in der seinerzeit geltenden Fassung vom 20. März 2020; die relevanten Regelungen zur Vorstandsvergütung finden sich unverändert auch im aktuellen Kodex, so dass das Vergütungssystem 2021 auch diesem vollumfänglich entspricht. Das Vergütungssystem 2021 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 Aufwendungsersatz, 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 Zielvergütung (Ziel-Direktvergütung, Ziel-Gesamtvergütung)“). 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 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.

- 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>e-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>.

#### **ANWENDUNGSBEREICH DES NEUEN VERGÜTUNGSSYSTEMS 2021 (BESTANDSSCHUTZ FÜR ALTVERTRÄGE) UND DARSTELLUNG DES ALTEN VERGÜTUNGSSYSTEMS**

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

Der Anwendungsbereich des neuen Vergütungssystems 2021 beschränkt sich gemäß den Übergangsregelungen von ARUG II und Kodex auf die nach seiner Festsetzung geschlossenen Anstellungsverträge (vgl. § 26 j Abs. 1 EGActG i. V. m. § 87 a Abs. 2 AktG; Begründung zu Ziffer G. des Kodex in der Fassung vom 16. Dezember 2019). Daher gilt für die am 12. Mai 2021 bereits bestehenden Vorstandsverträge von Guido Kerkhoff, Dr. Oliver Falk und John Ganem noch das vorherige Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Klöckner & Co SE (Vergütungssystem 2016 – siehe dazu unten).

Der mit Guido Kerkhoff im Geschäftsjahr 2020 neu abgeschlossene, Anfang 2021 angepasste und im September 2022 mit Wirkung ab dem 1. September 2023 verlängerte Dienstvertrag berücksichtigte bereits 2020 die damalige Neufassung des Kodex und entspricht dieser wie auch dem aktuellen Kodex; er berücksichtigt und erfüllt zudem auch bereits die Vorgaben des neuen Vergütungssystems 2021, obwohl dieses beim ursprünglichen Vertragsschluss noch nicht galt. Für die seit 2019 bestehenden Verträge mit den Vorstandsmitgliedern Dr. Oliver Falk und John Ganem galt während ihrer initialen Laufzeit ausschließlich der Kodex in der Fassung vom 7. Februar 2017. Diese beiden Verträge wurden im Rahmen ihrer Verlängerungen mit Wirkung ab dem 1. August 2022 an das neue Vergütungssystem 2021 angepasst und entsprechen diesem seither vollständig. Der mit Bernhard Weiß im Geschäftsjahr 2021 neu abgeschlossene Dienstvertrag unterfällt bereits seit Vertragsbeginn dem neuen Vergütungssystem 2021: Er entspricht allen Vorgaben des Vergütungssystems und damit auch denjenigen des aktuellen Kodex.

#### **b) 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 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 früheren Geschäftsberichten der Gesellschaft enthalten; zuletzt im Geschäftsbericht 2020 ab Seite 106 ff., abrufbar auf der Internetseite 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 zum Teil 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.

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

Die Hauptversammlung der Gesellschaft am 1. Juni 2022 hat den Vergütungsbericht 2021 mit einer Mehrheit von 91,26 % der gültigen abgegebenen Stimmen gebilligt. Kritik bzw. kritische Fragen in Bezug auf den Vergütungsbericht 2021 gab es keine. Vor diesem Hintergrund sieht der Aufsichtsrat keinen grundsätzlichen Änderungsbedarf an Art und Umfang der Berichterstattung in Bezug auf die Vergütung des Vorstands. Er setzt sich aber weiterhin sowohl mit dem Vergütungssystem als auch mit der stetigen Verbesserung des Vergütungsberichts auseinander (siehe oben unter „Votum der Hauptversammlung zum Vergütungsbericht 2021 und dessen Würdigung“).

## Vergütung im Geschäftsjahr 2022

### GEGENWÄRTIGE MITGLIEDER / IM GESCHÄFTSJAHR 2022 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 im Berichtsjahr vollständig nur für Bernhard Weiß sowie teilweise für Dr. Oliver Falk und John Ganem ab dem Wirksamwerden ihrer Vertragsänderungen am 1. August 2022 gilt. Im Übrigen bestand bzw. besteht „Bestandsschutz“ und gilt das Vergütungssystem 2016 fort, da die betreffenden Verträge vor Festsetzung des Vergütungssystems 2021 geschlossen wurden (s. o.). Der mit Guido Kerkhoff im Geschäftsjahr 2020 neu abgeschlossene und Anfang 2021 angepasste Dienstvertrag berücksichtigt und erfüllt auch bereits die Vorgaben des neuen Vergütungssystems 2021, obwohl dieses bei Vertragsschluss noch nicht galt. Daher lässt sich festhalten, dass seit dem 1. August 2022 alle bestehenden Vorstandsverträge dem Vergütungssystem 2021 entsprechen (auch wenn dieses für den Vertrag von Guido Kerkhoff aufgrund des Bestandsschutzes noch nicht gilt). 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) 930.000 € (2021: 864.194 €),
- Dr. Oliver Falk 438.750 € (2021: 420.000 €),
- John Ganem 438.750 € (2021: 420.000 €),
- Bernhard Weiß (Vorstandsmitglied seit 1. Juni 2021) 406.000 € (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) 1.380.000 € (2021: 1.278.740 €),
- Dr. Oliver Falk 637.500 € (2021: 600.000 €),
- John Ganem 637.500 € (2021: 600.000 €),
- Bernhard Weiß 580.000 € (2021: 480.000 €).

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 2022 anlässlich ihrer Wiederbestellung (Erhöhung des Fixums von 420.000 € auf 465.000 € pro Jahr, Erhöhung der Plantantieme von 600.000 € auf 690.000 € pro Jahr) sowie für Bernhard Weiß die Gehaltsanpassung mit Wirkung zum 1. März 2022 (Erhöhung des Fixums von 336.000 € auf 420.000 € pro Jahr, Erhöhung der Plantantieme von 480.000 € auf 600.000 € pro Jahr). Die abweichende Höhe der Vergütung von Guido Kerkhoff gegenüber dem Geschäftsjahr 2021 ergibt sich daraus, dass diese anlässlich seiner Berufung zum Vorstandsvorsitzenden zum 13. Mai 2021 unterjährig angepasst wurde (vgl. dazu den Vergütungsbericht 2021).

Der Anstellungsvertrag von John Ganem enthält für die Tantieme eine Wertsicherungsklausel, die die Auswirkungen möglicher Wechselkursschwankungen des US-Dollar-Kurses begrenzt. Danach beträgt die Plantantieme abweichend von den Beträgen im vorstehenden Absatz (d. h. bis 31. Juli 2022: 600.000 € bzw. ab 1. August 2022: 690.000 €) den Gegenwert von 650.000 USD (bis 31. Juli 2022) bzw. von 740.000 USD (ab 1. August 2022), sofern dies jeweils der höhere Betrag ist. Diese wertsichernde Anpassung gilt entsprechend auch für die Obergrenze der Tantieme (bis 31. Juli 2022: 1.300.000 USD bzw. ab 1. August 2022: 1.480.000 USD). Aus dieser Wertsicherungsklausel kann sich eine währungsbedingte Erhöhung des Euro-Betrags ergeben. Die Festsetzung des USD-Betrags erfolgte jeweils unter Berücksichtigung des damaligen Wechselkurses bei Abschluss des Anstellungsvertrags (bzw. der Verlängerungsvereinbarung).

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

- Guido Kerkhoff (Vorstandsvorsitzender) 2.310.000 € (2021: 2.142.934 €),
- Dr. Oliver Falk 1.076.250 € (2021: 1.020.000 €),
- John Ganem 1.076.250 € (2021: 1.020.000 €),
- Bernhard Weiß 986.000 € (2021: 816.000 €).

