

klöckner & co

Your partner for a sustainable tomorrow



EINLADUNG

ZUR ORDENTLICHEN HAUPTVERSAMMLUNG
DER KLÖCKNER & CO SE

23. Mai 2024

**Klöckner & Co SE
mit Sitz in Duisburg**

– ISIN DE000KC01000 –

– Wertpapierkennnr. KC0100 –

**Einladung
zur ordentlichen Hauptversammlung**

(eindeutige Kennung des Ereignisses: GMETKCO124RS)

Sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre,

wir laden Sie hiermit ein zur ordentlichen Hauptversammlung der Klöckner & Co SE am Donnerstag, 23. Mai 2024, um 10:30 Uhr (MESZ, UTC +2) im Congress Center Düsseldorf (CCD Süd), Messe Düsseldorf, Stockumer Kirchstraße 61, 40474 Düsseldorf.

Die gesamte Hauptversammlung wird am 23. Mai 2024 ab 10:30 Uhr (MESZ) live in Bild und Ton über unseren Hauptversammlungs-Online-Service unter <https://www.kloeckner.com/de/investoren/hauptversammlung/online-service.html> übertragen. Die Eröffnung der Hauptversammlung durch den Versammlungsleiter, die Rede des Vorstandsvorsitzenden sowie der Bericht des Aufsichtsrats können am Tage der Hauptversammlung zudem live im Internet unter <https://www.kloeckner.com/de/investoren/hauptversammlung.html> verfolgt werden.

Inhaltsverzeichnis

I. Tagesordnung	4
1. Vorlage des festgestellten Jahresabschlusses, des gebilligten Konzernabschlusses sowie des zusammengefassten Lageberichts für die Klöckner & Co SE und den Konzern und des Berichts des Aufsichtsrats, jeweils für das Geschäftsjahr 2023, sowie Beschlussfassung über die Verwendung des Bilanzgewinns des Geschäftsjahres 2023	4
2. Beschlussfassung über die Entlastung der Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2023	4
3. Beschlussfassung über die Entlastung der Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2023	4
4. Wahl zum Aufsichtsrat	4
5. Wahl des Abschlussprüfers, des Konzernabschlussprüfers und des Prüfers für die prüferische Durchsicht von unterjährigen Finanzinformationen sowie für die Prüfung der Nachhaltigkeitsberichterstattung	5
6. Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2023	6
7. Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder	6
II. Ergänzende Angaben zu Tagesordnungspunkt 4	8
III. Vergütungsbericht	9
IV. Ergänzende Angaben zu Tagesordnungspunkt 7	41
Teilnahmevoraussetzungen und sonstige Angaben gemäß § 121 Abs. 3 Satz 3 AktG	59

I. Tagesordnung

1. Vorlage des festgestellten Jahresabschlusses, des gebilligten Konzernabschlusses sowie des zusammengefassten Lageberichts für die Klöckner & Co SE und den Konzern und des Berichts des Aufsichtsrats, jeweils für das Geschäftsjahr 2023, sowie Beschlussfassung über die Verwendung des Bilanzgewinns des Geschäftsjahres 2023

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, den Bilanzgewinn der Klöckner & Co SE für das Geschäftsjahr 2023 in Höhe von EUR 19.950.000 wie folgt zu verwenden:

Ausschüttung von EUR 0,20 Dividende je dividendenberechtigte Stückaktie; dies entspricht bei 99.750.000 dividendenberechtigten Stückaktien einer Ausschüttung von insgesamt EUR 19.950.000.

Die Dividende wird am 28. Mai 2024 ausgezahlt.

Der Aufsichtsrat hat den Jahresabschluss und den Konzernabschluss am 5. März 2024 gebilligt. Der Jahresabschluss ist damit festgestellt. Einer Beschlussfassung durch die Hauptversammlung bedarf es daher nicht. Die vorgenannten Unterlagen sind der Hauptversammlung jedoch zugänglich zu machen und daher vom Zeitpunkt der Einberufung der Hauptversammlung an unter der Internet-Adresse <https://www.kloeckner.com/de/investoren/hauptversammlung.html> abrufbar.

2. Beschlussfassung über die Entlastung der Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2023

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, den im Geschäftsjahr 2023 amtierenden Mitgliedern des Vorstands für diesen Zeitraum Entlastung zu erteilen.

3. Beschlussfassung über die Entlastung der Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2023

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, den im Geschäftsjahr 2023 amtierenden Mitgliedern des Aufsichtsrats für diesen Zeitraum Entlastung zu erteilen.

4. Wahl zum Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat der Klöckner & Co SE besteht gemäß Art. 40 Abs. 3 SE-VO i.V.m. § 9 Abs. (1) der Satzung aus sechs Mitgliedern, die alle von den Aktionären gewählt werden.

Ute Wolf, Mitglied des Aufsichtsrats der Klöckner & Co SE und Vorsitzende des Prüfungsausschusses, hat ihr Mandat mit Wirkung zum Ablauf der Hauptversammlung am 23. Mai 2024 niedergelegt, so dass eine Neuwahl erforderlich ist.

Auf Vorschlag des Präsidiums, handelnd in seiner Funktion als Nominierungsausschuss, schlägt der Aufsichtsrat vor,

Dagmar Steinert, Mannheim, Finanzvorständin der Rheinmetall AG,

als Mitglied in den Aufsichtsrat zu wählen.

Die Wahl erfolgt mit Wirkung ab Beendigung der Hauptversammlung am 23. Mai 2024 für die Zeit bis zur Beendigung der Hauptversammlung, die über die Entlastung für das dritte Geschäftsjahr nach Beginn der Amtszeit beschließt, wobei das Geschäftsjahr, in dem die Amtszeit beginnt, nicht mitgerechnet wird.

Tagesordnung

Zudem wird mitgeteilt, dass Dagmar Steinert für den Fall ihrer Wahl durch die Hauptversammlung beabsichtigt, sich für die Mitgliedschaft im Prüfungsausschuss zur Wahl durch den Aufsichtsrat zu stellen. Für den Vorsitz im Prüfungsausschuss in Nachfolge für Ute Wolf wird sich Uwe Röhrhoff zur Wahl durch den Aufsichtsrat stellen.

Ergänzende Angaben zu der Kandidatin mit Blick auf C.13 des Deutschen Corporate Governance Kodex:

Dagmar Steinert ist Finanzvorständin der Rheinmetall AG und examinierte Steuerberaterin und Wirtschaftsprüferin. Sie verfügt neben ihrer langjährigen Managementenerfahrung auch über Erfahrungen als Aufsichtsratsmitglied. Dagmar Steinert steht nach Einschätzung des Aufsichtsrats in keiner offenzulegenden persönlichen oder geschäftlichen Beziehung zur Klöckner & Co SE oder zu deren Konzernunternehmen, den Organen der Klöckner & Co SE oder einem wesentlich an der Klöckner & Co SE beteiligten Aktionär.

Dagmar Steinert erfüllt nach Einschätzung des Aufsichtsrats die Anforderungen gemäß § 100 Abs. 5 AktG sowohl über Sachverstand auf dem Gebiet Rechnungslegung als auch auf dem Gebiet Abschlussprüfung, jeweils einschließlich der Nachhaltigkeitsberichterstattung.

Der Wahlvorschlag des Aufsichtsrats stützt sich auf die Empfehlung des Präsidiums in seiner Funktion als Nominierungsausschuss, steht im Einklang mit den vom Aufsichtsrat für seine Zusammensetzung beschlossenen Zielen und strebt die Ausfüllung des vom Aufsichtsrat erarbeiteten Kompetenzprofils unter Beachtung der Diversität für das Gesamtgremium an. Die vom Aufsichtsrat beschlossenen Ziele und das Kompetenzprofil sind einschließlich des Stands der Umsetzung in der Erklärung zur Unternehmensführung zum Geschäftsjahr 2023 veröffentlicht. Diese ist im Geschäftsbericht 2023 enthalten und Bestandteil der unter Tagesordnungspunkt 1 genannten Unterlagen, die über die Internet-Adresse unter <https://www.kloeckner.com/de/investoren/hauptversammlung.html> zugänglich sind und den Aktionären auf Anfrage zugesandt werden.

Der Wahlvorschlag steht auch im Einklang mit der vom Aufsichtsrat im Jahr 2022 gemäß § 111 Abs. 5 AktG festgelegten neuen Zielgröße für den Frauenanteil im Aufsichtsrat. Danach soll der Frauenanteil im Aufsichtsrat bis zum 30. Juni 2027 mindestens 33,3 %, dies entspricht zwei Frauen bei sechs Aufsichtsratsmitgliedern, betragen. Zwar ist die Zielquote aktuell noch nicht erreicht. Im Fall der Wahl der vorgeschlagenen Kandidatin würde aber der aktuelle Frauenanteil auch nach dem Ausscheiden von Ute Wolf beibehalten bzw. wiederhergestellt. Der Aufsichtsrat wird zudem bei den nächsten anstehenden Wahlen zum Aufsichtsrat, die spätestens regulär 2026 stattfinden werden, die genannte Zielquote vorrangig berücksichtigen, soweit geeignete Kandidatinnen im Zeitpunkt einer Vakanz zur Verfügung stehen; Gleiches gilt in Bezug auf die weitere langfristige Erhöhung der Diversität.

Unter Ziffer II. der Einladung sind ein Lebenslauf sowie weitere Informationen zu der zur Wahl vorgeschlagenen Kandidatin beigefügt. Die Lebensläufe sämtlicher Aufsichtsratsmitglieder sind zugänglich auf der Internetseite der Gesellschaft unter <https://www.kloeckner.com/de/konzern/aufsichtsrat.html>.

5. Wahl des Abschlussprüfers, des Konzernabschlussprüfers und des Prüfers für die prüferische Durchsicht von unterjährigen Finanzinformationen sowie für die Prüfung der Nachhaltigkeitsberichterstattung

Der Aufsichtsrat schlägt auf Empfehlung des Prüfungsausschusses vor, die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Düsseldorf,

- a) zum Abschlussprüfer und Konzernabschlussprüfer für das Geschäftsjahr 2024,
- b) zum Prüfer für die etwaige prüferische Durchsicht des verkürzten Abschlusses und des Zwischenlageberichts des Halbjahresfinanzberichts im Geschäftsjahr 2024,

c) zum Prüfer für die etwaige prüferische Durchsicht zusätzlicher unterjähriger Finanzinformationen in den Geschäftsjahren 2024 und 2025, soweit diese inhaltlich den Vorgaben für den verkürzten Abschluss und den Zwischenlagebericht im Halbjahresfinanzbericht entsprechen (§ 115 Abs. 7 WpHG) und vor der ordentlichen Hauptversammlung 2025 erstellt werden, sowie

d) zum Prüfer der Nachhaltigkeitsberichterstattung für das Geschäftsjahr 2024

zu wählen.

Die Wahl zum Prüfer der Nachhaltigkeitsberichterstattung für das Geschäftsjahr 2024 erfolgt vorsorglich für den Fall, dass der deutsche Gesetzgeber in Umsetzung von Art. 37 Abschlussprüfer-RL 2006/43/EG i.d.F. der CSRD (EU) 2022/2462 vom 14. Dezember 2022 eine ausdrückliche Wahl des Prüfers für die Nachhaltigkeitsberichterstattung durch die Hauptversammlung verlangen sollte, die Prüfung des Nachhaltigkeitsberichts also nach dem deutschen Umsetzungsrecht nicht ohnehin dem Abschlussprüfer obliegen sollte.

Der Prüfungsausschuss hat in seiner Empfehlung erklärt, dass diese frei von ungebührlicher Einflussnahme durch Dritte ist und ihm keine Beschränkung im Hinblick auf die Auswahl eines bestimmten Abschlussprüfers im Sinne des Art. 16 Abs. 6 der Verordnung (EU) 537/2014 auferlegt wurde.

6. Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2023

Gemäß § 120a Abs. 4 AktG hat die Hauptversammlung über die Billigung des nach § 162 AktG erstellten und geprüften Vergütungsberichts für das vorausgegangene Geschäftsjahr Beschluss zu fassen.

Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023 wurde gemäß § 162 AktG von Vorstand und Aufsichtsrat erstellt und durch den Abschlussprüfer der Gesellschaft wie gesetzlich vorgeschrieben darauf hin geprüft, ob die gesetzlich geforderten Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht wurden. Über die gesetzlichen Anforderungen hinaus erfolgte auch eine inhaltliche Prüfung durch den Abschlussprüfer. Der Vergütungsbericht und der Vermerk über dessen Prüfung durch den Abschlussprüfer sind unter Ziffer III. dieser Einberufung abgedruckt und separat als Unterlage zu dieser Hauptversammlung unter <https://www.kloeckner.com/de/investoren/hauptversammlung.html> einsehbar sowie zusätzlich nach dem Beschluss der Hauptversammlung auf der Internetseite der Gesellschaft unter <https://www.kloeckner.com/de/konzern/vorstand/verguetung-vorstand.html> für die Dauer von mindestens zehn Jahren verfügbar.

Aufsichtsrat und Vorstand schlagen vor, den Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023 zu billigen.

7. Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder

Gemäß § 120a Abs. 1 AktG hat die Hauptversammlung einer börsennotierten Gesellschaft bei jeder wesentlichen Änderung, mindestens jedoch alle vier Jahre über die Billigung eines vom Aufsichtsrat nach den Vorgaben des § 87a AktG beschlossenen Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder zu beschließen. Das derzeitige Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder wurde von der ordentlichen Hauptversammlung 2021 am 12. Mai 2021 gebilligt.

Der Aufsichtsrat überprüft das Vergütungssystem regelmäßig. Im Rahmen dessen hält der Aufsichtsrat eine punktuelle Anpassung des derzeitigen Vergütungssystems für angezeigt.

Tagesordnung

Das vorgeschlagene neue Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder ist unter Ziffer IV. der Einladung wiedergegeben. Es ist ferner unter <https://www.kloeckner.com/de/investoren/hauptversammlung.html> zugänglich und wird dort auch während der Hauptversammlung zugänglich sein. Ergänzend finden Sie unter Ziffer IV. der Einladung sowie im Internet unter <https://www.kloeckner.com/de/investoren/hauptversammlung.html> eine überblicksartige Darstellung nebst Erläuterungen zu den wesentlichen Inhalten des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder und deren etwaiger Anpassung. Auf der Homepage zu dieser Hauptversammlung unter <https://www.kloeckner.com/de/investoren/hauptversammlung.html> finden Sie außerdem eine Vergleichsversion zum derzeitigen Vergütungssystem 2021, der Sie die Änderungen im Einzelnen entnehmen können.

Im Falle eines das Vergütungssystem billigenden Beschlusses der Hauptversammlung soll das angepasste Vergütungssystem ab dem 1. Januar 2024 gelten.

Gestützt auf die Empfehlung seines Präsidiums als mit der Vorstandsvergütung befasstem Ausschuss schlägt der Aufsichtsrat vor, das unter Ziffer IV. der Einladung wiedergegebene Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der Klöckner & Co SE zu billigen.

II. Ergänzende Angaben zu Tagesordnungspunkt 4

Lebenslauf der Kandidatin für die Wahl zum Aufsichtsrat

Name **Dagmar Steinert**
Wohnort Mannheim
Geburtsjahr 1964
Geburtsort Freiburg im Breisgau
Nationalität Deutsche Staatsangehörige
Tätigkeit/Beruf Finanzvorständin der Rheinmetall AG

Ausbildung

Studium der Betriebswirtschaftslehre an der Universität zu Köln (Dipl.-Kffr.)
Steuerberaterin
Wirtschaftsprüferin

Beruflicher Werdegang

1993–2002 Tätigkeit bei verschiedenen Wirtschaftsprüfungsgesellschaften,
zuletzt PricewaterhouseCoopers
2003–2013 Rheinmetall AG
Leiterin Accounting
2013–2016 Fuchs Petrolub SE
Leiterin Investor Relations
2016–2022 Fuchs Petrolub SE
Finanzvorständin
Seit 2022 Rheinmetall AG
Finanzvorständin

Besondere Kenntnisse und Erfahrungen für die Aufsichtsrats Tätigkeit

Dagmar Steinert ist Finanzvorständin eines großen, international tätigen börsennotierten Konzerns und verfügt über langjährige Managementenerfahrung. Aufgrund dessen und als Steuerberaterin und Wirtschaftsprüferin hat sie u.a. besondere Kenntnisse und Erfahrungen in der Anwendung von Rechnungslegungsgrundsätzen und interner Kontroll- und Risikomanagementsysteme sowie in der Abschlussprüfung. Dies umfasst jeweils auch die Nachhaltigkeitsberichterstattung und deren Prüfung. Zudem war sie mehrere Jahre Mitglied des Aufsichtsrats und des Prüfungsausschusses eines großen, internationalen Technologiekonzerns.

Mitgliedschaft in gesetzlich zu bildenden inländischen Aufsichtsräten

Keine

Mitgliedschaften in vergleichbaren in- und ausländischen Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen

4iG Nyrt plc, Budapest/Ungarn, Mitglied des Aufsichtsrats

Weitere wesentliche Tätigkeiten

Keine

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 2023

Die Geschäftsentwicklung des Konzerns wurde im Geschäftsjahr 2023 im Wesentlichen von den makroökonomischen Auswirkungen der Zinserhöhungen und der restriktiveren Geldpolitik der Zentralbanken als Reaktion auf die hohen Inflationsraten beeinflusst. Die im Vergleich zu den USA weiterhin strukturell höheren Energie- und Rohstoffpreise in Europa belasteten dort zusätzlich das gesamtwirtschaftliche Umfeld und insbesondere die energieintensiven Industrien. Nachdem Stahl- und Metallpreise zu Beginn des Jahres anstiegen, korrigierten sich diese aufgrund einer verhaltenen Nachfrage auf dem Stahlmarkt im Laufe des Jahres deutlich, wodurch das operative Ergebnis des Konzerns im zweiten Halbjahr negativ beeinflusst wurde. Daraus resultierende Bestandsabschreibungen führten insgesamt zu einer Verminderung des Rohertrags des Geschäftsjahres 2023 im Vergleich zum Vorjahr, während die Rohertragsmarge leicht verbessert werden konnte. Die negativen Auswirkungen konnten durch ein konsequentes Net Working Capital-Management abgemildert werden. Zum Jahresende setzte wieder eine Stabilisierung ein und die Preise in den USA konnten deutlich zulegen.

Für weitergehende Ausführungen zur Geschäftsentwicklung von Klöckner & Co im Berichtsjahr wird auf den Lagebericht für das Geschäftsjahr 2023 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 abgegebenen gültigen 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 2022 und dessen Würdigung

Der Vergütungsbericht der Gesellschaft nach Maßgabe des § 162 AktG für das Geschäftsjahr 2022 wurde von der Hauptversammlung der Gesellschaft am 17. Mai 2023 mit einer Mehrheit von 91,65 % der abgegebenen gültigen Stimmen gebilligt. Trotz der erfreulichen Voten zu den Vergütungsberichten 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 Weiterentwicklung des Vergütungssystems für den Vorstand. Zuletzt hat er dies in seiner Sitzung im Dezember 2023 getan und plant, etwaige Änderungen des Vergütungssystems nach vertiefter Diskussion auf seiner Sitzung im März auf der Hauptversammlung 2024 den Aktionären zur Billigung vorzulegen.

Vergütungssysteme

Für ein besseres Verständnis und um eine bessere Nachvollziehbarkeit zu gewährleisten, wird noch einmal das aktuelle Vergütungssystem 2021 in seinen 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 unterjährigen Ein- oder Austritt des Vorstandsmitglieds wird das Fixum anteilig (pro rata temporis) gewährt.

Vergütungsbericht

- **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, ausbezahlt. 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 (einschließlich Gesundheit und Zufriedenheit), (4) Vielfalt/Diversität, (5) Innovationsfortschritt, (6) Nachfolgeplanung, (7) Berichterstattung und Kommunikation, (8) Reduzierung der CO₂e-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 „erfolgsbezogene variable Vergütung“).

