

Vergleichsversion zwischen dem vorgeschlagenen neuen Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands und dem derzeitigen Vergütungssystem 2021 (Punkt 7 der Tagesordnung der Hauptversammlung am 23. Mai 2024)

System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder

Klößner & Co ist weltweit einer der größten produzentenunabhängigen Stahl- und Metalledistributoren und eines der führenden Stahl-Service-Center-Unternehmen. ~~Wir haben uns das Ziel gesetzt, Klößner & Co zum Vorreiter der Industrie zu entwickeln, indem unsere Kunden aufgrund einer zukünftig weitgehend automatisierten Liefer- und Leistungskette hocheffizient und mit einem besonderen Qualitätsanspruch bedient werden. Mit dem Ausbau seines Portfolios an CO₂-reduzierten Werkstoffen, Service- und Logistikleistungen unter der Dachmarke Nexigen® unterstreicht das Unternehmen seine Rolle als Pionier einer nachhaltigen Stahlindustrie.~~ Unsere jahrelangen Erfahrungen aus der digitalen Transformation und der Entwicklung innovativer technischer Lösungen setzen wir ein, um unser Produkt- und Serviceportfolio jederzeit optimal an die Bedürfnisse unserer Kunden anzupassen. Darüber hinaus ~~plant Klößner & Co den Ausbau des Anarbeitungsportfolios, um vom hochprofitablen Anarbeitungsgeschäft und einer deutlich größeren Unabhängigkeit von der Stahlpreisentwicklung zu profitieren. erweitern wir unser Angebot und unsere Marktreichweite durch die Zusammenarbeit mit Partnern, um Klößner & Co zum führenden Plattformunternehmen der Stahl- und Metallbranche zu entwickeln.~~ Dieses ambitionierte Ziel erfordert die engagierte, strategische und nachhaltige Leitung des Vorstands.

Der Aufsichtsrat schlägt der Hauptversammlung ein ~~neues~~geändertes System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder ~~der Klößner & Co SE (Vergütungssystem 2024)~~ vor, das einen wesentlichen Beitrag zur Förderung ~~dieser Zielsetzung~~der Umsetzung der Unternehmensstrategie sowie für die erfolgreiche, nachhaltige und langfristige Entwicklung von Klößner & Co leistet und den ~~neuen~~ gesetzlichen Vorgaben sowie den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in seiner aktuellen Fassung vom ~~16. Dezember 2019~~28. April 2022, veröffentlicht am ~~20. März 2020~~27. Juni 2022, entspricht.

1. Grundsätze des Vergütungssystems 2024: Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft

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

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

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

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

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

Insgesamt trägt das Vergütungssystem [2024](#) der anspruchsvollen Aufgabe der Vorstandsmitglieder Rechnung, die Unternehmensstrategie weiter konsequent umzusetzen.

In seiner Ausgewogenheit soll das ~~neue~~-Vergütungssystem [2024](#) für mehrere Jahre gelten und während dieser Zeit dazu beitragen, den Unternehmenswert der Klöckner & Co SE nachhaltig zu steigern.

2. Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems

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

Der Aufsichtsrat hat sich in mehreren Sitzungen [intensiv](#) mit dem ~~neuen~~-Vergütungssystem [und einer möglichen Anpassung](#) auseinandergesetzt, [nachdem zur Vorbereitung hatte](#) sich das Präsidium bereits [seit März 2020](#) in [seinen Sitzungen seiner Sitzung im September 2023](#) mit der [Vorbereitung Anpassung](#) des Vergütungssystems und [möglichen Alternativen seiner punktuellen Änderung](#) befasst [hatte](#). [Anschließend kam der Aufsichtsrat in seiner Sitzung im Dezember 2023 zu dem Ergebnis, dass eine punktuelle Änderung des Vergütungssystems angezeigt sei und im März 2024 über ein geändertes Vergütungssystem beraten und Beschluss gefasst werden solle.](#) Im März 2024 befassten sich sodann zunächst das Präsidium und anschließend der Aufsichtsrat [mit der Überprüfung des gesamten Vergütungssystems](#). Bei der [Entwicklung und Festsetzung des neuen Überprüfung des](#) Vergütungssystems hat der Aufsichtsrat auch die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Belegschaft der Klöckner & Co SE sowie ihrer verbundenen Unternehmen berücksichtigt [und namentlich Mitarbeiterziele in den Katalog der nichtfinanziellen Ziele aufgenommen](#). Zur Beurteilung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung führt der Aufsichtsrat [ferner regelmäßig](#) einen vertikalen [und horizontalen](#) Vergütungsvergleich durch. [Es wurde kein weiterer wesentlicher Handlungsbedarf im Sinne einer grundlegenden Änderung des bestehenden Vergütungssystems gesehen und daher beschlossen, nur punktuelle und redaktionelle Anpassungen vorzunehmen.](#) Der Aufsichtsrat hat das Vergütungssystem [2024](#) nach intensiver Beratung in seiner Sitzung am [14. Dezember 2020 im Konzept und final am 25. Februar 2021 5. März 2024](#) in seiner hier dargestellten Form beschlossen.