**Eigeninvestment-Anteil:** Von der variablen jährlichen Tantieme haben die Vorstände den überwiegenden Teil in Aktien der Gesellschaft zu investieren, die mit einer Sperrfrist versehen sind. 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): 60 % der Tantieme (30 % der Brutto-Tantieme) mit einer Sperrfrist von vier Jahren
- Dr. Oliver Falk: 60 % der Tantieme (30 % der Brutto-Tantieme) mit einer Sperrfrist von vier Jahren (gilt für die gesamte Tantieme für das Berichtsjahr, d. h. auch für den auf den Zeitraum vor Wirksamwerden der Vertragsverlängerung entfallenden Teil der Tantieme für das Geschäftsjahr 2022)
- John Ganem: 60 % der Tantieme (30 % der Brutto-Tantieme) mit einer Sperrfrist von vier Jahren (gilt für die gesamte Tantieme für das Berichtsjahr, d. h. auch für den auf den Zeitraum vor Wirksamwerden der Vertragsverlängerung entfallenden Teil der Tantieme für das Geschäftsjahr 2022)
- Bernhard Weiß: 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-mitteilungen/managers-transactions.html>).

**Ermessenstantieme:** Für das Berichtsjahr wurde keine außerordentliche Tantieme gewährt (zuletzt 2010). Die Vorstandsverträge sehen jedoch die Möglichkeit hierzu vor, wobei die Ermessenstantieme und die jährliche Tantieme in Summe den jeweiligen 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 (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.

## Vergütungsbericht

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 2021, da sie im Interesse der Gesellschaft liegt. Allerdings hat das Vorstandsmitglied den aktienrechtlich vorgegebenen Selbstbehalt zu tragen.

**Altersvorsorge:** Das Vorstandsmitglied Dr. Oliver Falk erhielt gemäß seinem ursprünglichen Anstellungsvertrag bis zum 31. Juli 2022 eine leistungsorientierte Versorgungszusage nach den Regeln des Essener Verbands (Fortführung der bisherigen Versorgungszusage aus seiner Tätigkeit bei der Kloeckner Metals Germany GmbH (vormals: 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. Mit Wirksamwerden der Verlängerung seines Anstellungsvertrags zum 1. August 2022 entfiel die leistungsorientierte Versorgungszusage und die Barkompensation für Zwecke der Altersvorsorge (beitragsorientierter Versorgungsplan) wurde auf jährlich 175.000 € erhöht (für das Berichtsjahr pro rata temporis). Etwaige Verpflichtungen im Zusammenhang mit in der Vergangenheit gewährten und erdienten Altersversorgungsansprüchen bestehen grundsätzlich unabhängig davon fort. Hier werden ab dem 1. August 2022 nur noch etwaige zur Anwartschaft notwendigen Kosten (Dienstzeitaufwand, satzungsgemäße Anhebung) zugeführt.

Im Fall des Vorstandsmitglieds John Ganem galten bis zum 31. Juli 2022 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. Diese lokalen Regelungen beinhalten zudem auch ergänzende beitragsorientierte Vorsorgekomponenten, die ebenfalls als Altersvorsorgeleistung berücksichtigt sind. Auch bei John Ganem erfolgte mit Wirksamwerden der Verlängerung des Anstellungsvertrags zum 1. August 2022 eine Umstellung auf eine Barkompensation für Zwecke der Altersvorsorge (beitragsorientierter Versorgungsplan) mit einem jährlichen Betrag in Höhe des US-Dollar-Äquivalents von 175.000 € (für das Berichtsjahr pro rata temporis). Zudem leistet die US-amerikanische Tochtergesellschaft Zuzahlungen für eine beitragsorientierte Altersvorsorge im Rahmen lokaler Altersvorsorgeleistungen an das obere Management. Auch im Fall von John Ganem bestehen etwaige Verpflichtungen im Zusammenhang mit in der Vergangenheit gewährten und erdienten Altersversorgungsansprüchen grundsätzlich unabhängig von der vorstehend beschriebenen Umstellung fort.

Guido Kerkhoff und Bernhard Weiß erhalten als Barkompensation für eine betriebliche Altersversorgung einen fixen Betrag in Höhe von jährlich 350.000 € (Guido Kerkhoff) bzw. 100.000 € (Bernhard Weiß; Betrag gilt ab dem 1. März 2022, davor jährlich 80.000 €), den sie für die private Altersvorsorge (beitragsorientierter Versorgungsplan) zu verwenden haben.

**b) Ziele 2022 und Zielerreichung**

Die Festlegung der Ziele für die variable Vergütung sowie deren erdiente Höhe im Berichtsjahr (Tantieme 2022) unter Anwendung der vom Aufsichtsrat zuvor festgelegten Leistungskriterien anhand des Jahresabschlusses 2022 kann der nachfolgenden Beschreibung nebst darauf folgenden Tabellen entnommen werden.

Für die variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 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 2022 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, CO<sub>2</sub>e Emissionen, Leadership und Mitarbeiterzufriedenheit sowie Arbeitssicherheit) fließen im Geschäftsjahr 2022 mit einer Gewichtung von 20 % in die Tantiemberechnung ein. Die Festsetzung der Ziele und deren Gewichtung erfolgten für das Berichtsjahr einheitlich für alle Vorstandsmitglieder.

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

- EBITDA vor wesentlichen Sondereffekten (50 %); EBITDA als operatives Ergebnis vor Zinsen, Steuern, Abschreibungen, Impairments und Zuschreibungen auf immaterielle Vermögenswerte und Sachanlagen (Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization – EBITDA); wesentliche Sondereffekte sind hierbei bspw. größere Restrukturierungsprogramme, signifikante nicht operative bzw. periodenfremde Effekte
- Cashflow, d. h. Zahlungsmittelzufluss aus betrieblicher Tätigkeit (operativer Cashflow) (30 %)
- Strategie/Digitalisierung (5 %)
  - Anteil digitaler Umsätze am Gesamtumsatz (2,5 %); gemessen am Anteil der Umsätze, die über digitale Kanäle, wie z. B. den Kloeckner Assistent, EDI oder andere webbasierte Plattformen automatisiert fakturiert werden
  - Automatisierungsgrad im Vertrieb (2,5 %); gemessen anhand „Kundenauftragsautomatisierungsrate“, d. h. des Anteils der ohne manuellen Eingriff abgewickelten Aufträge, bezogen auf die über die digitalen Kanäle eingegangenen Aufträge in bestimmten Organisationseinheiten („Zero Touch Orders“)
- Nachhaltigkeit/Reduktion der CO<sub>2</sub>e-Emission (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 CO<sub>2</sub>-Net-Zero-Ziele der Klöckner & Co-Gruppe);
- Nachhaltigkeit/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 Gesamtbelegschaft in die Bewertung einbezogen worden sind:
  - (1) Ich habe Vertrauen, dass die Unternehmensleitung der Klöckner & Co SE (Guido Kerckhoff, Dr. Oliver Falk, John Ganem, Bernhard Weiß) das Unternehmen in die richtige Richtung führt.
  - (2) Ich kenne die Strategie „Klöckner & Co 2025: Leveraging Strengths“ und ihre Elemente Customer Growth, Digitalization & Value Chain Automation, Operational Excellence und Leveraging Assets & Partner Network und ich weiß um die Bedeutung der Strategie für das Unternehmen.
  - (3) Ich arbeite gerne hier.
  - (4) Ich würde das Unternehmen als guten Arbeitgeber weiterempfehlen.

## Vergütungsbericht

- Nachhaltigkeit/Unfallrate (5 %); gemessen anhand der Anzahl der Unfälle mit Ausfallzeit pro einer Million Arbeitsstunden (sogenannte LTIF-Rate) im Unternehmen

Zur Berechnung der Zielerreichung für die Einzelziele:

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

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

- EBITDA vor wesentlichen Sondereffekten:
  - Zielwert (100 %): 300 Mio. €
  - 0 %-Wert: 0 €
  - 200 %-Wert: 600 Mio. €

Der Zielwert wurde aus dem Konzernbudget für das Geschäftsjahr 2022 abgeleitet, wobei hier sogar ein etwas höherer Zielwert für die Vergütung angesetzt wurde. Als 0 %-Wert wurde 0 € festgelegt, so dass sich ein 200 %-Wert von 600 Mio. € ergibt.