Als weiterer Bestandteil der Vergütung neben der Ziel-Direktvergütung tritt der Altersvorsorgebeitrag hinzu, der in Höhe von 20 % bis 40 % des Fixums gewährt werden soll; ferner Nebenleistungen, die den Vorstandsmitgliedern in Höhe von maximal 10 % des Fixums gewährt werden. Insgesamt sind die Altersvorsorge- und Nebenleistungen somit auf bis zu 50 % des Fixums bzw. 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 S. 2 Nr. 1 AktG einen absoluten Euro-Wert für die maximale Höhe der in einem Geschäftsjahr gewährten Vergütung an ein Vorstandsmitglied fest (Maximalvergütung). Die festgelegte Maximalvergütung 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); VERGÜTUNGSSYSTEM 2016

Der Anwendungsbereich des neuen Vergütungssystems 2021 beschränkt sich gemäß den Übergangsregelungen von ARUG II und Kodex auf die nach seiner Festsetzung geschlossenen Anstellungsverträge (vgl. § 26j Abs. 1 EGAktG i. V. m. § 87 a Abs. 2 AktG; Begründung zu Ziffer G. des Kodex in der Fassung vom 16. Dezember 2019). Daher galt für den am 12. Mai 2021 bereits bestehenden Vorstandsvertrag von Guido Kerkhoff bis zum 31. August 2023 noch das vorherige Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Klöckner & Co SE (Vergütungssystem 2016 – siehe dazu unten).

Vergütungsbericht

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 jedoch bereits 2020 die damalige Neufassung des Kodex und entspricht dieser wie auch dem aktuellen Kodex; er berücksichtigt und erfüllt auch die Vorgaben des neuen Vergütungssystems 2021. Das gilt sowohl für den Anstellungsvertrag in der ab September 2023 geltenden Fassung gemäß der Verlängerungsvereinbarung als auch für die ursprüngliche, im Jahr 2020 abgeschlossene Fassung (obwohl das neue Vergütungssystem 2021 beim ursprünglichen Vertragsschluss noch nicht galt).

In Anbetracht dessen wird für die Zwecke dieses Vergütungsberichts 2023 von einer Darstellung des Vergütungssystems 2016 abgesehen. Für eine kurze Darstellung des Vergütungssystems 2016 wird auf den Vergütungsbericht 2022 verwiesen (https://www.kloeckner.com/dam/kco/files/de/publications/2023/Kloeckner_Co_Geschaeftsbericht_2022.pdf), 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>).

Berücksichtigung eines Beschlusses nach § 120 a Abs. 4 AktG

Die Hauptversammlung der Gesellschaft am 17. Mai 2023 hat den Vergütungsbericht 2022 mit einer Mehrheit von 91,65% der gültigen abgegebenen Stimmen gebilligt. Kritik bzw. kritische Fragen in Bezug auf den Vergütungsbericht 2022 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 2022 und dessen Würdigung“).

Vergütung im Geschäftsjahr 2023

GEGENWÄRTIGE MITGLIEDER / IM GESCHÄFTSJAHR 2022 AMTIERENDE MITGLIEDER

a) Beschreibung der Vergütungsstruktur

Konkret stellt sich die Vergütungsstruktur des im Berichtsjahr amtierenden Vorstands für das Berichtsjahr wie nachfolgend umrissen dar. Seit dem 1. August 2022 und damit im gesamten Berichtsjahr entsprechen alle bestehenden Vorstandsverträge dem Vergütungssystem 2021 (auch wenn dieses für den Vertrag von Guido Kerkhoff aufgrund des Bestandsschutzes erst ab dem 1. September 2023 gilt, siehe oben). 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 (bei unterjährigem Eintritt/Ausscheiden entsprechend anteilig) betrug für das gesamte Berichtsjahr für

- Guido Kerkhoff (Vorstandsvorsitzender seit 13. Mai 2021) 983.333 € (2022: 930.000 €),
- Dr. Oliver Falk 465.000 € (2022: 438.750 €),
- John Ganem 465.000 € (2022: 438.750 €),
- Bernhard Weiß (Vorstandsmitglied seit 1. Juni 2021) 420.000 € (2022: 406.000 €).

Plantantieme: Die variable jährliche (bei unterjährigem Eintritt/Ausscheiden entsprechend anteilig) Tantieme betrug für das gesamte Berichtsjahr als Plantantieme bei 100%iger Zielerreichung (maximal möglicher Zielerreichungsbetrag 200 %) für

- Guido Kerkhoff (Vorstandsvorsitzender) 1.460.000 € (2022: 1.380.000 €),
- Dr. Oliver Falk 690.000 € (2022: 637.500 €),
- John Ganem 690.000 € (2022: 637.500 €),
- Bernhard Weiß 600.000 € (2022: 580.000 €).

Die vorstehenden Zahlen zu Fixum und Plantantieme für das Berichtsjahr berücksichtigen für Guido Kerkhoff die unterjährige Gehaltsanpassung mit Wirkung zum 1. September 2023 anlässlich seiner Wiederbestellung (Erhöhung des Fixums von 930.000 € auf 1.090.000 € pro Jahr, Erhöhung der Plantantieme von 1.380.000 € auf 1.620.000 € pro Jahr).

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. 690.000 €) den Gegenwert von 740.000 USD, sofern dies jeweils der höhere Betrag ist. Diese wertsichernde Anpassung gilt entsprechend auch für die Obergrenze der Tantieme (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 (bei unterjährigem Eintritt/Ausscheiden entsprechend anteilig) für das gesamte Berichtsjahr (bestehend aus Fixum und Tantieme bei 100%iger Zielerreichung) betrug für

- Guido Kerkhoff (Vorstandsvorsitzender): 2.443.333 € (2022: 2.310.000 €),
- Dr. Oliver Falk: 1.155.000 € (2022: 1.076.250 €),
- John Ganem: 1.155.000 € (2022: 1.076.250 €),
- Bernhard Weiß: 1.020.000 € (2022: 986.000 €).

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

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

Die jeweiligen Aktienerbe 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.

Vergütungsbericht

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

Die Gesellschaft unterhält eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung für Organmitglieder und vergleichbare Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Konzerns (D&O-Versicherung), in die auch die Mitglieder des Vorstands einbezogen werden. Diese fällt nicht unter die Nebenleistungen im Sinne des Vergütungssystems 2021, da sie im Interesse der Gesellschaft liegt. Allerdings hat das Vorstandsmitglied den aktienrechtlich vorgegebenen Selbstbehalt zu tragen.

Altersvorsorge: Die Vorstandsmitglieder erhalten als Barkompensation für eine betriebliche Altersversorgung einen fixen Betrag pro Jahr (bei unterjährigem Eintritt/Ausscheiden entsprechend anteilig), den sie für die private Altersvorsorge (beitragsorientierter Versorgungsplan) zu verwenden haben; alternativ erfolgt auf Wunsch des Vorstandsmitglieds eine Altersvorsorgeleistung in gleicher Höhe in Form einer Zahlung der Gesellschaft an eine rückgedeckte Unterstützungskasse (Zahlung erfolgt in der Regel vorab zu Jahresbeginn). Diese Beträge stellen sich für die Vorstandsmitglieder wie folgt dar:

- Guido Kerkhoff (Vorstandsvorsitzender): 366.667 €
- Dr. Oliver Falk: 175.000 €
- John Ganem: US-Dollar-Äquivalent zu 175.000 €
- Bernhard Weiß: 100.000 €

Mit Wirksamwerden der Verlängerung der Anstellungsverträge von Dr. Oliver Falk und John Ganem zum 1. August 2022 wurde deren Altersvorsorge vollständig auf die vorgenannte Altersvorsorgesystematik umgestellt. Etwaige Verpflichtungen im Zusammenhang mit in der Vergangenheit gewährten und erdienten Altersversorgungsansprüchen bestehen grundsätzlich unabhängig davon fort. Dies betrifft im Fall des Essener Verbands z. B. etwaige zur Anwartschaft notwendige Kosten wie etwa Dienstzeitaufwand oder satzungsgemäße Anhebung.

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

Die vorstehenden Zahlen zur Altersvorsorge berücksichtigen für Guido Kerkhoff die unterjährige Gehaltsanpassung mit Wirkung zum 1. September 2023 anlässlich seiner Wiederbestellung (Erhöhung der Barkompensation für eine betriebliche Altersvorsorge von einem fixen Betrag in Höhe von 350.000 € auf 400.000 € pro Jahr).

b) Ziele 2023 und Zielerreichung

Die Festlegung der Ziele für die variable Vergütung sowie deren erdiente Höhe im Berichtsjahr (Tantieme 2023) unter Anwendung der vom Aufsichtsrat zuvor festgelegten Leistungskriterien anhand des Jahresabschlusses 2023 kann der nachfolgenden Beschreibung nebst darauffolgenden Tabellen entnommen werden. Die vereinbarten Ziele beziehen sich auf die Zahlen des Gesamtkonzerns vor IFRS 5 Anpassungen. Zu weiteren Details verweisen wir auf unsere Erläuterungen im Lagebericht Kapitel 2.4.

Für die variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2023 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 2023 erneut ein besonderer Fokus auf das EBITDA als zentrale Steuerungsgröße für den Unternehmenserfolg gelegt wurde. Auf diese finanziellen Ziele entfällt ein kalkulatorischer Anteil von insgesamt 80%: 50% auf das EBITDA und 30% auf den operativen Cashflow. Die Erreichung und Umsetzung nichtfinanzieller Ziele (Digitalisierung & Automatisierung, Reduktion von CO₂e-Emissionen, Leadership und Mitarbeiterzufriedenheit sowie Arbeitssicherheit) fließen im Geschäftsjahr 2023 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 Bestellungen (1,5%); definiert als Anzahl der über digitale Kanäle erhaltenen Bestellungen im Verhältnis zur Gesamtzahl der Bestellungen („Digital Orders“)
 - Anteil digitaler Angebote an Kunden (1,5%); definiert als Anzahl der digital erstellten Angebote im Verhältnis zur Gesamtzahl der Angebote („Digital Quotes“)
 - Effizienz der digitalen Bestellprozesse (2%); definiert als Anzahl der manuellen Korrekturen von über digitale Kanäle eingegangenen Bestellungen im Verhältnis zur Gesamtzahl der digitalen Bestellungen („Average changes processed via digital channels“)
- Nachhaltigkeit/Reduktion der CO₂e-Emissionen (5%); gemessen an der Reduktion der Scope-1- und Scope-2- Emissionen (entsprechend dem Greenhouse Gas Protocol; die Ziele orientieren sich am 1,5-Grad-Dekarbonisierungspfad im Rahmen der von der Science Based Target initiative [SBTi] als wissenschaftlich fundiert anerkannten CO₂-Net-Zero-Ziele der Klöckner & Co-Gruppe);

Vergütungsbericht

- Nachhaltigkeit/Leadership und Mitarbeiterzufriedenheit (5 %); gemessen anhand der Ergebnisse der jährlich stattfindenden Mitarbeiterbefragung, bei der nach einer Bewertungsskala von 1 (überhaupt nicht zutreffend) bis 5 (voll zutreffend) die folgenden Fragen durch die Belegschaft in die Bewertung einbezogen worden sind:

- (1) Ich habe Vertrauen, dass die Unternehmensleitung der Klöckner & Co SE (Guido Kerkhoff, Dr. Oliver Falk, John Ganem) das Unternehmen in die richtige Richtung führt.
- (2) Ich kenne die Strategie „Klöckner & Co 2025: Leveraging Strengths“ und ihre Elemente Customer Growth, Digitalization & Value Chain Automation, Operational Excellence und Leveraging Assets & Partner Network. Und ich weiß um die Bedeutung der Strategie für die Organisation, für die ich tätig bin.
- (3) Ich arbeite gerne hier.
- (4) Ich würde das Unternehmen als guten Arbeitgeber weiterempfehlen.

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

Zur Berechnung der Zielerreichung für die Einzelziele:

Bei den Einzelzielen gibt es keinen Cap (Obergrenze) oder Floor (Untergrenze), so dass bei diesen auch Zielerreichungsgrade von unter 0 % oder über 200 % möglich sind. 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 %): 293,1 Mio. €
- 0 %-Wert: 0 €
- 200 %-Wert: 586,3 Mio. €

Der Zielwert wurde aus dem Konzernbudget für das Geschäftsjahr 2023 abgeleitet, erhöht um die aus dem Erwerb von National Material of Mexico erwarteten Effekte pro rata temporis ab dem Vollzug der Transaktion am 1. August 2023. Als 0 %-Wert wurde 0 € festgelegt, so dass sich ein 200 %-Wert von 586,3 Mio. € ergibt.

- Cashflow aus betrieblicher Tätigkeit (operativer Cashflow):

- Zielwert (100 %): 336,5 Mio. €
- 0 %-Wert: 0 €
- 200 %-Wert: 673,1 Mio. €

Der Zielwert wurde aus dem Konzernbudget für das Geschäftsjahr 2023 abgeleitet, erhöht um die aus dem Erwerb von National Material of Mexico erwarteten Effekte pro rata temporis ab dem Vollzug der Transaktion am 1. August 2023. Als 0 %-Wert wurde 0 € festgelegt, so dass sich ein 200 %-Wert von 673,1 Mio. € ergibt.

- Strategie/Digitalisierung:

– Anteil digitaler Bestellungen:

- Zielwert (100 %): 48,8 %
- 0 %-Wert: 45,2 %
- 200 %-Wert: 52,4 %

Der Zielwert wurde aus der Konzernplanung für das Geschäftsjahr 2023 abgeleitet. Als 0 %-Wert wurde mit 45,2 % der Wert aus dem bei Festlegung der Ziele vorliegenden letzten Quartalsabschluss (Q3 2022) zugrunde gelegt; der 200 %-Wert von 52,4 % wurde sodann rechnerisch ermittelt.

– Anteil digitaler Angebote an Kunden:

- Zielwert (100 %): 16,1 %
- 0 %-Wert: 5,6 %
- 200 %-Wert: 26,6 %

Der Zielwert wurde aus der Konzernplanung für das Geschäftsjahr 2023 abgeleitet. Als 0 %-Wert wurde mit 16,1 % der Wert aus dem bei Festlegung der Ziele vorliegenden letzten Quartalsabschluss (Q3 2022) zugrunde gelegt; der 200 %-Wert von 26,6 % wurde sodann rechnerisch ermittelt.

– Effizienz der digitalen Bestellprozesse:

- Zielwert (100 %): 2,67
- 0 %-Wert: 4,01
- 200 %-Wert: 1,34

Der Zielwert wurde aus der Konzernplanung 2023 abgeleitet. Als 200 %-Wert wurde die Hälfte des 100 %-Zielwertes (gerundet) angesetzt; der 0 %-Wert von 4,01 wurde sodann rechnerisch ermittelt.

▪ Nachhaltigkeit

– Reduktion der CO₂e-Emissionen:

- Zielwert (100 %): 19,0 %
- 0 %-Wert: 0 %
- 200 %-Wert: 38,0 %

Der Zielwert wurde aus dem Zeitplan für die langfristige Reduktion der CO₂e-Emissionen abgeleitet. Als 0 %-Wert wurden 0 % angesetzt, da die Reduktion in prozentualer Veränderung ab dem Emissionswert für das Basisjahr 2019 (91,9 kt CO₂e, entsprechend dem Greenhouse Gas Protocol; die Ziele orientieren sich am 1,5-Grad-Dekarbonisierungspfad im Rahmen der von der Science Based Target initiative (SBTi) als wissenschaftlich fundiert anerkannten CO₂-Net-Zero-Ziele der Klöckner & Co-Gruppe) gemessen wird; der 200 %-Wert von 38 % wurde sodann rechnerisch ermittelt. Für die Berechnung der Zielerreichung werden die Werte der nichtfinanziellen Berichterstattung zu Grunde gelegt.

– Mitarbeiterzufriedenheit:

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

Der Zielwert wurde anhand der Bewertungsskala als angestrebter Grad der Mitarbeiterzufriedenheit sowie des Leaderships im Konzern festgelegt. Als 200 %-Wert wurde 4,9 angesetzt, da dieser Wert bei einer Skala von 5,0 und in Ansehung der Anzahl der Befragten als maximal zu erzielender Durchschnittswert angesehen wurde; der 0 %-Wert von 3,1 wurde sodann rechnerisch ermittelt.

– Unfallrate:

- Zielwert (100 %): 5,9
- 0 %-Wert: 8,85
- 200 %-Wert: 2,95

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 8,85 wurde sodann rechnerisch ermittelt. Für die Berechnung der Zielerreichung werden die Werte der nichtfinanziellen Berichterstattung zu Grunde gelegt.

Vergütungsbericht

Anhand dieser Zielgrößen wurden die Zielerreichungsquoten für die Einzelziele berechnet. Der Berechnung des Zielerreichungsgrades für die Ziele EBTIDA vor wesentlichen Sondereffekten, Cashflow aus betrieblicher Tätigkeit (operativer Cashflow) und Reduktion der CO₂-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 \% =

$$\frac{187,3 \text{ Mio. €}}{293,1 \text{ Mio. €}} = 63,9 \%$$

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

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

Beispiel: Anteil digitaler Bestellungen

$$\text{Zielerreichung in \%} = 1 - \frac{(48,7 - 48,8)}{(45,2 - 48,8)} = 96,9 \%$$

Zur Berechnung der Gesamtzielerreichung:

Die vereinbarten Ziele beziehen sich auf die Zahlen des Gesamtkonzerns vor IFRS 5 Anpassungen. Die Berechnung der Gesamtzielerreichung ergibt sich sodann aus der Summe der nach ihrem kalkulatorischen Anteil gewichteten Einzelzielerreichungswerte. Der maximal für 2023 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 ¹⁾			Kalkulatorischer Anteil
Zielerreichung	0 %	100 %	200 %	
Finanzielle Ziele				
EBITDA vor wesentlichen Sondereffekten	0 Mio. €	293,1 Mio. €	586,3 Mio. €	50 %
Operativer Cashflow	0 Mio. €	336,5 Mio. €	673,1 Mio. €	30 %
Nichtfinanzielle Ziele				
Digitalisierung: Anteil digitaler Bestellungen	45,2 %	48,8 %	52,4 %	1,5 %
Digitalisierung: Anteil digitaler Angebote an Kunden	5,6 %	16,1 %	26,6 %	1,5 %
Digitalisierung: Effizienz der digitalen Bestellprozesse	4,01	2,67	1,34	2,0 %
Reduktion der CO ₂ e-Emission	0,0 %	- 19,0 %	- 38,0 %	5,0 %
Mitarbeiterzufriedenheit/Leadership	3,1	4,0	4,9	5,0 %
Arbeitssicherheit: Unfälle mit Ausfallzeit (LTIF-Rate Gruppe)	8,85	5,90	2,95	5,0 %

1) Die vereinbarten Ziele beziehen sich auf die Zahlen des Gesamtkonzerns vor IFRS 5 Anpassungen

Für diese Ziele ergab sich für das Geschäftsjahr 2023 die folgende Zielerreichung:

Kriterium und Zielwert <i>(in T€)</i>	Zielwert ¹⁾	Anteilige Zielerreichung ¹⁾			Kalkulatorischer Anteil
		Relativer Anteil	Erreichter Wert	Zielerreichung	
Finanzielle Ziele					
EBITDA vor wesentlichen Sondereffekten	293.131	50,0 %	187.265	63,9 %	31,9 %
Operativer Cashflow	336.530	30,0 %	321.567	95,6 %	28,7 %
Nichtfinanzielle Ziele					
Digitalisierung: Anteil digitaler Bestellungen	48,8 %	1,5 %	48,7 %	96,9 %	1,5 %
Digitalisierung: Anteil digitaler Angebote an Kunden	16,1 %	1,5 %	24,1 %	175,9 %	2,6 %
Digitalisierung: Effizienz der digitalen Bestellprozesse	2,67	2,0 %	2,34	124,9 %	2,5 %
Reduktion der CO ₂ e-Emission	- 19,0 %	5,0 %	- 52,0 %	273,5 %	13,7 %
Mitarbeiterzufriedenheit/Leadership	4,0	5,0 %	3,98	98,1 %	4,9 %
Arbeitssicherheit: Unfälle mit Ausfallzeit (LTIF-Rate Gruppe)	5,9	5,0 %	5,7	106,8 %	5,3 %
Gesamt					91,1 %
Cap					-

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

<i>(in T€)</i>	Plantantieme	Zielerreichung	Erdiente Tantieme
Guido Kerkhoff, CEO	1.460	91,1 %	1.330
Dr. Oliver Falk, CFO	690	91,1 %	629
John Ganem, CEO Americas ¹⁾	690	91,1 %	629
Bernhard Weiß, CEO Europe (bis 30. September 2023)	450	91,1 %	410

1) Bei John Ganem wurde ausgehend von dem am 13. Februar 2024 verfügbaren Umrechnungskurs bei der Berechnung für das Berichtsjahr der vertraglich vereinbarte Euro-Betrag zugrunde gelegt. Der tatsächliche Betrag für die variable Vergütung kann sich aufgrund der vertraglich vereinbarten Wertsicherungsklausel zum Ausgleich von Währungsschwankungen erhöhen. Maßgeblich für die Auszahlung ist der zum Abschlusstag der Entgeltabrechnung verfügbare Wechselkurs; im Fall von wechsellkursbedingten Abweichungen zu den oben angegebenen Beträgen erfolgt eine Offenlegung der ausgezahlten Beträge im Vergütungsbericht für das nächste Geschäftsjahr.

