

## 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 unterjährigem 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 Kapitalmarktpformance (Kapitalmarktpformance der Klöckner & Co-Aktie im Vergleich zu einem Index). Bei seiner Entscheidung über die Festlegung und Gewichtung der Steuerungsgrößen achtet der Aufsichtsrat darauf, dass eine kontinuierlich wirkende Anreizstruktur besteht.

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

- 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 CO<sub>2</sub>e-Emissionen und schonende Ressourcen-Nutzung

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

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

Der Anteil des Zielbetrags der jährlichen Tantieme an der Ziel-Direktvergütung beträgt im Vergütungssystem 2021 ca. 60 %, wobei – unter Zugrundelegung einer Abgabenlast von 50 % – die langfristige variable Vergütung in Gestalt des Eigeninvestment-Anteils einen relativen Anteil von ca. 36 % und die kurzfristige variable Vergütung in Gestalt der Barkomponente einen relativen Anteil von ca. 24 % der Ziel-Direktvergütung einnimmt (vgl. dazu oben unter „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](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 CO<sub>2</sub>e-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 CO<sub>2</sub>e-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 CO<sub>2</sub>-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 CO<sub>2</sub>e-Emissionen:

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

Der Zielwert wurde aus dem Zeitplan für die langfristige Reduktion der CO<sub>2</sub>e-Emissionen abgeleitet. Als 0 %-Wert wurden 0 % angesetzt, da die Reduktion in prozentualer Veränderung ab dem Emissionswert für das Basisjahr 2019 (91,9 kt CO<sub>2</sub>e, entsprechend dem Greenhouse Gas Protocol; die Ziele orientieren sich am 1,5-Grad-Dekarbonisierungspfad im Rahmen der von der Science Based Target initiative (SBTi) als wissenschaftlich fundiert anerkannten CO<sub>2</sub>-Net-Zero-Ziele der Klöckner & Co-Gruppe) 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 EBITDA vor wesentlichen Sondereffekten, Cashflow aus betrieblicher Tätigkeit (operativer Cashflow) und Reduktion der CO<sub>2</sub>-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 <sup>1)</sup>			Kalkulatorischer Anteil
Zielerreichung	0 %	100 %	200 %	
<b>Finanzielle Ziele</b>				
EBITDA vor wesentlichen Sondereffekten	0 Mio. €	293,1 Mio. €	586,3 Mio. €	50 %
Operativer Cashflow	0 Mio. €	336,5 Mio. €	673,1 Mio. €	30 %
<b>Nichtfinanzielle Ziele</b>				
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 <sub>2</sub> 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 <sup>1)</sup>	Anteilige Zielerreichung <sup>1)</sup>			Kalkulatorischer Anteil
		Relativer Anteil	Erreichter Wert	Zielerreichung	
<b>Finanzielle Ziele</b>					
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 %
<b>Nichtfinanzielle Ziele</b>					
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 <sub>2</sub> 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 %
<b>Gesamt</b>					<b>91,1 %</b>
<b>Cap</b>					<b>-</b>

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 <sup>1)</sup>	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 wechselkursbedingten 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 AKTG<sup>1)</sup>

(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
<b>Erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile</b>								
Fixum	930	29 %	983	37 %	439	30 %	465	36 %
Versorgungsbeitrag/-entgelt; Ausgleichszahlung für Zwecke der Altersvorsorge <sup>4)</sup>	350	11 %	367	14 %	102	7 %	175	14 %
Nebenleistungen	13	0 %	13	0 %	13	1 %	9	1 %
<b>Summe erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile</b>	<b>1.293</b>	<b>40 %</b>	<b>1.363</b>	<b>51 %</b>	<b>554</b>	<b>38 %</b>	<b>649</b>	<b>51 %</b>
<b>Erfolgsbezogene Vergütungsbestandteile</b>								
Einjährige variable Vergütung (Tantieme) <sup>2) 3)</sup>	1.966	60 %	1.330	49 %	908	62 %	629	49 %
<b>Gesamtvergütung i. S. v. § 162 AktG</b>	<b>3.259</b>	<b>100 %</b>	<b>2.693</b>	<b>100 %</b>	<b>1.462</b>	<b>100 %</b>	<b>1.278</b>	<b>100 %</b>
Altersvorsorgeaufwendungen für leistungsorientierte Versorgungszusagen gemäß IFRS-Vorschriften <sup>5)</sup>	-		-		63		-	

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

- 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 <sup>1)</sup>	363	380	380	380	116	184	184	184
<b>Summe</b>	<b>1.293</b>	<b>1.363</b>	<b>1.363</b>	<b>1.363</b>	<b>555</b>	<b>649</b>	<b>649</b>	<b>649</b>
Einjährige variable Vergütung	1.380	1.460	-	2.920	638	690	-	1.380
Mehrjährige variable Vergütung <sup>2)</sup>	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Summe</b>	<b>2.673</b>	<b>2.823</b>	<b>1.363</b>	<b>4.283</b>	<b>1.193</b>	<b>1.339</b>	<b>649</b>	<b>2.029</b>
Versorgungsaufwand	-	-	-	-	63	-	-	-
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>2.673</b>	<b>2.823</b>	<b>1.363</b>	<b>4.283</b>	<b>1.256</b>	<b>1.339</b>	<b>649</b>	<b>2.029</b>