- Cashflow aus betrieblicher Tätigkeit (Operativer Cashflow):
  - Zielwert (100 %): 265,1 Mio. €
  - 0 %-Wert: 0 €
  - 200 %-Wert: 530,3 Mio. €

Der Zielwert wurde aus dem Konzernbudget für das Geschäftsjahr 2022 abgeleitet. Als 0 %-Wert wurde 0 € festgelegt, so dass sich ein 200 %-Wert von 530 Mio. € ergibt.

- Strategie/Digitalisierung:
  - Anteil digitaler Umsätze am Gesamtumsatz:
    - Zielwert (100 %): 55,0 %
    - 0 %-Wert: 46,1 %
    - 200 %-Wert: 63,9 %

Der Zielwert wurde aus der Konzernplanung für das Geschäftsjahr 2022 abgeleitet. Als 0 %-Wert wurde mit 46,1 % der Wert aus dem bei Festlegung der Ziele vorliegenden letzten Quartalsabschluss (Q3 2021) zugrunde gelegt; der 200 %-Wert von 63,9 % wurde sodann rechnerisch ermittelt.

- Automatisierungsgrad im Vertrieb:
  - Zielwert (100 %): 40,0 %
  - 0 %-Wert: 31,0 %
  - 200 %-Wert: 49,0 %

Der Zielwert wurde aus geplanten Prozessverbesserungen auf Vertriebs- und IT-technischer Seite für das Geschäftsjahr 2022 abgeleitet. Als 0 %-Wert wurde mit 31,0 % der Wert aus dem bei Festlegung der Ziele vorliegenden letzten Quartalsabschluss (Q3 2021) zugrunde gelegt; der 200 %-Wert von 49 % wurde sodann rechnerisch ermittelt.

- Nachhaltigkeit/Reduktion der CO<sub>2</sub>e-Emissionen:

- Zielwert (100 %): 14,4 %
- 0 %-Wert: 0 %
- 200 %-Wert: 28,8 %

Der Zielwert wurde aus dem Zeitplan für die langfristige Reduktion der CO<sub>2</sub>e-Emissionen abgeleitet. Als 0 %-Wert wurden 0 % angesetzt, da die Reduktion in prozentualer Veränderung ab dem Emissionswert für das Basisjahr 2019 (91.9kt CO<sub>2</sub>e, 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 CO<sub>2</sub>-Net-Zero-Ziele der Klöckner & Co-Gruppe) gemessen wird; der 200 %-Wert von 28,8 % wurde sodann rechnerisch ermittelt.

- Nachhaltigkeit/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 5,0 und in Ansehung der Anzahl der Befragten als maximal zu erzielender Durchschnittswert angesehen wurde; der 0 %-Wert von 3,1 wurde sodann rechnerisch ermittelt.

- Nachhaltigkeit/Unfallrate:

- Zielwert (100 %): 7,6
- 0 %-Wert: 11,4
- 200 %-Wert: 3,8

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 11,4 wurde sodann rechnerisch ermittelt.

Anhand dieser Zielgrößen wurden die Zielerreichungsquoten für die Einzelziele berechnet. Der Berechnung des Zielerreichungsgrades für die Ziele EBITDA vor wesentlichen Sondereffekten, Cashflow aus betrieblicher Tätigkeit (operativer Cashflow) und Reduktion der CO<sub>2</sub>e-Emission liegt dabei die folgende Berechnung zugrunde:

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

Beispiel: EBITDA vor wesentlichen Sondereffekten

*Zielerreichung EBITDA vor wesentlichen Sondereffekten in % =*

$$\frac{417 \text{ Mio. €}}{300 \text{ Mio. €}} = 138,9 \%$$

## Vergütungsbericht

Für die Berechnung der Zielerreichungsquote der Ziele Anteil digitaler Umsätze am Gesamtumsatz, Automatisierungsgrad im Vertrieb, 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 Umsätze am Gesamtumsatz

$$\text{Zielerreichung in \%} = 1 - \frac{(44,3 - 55,0)}{(46,1 - 55,0)} = -20,2\%$$

Zur Berechnung der Gesamtzielerreichung:

Die Berechnung der Gesamtzielerreichung ergibt sich sodann aus der Summe der nach ihrem kalkulatorischen Anteil gewichteten Einzelzielerreichungswerte. Der maximal für 2022 erreichbare Gesamtbonus (Cap) beträgt 200 % der individuellen Zieltantieme. Die untere Grenze (Floor) liegt bei 0 %.

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

Ziel	Zielwert			Kalkulatorischer Anteil
	0 %	100 %	200 %	
Zielerreichung				
<b>Finanzielle Ziele</b>				
EBITDA vor wesentlichen Sondereffekten	0 Mio. €	300 Mio. €	600 Mio. €	50 %
Operativer Cashflow	0 Mio. €	265 Mio. €	530 Mio. €	30 %
<b>Nichtfinanzielle Ziele</b>				
Digitalisierung: Erhöhung des Anteils digitaler Umsätze am Gesamtumsatz	46,1 %	55,0 %	63,9 %	2,5 %
Digitalisierung: Erhöhung des Anteils automatisierter Prozessaufträge am Gesamtauftragsvolumen	31,0 %	40,0 %	49,0 %	2,5 %
Reduktion der CO <sub>2</sub> e-Emission	0,0 %	-14,4 %	-28,8 %	5,0 %
Mitarbeiterzufriedenheit/Leadership	3,1	4,0	4,9	5,0 %
Arbeitssicherheit: Unfälle mit Ausfallzeit (LTIF-Rate Gruppe)	11,4	7,6	3,8	5,0 %

Für diese Ziele ergab sich für das Geschäftsjahr 2022 die folgende Zielerreichung:

Kriterium und Zielwert (in T€)	Anteilige Zielerreichung				
	Zielwert	Relativer Anteil	Erreichter Wert	Ziel-erreichung	Kalkulatorischer Anteil
<b>Finanzielle Ziele</b>					
EBITDA vor wesentlichen Sondereffekten	300.000	50 %	416.657	138,9 %	69,4 %
Operativer Cashflow	265.149	30 %	405.165	152,8 %	45,8 %
<b>Nichtfinanzielle Ziele</b>					
Digitalisierung: Erhöhung des Anteils digitaler Umsätze am Gesamtumsatz	55 %	2,5 %	44,3 %	- 20,2 %	- 0,5 %
Digitalisierung: Erhöhung des Anteils automatisierter Prozessaufträge am Gesamtauftragsvolumen	40 %	2,5 %	34,0 %	33,3 %	0,8 %
Reduktion der CO <sub>2</sub> e-Emission	- 14,4 %	5 %	- 42,6 %	295,8 %	14,8 %
Mitarbeiterzufriedenheit/Leadership	4,0	5 %	3,95	94,4 %	4,7 %
Arbeitssicherheit: Unfälle mit Ausfallzeit (LTIF-Rate Gruppe)	7,6	5 %	5,8	147,4 %	7,4 %
<b>Gesamt</b>					<b>142,5 %</b>
<b>Cap</b>					<b>-</b>

(in T€)	Plantantieme	Zielerreichung	Erdiente Tantieme
Guido Kerkhoff, CEO	1.380	142,5 %	1.966
Dr. Oliver Falk, CFO	638	142,5 %	908
John Ganem, CEO Americas <sup>1)</sup>	643	142,5 %	916
Bernhard Weiß, CEO Europe	580	142,5 %	826

1) Bei John Ganem wurde bei der Berechnung für das Berichtsjahr vor dem Hintergrund der vertraglich vereinbarten Wertsicherungsklausel zum Ausgleich von Währungsschwankungen für die Plantantieme ein Wert von 687.500 USD zugrunde gelegt; die oben angegebenen Euro-Beträge wurden anhand des am 13. Februar 2023 verfügbaren Umrechnungskurses ermittelt. Maßgeblich für die Auszahlung ist der am Auszahlungstag 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 nach § 162 AktG 2022 (einschließlich relativer Anteile)

Die nachstehende Tabelle zeigt die im Berichtsjahr den einzelnen 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, bei John Ganem zzgl. Zuzahlungen der US-amerikanischen Tochtergesellschaft für eine beitragsorientierte Altersvorsorge) sowie die im Berichtsjahr erdienten variablen Vergütungsbestandteile, auch wenn diese erst im laufenden Geschäftsjahr 2023 fällig und ausgezahlt werden (erdienungsorientierte Auslegung).