Vergütungsbericht

c) Gewährte und geschuldete Vergütung nach § 162 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG 2023 (einschließlich relativer Anteile)

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

Die Angaben umfassen die im Berichtsjahr erdiente und ausbezahlte Festvergütung (d. h. Fixum, Nebenleistungen und Barkompensationen für Zwecke der Altersvorsorge, bei John Ganem zzgl. Zuzahlungen der US-amerikanischen Tochtergesellschaft für eine beitragsorientierte Altersvorsorge) sowie die im Berichtsjahr erdienten variablen Vergütungsbestandteile, auch wenn diese erst im laufenden Geschäftsjahr 2024 fällig und ausgezahlt werden (erdienungsorientierte Auslegung).

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

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, aufgrund der Umstellung der Altersvorsorge letztmals für das Geschäftsjahr 2022; weitere Angaben dazu erfolgen unter n)).

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG FÜR DEN VORSTAND IM JAHR 2023 GEMÄß § 162 ABS. 1 S. 2 NR. 1 AKTG¹⁾

(in T€)	Guido Kerkhoff, CEO				Dr. Oliver Falk, CFO			
	2022		2023		2022		2023	
	Betrag	Relativer Anteil	Betrag	Relativer Anteil	Betrag	Relativer Anteil	Betrag	Relativer Anteil
Erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile								
Fixum	930	29 %	983	37 %	439	30 %	465	36 %
Versorgungsbeitrag/-entgelt; Ausgleichszahlung für Zwecke der Altersvorsorge ⁴⁾	350	11 %	367	14 %	102	7 %	175	14 %
Nebenleistungen	13	0 %	13	0 %	13	1 %	9	1 %
Summe erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile	1.293	40 %	1.363	51 %	554	38 %	649	51 %
Erfolgsbezogene Vergütungsbestandteile								
Einjährige variable Vergütung (Tantieme) ^{2) 3)}	1.966	60 %	1.330	49 %	908	62 %	629	49 %
Gesamtvergütung i. S. v. § 162 AktG	3.259	100 %	2.693	100 %	1.462	100 %	1.278	100 %
Altersvorsorgeaufwendungen für leistungsorientierte Versorgungszusagen gemäß IFRS-Vorschriften ⁵⁾	-		-		63		-	

(in T€)	John Ganem, CEO Americas ⁶⁾⁷⁾				Bernhard Weiß, CEO Europe (bis 30. September 2023) ⁸⁾			
	2022		2023		2022		2023	
	Betrag	Relativer Anteil	Betrag	Relativer Anteil	Betrag	Relativer Anteil	Betrag	Relativer Anteil
Erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile								
Fixum	439	30 %	465	35 %	406	30 %	315	39 %
Versorgungsbeitrag/-entgelt; Ausgleichszahlung für Zwecke der Altersvorsorge ⁴⁾	87	6 %	183	14 %	97	7 %	75	9 %
Nebenleistungen	46	3 %	46	3 %	9	1 %	6	1 %
Summe erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile	572	39 %	695	52 %	512	38 %	396	49 %
Erfolgsbezogene Vergütungsbestandteile								
Einjährige variable Vergütung (Tantieme) ^{2) 3) 4)}	908	61 %	629	48 %	826	62 %	410	51 %
Gesamtvergütung i.S.v. § 162 AktG	1.480	100 %	1.324	100 %	1.338	100 %	806	100 %
Altersvorsorgeaufwendungen für leistungsorientierte Versorgungszusagen gemäß IFRS-Vorschriften ⁵⁾	-		-		-		-	

- 1) Erdiente Vergütung für die Vorstandstätigkeit im Berichtsjahr ohne Einbeziehung der im Berichtsjahr ausgezahlten, aber im vorangegangenen Geschäftsjahr erdienten variablen Vergütung für das vorangegangene Geschäftsjahr; eine Vergütung für die Wahrnehmung konzerninterner Mandate erfolgt nicht. Etwaige im Berichtsjahr zugesagte oder gewährte Abfindungen bzw. Leistungen im Zusammenhang mit der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit sind nicht aufgeführt, vgl. dazu unten o).
- 2) Variable Vergütung unterliegt der Pflicht zur teilweisen Verwendung zum Erwerb von Aktien der Gesellschaft als langfristige Vergütungskomponente (s. u. f)).
- 3) Bei John Ganem wurde ausgehend von dem am 13. Februar 2024 verfügbaren Umrechnungskurs bei der Berechnung für das Berichtsjahr der vertraglich vereinbarte Euro-Betrag zugrunde gelegt. Der tatsächliche Betrag für die variable Vergütung kann sich aufgrund der vertraglich vereinbarten Wertsicherungsklausel zum Ausgleich von Währungsschwankungen erhöhen. Maßgeblich für die Auszahlung ist der zum Abschlussstag der Entgeltabrechnung verfügbare Wechselkurs; im Fall von Wechselkursbedingten Abweichungen zu den oben angegebenen Beträgen erfolgt eine Offenlegung der ausgezahlten Beträge im Vergütungsbericht für das nächste Geschäftsjahr.
- 4) Die Altersvorsorge von Dr. Oliver Falk und John Ganem wurde im Rahmen der im Geschäftsjahr 2022 wirksam gewordenen Vertragsverlängerung vollständig auf eine beitragsorientierte Altersvorsorge umgestellt.
- 5) Angabe der Altersvorsorgeaufwendungen für leistungsorientierte Versorgungszusagen erfolgt zu Zwecken der Vergleichbarkeit (keine Angabe gemäß § 162 AktG); für weitere Angaben hierzu s. unter n).
- 6) John Ganem besitzt neben dem Anstellungsvertrag als Vorstandsmitglied der Klöckner & Co SE auch einen Anstellungsvertrag als CEO der US-amerikanischen Landesgesellschaft; hier besteht eine Anrechnungsregelung, weshalb die Darstellung einheitlich erfolgt.
- 7) Die abweichenden Angaben gegenüber dem Vergütungsbericht 2022 resultieren aus der Veränderung des Wechselkurses im Berichtsjahr zwischen Erstellung des Vergütungsberichts 2022 und Auszahlung der Tantieme: Für die Erstellung des Vergütungsberichts 2022 war aufgrund des seinerzeit verfügbaren Wechselkurses von einem Eingreifen der Wertsicherungsklausel auszugehen. Zum Abschlussstag der Entgeltabrechnung lag der Wechselkurs oberhalb des vertraglich vereinbarten Schwellenwertes, so dass die vertraglich vereinbarte Wertsicherungsklausel – anders als im Vergütungsbericht 2022 ausgewiesen – keine Anwendung fand (vgl. dazu auch die entsprechende Fn. im Vergütungsbericht 2022).
- 8) Die angegebene erdiente Vergütung für Bernhard Weiß für das Geschäftsjahr 2023 betrifft ausschließlich die Vergütung für erbrachte Vorstandstätigkeit bis zum 30. September 2023; die im Rahmen des Ausscheidens von Bernhard Weiß vereinbarten Leistungen sind dementsprechend in der Tabelle nicht berücksichtigt (vgl. dazu aber unten o)).

d) Vergütung 2023 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 Nr. 4.2.5 Abs. 3 des Kodex in der Fassung vom 7. Februar 2017 orientiert.

Vergütungsbericht

Gewährte Bezüge (in T€)	Guido Kerkhoff, CEO				Dr. Oliver Falk, CFO			
	2022	2023	2023 (Min.)	2023 (Max.)	2022	2023	2023 (Min.)	2023 (Max.)
Festvergütung	930	983	983	983	439	465	465	465
Nebenleistungen ¹⁾	363	380	380	380	116	184	184	184
Summe	1.293	1.363	1.363	1.363	555	649	649	649
Einjährige variable Vergütung	1.380	1.460	-	2.920	638	690	-	1.380
Mehrjährige variable Vergütung ²⁾	-	-	-	-	-	-	-	-
Summe	2.673	2.823	1.363	4.283	1.193	1.339	649	2.029
Versorgungsaufwand	-	-	-	-	63	-	-	-
Gesamtvergütung	2.673	2.823	1.363	4.283	1.256	1.339	649	2.029

Gewährte Bezüge (in T€)	John Ganem, CEO Americas ⁴⁾				Bernhard Weiß, CEO Europe (bis 30. September 2023)			
	2022	2023	2023 (Min.)	2023 (Max.)	2022	2023	2023 (Min.)	2023 (Max.)
Festvergütung	439	465	465	465	406	315	315	315
Nebenleistungen ¹⁾	135	231	231	231	105	81	81	81
Summe	574	696	696	696	511	396	396	396
Einjährige variable Vergütung ³⁾	638	690	-	1.380	580	450	-	900
Mehrjährige variable Vergütung ²⁾	-	-	-	-	-	-	-	-
Summe	1.212	1.386	696	2.076	1.091	846	396	1.296
Versorgungsaufwand	-	-	-	-	-	-	-	-
Gesamtvergütung	1.212	1.386	696	2.076	1.091	846	396	1.296

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 367 T€ (2022: 350 T€), Dr. Oliver Falk 175 T€ (2022: 102 T€), John Ganem 175 T€ (2021: 73 T€), Bernhard Weiß 75 T€ (2022: 97 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.

3) Bei John Ganem wurde ausgehend von dem am 13. Februar 2024 verfügbaren Umrechnungskurs bei der Berechnung für das Berichtsjahr der vertraglich vereinbarte Euro-Betrag zugrunde gelegt. Der tatsächliche Betrag für die variable Vergütung kann sich aufgrund der vertraglich vereinbarten Wertsicherungsklausel zum Ausgleich von Währungsschwankungen erhöhen. Maßgeblich für die Auszahlung ist der zum Abschluss der Entgeltabrechnung verfügbare Wechselkurs; im Fall von wechselkursbedingten Abweichungen zu den oben angegebenen Beträgen erfolgt eine Offenlegung der ausgezahlten Beträge im Vergütungsbericht für das nächste Geschäftsjahr.

4) Die abweichenden Angaben gegenüber dem Vergütungsbericht 2022 resultieren aus der Veränderung des Wechselkurses im Berichtsjahr zwischen Erstellung des Vergütungsberichts 2022 und Auszahlung der Tantieme: Für die Erstellung des Vergütungsberichts 2022 war aufgrund des seinerzeit verfügbaren Wechselkurses von einem Eingreifen der Wertsicherungsklausel auszugehen. Zum Abschluss der Entgeltabrechnung lag der Wechselkurs oberhalb des vertraglich vereinbarten Schwellenwertes, so dass die vertraglich vereinbarte Wertsicherungsklausel – anders als im Vergütungsbericht 2022 ausgewiesen – keine Anwendung fand (vgl dazu auch die entsprechende Fn. im Vergütungsbericht 2022).

Zufluss (in T€)	Guido Kerkhoff, CEO		Dr. Oliver Falk, CFO	
	2022	2023	2022	2023
Festvergütung	930	983	439	465
Nebenleistungen ¹⁾	363	380	116	184
Summe	1.293	1.363	555	649
Einjährige variable Vergütung	1.966	1.330	908	629
Mehrjährige variable Vergütung ²⁾	-	-	-	-
Summe	3.259	2.693	1.463	1.278
Versorgungsaufwand	-	-	63	-
Gesamtvergütung	3.259	2.693	1.526	1.278

Zufluss (in T€)	John Ganem, CEO Americas ⁴⁾		Bernhard Weiß, CEO Europe (bis 30. September 2023)	
	2022	2023	2022	2023
Festvergütung	439	465	406	315
Nebenleistungen ¹⁾	135	231	105	81
Summe	574	695	511	397
Einjährige variable Vergütung ³⁾	908	629	826	410
Mehrjährige variable Vergütung ²⁾	-	-	-	-
Summe	1.482	1.324	1.337	807
Versorgungsaufwand	-	-	-	-
Gesamtvergütung	1.482	1.324	1.337	807

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 367 T€ (2022: 350 T€), Dr. Oliver Falk 175 T€ (2022: 102 T€), John Ganem 175 T€ (2022: 73 T€), Bernhard Weiß 100 T€ (2022: 97 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 ausgehend von dem am 13. Februar 2024 verfügbaren Umrechnungskurs bei der Berechnung für das Berichtsjahr der vertraglich vereinbarte Euro-Betrag zugrunde gelegt. Der tatsächliche Betrag für die variable Vergütung kann sich aufgrund der vertraglich vereinbarten Wertsicherungsklausel zum Ausgleich von Währungsschwankungen erhöhen. Maßgeblich für die Auszahlung ist der zum Abschluss der Entgeltabrechnung verfügbare Wechselkurs; im Fall von wechsellkursbedingten Abweichungen zu den oben angegebenen Beträgen erfolgt eine Offenlegung der ausgezahlten Beträge im Vergütungsbericht für das nächste Geschäftsjahr.

4) Die abweichenden Angaben gegenüber dem Vergütungsbericht 2022 resultieren aus der Veränderung des Wechselkurses im Berichtsjahr zwischen Erstellung des Vergütungsberichts 2022 und Auszahlung der Tantieme: Für die Erstellung des Vergütungsberichts 2022 war aufgrund des seinerzeit verfügbaren Wechselkurses von einem Eingreifen der Wertsicherungsklausel auszugehen. Zum Abschluss der Entgeltabrechnung lag der Wechselkurs oberhalb des vertraglich vereinbarten Schwellenwertes, so dass die vertraglich vereinbarte Wertsicherungsklausel – anders als im Vergütungsbericht 2022 ausgewiesen – keine Anwendung fand (vgl. dazu auch die entsprechende Fn. im Vergütungsbericht 2022).

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. Es 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).

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 2023¹⁾

(in T€)	Guido Kerckhoff, CEO	Dr. Oliver Falk, CFO	John Ganem, CEO Americas	Bernhard Weiß, CEO Europa (bis 30.09.2023)
Erfolgsabhängige Vergütung brutto	1.330	629	629	410
Betrag Eigeninvestment	399	189	189	123
Betrag Eigeninvestment brutto ²⁾	797	377	377	246
Anteil Eigeninvestment brutto in ²⁾	60 %	60 %	60 %	60 %

1) Auf Basis der gewährten und geschuldeten Vergütung 2023 gemäß § 162 AktG (s.o. unter c)).

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

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

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

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

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

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

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

Vorstandsvergütung ¹⁾	2018–2019	2019–2020	2020–2021	2021–2022	2022–2023
Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands					
Guido Kerkhoff ²⁾	-	-	387 %	- 13 %	- 17 %
Dr. Oliver Falk	-	143 %	41 %	- 13 %	- 13 %
John Ganem	-	147 %	40 %	- 11 %	- 11 %
Bernhard Weiß ³⁾	-	-	-	65 %	17 %
Ehemalige Mitglieder des Vorstands					
Gisbert Rühl ⁴⁾	26 %	8 %	8 %	- 81 %	0 %
Bill Partalis ⁵⁾	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Ertragsentwicklung					
Jahresüberschuss der Klöckner & Co SE	- 613 %	94 %	3233 %	- 61 %	- 283 %
EBITDA vor wesentlichen Sondereffekten (Konzern)	- 46 %	- 10 %	664 %	- 51 %	- 55 %
Cashflow aus der betrieblichen Tätigkeit (Konzern)	240 %	- 21 %	- 290 %	232 %	- 21 %
Durchschnittliche Vergütung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Vollzeitäquivalenzbasis					
Senior Management weltweit (Level 1) ^{5), 6)}	- 18 %	15 %	- 2 %	- 5 %	1 %
Gesamtbelegschaft weltweit ⁶⁾	4 %	3 %	10 %	- 4 %	- 2 %

1) Gesamtvergütung i.S.v. § 162 Abs. 1 S. 1 AktG (für die Geschäftsjahre 2018 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. Er ist zum 30. September 2023 aus dem Vorstand ausgeschieden: Die zugrunde gelegte Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2023 umfasst sowohl die Vergütung für die Tätigkeit bis zu seinem Ausscheiden als auch die Leistungen im Zusammenhang mit der vorzeitigen Beendigung seiner Vorstandstätigkeit (vgl. dazu auch unten o)).

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, den Leistungen im Zusammenhang mit der vorzeitigen Beendigung seiner Vorstandstätigkeit (vgl. dazu die diesbezüglichen Ausführungen im Vergütungsbericht 2021) sowie aus der nach seinem Ausscheiden im Geschäftsjahr 2021 bezogenen Rentenzahlung. Insoweit weicht die Berechnungsweise ab von derjenigen in den Vergütungsberichten 2021 und 2022: Im Vergütungsbericht 2021 war für das Geschäftsjahr 2021 lediglich die Vorstandsvergütung bis zu seinem Ausscheiden in die Berechnung eingeflossen, im Vergütungsbericht 2022 die Vorstandsvergütung bis zu seinem Ausscheiden und die nach seinem Ausscheiden im Geschäftsjahr 2021 bezogene Rentenzahlung.

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

6) Bereinigt um Wechselkursschwankungen.

h) Gewährte oder zugesagte Aktien und Aktienoptionen

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

Vergütungsbericht

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 variabler Vergütungsbestandteile

Eine Rückforderung von variablen Vergütungsbestandteilen ist im Berichtsjahr nicht erfolgt.

j) Maximalvergütung

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

k) Abweichungen vom Vergütungssystem 2021

Im Berichtsjahr gab es keine Abweichungen von dem Vergütungssystem 2021, soweit es anwendbar war. Für die Vorgaben bezüglich der Maximalvergütung (siehe oben j) und der Relationen von Altersvorsorge- und Nebenleistungen zum Fixum (siehe oben e)) geht dies auch nochmals aus der nachstehenden Tabelle hervor:

VORGABEN GEMÄß VERGÜTUNGSSYSTEM 2021¹⁾

(in T€)	Guido Kerkhoff, CEO ²⁾	Dr. Oliver Falk, CFO	John Ganem, CEO Americas	Bernhard Weiß, CEO Europe (bis 30.09.2023) ³⁾
Maximalvergütung				
Maximalvergütung gemäß Vergütungskonzept 2021	6.400	2.200	2.200	1.650
Gesamtvergütung 2023	2.694	1.278	1.324	807
Relationen Bestandteile erfolgsunabhängige Vergütung 2023³⁾				
Verhältnis Nebenleistungen – Fixum in (Vorgabe: max. 10 %)	1,34 %	1,91 %	9,94 %	2,06 %
Verhältnis Altersvorsorge – Fixum in (Vorgabe: 20 bis 40 % ⁴⁾)	37,29 %	37,63 %	39,46 %	23,81 %

1) Vorgaben des Vergütungssystems 2021 im Berichtsjahr vollständig auf Dr. Oliver Falk und John Ganem sowie zeitanteilig auf Guido Kerkhoff (ab 1. September 2023) und Bernhard Weiß (bis 30. September 2023) anwendbar.

2) Vergütungssystem 2021 für Guido Kerkhoff nur zeitanteilig anwendbar, Angabe erfolgt freiwillig für das Gesamtjahr.

3) Maximalvergütung bei Bernhard Weiß zeitanteilig berechnet bis zum 30. September 2023 (Maximalvergütung ordentliches Vorstandsmitglied Gesamtjahr: 2.200.000 €); die Gesamtvergütung 2023 bezieht sich auf die bis zum 30. September 2023 erdiente Vergütung (d. h. ohne Abfindungsleistungen).