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

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

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

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

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

3. Struktur des ~~neuen~~ Vergütungssystems [2024](#), Vergütungsbestandteile und relativer Anteil an der Vergütung

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

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

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

Der Anteil des Zielbetrags der jährlichen Tantieme an der Ziel-Direktvergütung beträgt im ~~neuen~~ Vergütungssystem [2024](#) circa 60 %, wobei – unter Zugrundelegung einer Abgabenlast von 50 % – die langfristige variable Vergütung in Gestalt des Eigeninvestment-Anteils einen relativen Anteil von circa 36 % und die kurzfristige variable Vergütung in Gestalt der Barkomponente einen relativen Anteil von circa 24 % der Ziel-Direktvergütung einnimmt. Entsprechend der individuellen Abgabenlast kann sich der Eigeninvestment-Anteil im Verhältnis zur Barkomponente erhöhen bzw. verringern, soll jedoch nach Abzug gesetzlicher Abgaben stets gegenüber dem Netto-Betrag der Barkomponente überwiegen. Dies wird abwicklungstechnisch dadurch gewährleistet, dass die Vorstandsmitglieder zum Erwerb von Aktien der Gesellschaft für einen hinreichend hohen, pauschal mit 30 % ihrer jährlichen Brutto-Tantieme angesetzten Betrag verpflichtet werden. Durch diese Gewichtung des Eigeninvestment-Anteils ist die Vergütungsstruktur insgesamt auf eine nachhaltige Entwicklung und langfristige Wertsteigerung des Unternehmens ausgerichtet.

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

Abbildung 1:
Struktur der Ziel-Direktvergütung



2021

Abbildung 1:
Struktur der Ziel-Direktvergütung



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

Als weiterer Bestandteil der Vergütung tritt der Altersvorsorgebeitrag hinzu, der in Höhe von 20 bis 40 % des Fixums gewährt werden soll. Nebenleistungen werden den Vorstandsmitgliedern in Höhe von maximal 10 % des Fixums gewährt. Insgesamt sind die Altersvorsorge- und Nebenleistungen somit auf bis zu 50 % des Fixums bzw. circa 20 % der Ziel-Direktvergütung begrenzt.

Die Ziel-Direktvergütung (bestehend aus Fixum und Tantieme-Zielbetrag), der Altersvorsorgebeitrag und die Nebenleistungen bilden in der Regel sämtliche Vergütungsbestandteile und damit die **Ziel-Gesamtvergütung** (zu Abweichungsmöglichkeiten s. Ziffer 8.; zu möglichen Zusatzleistungen bei Antritt der Vorstandstätigkeit s. Ziffer 11.)⁴

Auf Basis der vorgenannten prozentualen Anteile ergeben sich unter Zugrundelegung eines Altersvorsorgebeitrags von beispielhaft 30 % des Fixums und des maximalen Betrags für Nebenleistungen von 10 % des Fixums die folgenden, jeweils gerundeten Anteile der Vergütungsbestandteile an der Ziel-Gesamtvergütung: Fixum 35 %, Altersvorsorge 10 %, Nebenleistungen 3 % und Tantieme-Zielbetrag insgesamt 52 %, wobei – unter Zugrundelegung einer Abgabenlast von 50 % – die langfristige variable Vergütung in Gestalt des Eigeninvestment-Anteils wiederum 6/10 des Tantieme-Zielbetrages (entsprechend einem relativen Anteil von 31 % der Ziel-Gesamtvergütung) und die kurzfristige variable Vergütung in Gestalt der Barkomponente 4/10 des Tantieme-Zielbetrags (entsprechend einem relativen Anteil von 21% der Ziel-Gesamtvergütung) ausmacht. Entsprechend der individuellen Abgabenlast können sich die Verhältnisse von Eigeninvestment-Anteil und Barkomponente erhöhen bzw. verringern.