## Vergütungsbericht

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 IM JAHR 2022 GEMÄß § 162 AKTG<sup>1)</sup>

(in T€)	Guido Kerkhoff, CEO (seit 13. Mai 2021)				Dr. Oliver Falk, CFO			
	2021		2022		2021		2022	
	Betrag	Relativer Anteil	Betrag	Relativer Anteil	Betrag	Relativer Anteil	Betrag	Relativer Anteil
<b>Erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile</b>								
Fixum	864	23 %	930	29 %	420	25 %	439	30 %
Versorgungsbeitrag/-entgelt; Ausgleichszahlung für Zwecke der Altersvorsorge	314	8 %	350	11 %	50	3 %	102	7 %
Nebenleistungen	13	0 %	13	0 %	17	1 %	13	1 %
<b>Summe erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile</b>	<b>1.191</b>	<b>32 %</b>	<b>1.293</b>	<b>40 %</b>	<b>487</b>	<b>29 %</b>	<b>554</b>	<b>38 %</b>
<b>Erfolgsbezogene Vergütungsbestandteile</b>								
Einjährige variable Vergütung (Tantieme) <sup>2) 3)</sup>	2.556	68 %	1.966	60 %	1.200	71 %	908	62 %
<b>Gesamtvergütung i.S.v. § 162 AktG</b>	<b>3.747</b>	<b>100 %</b>	<b>3.259</b>	<b>100 %</b>	<b>1.687</b>	<b>100 %</b>	<b>1.462</b>	<b>100 %</b>
Altersvorsorgeaufwendungen für leistungsorientierte Versorgungszusagen gemäß IFRS-Vorschriften <sup>5)</sup>	-		-		116		63	

(in T€)	John Ganem, CEO Americas <sup>6)</sup>				Bernhard Weiß, CEO Europe (seit 1. Juni 2021)			
	2021		2022		2021		2022	
	Betrag	Relativer Anteil	Betrag	Relativer Anteil	Betrag	Relativer Anteil	Betrag	Relativer Anteil
<b>Erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile</b>								
Fixum	420	25 %	439	30 %	196	24 %	406	30 %
Versorgungsbeitrag/-entgelt; Ausgleichszahlung für Zwecke der Altersvorsorge	12	1 %	87	6 %	47	6 %	97	7 %
Nebenleistungen	40	2 %	46	3 %	7	1 %	9	1 %
<b>Summe erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile</b>	<b>472</b>	<b>28 %</b>	<b>572</b>	<b>38 %</b>	<b>250</b>	<b>31 %</b>	<b>512</b>	<b>38 %</b>
<b>Erfolgsbezogene Vergütungsbestandteile</b>								
Einjährige variable Vergütung (Tantieme) <sup>2) 3) 4)</sup>	1.200	72 %	916	62 %	560	69 %	826	62 %
<b>Gesamtvergütung i.S.v. § 162 AktG</b>	<b>1.672</b>	<b>100 %</b>	<b>1.488</b>	<b>100 %</b>	<b>810</b>	<b>100 %</b>	<b>1.338</b>	<b>100 %</b>
Altersvorsorgeaufwendungen für leistungsorientierte Versorgungszusagen gemäß IFRS-Vorschriften <sup>5)</sup>	204		-		-		-	

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.

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

3) Bei John Ganem wurde bei der Berechnung für das Berichtsjahr vor dem Hintergrund der vertraglich vereinbarten Wertsicherungsklausel zum Ausgleich von Währungsschwankungen für die Plantantieme ein Wert von 687.500 USD zugrunde gelegt; die oben angegebenen Euro-Beträge wurden anhand des am 13. Februar 2023 verfügbaren Umrechnungskurses ermittelt. Maßgeblich für die Auszahlung ist der am Auszahlungstag verfügbare Wechselkurs; im Fall von wechsellkursbedingten Abweichungen zu den oben angegebenen Beträgen erfolgt eine Offenlegung der ausgezahlten Beträge im Vergütungsbericht für das nächste Geschäftsjahr.

4) 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€ (Betrag ist nicht Teil der Vorstandsvergütung, da es sich nicht um eine Vergütung für die Vorstandstätigkeit handelt).

5) Angabe 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.

## Vergütungsbericht

**d) Vergütung 2022 in Anlehnung an frühere Kodex-Tabellen (gewährte Bezüge und Zufluss)**

Für eine bessere Vergleichbarkeit in Bezug auf die vergangenen Werte 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 Kodex in der Fassung vom 7. Februar 2017 orientiert.

Gewährte Bezüge (in T€)	Guido Kerkhoff, CEO (seit 13. Mai 2021)				Dr. Oliver Falk, CFO			
	2021	2022	2022 (Min.)	2022 (Max.)	2021	2022	2022 (Min.)	2022 (Max.)
Festvergütung	864	930	930	930	420	439	439	439
Nebeneleistungen <sup>1)</sup>	327	363	363	363	67	116	116	116
<b>Summe</b>	<b>1.191</b>	<b>1.293</b>	<b>1.293</b>	<b>1.293</b>	<b>487</b>	<b>555</b>	<b>555</b>	<b>555</b>
Einjährige variable Vergütung	1.278	1.380	-	2.760	600	638	-	1.275
Mehrjährige variable Vergütung <sup>2)</sup>	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Summe</b>	<b>2.469</b>	<b>2.673</b>	<b>1.293</b>	<b>4.053</b>	<b>1.087</b>	<b>1.193</b>	<b>555</b>	<b>1.830</b>
Versorgungsaufwand	-	-	-	-	116	63	63	63
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>2.469</b>	<b>2.673</b>	<b>1.293</b>	<b>4.053</b>	<b>1.203</b>	<b>1.256</b>	<b>618</b>	<b>1.893</b>

Gewährte Bezüge (in T€)	John Ganem, CEO Americas				Bernhard Weiß, CEO Europe (seit 1. Juni 2021)			
	2021	2022	2022 (Min.)	2022 (Max.)	2021	2022	2022 (Min.)	2022 (Max.)
Festvergütung	420	439	439	439	196	406	406	406
Nebeneleistungen <sup>1)</sup>	53	135	135	135	54	105	105	105
<b>Summe</b>	<b>473</b>	<b>574</b>	<b>574</b>	<b>574</b>	<b>250</b>	<b>511</b>	<b>511</b>	<b>511</b>
Einjährige variable Vergütung <sup>3)</sup>	600	643	-	1.286	280	580	-	1.160
Mehrjährige variable Vergütung <sup>2)</sup>	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Summe</b>	<b>1.073</b>	<b>1.217</b>	<b>574</b>	<b>1.860</b>	<b>530</b>	<b>1.091</b>	<b>511</b>	<b>1.671</b>
Versorgungsaufwand	204	-	-	-	-	-	-	-
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>1.277</b>	<b>1.217</b>	<b>574</b>	<b>1.860</b>	<b>530</b>	<b>1.091</b>	<b>511</b>	<b>1.671</b>

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 350 T€ (2021: 314 T€), Dr. Oliver Falk 102 T€ (2021: 50 T€), John Ganem 73 T€ (2021: 0 T€), Bernhard Weiß 97 T€ (2021: 47 T€).