4) Die Altersvorsorge erfolgt bei Guido Kerkhoff, Dr. Oliver Falk, John Ganem und Bernhard Weiß im Berichtsjahr 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).

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

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

l) Drittzwendungen; 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.

Wie schon unter a) dargestellt, erhalten die amtierenden Vorstandsmitglieder derzeit (und erhielten im Berichtsjahr) gemäß ihren Anstellungsverträgen ausschließlich Beträge zur privaten Altersvorsorge (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).

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

(in €)	Stichtag	Barwert ²⁾	Service Costs 2023 ²⁾
Dr. Oliver Falk	31.12.2023	4.622.226	-
John Ganem	31.12.2023	2.167.033	-

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

2) Wert gemäß IFRS.

Die „Alt-Zusagen“ für das Vorstandsmitglied Dr. Oliver Falk aus der Zeit vor der Umstellung der Altersvorsorge umfassen eine leistungsorientierte Versorgungszusage nach den Regeln des Essener Verbands. Im Fall des Vorstandsmitglieds John Ganem galten vergleichbare leistungsorientierte Versorgungszusagen entsprechend den für ihn vor seiner Bestellung zum Mitglied des Vorstands maßgeblichen Regelungen der US-amerikanischen Tochtergesellschaft, die ebenfalls eine lebenslange Rente vorsehen. Vor dem Hintergrund der Umstellung der Altersvorsorge im Geschäftsjahr 2022 sind im Berichtsjahr keine Service Costs angefallen.

Vergütungsbericht

Etwaige Verpflichtungen im Zusammenhang mit in der Vergangenheit gewährten und erdienten Altersversorgungsansprüchen bestehen grundsätzlich unabhängig davon fort. Dies betrifft im Fall des Essener Verbands z. B. etwaige zur Anwartschaft notwendige Kosten wie etwa Dienstzeitaufwand oder satzungsgemäße Anhebung.

o) Zusagen und Leistungen im Zusammenhang mit der Beendigung der Vorstandstätigkeit im Berichtsjahr (betrifft ausschließlich Bernhard Weiß)

Das für das operative Europa-Geschäft (EU-Europa) zuständige Vorstandsmitglied Bernhard Weiß ist durch einvernehmliche Aufhebung seines ursprünglich bis zum 31. Mai 2024 laufenden Dienstvertrags zum Ablauf des 30. Septembers 2023 ausgeschieden. In diesem Zusammenhang wurden folgende Leistungen der Gesellschaft vereinbart:

Das Fixum wurde bis zum Ausscheiden regulär anteilig ausbezahlt. Gleiches gilt für die Leistungen zur Altersversorgung. Die anteilige Tantieme für die Zeit bis zum Ausscheiden von Bernhard Weiß wird gemäß dem Anstellungsvertrag auf Basis der Zielerreichung regulär berechnet und ausgezahlt und ist entsprechend als variable Vergütung für das Berichtsjahr ausgewiesen (s. o. unter c)); ebenso bleibt die Verpflichtung zum Eigeninvestment hierfür bestehen.

Für die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags (d. h. für den Zeitraum vom 1. Oktober 2023 bis zum 31. Mai 2024) erhielt Bernhard Weiß eine Abfindung i.H.v. insgesamt 746.666,67 €. Dabei wurden die vertraglichen Beträge für Fixum, Altersversorgungsleistungen und Tantieme bis zum regulären Vertragsende am 31. Mai 2024 zugrunde gelegt. Für die Tantieme wurde auf die Plantantieme, also eine 100%-Zielerreichung abgestellt und es besteht keine Verpflichtung zum Eigeninvestment. Bezüglich der Altersversorgung hatte Bernhard Weiß zu einer Zahlung an eine rückgedeckte Unterstützungskasse optiert; die Gesellschaft hatte daher den Gesamtbetrag für das Berichtsjahr bereits zu Jahresbeginn gezahlt. Die Altersversorgungsleistungen für den Zeitraum vom 1. Oktober 2023 bis zum 31. Dezember 2023 wurden deshalb insoweit mit dem Abfindungsanspruch verrechnet. Der übrige Teil der Abfindung wurde am 31. Januar 2024 ausgezahlt. Zudem darf Bernhard Weiß seinen Dienstwagen noch bis zum 31. Dezember 2024 nutzen (geldwerter Vorteil in Höhe von insgesamt 7.035,00 €).

FRÜHERE VORSTANDSMITGLIEDER

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

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG FÜR FRÜHERE VORSTANDSMITGLIEDER IM GESCHÄFTSJAHR 2023 GEMÄß § 162 AKTG

(in T€)	Bill Partalis, CEO Americas (bis 31. Dezember 2017)		Gisbert Rühl, CEO (bis 12. Mai 2021)		Bernhard Weiss (bis 30. September 2023)	
	Betrag	Relativer Anteil	Betrag	Relativer Anteil	Betrag	Relativer Anteil
Ruhegelder / Pensionen	103	100 %	610	100 %	-	0 %
Abfindungen	-	-	-	-	754	100 %

Im Berichtsjahr wurden an sonstige frühere Mitglieder des Vorstands Gesamtbezüge in Höhe von 137 T€ ausgezahlt (2022: 137 T€). Die Rückstellungen für Pensionsverpflichtungen gegenüber früheren Mitgliedern des Vorstands und ihren Hinterbliebenen nach IFRS belaufen sich auf 21.377 T€ (2022: 20.001 T€).

Änderungen in der Vorstandsvergütung im Berichtsjahr

Mit Wirkung zum 1. September 2023 wurde die Bestellung von Guido Kerkhoff als Vorstandsvorsitzender und sein Anstellungsvertrag um weitere drei Jahre verlängert. Mit der Verlängerung erfolgte auch eine Anpassung der Vergütung.

Vor dem Hintergrund der gestiegenen Bedeutung des Segments Americas und nicht zuletzt auch der dort getätigten Akquisitionen hat der Aufsichtsrat die derzeitige Vergütung von John Ganem einer vertieften Horizontalüberprüfung unterzogen. Dabei wurde insbesondere der US-Markt bzw. mit Klöckner vergleichbare Unternehmen in Nordamerika betrachtet, da John Ganem seinen ausschließlichen Lebensmittelpunkt in den USA hat. Auf Basis der vorgenannten Analyse hat der Aufsichtsrat beschlossen, die Vergütung für John Ganem ab dem Jahr 2024 zu erhöhen (aufschiebend bedingt auf die Billigung des angepassten Vergütungssystems durch die Hauptversammlung – siehe dazu sogleich).

Die beabsichtigte Erhöhung der Vergütung von John Ganem erfordert eine Anpassung der bisherigen Maximalvergütungsbeträge in dem Vergütungssystem 2021. Allerdings handelt es sich, wie bereits unter j) ausgeführt, bei der Maximalvergütung nicht um die vom Aufsichtsrat angestrebte Vergütungshöhe, sondern lediglich um eine absolute Obergrenze der unter dem Vergütungssystem erreichbaren Gesamtjahresvergütung. Der Aufsichtsrat beabsichtigt, das angepasste Vergütungssystem für den Vorstand nach eingehender Diskussion in der Aufsichtsratssitzung im März 2024 der ordentlichen Hauptversammlung 2024 zur Billigung vorzulegen.

Die vorgenannte Anpassung bzw. Erhöhung der Vorstandsvergütung wurde 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 2024

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 2024 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. Die Vergleichsgruppe im SDAX® sowie die internationalen Vergleichsunternehmen werden regelmäßig durch den Aufsichtsrat überprüft und die Vergleichsgruppe im SDAX® wurde erstmals seit Einführung des Vergütungssystems 2021 im September 2023 angepasst. Die Angemessenheitsprüfung erfolgte bereits unter Heranziehung der neu festgelegten Vergleichsgruppe. Ferner wurde ein Vertikalvergleich mit der Vergütung des oberen Führungskreises (Management-Level 1) und der Konzernbelegschaft insgesamt (jeweils weltweit) durchgeführt.

Vergütungsbericht

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 2024

Für das Geschäftsjahr 2024 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. Bei Durchführung der beabsichtigten Veräußerung des Distributionsgeschäfts in Frankreich, dem Vereinigten Königreich, den Niederlanden und Belgien erfolgt eine Anpassung der Zielwerte anhand von ebenfalls im Dezember 2023 durch den Aufsichtsrat festgelegten, unter Einbeziehung der erwarteten Effekte einer Veräußerung angepassten, Zielwerten (pro rata temporis ab Vollzug der Transaktion im Geschäftsjahr 2024).

a) Finanzielle Ziele

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

b) Nichtfinanzielle Ziele

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

Bezüglich der strategischen Komponente steht wieder die Digitalisierung im Vordergrund: Als Zielgrößen wurden hier mit einem kalkulatorischen Anteil von je 1,5 % der zu erzielende Anteil digitaler Bestellungen („Digital Orders“, definiert als Anzahl der über digitale Kanäle erhaltenen Bestellungen im Verhältnis zur Gesamtzahl der Bestellungen) sowie der zu erzielende Anteil digitaler Angebote an Kunden („Digital Quotes“, definiert als Anzahl der digital erstellten Angebote im Verhältnis zur Gesamtzahl der Angebote) festgelegt. Hinzu kommt mit einem kalkulatorischen Anteil von 2 % die Effizienz der digitalen Bestellprozesse („Average changes to all online orders“, definiert als Anzahl der manuellen Korrekturen von über digitale Kanäle eingegangenen Bestellungen im Verhältnis zur Gesamtzahl der digitalen Bestellungen). Unter dem Aspekt Nachhaltigkeit (Umwelt, Soziales und Unternehmensführung, ESG) wurden analog zum Vorjahr die zwei weiteren Schwerpunkte gesetzt: Zum einen wurde der zum Umweltschutz, aber auch zur Strategie gehörende Aspekt der Reduktion der CO₂-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 CO₂-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 2024

Der Aufsichtsrat setzte ferner in seiner Dezembersitzung im Berichtsjahr die Ziel-Direktvergütung und die Ziel-Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2024 fest, wie nachfolgend dargestellt. Für die Angabe zu Altersvorsorge- und Nebenleistungen bediente er sich dabei angemessener Schätzwerte – die tatsächlichen Werte für das Geschäftsjahr 2024 können daher insoweit abweichen. Für die Zielvergütung von John Ganem ergibt sich die Besonderheit, dass die im Dezember 2023 vom Aufsichtsrat beschlossene und mit John Ganem vereinbarte Anhebung der Vergütung (Fixum, Tantieme und Altersvorsorge) zum 1. Januar 2024 nur wirksam wird, wenn die Hauptversammlung 2024 einem geänderten Vergütungssystem für den Vorstand mit einer entsprechend angepassten Maximalvergütung zustimmt. Daher sind für John Ganem zwei Zielvergütungen für das Geschäftsjahr 2024 ausgewiesen – je nachdem, ob die vorgenannte Anhebung der Vergütung wirksam wird.

ZIELVERGÜTUNG FÜR DEN VORSTAND FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2024¹⁾

(in T€)	Guido Kerkhoff		Dr. Oliver Falk	
	2023	2024	2023	2024
Fixum ²⁾	983	1.090	465	465
Einjährige variable Vergütung (Tantieme) ²⁾	1.460	1.620	690	690
Ziel-Direktvergütung	2.443	2.710	1.155	1.155
Nebenleistungen	13	16	9	9
Altersvorsorgeleistungen (Pensionszusagen, Barkompensationen, sonstige Beitragsleistungen) ²⁾	367	400	175	175
Ziel-Gesamtvergütung	2.823	3.126	1.339	1.339

(in T€)	John Ganem		
	2023	2024 (aktuell) ³⁾	2024 (neu) ³⁾
Fixum ²⁾	465	465	698
Einjährige variable Vergütung (Tantieme) ²⁾	690	690	1.035
Ziel-Direktvergütung	1.155	1.155	1.733
Nebenleistungen	47	47	47
Altersvorsorgeleistungen (Pensionszusagen, Barkompensationen, sonstige Beitragsleistungen) ²⁾	175	184	272
Ziel-Gesamtvergütung	1.377	1.386	2.052

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 folgenden Geschäftsjahren. Die Beträge für 2023 berücksichtigen bei Guido Kerkhoff bereits die Anpassung der Bezüge ab September 2023; bei John Ganem steht die Zielvergütung „2024(neu)“ unter der Bedingung, dass die Hauptversammlung dem geänderten Vergütungssystem für den Vorstand zustimmt, andernfalls gilt die Zielvergütung „2024(aktuell)“.

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

Die Vorgaben zu den relativen Anteilen von fester und variabler Vergütung in Bezug auf die Ziel-Direktvergütung für das Geschäftsjahr 2024 (40/60 – wobei Nebenleistungen und Altersvorsorgeleistungen unberücksichtigt bleiben) sind eingehalten, ebenso diejenigen zur Höhe der Altersvorsorgeleistungen und Nebenleistungen im Verhältnis zum Fixum (Altersvorsorgeleistungen: 20% bis 40%; Nebenleistungen: maximal 10%).

Aufsichtsratsvergütung

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

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

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

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

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

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

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

Berücksichtigung eines Beschlusses nach § 120 a Abs. 4 AktG

Die Hauptversammlung der Gesellschaft am 17. Mai 2023 hat den Vergütungsbericht 2022 mit einer Mehrheit von 91,65 % 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 2023

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG (EINSCHLIEßLICH RELATIVER ANTEILE)

Nachfolgend wird individualisiert aufgliedert die im Berichtsjahr erdiente Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder, die nach Ablauf der ordentlichen Hauptversammlung im Jahr 2024 fällig wird, dargestellt.

Für die jeweiligen Mitgliedschaften in den Aufsichtsratsausschüssen im Geschäftsjahr 2023 wird auf die Erklärung zur Unternehmensführung (dort unter „Ausschüsse des Aufsichtsrats“) im Geschäftsbericht 2023 (siehe hierzu Seite 93) verwiesen. Die Sitzungsteilnahmen können dem Bericht des Aufsichtsrats entnommen werden (siehe hierzu Seite 13).

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 2023 GEMÄß § 162 ABS. 1 S. 2 NR. 1 AKTG¹⁾²⁾

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

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

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

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS 2022 GEMÄß § 162 ABS. 1 S. 2 NR. 1 AKTG¹⁾²⁾

(in €)	Basisvergütung (Festvergütung)	in % der Gesamtvergütung	Sitzungsgelder (Festvergütung) ³⁾	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
Gesamtaufichtsrat	330.000	66	171.000	34	501.000

1) Erdiente Vergütung für die Aufsichtsrats Tätigkeit im Geschäftsjahr 2022 (Auszahlung nach der ordentlichen Hauptversammlung im Geschäftsjahr 2023) ohne Einbeziehung der im Geschäftsjahr 2022 ausgezahlten und im vorangegangenen Geschäftsjahr erdienten Vergütung.

2) Vergütung wurde zzgl. etwaig abzuführender Umsatzsteuer in Deutschland ausgezahlt bzw. die Umsatzsteuer wurde von der Gesellschaft erstattet; bei Dr. Ralph Heck wurde eine etwaig 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.

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 2023 auf 647.000 € (2022: 501.000 €).

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

Eine Vergütung in Aktien oder Aktienoptionen erfolgt nicht. 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, Auslagensatz) nicht notwendig. Aus dem gleichen Grund erübrigt sich eine Darstellung der Anwendung etwaiger Leistungskriterien. Das System der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder über (feste) Basisvergütung und Sitzungsgelder mit entsprechenden Aufschlägen für Vorsitzende und deren Stellvertreter entspricht der weitgehenden Marktpraxis vergleichbarer Unternehmen in Deutschland. Die Vergütung zielt darauf, die Aufsichtsratsmitglieder für die sorgfältige und gewissenhafte Wahrnehmung der Überwachung der Geschäftsleitung angemessen zu vergüten und geeignete Kandidaten für das Amt des Aufsichtsratsmitglieds zu gewinnen und zu halten. Sie trägt auf diese Weise zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft bei.

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

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

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

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

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

Aufsichtsratsvergütung ¹⁾	2018–2019	2019–2020	2020–2021	2021–2022	2022–2023
Gegenwärtige Mitglieder des Aufsichtsrats					
Prof. Dr. Dieter H. Vogel (Vorsitzender)	20 %	– 13 %	– 3 %	10 %	28 %
Dr. Ralph Heck (stellv. Vorsitzender) – seit dem 16. Mai 2018	60 %	– 8 %	0 %	10 %	26 %
Prof. Dr. Tobias Kollmann	13 %	– 4 %	– 4 %	8 %	31 %
Prof. Dr. E.h. Friedhelm Loh	20 %	– 10 %	0 %	4 %	36 %
Ute Wolf (Vorsitzende des Prüfungsausschusses)	15 %	– 8 %	– 2 %	5 %	29 %
Uwe Röhrhoff – stellv. Vorsitzender vom 12. Mai 2017 bis zum 16. Mai 2018; ordentliches Mitglied seit dem 12. Mai 2021	– 100 %	-	-	60 %	29 %
Ertragsentwicklung					
Jahresüberschuss der Klöckner & Co SE	– 613 %	94 %	3233 %	– 61 %	– 283 %
EBITDA vor wesentlichen Sondereffekten (Konzern)	– 46 %	– 10 %	664 %	– 51 %	– 55 %
Cashflow aus operativer Tätigkeit (Konzern)	240 %	– 21 %	– 290 %	232 %	– 21 %
Durchschnittliche Vergütung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Vollzeitäquivalenzbasis					
Senior Management weltweit (Level 1) ^{2), 3)}	– 18 %	15 %	– 2 %	– 5 %	1 %
Gesamtbelegschaft weltweit ³⁾	4 %	3 %	10 %	– 4 %	– 2 %

1) Gesamtvergütung i.S.v. § 162 Abs. 1 S. 1 AktG (für die Geschäftsjahre 2018 bis 2020 pro forma berechnet).

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

3) Bereinigt um Wechselkursschwankungen.

Duisburg, 5. März 2024

Klöckner & Co SE

STELLVERTRETEND FÜR DEN AUFSICHTSRAT

Prof. Dr. Dieter H. Vogel

VORSITZENDER DES AUFSICHTSRATS

DER VORSTAND

Guido Kerkhoff

VORSITZENDER DES VORSTANDS

(CEO)

Dr. Oliver Falk

MITGLIED DES VORSTANDS

(CFO)

John Ganem

MITGLIED DES VORSTANDS

(CEO AMERICAS)

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

An die Klöckner & Co SE, Duisburg,

Vermerk über die Prüfung des Vergütungsberichts

Wir haben den zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der Klöckner & Co SE, Duisburg für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2023 bis zum 31. Dezember 2023 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

VERANTWORTUNG DER GESETZLICHEN VERTRETER UND DES AUFSICHTSRATS

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat der Klöckner & Co SE sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind auch verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

VERANTWORTUNG DES WIRTSCHAFTSPRÜFERS

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

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

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

PRÜFUNGSURTEIL

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2023 bis zum 31. Dezember 2023 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.

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

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

VERWENDUNGSBESCHRÄNKUNG

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

Düsseldorf, 5. März 2024

PricewaterhouseCoopers GmbH

WIRTSCHAFTSPRÜFUNGSGESELLSCHAFT

Antje Schlotter

WIRTSCHAFTSPRÜFERIN

ppa. Verena Polzer

WIRTSCHAFTSPRÜFERIN

IV. Ergänzende Angaben zu Tagesordnungspunkt 7

Überblick über die beabsichtigten Änderungen des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands

Das bisherige Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands („Vergütungssystem 2021“) wurde der Hauptversammlung am 12. Mai 2021 vorgelegt und von dieser mit 71,2 % gebilligt. Der Aufsichtsrat der Klöckner & Co SE überprüft das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands regelmäßig.