Gewährte Bezüge (in T€)	John Ganem, CEO Americas <sup>4)</sup>				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 <sup>1)</sup>	135	231	231	231	105	81	81	81
<b>Summe</b>	<b>574</b>	<b>696</b>	<b>696</b>	<b>696</b>	<b>511</b>	<b>396</b>	<b>396</b>	<b>396</b>
Einjährige variable Vergütung <sup>3)</sup>	638	690	-	1.380	580	450	-	900
Mehrjährige variable Vergütung <sup>2)</sup>	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Summe</b>	<b>1.212</b>	<b>1.386</b>	<b>696</b>	<b>2.076</b>	<b>1.091</b>	<b>846</b>	<b>396</b>	<b>1.296</b>
Versorgungsaufwand	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>1.212</b>	<b>1.386</b>	<b>696</b>	<b>2.076</b>	<b>1.091</b>	<b>846</b>	<b>396</b>	<b>1.296</b>

1) Enthält für das Berichtsjahr Beträge, die als Ersatz für eine betriebliche Altersversorgung gezahlt werden und für die private Altersversorgung zu verwenden sind: Guido Kerkhoff 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 <sup>1)</sup>	363	380	116	184
<b>Summe</b>	<b>1.293</b>	<b>1.363</b>	<b>555</b>	<b>649</b>
Einjährige variable Vergütung	1.966	1.330	908	629
Mehrjährige variable Vergütung <sup>2)</sup>	-	-	-	-
<b>Summe</b>	<b>3.259</b>	<b>2.693</b>	<b>1.463</b>	<b>1.278</b>
Versorgungsaufwand	-	-	63	-
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>3.259</b>	<b>2.693</b>	<b>1.526</b>	<b>1.278</b>

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

1) Enthält für das Berichtsjahr Beträge, die als Ersatz für eine betriebliche Altersversorgung gezahlt werden und für die private Altersversorgung zu verwenden sind: Guido Kerkhoff 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 2023<sup>1)</sup>

(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 <sup>2)</sup>	797	377	377	246
Anteil Eigeninvestment brutto in <sup>2)</sup>	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 <sup>1)</sup>	2018–2019	2019–2020	2020–2021	2021–2022	2022–2023
<b>Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands</b>					
Guido Kerkhoff <sup>2)</sup>	-	-	387 %	- 13 %	- 17 %
Dr. Oliver Falk	-	143 %	41 %	- 13 %	- 13 %
John Ganem	-	147 %	40 %	- 11 %	- 11 %
Bernhard Weiß <sup>3)</sup>	-	-	-	65 %	17 %
<b>Ehemalige Mitglieder des Vorstands</b>					
Gisbert Rühl <sup>4)</sup>	26 %	8 %	8 %	- 81 %	0 %
Bill Partalis <sup>5)</sup>	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
<b>Ertragsentwicklung</b>					
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 %
<b>Durchschnittliche Vergütung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Vollzeitäquivalenzbasis</b>					
Senior Management weltweit (Level 1) <sup>5), 6)</sup>	- 18 %	15 %	- 2 %	- 5 %	1 %
Gesamtbelegschaft weltweit <sup>6)</sup>	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 2021<sup>1)</sup>

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

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

(in €)	Stichtag	Barwert <sup>2)</sup>	Service Costs 2023 <sup>2)</sup>
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 CO<sub>2</sub>-Emissionen als nichtfinanzielles Ziel aufgenommen, zum anderen aber auch das Thema „Mitarbeiter“ einbezogen. Ebenfalls analog zum Vorjahr wurden hier folgende Ziele mit je 5 % kalkulatorischem Anteil gesetzt: Reduzierung der CO<sub>2</sub>-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 2024<sup>1)</sup>**

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

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

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

2) Die angegebenen Werte berücksichtigen etwaige bei Festsetzung der jeweiligen Zielvergütung bereits feststehende Anpassungen der Bezüge in den 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 AKTG<sup>12)</sup>

(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
<b>Gesamtaufichtsrat</b>	<b>495.000</b>	<b>77</b>	<b>152.000</b>	<b>23</b>	<b>647.000</b>

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

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

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS 2022 GEMÄß § 162 ABS. 1 S. 2 NR. 1 AKTG<sup>12)</sup>

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

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

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

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

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

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

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

Aufsichtsratsvergütung <sup>1)</sup>	2018–2019	2019–2020	2020–2021	2021–2022	2022–2023
<b>Gegenwärtige Mitglieder des Aufsichtsrats</b>					
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 %
<b>Ertragsentwicklung</b>					
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 %
<b>Durchschnittliche Vergütung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Vollzeitäquivalenzbasis</b>					
Senior Management weltweit (Level 1) <sup>2), 3)</sup>	– 18 %	15 %	– 2 %	– 5 %	1 %
Gesamtbelegschaft weltweit <sup>3)</sup>	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