2) Die im Berichtsjahr amtierenden Vorstände haben nicht an dem bis Ende 2015 bestehenden Aktienoptionsprogramm für den Vorstand teilgenommen. Dr. Oliver Falk und Bernhard Weiß besitzen allerdings noch virtuelle Aktienoptionen aus ihrer 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 bei der Berechnung für das Berichtsjahr vor dem Hintergrund der vertraglich vereinbarten Wertsicherungsklausel zum Ausgleich von Währungsschwankungen für die Plantantieme ein Wert von 687.500 USD zugrunde gelegt; die oben angegebenen Euro-Beträge wurden anhand des am 13. Februar 2023 verfügbaren Umrechnungskurses ermittelt. Maßgeblich für die Auszahlung ist der am Auszahlungstag 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 (seit 13. Mai 2021)		Dr. Oliver Falk, CFO	
	2021	2022	2021	2022
	Festvergütung	864	930	420
Nebenleistungen <sup>1)</sup>	327	363	67	116
<b>Summe</b>	<b>1.191</b>	<b>1.293</b>	<b>487</b>	<b>555</b>
Einjährige variable Vergütung	2.556	1.966	1.200	908
Mehrjährige variable Vergütung <sup>2)</sup>				
<b>Summe</b>	<b>3.747</b>	<b>3.259</b>	<b>1.687</b>	<b>1.463</b>
Versorgungsaufwand	0	0	116	63
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>3.747</b>	<b>3.259</b>	<b>1.803</b>	<b>1.526</b>

Zufluss (in T€)	John Ganem, CEO Americas		Bernhard Weiß, CEO Europe (seit 1. Juni 2021)	
	2021	2022	2021	2022
	Festvergütung	420	439	196
Nebenleistungen <sup>1)</sup>	53	135	54	105
<b>Summe</b>	<b>472</b>	<b>574</b>	<b>250</b>	<b>511</b>
Einjährige variable Vergütung <sup>3)</sup>	1.200	916	560	826
Mehrjährige variable Vergütung <sup>2)</sup>				
<b>Summe</b>	<b>1.672</b>	<b>1.490</b>	<b>810</b>	<b>1.337</b>
Versorgungsaufwand	204	-	-	-
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>1.876</b>	<b>1.490</b>	<b>810</b>	<b>1.337</b>

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 350 T€ (2021: 314 T€), Dr. Oliver Falk 102 T€ (2021: 50 T€), John Ganem 73 T€ (2021: 0 T€), Bernhard Weiß 97 T€ (2021: 47 T€).

2) Die im Berichtsjahr amtierenden Vorstände haben nicht an dem bis Ende 2015 bestehenden Aktienoptionsprogramm für den Vorstand teilgenommen. Dr. Oliver Falk und Bernhard Weiß besitzen allerdings noch virtuelle Aktienoptionen aus ihrer 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 bei der Berechnung für das Berichtsjahr vor dem Hintergrund der vertraglich vereinbarten Wertsicherungsklausel zum Ausgleich von Währungsschwankungen für die Plantantieme ein Wert von 687.500 USD zugrunde gelegt; die oben angegebenen Euro-Beträge wurden anhand des am 13. Februar 2023 verfügbaren Umrechnungskurses ermittelt. Maßgeblich für die Auszahlung ist der am Auszahlungstag verfügbare Wechselkurs; im Fall von Wechselkursbedingten Abweichungen zu den oben angegebenen Beträgen erfolgt eine Offenlegung der ausgezahlten Beträge im Vergütungsbericht für das nächste Geschäftsjahr.

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

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

**Einhaltung des maßgeblichen Vergütungssystems**

Die Vergütung entspricht dem maßgeblichen Vergütungssystem – wobei darauf hinzuweisen ist, dass aufgrund des Bestandsschutzes für Guido Kerkhoff, Dr. Oliver Falk und John Ganem im Berichtsjahr bzw. bei Dr. Oliver Falk und John Ganem für den Zeitraum bis 31. Juli 2022 noch das alte Vergütungssystem 2016 galt bzw. gilt. Dieses beinhaltete weder feste Relationen noch etwaige Obergrenzen für die einzelnen Vergütungsbestandteile, 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, wurden 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 % bis 40 %; Nebenleistungen: maximal 10 %); es wurden auch keine vom anwendbaren Vergütungssystem nicht abgedeckten Vergütungen gewährt (vgl. dazu auch die Tabelle unter k).

Soweit den Vorstandsmitgliedern Dr. Oliver Falk und John Ganem 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 hierfür auch nicht die Vorgaben zur relativen Maximalhöhe der Altersvorsorgeleistungen und Nebenleistungen im Verhältnis zum Fixum, daher sind diese Leistungen insoweit nicht in die Berechnung miteinzubeziehen.

#### 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 durch die mehrjährige Haltefrist an die langfristige Entwicklung der Gesellschaft gekoppelt. So werden zudem die Ziele des Vorstands und die Interessen der Aktionärinnen und Aktionäre noch stärker in Einklang gebracht. Höhe und Anteile des verpflichtenden Investments in eigene Aktien für das Berichtsjahr sind nachfolgend dargestellt:

#### EIGENINVESTMENT 2022<sup>1)</sup>

(in T€)	Guido Kerkhoff, CEO	Dr. Oliver Falk, CFO	John Ganem, CEO Americas	Bernhard Weiß, CEO Europa
Erfolgsabhängige Vergütung brutto	1.966	908	916	826
Betrag Eigeninvest	590	272	275	248
Betrag Eigeninvest brutto <sup>2)</sup>	1.180	545	550	496
Anteil Eigeninvest brutto in % <sup>2)</sup>	60 %	60 %	60 %	60 %

1) Auf Basis der gewährten und geschuldeten Vergütung 2022 gemäß § 162 AktG (s.o. unter c)).

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

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

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

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

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

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

## Vergütungsbericht

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

Vorstandsvergütung <sup>1)</sup>	2017–2018	2018–2019	2019–2020	2020–2021	2021–2022
<b>Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands</b>					
Guido Kerkhoff <sup>2)</sup>	-	-	-	387 %	- 13 %
Dr. Oliver Falk	-	-	143 %	41 %	- 13 %
John Ganem	-	-	147 %	40 %	- 11 %
Bernhard Weiß <sup>3)</sup>	-	-	-	-	65 %
<b>Ehemalige Mitglieder des Vorstands</b>					
Gisbert Rühl <sup>4)</sup>	- 6 %	26 %	8 %	-30 %	- 71 %
Bill Partalis <sup>8)</sup>	- 93 %	0 %	0 %	0 %	0 %
<b>Ertragsentwicklung</b>					
Jahresüberschuss der Klöckner & Co SE	- 107 %	- 613 %	94 %	3.233 %	- 61 %
EBITDA vor wesentlichen Sondereffekten (Konzern)	4 %	- 46 %	- 10 %	664 %	- 51 %
Cashflow aus der betrieblichen Tätigkeit (Konzern)	- 24 %	240 %	- 21 %	- 290 %	232 %
<b>Durchschnittliche Vergütung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Vollzeitäquivalenzbasis</b>					
Senior Management weltweit (Level 1) <sup>5), 6)</sup>	2 %	- 18 %	15 %	- 2 %	- 5 %
Gesamtbelegschaft weltweit <sup>7)</sup>	- 2 %	4 %	3 %	10 %	- 4 %

1) Gesamtvergütung i.S.v. § 162 Abs 1 S. 1 AktG (für die Geschäftsjahre 2017 bis 2020 pro forma berechnet).

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

3) Bernhard Weiß ist zum 1. Juni 2021 in den Vorstand bestellt worden; daher bezieht sich die zugrunde gelegte Gesamtvergütung 2021 nur auf den Zeitraum nach der Bestellung.

4) 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 sowie aus der nach seinem Ausscheiden im Geschäftsjahr 2021 bezogenen Rentenzahlung.

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

6) Durch Anpassungen am Berechnungsmodell ergeben sich für die Jahre 2018 bis 2021 Abweichungen von den im Geschäftsbericht 2021 dargestellten Werten von 1 %p (2017-2018), 3 %p (2018-2019), 9 %p (2019-2020), - 12 %p (2020-2021). Die erstmals erfolgte Bereinigung von Wechselkursschwankungen hatte für die Jahre 2018 bis 2021 einen zusätzlichen Effekt von 2 %p (2017-2018), - 2 %p (2018-2019), 3 %p (2019-2020), 1 %p (2020-2021).