Nach Ansicht des Aufsichtsrats hat sich das grundlegende Konzept des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands bewährt und bedarf keiner Anpassung. Das gilt insbesondere in Bezug auf die klare und dadurch zugleich transparente sowie für die Aktionäre gut nachvollziehbare Struktur. Aus Sicht des Aufsichtsrats ist lediglich eine punktuelle Anpassung des Vergütungssystems in Bezug auf die Maximalvergütung angezeigt. Ein Bedürfnis für weitere wesentliche Änderungen des Vergütungssystems 2021 besteht derzeit nicht. Anlässlich der vorgenannten Anpassung sollen aber verschiedene redaktionelle Änderungen sowie Aktualisierungen des Vergütungssystems 2021 erfolgen. Dies umfasst auch zusätzliche Erläuterungen in Bezug auf von Aktionären vorgetragene Kritikpunkte an dem Vergütungssystem 2021.

Die nachfolgende Übersicht gibt einen Überblick über die wesentlichen beabsichtigten Anpassungen sowie zu weiteren (unverändert gebliebenen) wesentlichen Elementen des Vergütungssystems – jeweils nebst einer Erläuterung zum Hintergrund, warum eine Anpassung erfolgt ist bzw. die bisherige Regelung beibehalten wird. Für die Einzelheiten sowie die weiteren redaktionellen Anpassungen wird auf das in der Einladung zur Hauptversammlung 2024 enthaltene und auch auf der Homepage zur Hauptversammlung 2024 abrufbare angepasste Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands („Vergütungssystem 2024“) sowie auf die ebenfalls auf der Homepage zur Hauptversammlung 2024 abrufbare Vergleichsversion zum derzeitigen Vergütungssystem 2021 verwiesen.

Das Vergütungssystem 2024 wurde vom Aufsichtsrat der Klöckner & Co SE am 5. März 2024 auf Empfehlung seines Präsidiums (in seiner Eigenschaft als für die Vorstandsvergütung zuständigem Personalausschuss) beschlossen und wird der ordentlichen Hauptversammlung am 23. Mai 2024 zur Billigung vorgelegt. Es soll im Fall der Billigung durch die Hauptversammlung ab dem 1. Januar 2024 gelten.

Maximalvergütung (Anpassung)

Derzeitige Ausgestaltung:

Maximalvergütungen (Gesamtjahresvergütung):

- Vorstandsvorsitzender: EUR 6.400.000
- Stellvertretender Vorstandsvorsitzender: EUR 4.000.000
- Ordentliches Vorstandsmitglied: EUR 2.200.000

Anpassung:

Anhebung der Maximalvergütungen (Gesamtjahresvergütung), wie folgt:

- Vorstandsvorsitzender: EUR 6.400.000 (unverändert/keine Anhebung)
- Stellvertretender Vorstandsvorsitzender: EUR 5.000.000
- Ordentliches Vorstandsmitglied: EUR 3.500.000

Hintergrund:

Die bisherigen Beträge für die Maximalvergütung waren Anfang 2021 basierend auf den damaligen Vergütungen festgelegt worden. Zwischenzeitlich hat sich insbesondere die Vergütungsobergrenze für ordentliche Vorstandsmitglieder von EUR 2,2 Mio. aus Sicht des Aufsichtsrats als anpassungsbedürftig herausgestellt.

Die gewählte Maximalvergütung soll dem Aufsichtsrat in einem vorgegebenen Rahmen die Möglichkeit geben, flexibel auf eine sich ändernde wirtschaftliche Lage des Unternehmens sowie auf ein sich wandelndes Markt- und Wettbewerbsumfeld reagieren und weiterhin eine wettbewerbsfähige Vorstandsvergütung anbieten zu können. So ist insbesondere das Segment Kloeckner Americas nicht zuletzt aufgrund der dort getätigten Akquisitionen und Investitionen stark gewachsen und bekommt zukünftig eine stärkere Bedeutung für den Gesamtkonzern. Aufgrund der erreichten Unternehmensgröße und des diversifizierten Geschäfts ist die diesbezügliche Leitungstätigkeit deutlich komplexer geworden. Eine vertiefte Horizontalüberprüfung ergab zudem, dass der US-Markt bzw. mit Klöckner vergleichbare Unternehmen in Nordamerika höhere Vergütungen leisten. Um den gestiegenen Anforderungen und dem Vergütungsunterschied gerecht werden zu können, sollen auch für Vorstände mit einem Lebensmittelpunkt in den USA marktgerechte Vergütungen gezahlt werden können.

Bei der gewählten Maximalvergütung wurde zudem ein angemessener Spielraum berücksichtigt, um während der Laufzeit des Vergütungssystems 2024 flexibel auf Marktveränderungen sowie derzeit nicht voraussehbare Situationen reagieren zu können. Unter Berücksichtigung dieses zusätzlichen Spielraums sowie des Vergütungsverhältnisses innerhalb des Vorstands soll die festgelegte Maximalvergütung für den stellvertretenden Vorsitzenden des Vorstands auf EUR 5,0 Mio. pro Jahr und für die übrigen Vorstandsmitglieder auf EUR 3,5 Mio. pro Jahr angepasst werden, die Maximalvergütung für den Vorsitzenden des Vorstands soll unverändert EUR 6,4 Mio. pro Jahr betragen.

Es handelt sich bei den o.g. Beträgen nicht um die vom Aufsichtsrat angestrebte Vergütungshöhe, sondern lediglich um eine absolute Obergrenze der erreichbaren Gesamtjahresvergütung. Insoweit ist die Maximalvergütung deutlich von der Ziel-Gesamtvergütung zu unterscheiden.

Höhe Altersvorsorge und Nebenleistung (unverändert)Derzeitige Ausgestaltung:

Altersvorsorge: Maximal 40 % des Fixums

Nebenleistungen: Maximal 10 % des Fixums

Keine AnpassungHintergrund:

Die bestehenden Begrenzungen von maximal 10 % des Fixums für Nebenleistungen sowie von 20 % bis maximal 40 % des Fixums für Altersvorsorgeleistungen sind aus Sicht des Aufsichtsrats nach wie vor angemessen. Sie sollen daher unverändert bestehen bleiben.

Variable Vergütung (unverändert)Derzeitige Ausgestaltung:

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.

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).

Keine AnpassungHintergrund:

Die Regelungen des Vergütungssystems zur variablen Vergütung sind aus Sicht des Aufsichtsrats nach wie vor angemessen und sinnvoll. Insbesondere ermöglichen die gemäß dem Vergütungssystem zur Verfügung stehenden Ziele es, auch nachhaltigkeitsbezogene Aspekte (einschließlich ESG-Kriterien) und strategische Überlegungen hinreichend zu berücksichtigen.

Über die Festlegung von „Meilensteinen“ können zudem mehrjährig verknüpfte Ziele gesetzt und so schon im Rahmen der einjährigen variablen Vergütung mittel- und/oder langfristig wirkende Ziele gesetzt werden (z. B. im Rahmen von Mehrjahresplänen für Digitalisierungs- und Nachhaltigkeitsziele). Somit ermöglicht die Zielsetzung für die jährliche Tantieme eine ausgewogene Kombination von kurzfristigen und langfristigen Komponenten.

Langfristige variable Vergütung i.S.e. LTI; Share Ownership (unverändert)Derzeitige Ausgestaltung:

Es besteht pauschal für 30 % der jährlichen Brutto-Tantieme eine Pflicht zum Erwerb von Klöckner-Aktien (Eigeninvestment). Unter Zugrundelegung einer Abgabenlast von 50 % entspricht das somit 60 % der jährlichen Netto-Tantieme. Für die im Rahmen des Eigeninvestments erworbenen Aktien gilt eine vierjährige Verfügungssperre.

Keine AnpassungHintergrund:

Die langfristige variable Vergütung (i.S.e. Long Term Incentive – LTI) erfolgt gemäß dem Vergütungssystem über eine Pflicht zur Verwendung des überwiegenden Teils der Tantieme (s.o.) zum Erwerb von Klöckner-Aktien, verbunden mit einer 4-jährigen Haltefrist.

Hierdurch wird nach Ansicht des Aufsichtsrats eine überwiegende Incentivierung hin zu einer langfristigen Entwicklung des Aktienkurses und damit des Unternehmenserfolgs bestmöglich sichergestellt. Auch der Deutsche Corporate Governance Kodex erwähnt die Möglichkeit eines Aktienerwerbs als langfristige Vergütungskomponente ausdrücklich. Zudem kann diese Form der langfristigen variable Vergütung i.S.e. LTI ohne komplexes Rechenwerk mit diversen Kennzahlen und Faktoren nachvollzogen werden und ist dadurch auch für die Aktionäre transparent. Neben dem Eigeninvestment als wesentlicher LTI-Komponente kann mehrjährigen Zielen überdies auch im Rahmen der Zielfestlegung für die Tantieme Rechnung getragen werden (s.o.).

Durch seine Höhe und die Haltefrist, die grundsätzlich auch über eine etwaige Beendigung der Vorstandstätigkeit hinaus gilt, führt das Eigeninvestment zudem verpflichtend zum Aufbau und Halten eines signifikanten Anteilsbestands durch die Vorstandsmitglieder (Share Ownership): Bei Zugrundelegung der Plantantieme entspricht das jährliche Eigeninvestment einem wesentlichen Teil des jährlichen Fixums, wobei sich der Anteil entsprechend der Zielerreichung erhöhen bzw. verringern kann; mit zunehmender Zugehörigkeit zum Vorstand kann das Gesamtvolumen des Eigeninvestments mithin auf ein Mehrfaches des jährlichen Fixums anwachsen.

Ermessenstantieme (unverändert)Derzeitige Ausgestaltung:

Zur Honorierung besonderer Leistungen und Erfolge von Vorstandsmitgliedern kann der Aufsichtsrat in außergewöhnlichen Fällen 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.

Keine AnpassungHintergrund:

Der Aufsichtsrat erachtet die grundsätzliche Möglichkeit zur Gewährung einer Ermessenstantieme weiterhin als sinnvoll. Zugleich sieht er darin ausdrücklich kein Instrument für eine beliebige Erhöhung der Vorstandsbezüge außerhalb der im Vergütungssystem vorgesehenen Zielsystematik. Vielmehr handelt es sich um eine Option für besonders gelagerte Ausnahmefälle, von der der Aufsichtsrat nur sehr restriktiv Gebrauch machen wird. Dementsprechend liegt die letzte Gewährung einer Ermessenstantieme auch fast 14 Jahre zurück. Überdies gilt auch bei Gewährung einer Ermessenstantieme die Obergrenze für die Tantieme von 200 % Zielerreichung (für die Summe aus regulärer Tantieme und Ermessenstantieme.)

Clawback / Malus (unverändert)Derzeitige Ausgestaltung:

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 (Clawback).

Darüber hinaus enthält das Vergütungssystem bereits Möglichkeiten für Malus-Komponenten bei der Vergütung – auch wenn diese nicht ausdrücklich als solche bezeichnet werden:

- Im Rahmen der Zielvereinbarung ist für die Einzelziele grundsätzlich auch die Festlegung einer Minus-Erreichung (als Malus) möglich (negative Zielerreichung bspw. für den operativen Cashflow im Geschäftsjahr 2021). Diese würde entsprechend die Gesamtzielerreichung und damit die jährliche Tantieme reduzieren.
- Die Pflicht zum Erwerb und Halten von Aktien (Eigeninvestment) kann bei negativer Aktienkursentwicklung als Malus wirken.

Keine AnpassungHintergrund:

Die bestehenden Regelungen des Vergütungssystems zur Rückforderung von Vergütungsbestandteilen in Verbindung mit den gesetzlichen Rückforderungs- und Schadensersatzansprüchen (Clawback) sowie zu den oben dargestellten Komponenten mit möglicher Malus-Wirkung sind aus Sicht des Aufsichtsrats nach wie vor angemessen. Daher soll das Vergütungssystem insoweit unverändert bleiben.

Neues Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands (Vergütungssystem 2024)

System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder

Klöckner & Co ist weltweit einer der größten produzentenunabhängigen Stahl- und Metaldistributoren und eines der führenden Stahl-Service-Center-Unternehmen. Mit dem Ausbau seines Portfolios an CO₂-reduzierten Werkstoffen, Service- und Logistikleistungen unter der Dachmarke Nexigen® unterstreicht das Unternehmen seine Rolle als Pionier einer nachhaltigen Stahlindustrie. Unsere jahrelangen Erfahrungen aus der digitalen Transformation und der Entwicklung innovativer technischer Lösungen setzen wir ein, um unser Produkt- und Serviceportfolio jederzeit optimal an die Bedürfnisse unserer Kunden anzupassen. Darüber hinaus plant Klöckner & Co den Ausbau des Anarbeitungsportfolios, um vom hochprofitablen Anarbeitungsgeschäft und einer deutlich größeren Unabhängigkeit von der Stahlpreisentwicklung zu profitieren. Dieses ambitionierte Ziel erfordert die engagierte, strategische und nachhaltige Leitung des Vorstands.

Der Aufsichtsrat schlägt der Hauptversammlung ein geändertes System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder der Klöckner & Co SE (Vergütungssystem 2024) vor, das einen wesentlichen Beitrag zur Förderung der Umsetzung der Unternehmensstrategie sowie für die erfolgreiche, nachhaltige und langfristige Entwicklung von Klöckner & Co leistet und den gesetzlichen Vorgaben sowie den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in seiner aktuellen Fassung vom 28. April 2022, veröffentlicht am 27. Juni 2022, entspricht.

1. GRUNDSÄTZE DES VERGÜTUNGSSYSTEMS 2024: BEITRAG ZUR FÖRDERUNG DER GESCHÄFTSSTRATEGIE UND ZUR LANGFRISTIGEN ENTWICKLUNG DER GESELLSCHAFT

Das Vergütungssystem 2024 ist darauf angelegt, einen wesentlichen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft zu leisten. Bei der Ausgestaltung hat der Aufsichtsrat wie bisher auf eine einfache und klare Anreizstruktur Wert gelegt. Hervorragende Leistungen sollen angemessen honoriert werden; Zielverfehlungen sollen zu einer spürbaren Verringerung der Vergütung führen. Unverhältnismäßigen Schwankungen in der Vorstandsvergütung wird durch eine angemessene Gewichtung von festen und variablen Vergütungsbestandteilen sowie durch Maximalbeträge vorgebeugt.

Durch das Vergütungssystem 2024, namentlich durch den substanziellen Anteil langfristiger Eigeninvestmentbeträge der Vorstandsmitglieder, soll die Gefahr externer und interner Fehlanreize minimiert werden. Es soll insbesondere vermieden werden, dass der Vorstand aus Gründen der kurzfristigen Optimierung seiner Bezüge Entscheidungen trifft, die keinen nachhaltigen Geschäftserfolg versprechen. Die im Vergütungssystem 2024 auf mindestens vier Jahre ausgelegte Laufzeit der obligatorischen Eigeninvestments der Vorstandsmitglieder verstärkt den Anreiz zu einer langfristigen Entwicklung der Gesellschaft.

Im Rahmen der jährlichen Tantieme werden eindeutig messbare Ziele festgelegt, die Kernbestandteile der Wachstums- und Wertschöpfungsstrategie der Klöckner & Co SE sind. Dabei werden dem Vorstand auch nichtfinanzielle Ziele gesetzt, die der strategischen und nachhaltigen Ausrichtung der Gesellschaft dienen und ESG-Themen berücksichtigen. Die Ziele werden hierbei zum Teil aus der mehrjährigen Strategieplanung abgeleitet und stellen insoweit Meilensteine für die Erreichung langfristiger Entwicklungsziele der Gesellschaft dar.

Das langfristige Eigeninvestment jedes Vorstandsmitglieds in Aktien der Klöckner & Co SE ist überdies eng mit der jährlichen Tantieme verknüpft, da es unmittelbar aus dem jährlichen Tantiemebetrag getätigt wird. Auf diese Weise wird eine in sich stimmige Anreizstruktur geschaffen, die kurz- und langfristige Elemente miteinander verbindet.

Die Vorstandsvergütung soll zugleich marktgerecht und wettbewerbsfähig sein, damit die Gesellschaft kompetente Vorstandsmitglieder für sich gewinnen kann. Daher soll das Vergütungssystem dem Aufsichtsrat in einem vorgegebenen Rahmen auch die Möglichkeit belassen, flexibel auf eine sich ändernde wirtschaftliche Lage des Unternehmens sowie auf ein sich wandelndes Markt- und Wettbewerbsumfeld reagieren zu können. Die Anreizstruktur soll sowohl für die Aktionärinnen und Aktionäre als auch für die Vorstandsmitglieder selbst klar und verständlich sein. Damit sollen insgesamt nachvollziehbare und nachhaltige Anreize für eine engagierte und erfolgreiche Unternehmensführung in einem dynamischen Geschäftsumfeld geschaffen werden.

Insgesamt trägt das Vergütungssystem 2024 der anspruchsvollen Aufgabe der Vorstandsmitglieder Rechnung, die Unternehmensstrategie weiter konsequent umzusetzen.

In seiner Ausgewogenheit soll das Vergütungssystem 2024 für mehrere Jahre gelten und während dieser Zeit dazu beitragen, den Unternehmenswert der Klöckner & Co SE nachhaltig zu steigern.

2. VERFAHREN ZUR FEST- UND UMSETZUNG SOWIE ZUR ÜBERPRÜFUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS

Der Aufsichtsrat ist kraft Gesetzes für den Beschluss, die Umsetzung und die Überprüfung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder zuständig. Er setzt die Vergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder in Übereinstimmung mit einem der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegten Vergütungssystem fest. Die Vorbereitung der betreffenden Aufsichtsratsentscheidungen obliegt dem Präsidium des Aufsichtsrats.

Der Aufsichtsrat hat sich in mehreren Sitzungen mit dem Vergütungssystem und einer möglichen Anpassung auseinandergesetzt, zur Vorbereitung hatte sich das Präsidium bereits in seiner Sitzung im September 2023 mit der Anpassung des Vergütungssystems und seiner punktuellen Änderung befasst. Anschließend kam der Aufsichtsrat in seiner Sitzung im Dezember 2023 zu dem Ergebnis, dass eine punktuelle Änderung des Vergütungssystems angezeigt sei und im März 2024 über ein geändertes Vergütungssystem beraten und Beschluss gefasst werden solle. Im März 2024 befassten sich sodann zunächst das Präsidium und anschließend der Aufsichtsrat mit der Überprüfung des gesamten Vergütungssystems. Bei der Überprüfung des Vergütungssystems hat der Aufsichtsrat auch die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Belegschaft der Klöckner & Co SE sowie ihrer verbundenen Unternehmen berücksichtigt. Zur Beurteilung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung führt der Aufsichtsrat regelmäßig einen vertikalen und horizontalen Vergütungsvergleich durch. Es wurde kein weiterer wesentlicher Handlungsbedarf im Sinne einer grundlegenden Änderung des bestehenden Vergütungssystems gesehen und daher beschlossen, nur punktuelle und redaktionelle Anpassungen vorzunehmen. Der Aufsichtsrat hat das Vergütungssystem 2024 nach intensiver Beratung in seiner Sitzung am 5. März 2024 in seiner hier dargestellten Form beschlossen.

Die Hauptversammlung beschließt über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems; bei jeder wesentlichen Änderung des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle vier Jahre wird die Hauptversammlung erneut über die Billigung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder beschließen (§ 120a Abs. 1 AktG). Billigt die Hauptversammlung das Vergütungssystem nicht, hat der Aufsichtsrat spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüfbares Vergütungssystem zum Beschluss vorzulegen (§ 120a Abs. 3 AktG). Ferner kann die Hauptversammlung auf Antrag von Aktionären, deren Anteile zusammen 5 % des Grundkapitals oder den anteiligen Betrag von EUR 500.000 erreichen, die festgelegte Maximalvergütung herabsetzen (§ 87 Abs. 4 AktG i.V.m. § 122 Abs. 2 Satz 1 AktG).

Der Aufsichtsrat wird die Vorgaben des Vergütungssystems 2024 künftig beim Abschluss aller Neuanstellungen und Anstellungsverlängerungen individualvertraglich mit den Mitgliedern des Vorstands umsetzen. Bereits bestehende Anstellungsverträge bleiben unberührt, wobei diese aufgrund der begrenzten Änderungen des derzeit bestehenden Vergütungssystems bereits jetzt die Vorgaben des Vergütungssystems 2024 ohne weitere Anpassungen erfüllen.