7) Die erstmals erfolgte Bereinigung von Wechselkursschwankungen hatte für die Jahre 2018 bis 2021 abweichend von den im Geschäftsbericht 2021 dargestellten Werten einen zusätzlichen Effekt von 0 %p (2017-2018), - 3 %p (2018-2019), 0 %p (2019-2020), 2 %p (2020-2021).

8) Die erstmals erfolgte Bereinigung von Wechselkursschwankungen hatte für die Jahre 2018 bis 2021 abweichend von den im Geschäftsbericht 2021 dargestellten Werten einen zusätzlichen Effekt von 0 %p (2017-2018), - 5 %p (2018-2019), 2 %p (2019-2020), 3 %p (2020-2021).

#### 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)).

Das frühere Programm über virtuelle Aktienoptionen (VAOs) für die Vorstandsmitglieder wurde Ende 2015 eingestellt. Im Berichtsjahr existierten keine VAOs mehr. Für weitere Einzelheiten zu dem VAO-Programm wird auf den Geschäftsbericht der Gesellschaft für das Geschäftsjahr 2015 verwiesen. Die im Berichtsjahr amtierenden Vorstandsmitglieder haben an dem vorgenannten VAO-Programm für Vorstände nicht teilgenommen. Etwaige VAOs aus einer früheren Tätigkeit außerhalb des Vorstands oder Zahlungen aufgrund dieser VAOs sind nicht als Vergütung für die Vorstandstätigkeit anzusehen und daher nicht in diesen Bericht aufzunehmen.

**i) Rückforderung variable 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 sowie anteilig für Dr. Oliver Falk und John Ganem anzuwenden und wurde eingehalten (der Maximalwert beträgt für Bernhard Weiß als ordentliches Vorstandsmitglied 2,2 Mio. €; für Dr. Oliver Falk und John Ganem beträgt der Maximalwert zeitanteilig 916.667 €, bezogen auf den Zeitraum, der dem Vergütungssystem 2021 unterfällt (1. August 2022 bis Jahresende)). Insoweit wird auf die Tabelle unter k) verwiesen. Diese weist auch die unter e) beschriebenen Relationen von Altersvorsorge- und Nebenleistungen zum Fixum aus. Auch die Vergütung von Guido Kerkhoff für das Berichtsjahr lag unter der (noch nicht auf seinen Anstellungsvertrag anwendbaren) Maximalvergütung von 6.400.000 €.

Für die Vergütung im Übrigen gelten das Vergütungssystem 2021 und die darin enthaltene Maximalvergütung noch nicht, wobei dieser Bestandsschutz für John Ganem und Dr. Oliver Falk mit dem Wirksamwerden ihrer Vertragsverlängerungen zum 1. August 2022 endete (s. o. „Bestandsschutz Altverträge (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 durchgehend eingehalten.

**k) Abweichungen vom Vergütungssystem 2021**

Im Berichtsjahr gab es keine Abweichungen von dem Vergütungssystem 2021, soweit es anwendbar war. Für die Vorgaben bezüglich der 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>

(in T€)	Guido Kerkhoff, CEO (ab 13. Mai 2021)	Dr. Oliver Falk, CFO <sup>1),2)</sup>	John Ganem, CEO Americas <sup>1),2)</sup>	Bernhard Weiß, CEO Europe <sup>1)</sup>
<b>Maximalvergütung</b>				
Maximalvergütung gemäß Vergütungskonzept 2021	-	917	917	2.200
Gesamtvergütung 2022	-	680	701	1.337
<b>Relationen Bestandteile erfolgsunabhängige Vergütung 2022<sup>4)</sup></b>				
Verhältnis Nebenleistungen – Fixum in % (Vorgabe: max. 10 %)	-	1,92 %	9,99 %	2,11 %
Verhältnis Altersvorsorge – Fixum in % (Vorgabe: 20 bis 40 %) <sup>3)</sup>	-	37,63 %	39,50 %	23,81 %

1) Vorgaben des Vergütungssystems 2021 im Berichtsjahr nur auf Bernhard Weiß sowie zeitanteilig auf Dr. Oliver Falk und John Ganem (ab 1. August 2022) anwendbar.

2) Maximalvergütung bei Dr. Oliver Falk und John Ganem zeitanteilig berechnet (Maximalvergütung ordentliches Vorstandsmitglied Gesamtjahr: 2.200.000 €); die Gesamtvergütung 2022 bezieht sich auf die ab 1. August 2022 erdiente Vergütung.

3) Die Altersvorsorge erfolgt bei Bernhard Weiß für das gesamte Berichtsjahr sowie für Dr. Oliver Falk und John Ganem ab dem 1. August 2022 gemäß den Vorgaben des Vergütungssystems ausschließlich über eine beitragsorientierte Altersvorsorge (Barkompensation zur zweckgebundenen Altersvorsorge; bei John Ganem zzgl. Zuzahlungen der US-amerikanischen Tochtergesellschaft für eine beitragsorientierte Altersvorsorge).

4) Die zugrunde liegenden Werte für Bernhard Weiß können der Tabelle „Gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 AktG“ entnommen werden. Für Dr. Oliver Falk und John Ganem wurden jeweils die ab 1. August 2022 erdienten Beträge zugrunde gelegt.

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

## Vergütungsbericht

**l) Drittzusendungen; konzerninterne Mandate**

Es wurden im Berichtsjahr keinem Mitglied des Vorstands Leistungen von dritter Seite im Hinblick auf seine Vorstandstätigkeit zugesagt oder gewährt. Für etwaig wahrgenommene Mandate innerhalb der Klöckner & Co-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 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 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.

**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.

PENSIONSUSAGEN FÜR IM BERICHTSJAHR AMTIERENDE VORSTÄNDE – BARWERTE UND AUFGEWANDTE BETRÄGE<sup>1)</sup>

(in €)	Stichtag	Barwert <sup>2)</sup>	Service Costs 2022 <sup>2)</sup>
Dr. Oliver Falk	31.12.2022	4.298.118	63.136
John Ganem	31.12.2022	2.179.595	-

1) Im Berichtsjahr sind 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.

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 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).

**o) Zusagen und Leistungen im Zusammenhang mit der Beendigung der Vorstandstätigkeit im Berichtsjahr**

Im Berichtsjahr erfolgten keine Zusagen und Leistungen im Zusammenhang mit der Beendigung der Vorstandstätigkeit.

**FRÜHERE VORSTANDSMITGLIEDER**

Die gewährte und geschuldete Vergütung ehemaliger Vorstandsmitglieder (sofern sie nicht vor dem 1. Januar 2013 ausgeschieden sind) für das Berichtsjahr gemäß § 162 AktG kann der nachstehenden Tabelle entnommen werden.

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG FÜR FRÜHERE VORSTANDSMITGLIEDER IM GESCHÄFTSJAHR 2022 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	105	100 %	610	100 %

Im Berichtsjahr wurden an sonstige frühere Mitglieder des Vorstands Gesamtbezüge in Höhe von 137 T€ ausbezahlt (2021: 124 T€). Die Rückstellungen für Pensionsverpflichtungen gegenüber früheren Mitgliedern des Vorstands und ihren Hinterbliebenen nach IFRS belaufen sich auf 20.001 T€ (2021: 8.450 T€).

**Änderungen in der Vorstandsvergütung im Berichtsjahr**

Mit Wirkung zum 1. August 2022 wurden die Anstellungsverträge von Dr. Oliver Falk und John Ganem anlässlich der Verlängerung ihrer Bestellung als Vorstandsmitglied um drei Jahre verlängert. Im Zuge dessen erfolgte eine Anpassung an die Vorgaben des Vergütungssystems 2021 und damit an die des ARUG II und des aktuellen Kodex. So wurde der Anteil des verpflichtenden Eigeninvestments aus der jährlichen Tantieme erhöht sowie die Haltefrist auf vier Jahre verlängert (Langfristkomponente). Ferner wurde eine Regelung zum Clawback eingefügt und die Altersvorsorge auf eine beitragsorientierte Barkompensation für Zwecke der Altersvorsorge umgestellt (bei John Ganem zzgl. Zuzahlungen der US-amerikanischen Tochtergesellschaft für eine beitragsorientierte Altersvorsorge im Rahmen lokaler Altersvorsorgeleistungen). Zudem wurde die Vergütung angepasst bzw. in angemessener Weise erhöht.

Die Vergütung von Bernhard Weiß wurde mit Wirkung zum 1. März 2022 leicht erhöht. Diese Anpassung beruhte auf einer bei der Bestellung von Bernhard Weiß getroffenen Absprache und erfolgte unter Berücksichtigung des Aufgabenspektrums und der Leistungen von Bernhard Weiß. Die nunmehrige Höhe der Vergütung entspricht dem Gehalt der übrigen ordentlichen Vorstandsmitglieder in deren erster Bestellungsperiode.

Schließlich wurden im Berichtsjahr die Bestellung von Guido Kerkhoff als Vorstandsvorsitzender und sein Anstellungsvertrag mit Wirkung ab dem 1. September 2023 um weitere drei Jahre verlängert. Mit der Verlängerung erfolgt auch eine Anpassung der Vergütung bzw. wird diese in angemessener Weise erhöht.

Die vorgenannten Anpassungen bzw. Erhöhungen der Vorstandsvergütung wurden stets nach und auf Basis einer Angemessenheitsprüfung durch den Aufsichtsrat beschlossen. Dabei wurde neben den Aufgaben und Leistungen sowie der gestiegenen Zugehörigkeitsdauer auch die Vergütung der Amtsvorgänger berücksichtigt sowie ein Horizontal- und Vertikalvergleich durchgeführt.

## Festlegung der Ziele 2023

### ANGEMESSENHEITSPRÜFUNG

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

Bei der Festlegung des Vergütungssystems 2021 durch den Aufsichtsrat und auch bei der Festlegung der Ziele bzw. der Zielgesamtvergütung 2023 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 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 2023

Für das Geschäftsjahr 2023 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 %. Für die vorgenannten finanziellen Ziele ist eine Adjustierung (Erhöhung) um die aus dem vereinbarten Erwerb von National Material of Mexico erwarteten Effekte (pro rata temporis ab Vollzug der Transaktion im Geschäftsjahr 2023) vorgesehen.

#### 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 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 changes processed via digital channels“, definiert als Anzahl der manuellen Korrekturen von über digitale Kanäle eingegangenen Bestellungen im Verhältnis zur Gesamtzahl der digitalen Bestellungen). Unter dem Aspekt Nachhaltigkeit

(Umwelt, Soziales und Unternehmensführung, ESG) wurden analog zum Vorjahr die zwei weiteren Schwerpunkte gesetzt: Zum einen wurde der zum Umweltschutz, aber auch zur Strategie gehörende Aspekt der Reduktion der CO<sub>2</sub>e-Emissionen als nichtfinanzielles Ziel aufgenommen, zum anderen aber auch das Thema „Mitarbeiter“ einbezogen. Ebenfalls analog zum Vorjahr wurden hier folgende Ziele mit je 5 % kalkulatorischem Anteil gesetzt: Reduzierung der CO<sub>2</sub>e-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 2023

Der Aufsichtsrat setzte ferner in seiner Dezembersitzung im Berichtsjahr die Ziel-Direktvergütung und die Ziel-Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2023 fest, wie nachfolgend dargestellt. Für die Angabe zu Altersvorsorge- und Nebenleistungen bediente er sich dabei angemessener Schätzwerte – die tatsächlichen Werte für das Geschäftsjahr 2023 können daher insoweit abweichen.

#### ZIELVERGÜTUNG FÜR DEN VORSTAND FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2023<sup>1)</sup>

(in T€)	Guido Kerkhoff		Dr. Oliver Falk	
	2022	2023	2022	2023
Fixum <sup>2)</sup>	930	983	439	465
Einjährige variable Vergütung (Tantieme) <sup>2)</sup>	1.380	1.460	638	690
<b>Ziel-Direktvergütung</b>	<b>2.310</b>	<b>2.443</b>	<b>1.077</b>	<b>1.155</b>
Nebenleistungen	13	13	16	9
Altersvorsorgeleistungen (Pensionszusagen, Barkompensationen, sonstige Beitragsleistungen) <sup>2)</sup>	350	367	207	175
<b>Ziel-Gesamtvergütung</b>	<b>2.673</b>	<b>2.823</b>	<b>1.300</b>	<b>1.339</b>

  

(in T€)	John Ganem		Bernhard Weiß	
	2022	2023	2022	2023
Fixum <sup>2)</sup>	439	465	336	420
Einjährige variable Vergütung (Tantieme) <sup>2)</sup>	638	690	480	600
<b>Ziel-Direktvergütung</b>	<b>1.077</b>	<b>1.155</b>	<b>816</b>	<b>1.020</b>
Nebenleistungen	43	47	9	9
Altersvorsorgeleistungen (Pensionszusagen, Barkompensationen, sonstige Beitragsleistungen) <sup>2)</sup>	207	175	80	100
<b>Ziel-Gesamtvergütung</b>	<b>1.327</b>	<b>1.377</b>	<b>905</b>	<b>1.129</b>

1) Die Prognose zur Zielvergütung wurde jeweils im November des Vorjahres erstellt; sie beinhaltet Rundungen und beruht z. T. auf Annahmen und Schätzungen, 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 Geschäftsjahren 2022 (Dr. Oliver Falk, und John Ganem ab August 2022) und 2023 (Guido Kerkhoff ab September 2023); die Anpassungen der Bezüge von Bernhard Weiß im Geschäftsjahr 2022 ist erstmals in der Zielvergütung 2023 berücksichtigt.

Soweit anwendbar, wurden die Vorgaben zu den relativen Anteilen von fester und variabler Vergütung in Bezug auf die Ziel-Direktvergütung für das Geschäftsjahr 2023 (40/60 – wobei Nebenleistungen und Altersvorsorgeleistungen unberücksichtigt bleiben) eingehalten sowie diejenigen zur Höhe der Altersvorsorgeleistungen und Nebenleistungen im Verhältnis zum Fixum (Altersvorsorgeleistungen: 20 % bis 40 %; Nebenleistungen: maximal 10 %).

## Aufsichtsratsvergütung

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

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 bare Auslagen und Umsatzsteuer werden erstattet. Kosten für externe Fortbildungsmaßnahmen der Aufsichtsratsmitglieder werden von der Gesellschaft im Rahmen des Auslagenersatzes übernommen. Die feste Vergütung für ein Geschäftsjahr beträgt jeweils 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 (entsprechend dem aktienrechtlichen Selbstbehalt des Vorstands). 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 seit 2013 bestehenden Vergütungssystem festgehalten. Die Hauptversammlung am 12. Mai 2021 hat das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat mit einer Mehrheit von 99,54 % der abgegebenen Stimmen bestätigt. 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.

Der Aufsichtsrat überprüft die Angemessenheit des Vergütungssystems für den Aufsichtsrat regelmäßig. Ausgehend von einer Ende des Geschäftsjahres 2022 durchgeführten Selbstbeurteilung ist der Aufsichtsrat zu der Ansicht gelangt, dass die derzeitige – seit 2013 unveränderte – Aufsichtsratsvergütung nicht mehr den stark gestiegenen Anforderungen an die Arbeit des Aufsichtsrats gerecht wird. Auch im Vergleich zu dem Marktumfeld der Gesellschaft und zu insbesondere nach Größe und Geschäftstätigkeit vergleichbaren Unternehmen erscheint eine Anpassung nach zehn Jahren angezeigt, dies gilt auch mit Blick auf die künftige Gewinnung geeigneter Kandidaten, um hier eine wettbewerbsfähige Vergütung anbieten zu können. Der Aufsichtsrat beabsichtigt daher, 2023 ein angepasstes Vergütungssystem für den Aufsichtsrat zu erarbeiten und der ordentlichen Hauptversammlung zur Beschlussfassung vorzulegen.