Der Aufsichtsrat legt für das bevorstehende Geschäftsjahr für jedes Vorstandsmitglied die Ziele für die variable Vergütung fest. Nach Ablauf eines Geschäftsjahres wird der Aufsichtsrat in engem zeitlichem Zusammenhang mit der Feststellung des Jahresabschlusses auf Basis eines Vorschlags des Präsidiums die jeweilige Zielerreichung feststellen und die konkrete Vorstandsvergütung für die einzelnen Mitglieder des Vorstands festlegen. Dabei wird die Zielerreichung dokumentiert und damit dem Grunde und der Höhe nach nachvollziehbar sein. Der Vorstand und der Aufsichtsrat der Klöckner & Co SE erstellen zudem jährlich einen Bericht über die im letzten Geschäftsjahr jedem einzelnen gegenwärtigen oder früheren Mitglied des Vorstands gewährte und geschuldete Vergütung, der durch den Abschlussprüfer geprüft und der Hauptversammlung der Gesellschaft zur Billigung vorgelegt wird (Vergütungsbericht, § 162 AktG).

Das Präsidium wird auch nach einem das Vergütungssystem 2024 billigenden Beschluss der Hauptversammlung regelmäßig die Angemessenheit und Struktur des Vergütungssystems 2024 prüfen und hierüber jeweils im Vorfeld der jährlichen Zielfestsetzung beraten. Bei Bedarf wird das Präsidium dem Aufsichtsrat Anpassungen vorschlagen, über welche dann gegebenenfalls im Aufsichtsrat Beschluss zu fassen ist.

Nach Auffassung des Aufsichtsrats bestehen derzeit keine Interessenkonflikte, denen einzelne Mitglieder des Aufsichtsrats im Zusammenhang mit dem Vergütungssystem und der Vorstandsvergütung unterliegen würden. Falls in der Person eines Aufsichtsratsmitglieds einmal ein Interessenkonflikt auftreten sollte, wird sich dieses Mitglied jeglicher Beratung und Beschlussfassung zur Vorstandsvergütung enthalten.

3. STRUKTUR DES VERGÜTUNGSSYSTEMS 2024, VERGÜTUNGSBESTANDTEILE UND RELATIVER ANTEIL AN DER VERGÜTUNG

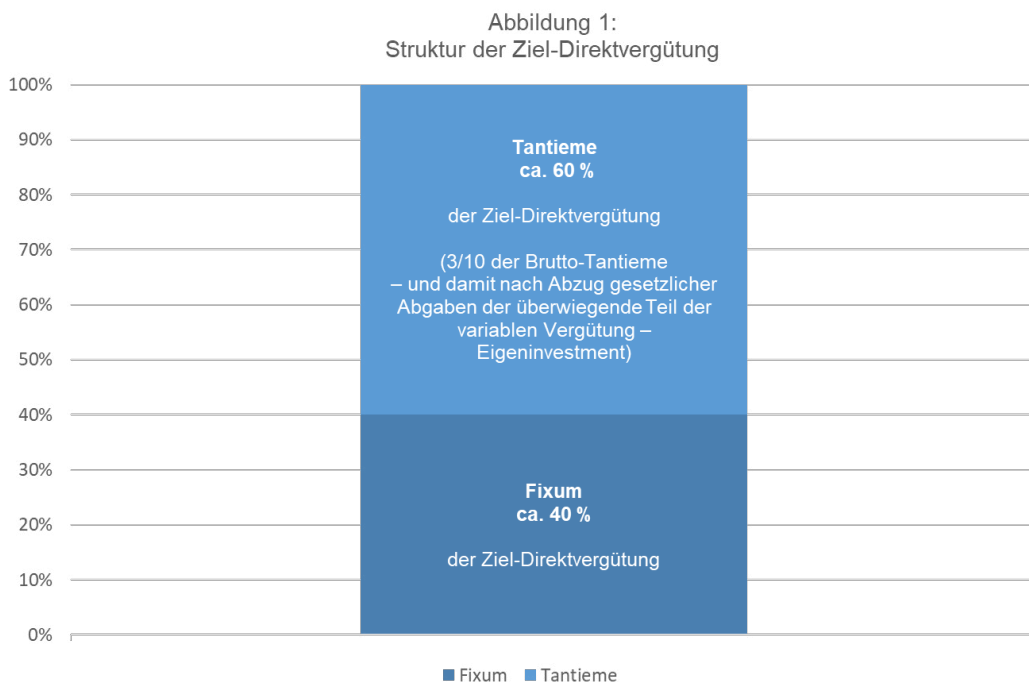
Die Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus erfolgsunabhängigen (festen) und erfolgsbezogenen (variablen) Vergütungsbestandteilen zusammen.

- Die **erfolgsunabhängige Vergütung** besteht aus einem Grundgehalt (Fixum), aus einem Betrag zur Verwendung für die private Altersvorsorge sowie den Nebenleistungen (insbesondere Versicherungsbeiträge und Dienstwagen).
- Die **erfolgsbezogene Vergütung** besteht aus einer variablen jährlichen Tantieme, von der nach Abzug der gesetzlichen Abgaben der überwiegende Teil von den Vorstandsmitgliedern zum Erwerb von Aktien der Gesellschaft zu verwenden ist (Eigeninvestment-Anteil) und der verbleibende Teil zu ihrer freien Verfügung steht (Barkomponente).

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 2024 circa 60 %, wobei – unter Zugrundelegung einer Abgabenlast von 50 % – die langfristige variable Vergütung in Gestalt des Eigeninvestment-Anteils einen relativen Anteil von circa 36 % und die kurzfristige variable Vergütung in Gestalt der Barkomponente einen relativen Anteil von circa 24 % der Ziel-Direktvergütung einnimmt. 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. Dies wird abwicklungstechnisch dadurch gewährleistet, dass die Vorstandsmitglieder zum Erwerb von Aktien der Gesellschaft für einen hinreichend hohen, pauschal mit 30 % ihrer jährlichen Brutto-Tantieme angesetzten Betrag verpflichtet werden. Durch diese Gewichtung des Eigeninvestment-Anteils ist die Vergütungsstruktur insgesamt auf eine nachhaltige Entwicklung und langfristige Wertsteigerung des Unternehmens ausgerichtet.

Die nachfolgende Grafik veranschaulicht die Anteile von Fixum und jährlicher Plantantieme an der gesamten Ziel-Direktvergütung:



Hinweis: Die relativen Anteile der Vergütungsbestandteile an der tatsächlich gewährten Direktvergütung werden von den dargestellten Anteilen an der Ziel-Direktvergütung regelmäßig abweichen, weil sich die Höhe der variablen Vergütung und damit auch ihr Anteil je nach Grad der Zielerreichung verändert. Unverändert von der Höhe der konkreten variablen Vergütung beträgt der Anteil des Eigeninvestment-Anteils jedoch immer 30 % (3/10) der jährlichen Brutto-Tantieme, so dass bei einer Abgabenlast von 50 % immer 60 % der zu zahlenden jährlichen Netto-Tantieme in die langfristige variable Vergütung in Gestalt des Eigeninvestment-Anteils umzuwandeln sind. Die Höhe der tatsächlich gewährten jährlichen Tantieme sowie der weiteren Vergütungsbestandteile wird nachträglich im jährlichen Vergütungsbericht der Gesellschaft veröffentlicht.

Als weiterer Bestandteil der Vergütung tritt der Altersvorsorgebeitrag hinzu, der in Höhe von 20 bis 40 % des Fixums gewährt werden soll. Nebenleistungen werden den Vorstandsmitgliedern in Höhe von maximal 10 % des Fixums gewährt. Insgesamt sind die Altersvorsorge- und Nebenleistungen somit auf bis zu 50 % des Fixums bzw. circa 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** (zu Abweichungsmöglichkeiten s. Ziffer 8.; zu möglichen Zusatzleistungen bei Antritt der Vorstandstätigkeit s. Ziffer 11.).

Auf Basis der vorgenannten prozentualen Anteile ergeben sich unter Zugrundelegung eines Altersvorsorgebeitrags von beispielhaft 30 % des Fixums und des maximalen Betrags für Nebenleistungen von 10 % des Fixums die folgenden, jeweils gerundeten Anteile der Vergütungsbestandteile an der Ziel-Gesamtvergütung: Fixum 35 %, Altersvorsorge 10 %, Nebenleistungen 3 % und Tantieme-Zielbetrag insgesamt 52 %, wobei – unter Zugrundelegung einer Abgabenlast von 50 % – die langfristige variable Vergütung in Gestalt des Eigeninvestment-Anteils wiederum 6/10 des Tantieme-Zielbetrages (entsprechend einem relativen Anteil

von 31 % der Ziel-Gesamtvergütung) und die kurzfristige variable Vergütung in Gestalt der Barkomponente 4/10 des Tantieme-Zielbetrags (entsprechend einem relativen Anteil von 21 % der Ziel-Gesamtvergütung) ausmacht. Entsprechend der individuellen Abgabenlast können sich die Verhältnisse von Eigeninvestment-Anteil und Barkomponente erhöhen bzw. verringern.

Diese Vergütungsstruktur gilt für alle Vorstandsfunktionen einheitlich. Dem Grundsatz der Gesamtverantwortung des Vorstands entsprechend wird auch die Festlegung der Ziele für die Vorstandsmitglieder grundsätzlich einheitlich erfolgen. Gleichwohl ist eine individuelle Incentivierung im Rahmen des Vergütungssystems möglich. Der Aufsichtsrat behält sich vor, individuelle Ziele, abweichende Zielwerte und/oder Zielgewichtungen für einzelne Vorstandsmitglieder festzulegen, sofern nach seiner Überzeugung eine zwischen den Vorstandsmitgliedern differenzierte Anreizstruktur erforderlich wird.

4. ERFOLGSUNABHÄNGIGE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE

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

- 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.
- Zur **Altersvorsorge** erhält jedes Vorstandsmitglied jährlich einen Betrag in Höhe von höchstens 40 % des jeweils geltenden Fixums (brutto), der in der Regel in zwölf gleichen Monatsraten jeweils zum Monatsende unter Beachtung der steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften gezahlt wird. Sofern ein Vorstandsmitglied im Rahmen der vorstehenden Obergrenze eine Altersvorsorgeleistung in Form einer Zahlung der Gesellschaft z. B. an eine rückgedeckte Unterstützungskasse wünscht, kann die Gesellschaft diese durch eine entsprechende Zahlung, auch vorab zu Jahresbeginn, vornehmen.
- 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 Zur-Verfügung-Stellung von Kommunikationsgeräten und eines Dienstwagens (im Falle des Vorstandsvorsitzenden ggf. inklusive Fahrer) zur betrieblichen und privaten Nutzung oder alternativ eine sogenannte Car Allowance (d. h. eine pauschalierte Ausgleichszahlung für die Nutzung des privaten Fahrzeugs anstelle eines Dienstwagens). Der Wert der Nebenleistungen kann personen- und ereignisbezogen jährlich unterschiedlich hoch ausfallen, ist jedoch auf einen Betrag in Höhe von 10 % des Fixums begrenzt. Nicht unter die als Vergütung anzusehenden Nebenleistungen und damit die 10 %-Grenze fallen insbesondere (i) der Aufwändungsersatz, auf den Vorstandsmitglieder bereits von Gesetzes wegen einen Anspruch haben, (ii) die Einbeziehung in eine D&O-Versicherung im Interesse der Gesellschaft, wobei das Vorstandsmitglied den aktienrechtlich vorgegebenen Selbstbehalt zu tragen hat, sowie (iii) die Beiträge zu bestimmten Gruppenversicherungen, die nicht als Vorstandsvergütung im Sinne des Aktiengesetzes angesehen werden.

5. ERFOLGSBEZOGENE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE

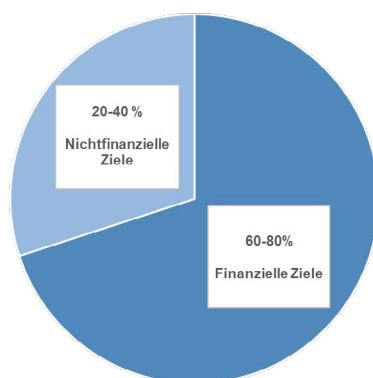
ÜBERBLICK

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. Diese jährliche Tantieme setzt für die Vorstandsmitglieder sowohl Anreize zur Erreichung von wichtigen Zielen aus der jährlichen Budgetplanung, die wiederum aus der langfristigen strategischen Planung abgeleitet werden, als auch Anreize zur Förderung von Zielen, deren Erreichung sich nicht unmittelbar finanziell niederschlägt, aber für die strategische und nachhaltige Entwicklung von Klöckner & Co von großer Bedeutung ist. Hierbei werden die Ziele zum Teil aus der mehrjährigen und langfristigen Strategieplanung abgeleitet und stellen damit insoweit Meilensteine für die Erreichung der langfristigen Entwicklungsziele der Gesellschaft dar. Somit ermöglicht die Zielsetzung für die jährliche Tantieme eine ausgewogene Kombination von kurzfristigen und langfristigen Komponenten.

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

Die Tantieme wird für jedes Geschäftsjahr berechnet und hängt davon ab, inwieweit finanzielle als auch nichtfinanzielle Ziele erreicht werden. Die nachfolgende Grafik veranschaulicht die Struktur der jährlichen Tantieme:

Abbildung 2: Struktur der jährlichen Tantieme



Eine verdiente Tantieme wird nicht vollständig ausgezahlt. Vielmehr müssen die Vorstandsmitglieder einen pauschal mit 30 % ihrer jährlichen Brutto-Tantieme angesetzten Betrag in Aktien der Gesellschaft investieren. Unter Zugrundelegung einer Abgabenlast von 50 % werden somit 60 % der jährlichen Netto-Tantieme in einen Eigeninvestment-Anteil und damit eine langfristige variable Vergütung (Long Term Incentive) umgewandelt.

FINANZIELLE ZIELE

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 die folgenden Finanzkennzahlen auf Ebene des Gesamtkonzerns fest:

- 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. Das EBITDA ist die wichtigste zentrale Steuerungsgröße für die Ergebnislage des Konzerns und eine wesentliche Grundlage für Managementprozesse und Entscheidungsfindungen auf strategischer und operativer Ebene.
- Cashflow aus betrieblicher Tätigkeit (Operating Cash Flow – **OCF**). Der Zahlungsmittelzufluss aus der betrieblichen Tätigkeit ist ebenfalls eine objektive Grundlage für die Performancemessung der Geschäftstätigkeit und eine zentrale Steuerungsgröße zur Ausrichtung des Konzerns.

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

NICHTFINANZIELLE ZIELE

Zur Definition der nichtfinanziellen Ziele legt der Aufsichtsrat jährlich drei bis sechs Steuerungsgrößen aus dem in Abbildung 3 dargestellten 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 (diese schließen ESG-Kriterien mit ein). 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.

Abbildung 3: Nichtfinanzielle Ziele

Umsetzung der Unternehmensstrategie	Nachhaltigkeit
<ul style="list-style-type: none"> • Geschäftsentwicklung • Markterschließung und -ausschöpfung • Transformations- und Digitalisierungsziele • Optimierung/Effizienzsteigerung • Führungsqualitäten und strategische Prioritäten • Unternehmensstruktur und Organisation • Strategische Projekte 	<ul style="list-style-type: none"> • Compliance und Risikomanagement • Kundenzufriedenheit • Mitarbeiterziele (einschließlich Gesundheit und Zufriedenheit) • Vielfalt/Diversität • Innovationsfortschritt • Nachfolgeplanung • Berichterstattung und Kommunikation • Begrenzung der CO₂-Emissionen und schonende Ressourcen-Nutzung

FESTSETZUNG UND ÜBERPRÜFUNG DER FINANZIELLEN UND NICHTFINANZIELLEN ZIELE

Die Kombination von finanziellen und nichtfinanziellen Zielen für die jährliche Tantieme bildet einen Anreiz zur ganzheitlichen Umsetzung einer langfristig ausgelegten Konzernstrategie der Klöckner & Co SE einschließlich nachhaltigkeitsbezogener Aspekte (ESG-Ziele). Die Ziele werden hierbei zum Teil aus der mehrjährigen und langfristigen Strategieplanung abgeleitet und berücksichtigen somit sowohl kurzfristige als auch langfristige Komponenten.

Die konkreten Voraussetzungen und Zielwerte für die finanziellen und nichtfinanziellen Ziele werden für das jeweilige Geschäftsjahr vom Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen vor Beginn des Geschäftsjahrs sowie im Grundsatz einheitlich für den gesamten Vorstand festgesetzt. Dabei wird sich der Aufsichtsrat an der jährlichen Budgetplanung und gegebenenfalls mehrjährigen strategischen Planungen orientieren und auf anspruchsvolle Zielwerte achten, die ambitioniert sind, aber für den Vorstand erreichbar bleiben und damit ihre Anreizfunktion nicht verfehlen.

Ergänzende Angaben zu Tagesordnungspunkt 7

Der Aufsichtsrat überprüft nach dem Ende des Geschäftsjahrs auf der Basis der Ist-Werte, die sich mit Blick auf die finanziellen Ziele insbesondere aus dem (testierten) Konzernabschluss und/oder dem geprüften Lagebericht ergeben, inwieweit die einzelnen Zielvorgaben erreicht, übertroffen oder verfehlt wurden, und errechnet den konkreten Zielerreichungsgrad. Das Produkt des Anteils an der Plantantieme und des Zielerreichungsgrads ergibt für jede Zielvorgabe den erzielten Anteil.

Die Summe der zusammengerechneten erzielten Anteile ergibt den Gesamtbetrag der erzielten Tantieme, der jedoch 200 % der Plantantieme nicht überschreiten darf (Cap).

Werden die Zielvorgaben in einem bestimmten Geschäftsjahr insgesamt vollständig verfehlt, kann die Tantieme somit entfallen.

Die folgende Tabelle veranschaulicht **beispielhaft**, wie die finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien im Rahmen des Vergütungssystems 2024 jährlich festgelegt und gewichtet werden können und wie auf dieser Basis die tatsächliche Höhe der Tantieme eines Vorstandsmitglieds jährlich ermittelt wird:

	Anteil an der Plantantieme in %	Zielerreichungsgrad in % (fiktive Werte)	Erzielter Anteil in %
Finanzielle Leistungskriterien			
EBITDA nach IFRS 16	50	63	31,5
OCF nach IFRS 16	30	58	17,4
Nichtfinanzielle Leistungskriterien			
Strategie/Digitalisierung (5 %)			
1. Anteil digitaler Bestellungen im Verhältnis zur Gesamtzahl der Bestellungen (Digital Orders)	1,5	80	1,2
2. Anteil der digital erstellten Angebote im Verhältnis zur Gesamtzahl der Angebote (Digital Quotes)	1,5	140	2,1
3. Anzahl der manuellen Korrekturen von über digitale Kanäle eingegangenen Bestellungen im Verhältnis zur Gesamtzahl der digitalen Bestellungen (Average number of changes to all online orders)	2	120	2,4
Nachhaltigkeit / ESG (15 %):			
1. Reduktion der CO ₂ e-Emission gemessen an der Reduktion der Scope-1- und Scope-2-Emissionen	5	226	11,3
2. Mitarbeiterzufriedenheit gemessen anhand der Ergebnisse der jährlich stattfindenden Mitarbeiterbefragung	5	98	4,9
3. Senkung der Anzahl der Mitarbeiterunfälle mit Ausfallzeit (LTIF)	5	100	5
Gesamt:	100,0		75,8
	Plantantieme in EUR (fiktiver Wert)		Erzielte Tantieme in EUR
Vorstandsmitglied	690.000		523.020

EIGENINVESTMENT-ANTEIL (LONG TERM INCENTIVE)

Die Tantieme soll über die jährliche Zielerreichung hinaus Anreize zu einer langfristigen und nachhaltigen Wertsteigerung der Gesellschaft schaffen. Bereits die jährlich festzulegenden Ziele sollen die strategische und nachhaltige Entwicklung von Klöckner & Co wie oben dargestellt fördern, da sie Ziele enthalten sollen, die aus der mehrjährigen und langfristigen Strategieplanung abgeleitet werden und Meilensteine für die Erreichung der langfristigen Entwicklungsziele der Gesellschaft darstellen. 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. Durch seine Höhe und die Haltefrist, die grundsätzlich auch über eine etwaige Beendigung der Vorstandstätigkeit hinaus gilt, führt das Eigeninvestment zudem verpflichtend zum Aufbau und Halten eines signifikanten Anteilsbestands durch die Vorstandsmitglieder (Share Ownership).