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

Die Hauptversammlung der Gesellschaft am 1. Juni 2022 hat den Vergütungsbericht 2021 mit einer Mehrheit von 91,26 % der gültigen abgegebenen Stimmen gebilligt. Kritik bzw. kritische Fragen in Bezug auf den Vergütungsbericht 2021 gab es keine. Vor diesem Hintergrund sieht der Aufsichtsrat keinen grundsätzlichen Änderungsbedarf bei Art und Umfang der Berichterstattung. Der Aufsichtsrat setzt sich unabhängig davon mit der stetigen Verbesserung des Vergütungsberichts auseinander.

## Vergütung im Geschäftsjahr 2022

### 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 2023 fällig wird, dargestellt.

Für die jeweiligen Mitgliedschaften in den Aufsichtsratsausschüssen im Geschäftsjahr 2022 wird auf die Erklärung zur Unternehmensführung (dort unter „Ausschüsse des Aufsichtsrats“) im Geschäftsbericht 2022 (siehe hierzu Seite 93) verwiesen. Die Sitzungsteilnahmen können dem Bericht des Aufsichtsrats entnommen werden (siehe hierzu Geschäftsbericht 2022 Seite 13). Für Zwecke der Vergütung wurden die zwei außerordentlichen Sitzungen im Januar 2022 als eine Sitzung gewertet, d. h., (i) das Sitzungsgeld ist mit Teilnahme an einer der Sitzungen erdient und (ii) das Sitzungsgeld fällt nur einmal an, auch wenn an beiden Sitzungen teilgenommen wurde.

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 2022 GEMÄSS § 162 AKTG<sup>1), 2)</sup>

(in €)	Basisvergütung (Festvergütung)	in % der Gesamtvergütung	Sitzungsgelder (Festvergütung) <sup>3)</sup>	in % der Gesamtvergütung	Gesamt
Prof. Dr. Dieter H. Vogel (Vorsitzender)	100.000	63	60.000	37	160.000
Dr. Ralph Heck (stellvertretender Vorsitzender)	60.000	70	26.000	30	86.000
Prof. Dr. Tobias Kollmann	40.000	77	12.000	23	52.000
Prof. Dr. E.h. Friedhelm Loh	40.000	71	16.000	29	56.000
Uwe Röhrhoff	40.000	65	22.000	35	62.000
Ute Wolf (Vorsitzende des Prüfungsausschusses)	50.000	59	35.000	41	85.000
<b>Gesamtaufichtsrat</b>	<b>330.000</b>	<b>66</b>	<b>171.000</b>	<b>34</b>	<b>501.000</b>

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

2) Vergütung wird zzgl. 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 von dem angegebenen Betrag einbehalten.

3) Die zwei außerordentlichen Sitzungen im Januar 2022 wurden für Zwecke der Vergütung als eine Sitzung gewertet, d. h., (i) das Sitzungsgeld ist mit Teilnahme an einer der Sitzungen erdient und (ii) das Sitzungsgeld fällt nur einmal an, auch wenn an beiden Sitzungen teilgenommen wurde.

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

(in €)	Basisvergütung (Festvergütung)	in % der Gesamtvergütung	Sitzungsgelder (Festvergütung)	in % der Gesamtvergütung	Gesamt
Prof. Dr. Dieter H. Vogel (Vorsitzender)	100.000	69	45.000	31	145.000
Dr. Ralph Heck (stellvertretender Vorsitzender)	60.000	77	18.000	23	78.000
Prof. Dr. Karl-Ulrich Köhler bis 12. Mai 2021	16.667	68	8.000	32	24.667
Prof. Dr. Tobias Kollmann	40.000	83	8.000	17	48.000
Prof. Dr. E.h. Friedhelm Loh	40.000	74	14.000	26	54.000
Uwe Röhrhoff ab 12. Mai 2021	26.667	69	12.000	31	38.667
Ute Wolf (Vorsitzende des Prüfungsausschusses)	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 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 die in der Schweiz abzuführende Quellensteuer von dem angegebenen Betrag einbehalten.

## Vergütungsbericht

Die Gesamtbezüge des Aufsichtsrats im Sinne des § 314 Abs. 1 Nr. 6 HGB (Konzernabschluss) und des § 285 Nr. 9 HGB (Einzelabschluss) belaufen sich für 2022 auf 501.000 € (2021: 469.333 €).

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 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 NR. 2 AKTG

Aufsichtsratsvergütung <sup>1)</sup>	2017–2018	2018–2019	2019–2020	2020–2021	2021–2022
<b>Gegenwärtige Mitglieder des Aufsichtsrats</b>					
Prof. Dr. Dieter H. Vogel (Vorsitzender)	– 11 %	20 %	– 13 %	– 3 %	10 %
Dr. Ralph Heck (stellv. Vors.) – seit dem 16. Mai 2018	-	60 %	– 8 %	0 %	10 %
Prof. Dr. Tobias Kollmann	– 8 %	13 %	– 4 %	– 4 %	8 %
Prof. Dr. E.h. Friedhelm Loh	– 17 %	20 %	– 10 %	0 %	4 %
Ute Wolf – seit dem 12. Mai 2017	44 %	15 %	– 8 %	– 2 %	5 %
Uwe Röhrhoff (stellv. Vors.) – vom 12. Mai 2017 bis zum 16. Mai 2018; ordentliches Mitglied seit dem 12. Mai 2021	– 40 %	– 100 %	-	-	60 %
<b>Ertragsentwicklung</b>					
Jahresüberschuss der Klöckner & Co SE	– 107 %	– 613 %	94 %	3233 %	– 61 %
EBITDA vor wesentlichen Sondereffekten (Konzern)	4 %	– 46 %	– 10 %	664 %	– 51 %
Cashflow aus operativer Tätigkeit (Konzern)	– 24 %	240 %	– 21 %	– 290 %	232 %
<b>Durchschnittliche Vergütung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Vollzeitäquivalenzbasis</b>					
Senior Management weltweit (Level 1) <sup>2), 3)</sup>	2 %	– 18 %	15 %	– 2 %	– 5 %
Gesamtbelegschaft weltweit <sup>4)</sup>	– 2 %	4 %	3 %	10 %	– 4 %

1) Gesamtvergütung i.S.v. § 162 Abs 1 Satz 1 AktG (für die Geschäftsjahre 2017 bis 2020 pro forma berechnet).

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

3) Durch Anpassungen am Berechnungsmodell ergeben sich für die Jahre 2018 bis 2021 Abweichungen von den im Geschäftsbericht 2021 dargestellten Werten von 1 %p (2017-2018), 3 %p (2018-2019), 9 %p (2019-2020), – 12 %p (2020-2021). Die erstmals erfolgte Bereinigung von Wechselkursschwankungen hatte für die Jahre 2018 bis 2021 einen zusätzlichen Effekt von 2 %p (2017-2018), – 2 %p (2018-2019), 3 %p (2019-2020), 1 %p (2020-2021).

4) Die erstmals erfolgte Bereinigung von Wechselkursschwankungen hatte für die Jahre 2018 bis 2021 abweichend von den im Geschäftsbericht 2021 dargestellten Werten einen zusätzlichen Effekt von 0 %p (2017-2018), – 3 %p (2018-2019), 0 %p (2019-2020), 2 %p (2020-2021).

# 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 2022 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

Der Vergütungsbericht enthält als ungeprüft gekennzeichnete, nicht vom Gesetz vorgesehene Querverweise. Diese Querverweise sowie die Informationen, auf die sich die Querverweise beziehen, haben wir nicht inhaltlich 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 falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d. h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern 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 falscher Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern 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 2022 bis zum 31. Dezember 2022 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.

Unser Prüfungsurteil zum Vergütungsbericht erstreckt sich nicht auf die als ungeprüft gekennzeichneten, nicht vom Gesetz vorgesehenen Querverweise sowie die Informationen, auf die sich die Querverweise beziehen.

### 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, 3. März 2023

**KPMG AG**

**WIRTSCHAFTSPRÜFUNGSGESELLSCHAFT**

**gez. Velder**

**WIRTSCHAFTSPRÜFER**

**gez. Mehdi Zadegan**

**WIRTSCHAFTSPRÜFERIN**