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. 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 Verfügungsperre. 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. Die Vorstandsmitglieder profitieren einerseits von Kurssteigerungen bis zum Ablauf der Verfügungsperre; andererseits erleiden sie Vermögenseinbußen, wenn die Aktie während der vierjährigen Verfügungsperre an Börsenwert verliert (als eine Art Malus-Komponente). Neben der Förderung der nachhaltigen Unternehmensentwicklung führt der Eigeninvestment-Anteil der Tantieme damit auch zu einer starken Angleichung langfristiger Interessen von Vorstand und Aktionären und fördert die Identifikation der Vorstandsmitglieder mit dem Unternehmen aus Sicht eines Investors. Außerdem verknüpft das in einem substanziellen Umfang vorzunehmende Eigeninvestment in Aktien mit einer Verfügungsperre von vier Jahren die langfristige Vergütungskomponente (Long Term Incentive, LTI) mit einer Share Ownership-Komponente in einer sehr einfachen und unmittelbaren Ausprägung.

BARCOMPONENTE

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

Durch diese Gewichtung der Barkomponente im Verhältnis zum Eigeninvestment-Anteil wird – zusätzlich zu der Festlegung strategischer und langfristiger Ziele im Rahmen der Jahresziele – sichergestellt, dass einer Erreichung jährlicher Ziele gegenüber der mehrjährigen Wertsteigerung der Gesellschaft eine angemessene, nominell untergeordnete Bedeutung zukommt.

ERMESSENSTANTIEME

Zur Honorierung besonderer Leistungen und Erfolge von Vorstandsmitgliedern kann der Aufsichtsrat in außergewöhnlichen Fällen 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.

Der Aufsichtsrat wird, wie schon in der Vergangenheit, von der Möglichkeit zur Gewährung einer Ermessens-tantieme nur sehr restriktiv und in begründeten Ausnahmefällen Gebrauch machen; er wird, sofern es dazu kommen sollte, darüber ausführlich und transparent berichten.

6. ZIEL-GESAMTVERGÜTUNG UNTER DEM VERGÜTUNGSSYSTEM 2024 UND ANGEMESSENHEITSPRÜFUNG DER VORSTANDSVERGÜTUNG

Auf Basis des Vergütungssystems 2024 legt der Aufsichtsrat für jedes Vorstandsmitglied für das jeweils bevorstehende Geschäftsjahr dessen konkrete Ziel-Gesamtvergütung als Summe sämtlicher Vergütungsbestandteile bei vollständiger Zielerreichung fest. Im Hinblick auf die Nebenleistungen kann der Aufsichtsrat seiner Festlegung angemessene Schätzwerte zugrunde legen.

Der Aufsichtsrat legt eine Ziel-Gesamtvergütung fest, die nach seiner Auffassung angemessen, marktüblich und wettbewerbsfähig ist. Die Ziel-Gesamtvergütung wird insbesondere so festgelegt, dass sie in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage des Unternehmens steht und die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt.

Die Angemessenheit der Vorstandsvergütung wird auch dadurch gewährleistet, dass der Aufsichtsrat die Ergebnisse eines horizontalen und vertikalen Vergleichs der Vorstandsvergütung berücksichtigt:

- **Horizontaler Vergleich:** Zur Beurteilung der Üblichkeit der konkreten Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder zieht der Aufsichtsrat regelmäßig einen sogenannten „Peer-Group-Vergleich“ heran. Dabei handelt es sich um eine horizontale Prüfung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung anhand einer geeigneten Vergleichsgruppe anderer Unternehmen. Im Hinblick auf die Vergleichsgruppe berücksichtigt der Aufsichtsrat die eingeschränkte Auswahl nationaler und europäischer Unternehmen mit einer vergleichbaren Marktstellung zur Klöckner & Co SE. Für den Peer-Group-Vergleich zieht er daher neben einer Auswahl von nach Umsatz und Arbeitnehmerzahl vergleichbaren SDAX-Unternehmen und der durchschnittlichen Vorstandsvergütung im SDAX auch eine Auswahl internationaler Unternehmen mit vergleichbarer Marktstellung bzw. vergleichbarem Geschäftsmodell heran.
- **Vertikaler Vergleich:** Des Weiteren unterzieht der Aufsichtsrat die Vorstandsvergütung regelmäßig einer Überprüfung im Hinblick auf ihre Angemessenheit innerhalb des Unternehmens. Für diese vertikale Prüfung betrachtet der Aufsichtsrat das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der konzernweiten Belegschaft insgesamt einschließlich seiner zeitlichen Entwicklung. Den oberen Führungskreis legt der Aufsichtsrat zu diesem Zweck dergestalt fest, dass er konzernweit diejenigen Führungsebenen unterhalb des Vorstands der Klöckner & Co SE umfasst, die gemäß der internen Stellenbewertungssystematik zum Management-Level 1 gehören.

7. MAXIMALVERGÜTUNG UNTER DEM VERGÜTUNGSSYSTEM 2024

Aus dem Fixum, der ihrer Höhe nach begrenzten jährlichen Tantieme, den der Höhe nach begrenzten Nebenleistungen sowie den ebenfalls der Höhe nach begrenzten Altersvorsorgeleistungen kann für jedes Geschäftsjahr der maximale Aufwand der Gesellschaft für ein Vorstandsmitglied rechnerisch abgeleitet werden.

Darüber hinaus legt das vom Aufsichtsrat vorgeschlagene Vergütungssystem 2024 gemäß § 87a 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 gewählte Maximalvergütung soll dem Aufsichtsrat in einem vorgegebenen Rahmen die Möglichkeit geben, flexibel auf eine sich ändernde wirtschaftliche Lage des Unternehmens sowie auf ein sich wandelndes Markt- und Wettbewerbsumfeld reagieren und weiterhin eine wettbewerbsfähige Vorstandsvergütung anbieten zu können. So ist insbesondere das Segment Kloeckner Americas nicht zuletzt aufgrund der dort getätigten Akquisitionen und Investitionen stark gewachsen und bekommt zukünftig eine stärkere Bedeutung für den Gesamtkonzern. Aufgrund der erreichten Unternehmensgröße und des diversifizierten Geschäfts ist die diesbezügliche Leitungstätigkeit

deutlich komplexer geworden. Eine vertiefte Horizontalüberprüfung ergab zudem, dass der US-Markt bzw. mit Klöckner vergleichbare Unternehmen in Nordamerika höhere Vergütungen leisten. Um den gestiegenen Anforderungen und dem Vergütungsunterschied gerecht werden zu können, sollen auch für Vorstände mit einem Lebensmittelpunkt in den USA marktgerechte Vergütungen gezahlt werden können. Bei der gewählten Maximalvergütung wurde zudem ein angemessener Spielraum berücksichtigt, um während der Laufzeit des Vergütungssystems 2024 flexibel auf Marktveränderungen sowie derzeit nicht voraussehbare Situationen reagieren zu können. Unter Berücksichtigung dieses zusätzlichen Spielraums sowie des Vergütungsverhältnisses innerhalb des Vorstands liegt die festgelegte Maximalvergütung für den Vorsitzenden des Vorstands bei EUR 6,4 Mio. pro Jahr, für den stellvertretenden Vorsitzenden des Vorstands bei EUR 5,0 Mio. pro Jahr und für die übrigen Vorstandsmitglieder bei EUR 3,5 Mio. pro Jahr.

Bei der Maximalvergütung handelt es sich nach ihrer aktienrechtlichen Konzeption nicht um die vom Aufsichtsrat angestrebte Vergütungshöhe. Sie setzt lediglich eine absolute Obergrenze der unter dem Vergütungssystem 2024 erreichbaren Gesamtjahresvergütung und ist deutlich von der Ziel-Gesamtvergütung zu unterscheiden.

8. AUSSERGEWÖHNLICHE ENTWICKLUNGEN UND ABWEICHUNGSMÖGLICHKEITEN

Die Kriterien für die Bemessung der erfolgsbezogenen Vergütung und die vor Geschäftsjahresbeginn vom Aufsichtsrat festgelegten Jahreszielwerte werden im Verlauf eines Geschäftsjahres nicht geändert. Auch eine nachträgliche Änderung der Bemessungskriterien oder der Zielwerte ist ausgeschlossen.

Außergewöhnlichen Entwicklungen, die zu einer unangemessen hohen Vergütung eines Vorstandsmitglieds führen könnten, wird durch die Begrenzung der jährlichen Tantieme entgegengewirkt (s.o. Ziffer 5.). Führen außergewöhnliche Entwicklungen zu einer unangemessen niedrigen Vergütung, kann die Gesellschaft auf Beschluss des Aufsichtsrats einem Vorstandsmitglied im Falle besonderer Leistungen und Erfolge eine Ermessenstantieme gewähren; dies soll aber nur in begründeten Ausnahmefällen in Betracht kommen (s.o. Ziffer 5.).

Darüber hinaus erlaubt § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG, dass der Aufsichtsrat vorübergehend von dem Vergütungssystem abweicht, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist und das Vergütungssystem das Verfahren des Abweichens sowie die Bestandteile des Vergütungssystems benennt, von denen abgewichen werden kann. Verfahrensmäßig setzt ein solches Abweichen einen ausdrücklichen Beschluss des Aufsichtsrats voraus, in dem die Dauer der Abweichung, die Abweichung als solche sowie der konkrete Grund hierfür festzustellen sind. Sachlich kann der Aufsichtsrat von folgenden Bestandteilen des Vergütungssystems 2024 abweichen: Regelungen zum Verfahren, zur Vergütungsstruktur und -höhe (einschließlich Maximalvergütung) sowie Änderung einzelner Vergütungsbestandteile. Insbesondere kann von dem jeweiligen relativen Anteil der einzelnen Vergütungsbestandteile sowie ihren jeweiligen Voraussetzungen abgewichen und auch das Festgehalt im Einzelfall vorübergehend anders festgesetzt werden, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Beispiele sind etwa die Angleichung des Vergütungssystems 2024 bei einer signifikant veränderten Unternehmensstrategie, die eine veränderte Anreizsetzung erfordert, oder äußere Umstände wie eine schwere Wirtschaftskrise.

9. CLAWBACK-REGELUNG FÜR DIE VARIABLE VERGÜTUNG

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 (Clawback). Ein Verschulden des Vorstandsmitglieds in Bezug auf die Notwendigkeit einer Korrektur des Konzernabschlusses ist nicht erforderlich. Der Rückforderungsanspruch wird mit der Korrektur des Konzernabschlusses fällig. Er besteht auch dann, wenn das Amt und/oder das Anstellungsverhältnis mit dem Vorstandsmitglied zum Zeitpunkt der Fälligkeit des Rückforderungsanspruchs bereits beendet ist.

Der Rückforderungsanspruch besteht in Höhe der Differenz zwischen der ausgezahlten erfolgsbezogenen Vergütung und der erfolgsbezogenen Vergütung, die unter Zugrundelegung des korrigierten testierten Konzernabschlusses hätte ausbezahlt werden müssen. Das Vorstandsmitglied hat den Brutto-Betrag zu erstatten, also den Betrag des Rückforderungsanspruchs einschließlich der darauf von der Gesellschaft abgeführten Steuern und Sozialabgaben. Eine nachträgliche Korrektur des Konzernabschlusses führt keinesfalls zur Erhöhung des Anspruchs auf erfolgsbezogene Vergütung.

Die Einzelheiten der Clawback-Vereinbarung wird der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen individualvertraglich mit den Vorstandsmitgliedern in den Anstellungsverträgen vereinbaren. Die Möglichkeit der Geltendmachung anderer Ansprüche gegen Vorstandsmitglieder, insbesondere von Schadensersatzansprüchen, bleibt unberührt.

10. ANRECHNUNG DER VERGÜTUNG AUS AUFSICHTSRATSMANDATEN

Eine Vergütung aus etwaigen konzerninternen Aufsichtsrats- oder sonstigen Doppelmandaten wird auf die Vorstandsvergütung angerechnet. Sofern ein Vorstandsmitglied mit Zustimmung des Aufsichtsrats ein konzernexternes Aufsichtsratsmandat übernehmen will, entscheidet der Aufsichtsrat im Rahmen des erforderlichen Zustimmungsbeschlusses, ob und inwieweit eine Anrechnung der externen Vergütung auf die Vorstandsvergütung erfolgt.

11. LEISTUNGEN BEI ANTRITT DER VORSTANDSTÄTIGKEIT UND AUSGLEICH VON WÄHRUNGSRIKEN

Der Aufsichtsrat kann mit neu eintretenden Vorstandsmitgliedern anlässlich des Antritts ihrer Vorstandstätigkeit Zahlungen der Gesellschaft zum Ausgleich von Nachteilen, insbesondere für den Verfall von Leistungen des vorherigen Arbeitgebers (z.B. Versorgungszusagen), zur Deckung antrittsbezogener Kosten, insbesondere im Fall eines Standortwechsels, oder als Anreiz für den Wechsel zu Klöckner & Co vereinbaren. Er entscheidet nach pflichtgemäßem Ermessen und innerhalb der Grenzen der Maximalvergütung, ob und in welchem Umfang er derartige zusätzliche Vergütungsleistungen ausnahmsweise zusagt, und legt die Höhe der Zahlungen individualvertraglich fest. Derartige Zusagen werden im Vergütungsbericht gesondert ausgewiesen.

Zum Ausgleich von Währungsrisiken kann der Aufsichtsrat mit Vorstandsmitgliedern, die ihren Lebensmittelpunkt außerhalb des Euro-Währungsgebiets haben, individualvertraglich vereinbaren, dass die Vergütung aus einzelnen oder sämtlichen Vergütungsbestandteilen einen bestimmten zu einem festgelegten Stichtag bestehenden Gegenwert in der Heimatwährung des jeweiligen Vorstandsmitglieds nicht unterschreitet.

12. VERTRAGSLAUFZEITEN UND ZUSAGEN IM ZUSAMMENHANG MIT DER BEENDIGUNG DER VORSTANDSTÄTIGKEIT

Der Aufsichtsrat beachtet bei der Bestellung von Vorstandsmitgliedern sowie bei der Dauer der Vorstandsverträge die aktienrechtlichen Vorgaben des § 84 AktG und die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex. Die Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder werden, vorbehaltlich einer Änderung des Deutschen Corporate Governance Kodex oder des Gesetzes, bei Erstbestellungen in der Regel eine Laufzeit von drei Jahren nicht übersteigen. Bei wiederholten Bestellungen oder Verlängerungen der Amtszeit gilt die gesetzliche Maximallaufzeit, diese liegt derzeit bei fünf Jahren.

Unbeschadet eines etwaigen Rechts zur außerordentlichen Kündigung vereinbart die Gesellschaft für den Fall der vorzeitigen Beendigung des Mandats eines Vorstandsmitglieds das Recht, den Anstellungsvertrag des Vorstandsmitglieds durch ordentliche Kündigung unter Beachtung der in § 622 Abs. 2 BGB bestimmten Frist vorzeitig zu beenden. Bei der Berechnung der Frist wird die gesamte Dauer des Anstellungsverhältnisses mit der Gesellschaft einschließlich einer Anstellung vor dem Eintritt in den Vorstand berücksichtigt. Für den Fall der vorzeitigen Beendigung des Anstellungsverhältnisses durch ordentliche Kündigung der Gesellschaft wird eine Abfindung an das Vorstandsmitglied in Höhe von zwei Jahresvergütungen vereinbart (Abfindungs-Cap).

Wenn die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags weniger als zwei Jahre beträgt, reduziert sich die Abfindung und ist entsprechend zeitanteilig zu berechnen. Im Falle einer außerordentlichen Kündigung des Anstellungsverhältnisses durch die Gesellschaft aus wichtigem Grund wird keine Abfindung gewährt.

Die für die Berechnung des Abfindungs-Caps maßgebliche Höhe der Jahresvergütung ergibt sich aus der Summe aus Fixum und jährlicher Tantieme für das letzte volle Geschäftsjahr vor dem Ende des Anstellungsvertrags. Bestand der Anstellungsvertrag für eine Dauer von weniger als einem vollen Geschäftsjahr, ist hinsichtlich der Höhe der jährlichen Tantieme auf die Plantantieme abzustellen.

Zusagen für Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung des Anstellungsvertrags durch ein Vorstandsmitglied infolge eines Kontrollwechsels (Change of Control) werden grundsätzlich nicht vereinbart. Sofern der Aufsichtsrat derartige Leistungen ausnahmsweise vereinbart, wird er darüber ausführlich und transparent berichten. Die aktuellen Anstellungsverträge mit Vorstandsmitgliedern enthalten keine Leistungszusagen für den Fall eines Kontrollwechsels.

Mit den Vorstandsmitgliedern werden nachvertragliche Wettbewerbsbeschränkungen vereinbart, die eine von der Gesellschaft zu zahlende Karenzentschädigung für die Dauer des Bestehens des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots von bis zu zwei Jahren vorsehen. Für die Dauer der Wettbewerbsbeschränkungen erhält das jeweilige Vorstandsmitglied beginnend mit dem auf das Ende des Anstellungsvertrags nachfolgenden Monat eine monatliche Entschädigung in Höhe von 50 % von einem Zwölftel der dann gültigen Gesamtdirektvergütung (Fixum und Plantantieme). Eine Anrechnung anderweitigen oder böswillig unterlassenen Verdienstes findet entsprechend § 74c HGB statt. Die Entschädigung wird mit einer etwaigen Abfindung verrechnet. Bei einer Kündigung aus wichtigem Grund kann der Kündigungsberechtigte binnen eines Monats nach der Kündigung die nachvertragliche Wettbewerbsbeschränkung aufheben. Ferner kann die Gesellschaft jederzeit mit einer Ankündigungsfrist von sechs Monaten auf die Wettbewerbsbeschränkungen verzichten mit der Folge, dass der Anspruch auf Karenzentschädigung mit Ablauf der Ankündigungsfrist endet.

Für den Fall, dass ein Vorstandsmitglied während der Laufzeit seines Anstellungsverhältnisses dauernd arbeitsunfähig wird, endet das Anstellungsverhältnis mit Ende des sechsten Monats nach Feststellung der dauernden Arbeitsunfähigkeit, sofern nicht die reguläre Vertragslaufzeit nach dem Anstellungsvertrag früher endet. Dauernde Arbeitsunfähigkeit liegt vor, wenn das Vorstandsmitglied voraussichtlich auf Dauer nicht in der Lage ist, die ihm übertragenen Aufgaben uneingeschränkt zu erfüllen.

Stirbt ein Vorstandsmitglied während der Dauer des Anstellungsverhältnisses, so erhalten der verwitwete Ehepartner oder eingetragene Lebenspartner und die mit dem Vorstandsmitglied in häuslicher Gemeinschaft lebenden unterhaltsberechtigten Kinder, soweit sie das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, als Gesamtgläubiger Anspruch auf Fortzahlung der vereinbarten Vorstandsvergütung für den Sterbemonat und die folgenden sechs Monate.

13. VERGÜTUNGSBERICHT

Darüber hinaus erstellen Vorstand und Aufsichtsrat der Klöckner & Co SE jährlich einen Bericht über die im letzten Geschäftsjahr jedem einzelnen gegenwärtigen oder früheren Mitglied des Vorstands und des Aufsichtsrats von der Gesellschaft und ihren verbundenen Unternehmen gewährte und geschuldete Vergütung nach den Vorgaben des § 162 AktG. Dieser Vergütungsbericht wird durch den Abschlussprüfer geprüft und der Hauptversammlung der Gesellschaft zur Billigung vorgelegt werden.

Teilnahmevoraussetzungen und sonstige Angaben gemäß § 121 Abs. 3 Satz 3 AktG

Teilnahmevoraussetzungen und sonstige Angaben gemäß § 121 Abs. 3 Satz 3 AktG

Voraussetzungen für die Teilnahme an der Hauptversammlung und die Ausübung des Stimmrechts

Zur Teilnahme an der Hauptversammlung und zur Ausübung des Stimmrechts sind diejenigen Aktionäre berechtigt, die sich bei der Gesellschaft spätestens bis zum Ablauf des 16. Mai 2024 (24:00 Uhr MESZ) unter der nachstehenden Adresse (schriftlich oder per Telefax)

Hauptversammlung Klöckner & Co SE
c/o ADEUS Aktienregister-Service-GmbH
Postfach 57 03 64
22772 Hamburg

Telefax: +49 89-2070-37951

oder elektronisch unter Nutzung des zugangsgeschützten Online-Service unter der Internet-Adresse <https://www.kloeckner.com/de/investoren/hauptversammlung/online-service.html> zur Hauptversammlung anmelden und zum Zeitpunkt der Hauptversammlung im Aktienregister der Gesellschaft eingetragen sind. Formulare, die Aktionäre für die Anmeldung nutzen können, sind dem Einladungsschreiben an die Aktionäre beigelegt.

Allen Aktionären, die dies verlangen oder die am 2. Mai 2024 (0:00 Uhr MESZ) im Aktienregister eingetragen sind, wird per Post (oder, soweit für den E-Mail-Versand angemeldet, per E-Mail) ein Einladungsschreiben mit Hinweis auf die Tagesordnung und zur Anmeldung sowie mit einem Anmeldeformular übersandt. Dieses Einladungsschreiben enthält auf der Rückseite auch die persönlichen Zugangsdaten (Aktionärsnummer und individuelle Zugangsnummer) zur Nutzung unseres Online-Service für die Aktionäre. Auch dieses Jahr können Sie sich über unseren Hauptversammlungs-Online-Service (<https://www.kloeckner.com/de/investoren/hauptversammlung/online-service.html>) für die Hauptversammlung anmelden. Die Anmeldung über den Hauptversammlungs-Online-Service ist ebenfalls nur bis zum Ablauf des 16. Mai 2024 (24:00 Uhr MESZ) möglich.

Nach Anmeldung wird dem Aktionär beziehungsweise seinem Bevollmächtigten eine Eintrittskarte zur Hauptversammlung zugesandt. Aktionäre, die sich über unseren Online-Service anmelden, haben die Möglichkeit, die Eintrittskarte unmittelbar selbst auszudrucken oder sich diese elektronisch zusenden zu lassen.

Aktionäre können auch nach einer Anmeldung zur Hauptversammlung über ihre Aktien frei verfügen. Im Verhältnis zur Gesellschaft bestehen gemäß § 67 Abs. 2 Satz 1 AktG Rechte und Pflichten aus Aktien nur für und gegen den im Aktienregister Eingetragenen. Für das Recht zur Teilnahme und die Ausübung des Stimmrechts im Zusammenhang mit der Hauptversammlung ist insoweit der Tag der Hauptversammlung maßgeblich. Bitte beachten Sie, dass im Zeitraum zwischen dem 17. Mai 2024 und dem 23. Mai 2024 (jeweils einschließlich) keine Umschreibungen im Aktienregister vorgenommen werden, d. h., Erwerber von Aktien, deren Umschreibungsanträge nach dem 16. Mai 2024 eingehen, werden erst nach der Hauptversammlung im Aktienregister eingetragen. Technisch maßgeblicher Bestandsstichtag (sogenanntes Technical Record Date) ist somit der Ablauf des 16. Mai 2024 (24:00 Uhr MESZ). Sämtliche Erwerber von Aktien der Gesellschaft, die noch nicht im Aktienregister eingetragen sind, werden vor diesem Hintergrund gebeten, Umschreibungsanträge so zeitnah wie möglich zu stellen.

Verfahren für die Stimmrechtsausübung durch einen Bevollmächtigten

Aktionäre, die nicht persönlich an der Hauptversammlung teilnehmen möchten, können ihr Stimmrecht durch Bevollmächtigte, z. B. durch einen Intermediär, eine Aktionärsvereinigung oder die von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter, ausüben lassen. Auch in diesem Fall sind eine rechtzeitige Anmeldung sowie eine Eintragung im Aktienregister der Gesellschaft zum Zeitpunkt der Hauptversammlung erforderlich (siehe dazu oben das sogenannte Technical Record Date). Ein entsprechendes Formular erhalten Aktionäre zusammen mit dem Einladungsschreiben zu dieser Hauptversammlung. Das Formular wird Aktionären ferner jederzeit auf Verlangen in Textform übermittelt. Es ist schließlich unter <https://www.kloeckner.com/de/investoren/hauptversammlung.html> im Internet abrufbar.

Sofern weder ein Intermediär noch eine Aktionärsvereinigung, ein Stimmrechtsberater oder eine andere diesen gemäß § 135 Abs. 8 AktG gleichgestellte Person bzw. Institution bevollmächtigt werden, bedürfen die Erteilung der Vollmacht, ihr Widerruf sowie der Nachweis der Bevollmächtigung gegenüber der Gesellschaft der Textform. Die Vollmacht und ihr Widerruf können entweder gegenüber der Gesellschaft unter der nachstehenden Adresse (postalisch, per Telefax oder per E-Mail)

Hauptversammlung Klöckner & Co SE
c/o ADEUS Aktienregister-Service-GmbH
Postfach 57 03 64
22772 Hamburg

Telefax: +49 89-2070-37951
E-Mail: hv-service.kloeckner@adeus.de

oder gegenüber dem Bevollmächtigten erklärt werden. Wird die Vollmacht gegenüber dem Bevollmächtigten erteilt, so bedarf es eines Nachweises der Bevollmächtigung gegenüber der Gesellschaft. Dieser kann der Gesellschaft an die vorstehend genannte Adresse (postalisch, per Telefax oder per E-Mail) übermittelt werden. Zudem kann der Nachweis auch am Tag der Hauptversammlung an der Ein- und Ausgangskontrolle erbracht werden.

Die von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter können Sie zudem auch über unseren Hauptversammlungs-Online-Service (<https://www.kloeckner.com/de/investoren/hauptversammlung/online-service.html>) zur Ausübung Ihres Stimmrechts bevollmächtigen.

Bei persönlichem Erscheinen zur Hauptversammlung kann eine zuvor erteilte Vollmacht auch am Tag der Hauptversammlung noch bis vor dem Beginn der Abstimmung widerrufen werden; dies gilt unabhängig von der Person des Bevollmächtigten, d. h. sowohl für die von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter, Intermediäre, Aktionärsvereinigungen, Stimmrechtsberater oder andere diesen gemäß § 135 Abs. 8 AktG gleichgestellte Personen bzw. Institutionen als auch für bevollmächtigte Dritte.

Sollen ein Intermediär, eine Aktionärsvereinigung, ein Stimmrechtsberater oder eine andere diesen gemäß § 135 Abs. 8 AktG gleichgestellte Person bzw. Institution bevollmächtigt werden, so bitten wir darum, mit der zu bevollmächtigenden Person bzw. Institution die erforderliche Form der Vollmacht rechtzeitig abzustimmen. Eines gesonderten Nachweises der Bevollmächtigung gegenüber der Gesellschaft bedarf es insofern nicht. Sofern Intermediäre, Aktionärsvereinigungen oder Stimmrechtsberater an unserem Hauptversammlungs-Online-Service (<https://www.kloeckner.com/de/investoren/hauptversammlung/online-service.html>) teilnehmen, können diese auch gemäß dem von der Gesellschaft festgelegten Verfahren und innerhalb der für die Bevollmächtigung der von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter geltenden Fristen über den Online-Service bevollmächtigt werden.

Teilnahmevoraussetzungen und sonstige Angaben gemäß § 121 Abs. 3 Satz 3 AktG

Soweit die von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter bevollmächtigt werden sollen, müssen diesen in jedem Fall Weisungen für die Ausübung des Stimmrechts erteilt werden. Die Stimmrechtsvertreter sind verpflichtet, weisungsgemäß abzustimmen. Bitte beachten Sie, dass die Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft keine Vollmachten und Aufträge zur Ausübung des Rede- und Fragerechts, zur Stellung von Anträgen und zur Einlegung von Widersprüchen gegen Hauptversammlungsbeschlüsse entgegennehmen und sich bei Abstimmungen zu Verfahrensanträgen sowie solchen Abstimmungen, für die keine Weisung erteilt wurde, stets der Stimme enthalten werden.

Die Erteilung und der Widerruf von Vollmachten zugunsten der von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter sowie die Erteilung und Änderung von Weisungen, soweit diese postalisch erfolgen, müssen spätestens bis zum Ablauf des 22. Mai 2024 (24:00 Uhr MESZ) unter der nachstehenden Adresse eingehen:

Hauptversammlung Klöckner & Co SE
c/o ADEUS Aktienregister-Service-GmbH
Postfach 57 03 64
22772 Hamburg

Die Erteilung und der Widerruf von Vollmachten zugunsten der von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter sowie die Erteilung und Änderung von Weisungen auf elektronischem Weg über unseren Hauptversammlungs-Online-Service (<https://www.kloeckner.com/de/investoren/hauptversammlung/online-service.html>) sowie in Textform bei Übermittlung per Telefax (+49 89-2070-37951) oder E-Mail (hv-service.kloeckner@adeus.de) können bis zum 23. Mai 2024, 08:00 MESZ (Eingangszeitpunkt gemäß Systemstempel ist maßgeblich) erfolgen. Gleiches gilt für einen auf einem dieser Wege erfolgenden Wechsel zwischen Vollmacht und Briefwahl (oder umgekehrt).

Gehen auf unterschiedlichen Übermittlungswegen voneinander abweichende Erklärungen ein und ist nicht erkennbar, welche zuletzt abgegeben wurde, werden zunächst die über den Online-Service abgegebenen Erklärungen, danach die per E-Mail abgegebenen Erklärungen, dann die per Telefax abgegebenen Erklärungen und zuletzt die per Post eingegangenen Erklärungen berücksichtigt. Bei persönlichem Erscheinen zur Hauptversammlung kann eine zuvor erteilte Vollmacht auch am Tag der Hauptversammlung noch bis vor dem Beginn der Abstimmung widerrufen werden (s.o.).

Verfahren für die Stimmrechtsausübung im Wege der Briefwahl

Auch in diesem Jahr bieten wir Ihnen die Möglichkeit, Ihre Stimme bereits im Vorfeld der Hauptversammlung per Briefwahl abzugeben. Auch im Fall der Briefwahl sind eine rechtzeitige Anmeldung zur Hauptversammlung sowie eine Eintragung im Aktienregister der Gesellschaft zum Zeitpunkt der Hauptversammlung erforderlich (siehe dazu oben das sogenannte Technical Record Date).

Für die Stimmabgabe stehen unterschiedliche Wege zur Verfügung:

Zum einen kann die Stimmabgabe per Briefwahl postalisch, per Telefax oder per E-Mail erfolgen. Ein entsprechendes Formular erhalten Aktionäre zusammen mit dem Einladungsschreiben zugesandt. Das Formular für die Briefwahl wird Aktionären ferner jederzeit auf Verlangen in Textform übermittelt. Es ist schließlich unter <https://www.kloeckner.com/de/investoren/hauptversammlung.html> im Internet abrufbar.

Zum anderen kann die Briefwahl auch über unseren Hauptversammlungs-Online-Service (<https://www.kloeckner.com/de/investoren/hauptversammlung/online-service.html>) erfolgen.

Abstimmungen per Briefwahl oder Änderungen der Briefwahlstimmen, soweit diese postalisch erfolgen, müssen spätestens bis zum Ablauf des 22. Mai 2024 (24:00 Uhr MESZ) unter der nachstehenden Adresse eingehen:

Hauptversammlung Klöckner & Co SE
c/o ADEUS Aktienregister-Service-GmbH
Postfach 57 03 64
22772 Hamburg

Die Abgabe bzw. Änderung von Briefwahlstimmen auf elektronischem Weg über unseren Hauptversammlungs-Online-Service (<https://www.kloeckner.com/de/investoren/hauptversammlung/online-service.html>) sowie in Textform bei Übermittlung per Telefax (+49 89-2070-37951) oder E-Mail (hv-service.kloeckner@adeus.de) kann bis zum 23. Mai 2024, 08:00 MESZ (Eingangszeitpunkt gemäß Systemstempel ist maßgeblich) erfolgen.

Möchte ein Aktionär trotz bereits erfolgter Stimmabgabe per Briefwahl die betreffenden Aktien selbst vertreten oder durch einen Bevollmächtigten vertreten lassen, so ist dies unter Beachtung des Vorgenannten möglich und gilt als Widerruf der im Wege der Briefwahl erfolgten Stimmabgabe.

Sofern von Aktionären oder ihren Bevollmächtigten sowohl Briefwahlstimmen als auch Vollmacht/Weisungen an die von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter eingehen, wird stets die zuletzt abgegebene Erklärung vorrangig betrachtet. Gehen auf unterschiedlichen Übermittlungswegen voneinander abweichende Erklärungen ein und ist nicht erkennbar, welche zuletzt abgegeben wurde, werden zunächst die über den Online-Service abgegebenen Erklärungen, danach die per E-Mail abgegebenen Erklärungen, dann die per Telefax abgegebenen Erklärungen und zuletzt die per Post eingegangenen Erklärungen berücksichtigt. Bei persönlicher Teilnahme des Aktionärs oder eines von ihm Bevollmächtigten an der Hauptversammlung besteht die Möglichkeit, bereits abgegebene Briefwahlstimmen noch am Tag der Hauptversammlung bis vor dem Beginn der Abstimmung zu widerrufen.

(Gegen-)Anträge und Wahlvorschläge

(Gegen-)Anträge und Wahlvorschläge von Aktionären gemäß §§ 126, 127 AktG zu einem oder mehreren Tagesordnungspunkten sind ausschließlich an die nachstehende Adresse (postalisch, per Telefax oder per E-Mail) zu richten:

Klöckner & Co SE
Zentralbereich Legal & Compliance
Am Silberpalais 1
47057 Duisburg

Telefax: +49 203-307-5050
E-Mail: hv@kloeckner.com

Alle nach Maßgabe der §§ 126, 127 AktG zugänglich zu machenden (Gegen-)Anträge und Wahlvorschläge von Aktionären werden gemäß den gesetzlichen Bestimmungen sowie mit etwaigen Stellungnahmen der Verwaltung im Internet unter <https://www.kloeckner.com/de/investoren/hauptversammlung.html> veröffentlicht, sofern sie unter der vorgenannten Adresse bis spätestens zum Ablauf des 8. Mai 2024 (24:00 Uhr MESZ) zugegangen sind.

Teilnahmevoraussetzungen und sonstige Angaben gemäß § 121 Abs. 3 Satz 3 AktG

Ergänzungsanträge zur Tagesordnung auf Verlangen einer Minderheit gemäß Art. 56 SE-VO, § 50 Abs. 2 SEAG und § 122 Abs. 2 AktG

Gemäß Art. 56 SE-VO, § 50 Abs. 2 SEAG i.V.m. § 122 Abs. 2 AktG können Aktionäre, deren Anteile zusammen mindestens einen anteiligen Betrag am Grundkapital der Gesellschaft von EUR 500.000,00 erreichen (dies entspricht 200.000 Stückaktien der Gesellschaft), verlangen, dass Gegenstände auf die Tagesordnung gesetzt und bekanntgemacht werden.

Ein solches Tagesordnungsergänzungsverlangen muss der Gesellschaft schriftlich unter Beifügung der gesetzlich erforderlichen Nachweise und Unterlagen mindestens 30 Tage vor der Hauptversammlung, d.h. spätestens bis zum Ablauf des 22. April 2024 (24:00 Uhr MESZ), zugehen, wobei wir um Verwendung der folgenden Adresse bitten:

Klöckner & Co SE
Zentralbereich Legal & Compliance
Am Silberpalais 1
47057 Duisburg

Auskunftsrecht der Aktionäre gemäß § 131 Abs. 1 AktG

Gemäß § 131 Abs. 1 AktG kann jeder Aktionär und jeder Aktionärsvertreter in der Hauptversammlung vom Vorstand Auskunft über Angelegenheiten der Gesellschaft, die rechtlichen und geschäftlichen Beziehungen der Gesellschaft zu einem verbundenen Unternehmen sowie über die Lage des Konzerns und der in den Konzernabschluss einbezogenen Unternehmen verlangen, soweit die Auskunft zur sachgemäßen Beurteilung eines oder mehrerer Tagesordnungspunkte erforderlich ist. Wir weisen darauf hin, dass der Vorstand unter den in § 131 Abs. 3 AktG genannten Voraussetzungen die Auskunft verweigern darf.

Angabe der Internetseite, über die hauptversammlungsrelevante Informationen zugänglich sind

Diese Einberufung sowie alle sonstigen Informationen zur Hauptversammlung einschließlich einer weitergehenden Erläuterung zu den vorstehend beschriebenen Rechten der Aktionäre sowie der nach § 124a AktG zugänglich zu machenden Informationen sind über die Internetseite <https://www.kloeckner.com/de/investoren/hauptversammlung.html> zugänglich.

Übertragung der Hauptversammlung

Am Tage der Hauptversammlung ab 10:30 Uhr (MESZ) wird die gesamte Hauptversammlung live in Bild und Ton über unseren Hauptversammlungs-Online-Service unter <https://www.kloeckner.com/de/investoren/hauptversammlung/online-service.html> übertragen. Die Eröffnung der Hauptversammlung durch den Versammlungsleiter, die Rede des Vorstandsvorsitzenden sowie der Bericht des Aufsichtsrats können am Tage der Hauptversammlung zudem live im Internet unter <https://www.kloeckner.com/de/investoren/hauptversammlung.html> verfolgt werden. Nach Abschluss der Hauptversammlung werden diese Beiträge dort als Aufzeichnung zur Verfügung stehen. Die Übertragung der Hauptversammlung ermöglicht keine Teilnahme an der Hauptversammlung im Sinne des § 118 Abs. 1 Satz 2 AktG i.V.m. § 16 Abs. (3) der Satzung.

Gesamtzahl der Aktien und Stimmrechte

Zum Zeitpunkt der Einberufung dieser Hauptversammlung ist das Grundkapital der Gesellschaft in Höhe von EUR 249.375.000,00 in 99.750.000 auf den Namen lautende Stückaktien eingeteilt, die jeweils eine Stimme gewähren. Die Gesamtzahl der Aktien und Stimmrechte beträgt zum Zeitpunkt der Einberufung der Hauptversammlung daher 99.750.000.

Information zum Datenschutz für Aktionäre

Wenn Sie sich für die Hauptversammlung anmelden oder eine Stimmrechtsvollmacht erteilen, erheben wir personenbezogene Daten über Sie und/oder über Ihren Bevollmächtigten. Dies geschieht, um Aktionären die Ausübung ihrer Rechte im Rahmen der Hauptversammlung zu ermöglichen.

Die Klöckner & Co SE verarbeitet diese Daten im Rahmen der Hauptversammlung als Verantwortlicher unter Beachtung der Bestimmungen der EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) sowie aller weiteren maßgeblichen Gesetze. Einzelheiten zum Umgang mit Ihren personenbezogenen Daten und zu Ihren Rechten gemäß der DSGVO finden Sie im Internet auf der Webseite zur Hauptversammlung: <https://www.kloeckner.com/de/investoren/hauptversammlung.html>. Sollten Sie einen Vertreter bevollmächtigen, bitten wir Sie, diesen über die Datenschutzinformationen zu informieren.

Duisburg, im April 2024

Klöckner & Co SE
Der Vorstand

Möchten Sie Ihre Hauptversammlungsunterlagen künftig elektronisch per E-Mail erhalten?
Weitere Informationen sowie die Möglichkeit zur Registrierung finden Sie unter
<https://www.kloeckner.com/de/investoren/hauptversammlung/online-service.html>

Unter allen Aktionären, die am 31. Mai 2024 für den E-Mail-Versand der Einladung zur
Hauptversammlung registriert sind, verlosen wir drei Apple® iPad mini (ohne Netznutzungsvertrag).

Klößner & Co SE

Am Silberpalais 1, 47057 Duisburg, Deutschland

Telefon: +49 203-307-0

Telefax: +49 203-307-5000

www.kloeckner.com