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

4. Erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile

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

- Das **Fixum** wird in zwölf gleichen Monatsraten abzüglich gesetzlicher Abgaben zum Monatsende ausbezahlt. Bei einem unterjährigen Ein- oder Austritt des Vorstandsmitglieds wird das Fixum anteilig (pro rata temporis) gewährt.
- Zur **Altersvorsorge** erhält jedes Vorstandsmitglied jährlich einen Betrag in Höhe von höchstens 40 % des jeweils geltenden Fixums (brutto), der in der Regel in zwölf gleichen Monatsraten jeweils zum Monatsende unter Beachtung der steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften gezahlt wird. Sofern ein Vorstandsmitglied statt dessen im Rahmen der vorstehenden Obergrenze eine Altersvorsorgeleistung in gleicher Höhe in Form einer Zahlung der Gesellschaft z.B. an eine rückgedeckte Unterstützungskasse wünscht, kann die Gesellschaft diese durch eine entsprechende Zahlung, auch vorab zu Jahresbeginn, vornehmen.

⁴-Zu Abweichungsmöglichkeiten s. Ziffer 8.- zu möglichen Zusatzleistungen bei Antritt der Vorstandstätigkeit s. Ziffer 11.

Die vertraglich zugesicherten **Nebenleistungen** enthalten im Wesentlichen übliche Zusatzleistungen wie Beiträge zu Versicherungen (z. B. Unfallversicherung für Berufsunfälle und Unfälle des täglichen Lebens, Haftpflichtversicherung, Industriestrafrechtsschutzversicherung und Rechtsschutzversicherung) sowie die Zur-Verfügung-Stellung von Kommunikationsgeräten und eines Dienstwagens (im Falle des Vorstandsvorsitzenden ggf. inklusive Fahrer) zur betrieblichen und privaten Nutzung oder alternativ eine sogenannte Car Allowance (d.h. eine pauschalierte Ausgleichszahlung für die Nutzung des privaten Fahrzeugs anstelle eines Dienstwagens). Der Wert der Nebenleistungen kann personen- und ereignisbezogen jährlich unterschiedlich hoch ausfallen, ist jedoch auf einen Betrag in Höhe von 10 % des Fixums begrenzt. Nicht unter die als Vergütung anzusehenden Nebenleistungen und damit die 10 %-Grenze fallen insbesondere (i) der Aufwendersersatz, auf den Vorstandsmitglieder bereits von Gesetzes wegen einen Anspruch haben, sowie(ii) die Einbeziehung in eine D&O-Versicherung im Interesse der Gesellschaft, wobei das Vorstandsmitglied den aktienrechtlich vorgegebenen Selbstbehalt zu tragen hat, sowie (iii) die Beiträge zu bestimmten Gruppenversicherungen, die nicht als Vorstandsvergütung im Sinne des Aktiengesetzes angesehen werden.

5. Erfolgsbezogene Vergütungsbestandteile

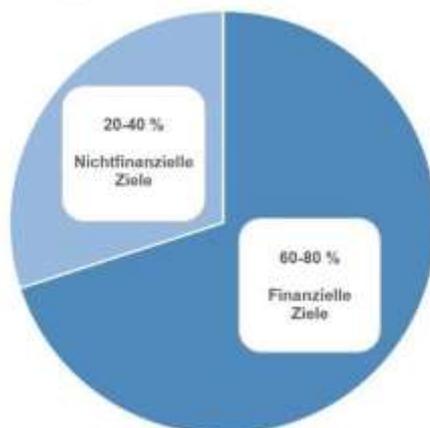
Überblick

Zusätzlich zu den erfolgsunabhängigen Vergütungsbestandteilen erhalten alle Vorstandsmitglieder eine erfolgsbezogene variable Vergütung in Form einer Tantieme, deren Höhe zunächst davon abhängt, inwieweit bestimmte Zielvorgaben in einem Geschäftsjahr erreicht werden. Diese jährliche Tantieme setzt für die Vorstandsmitglieder sowohl Anreize zur Erreichung von wichtigen Zielen aus der jährlichen Budgetplanung, die wiederum aus der langfristigen strategischen Planung abgeleitet werden, als auch Anreize zur Förderung von Zielen, deren Erreichung sich nicht unmittelbar finanziell niederschlägt, aber für die strategische und nachhaltige Entwicklung von Klöckner & Co von großer Bedeutung ist. Hierbei werden die Ziele zum Teil aus der mehrjährigen und langfristigen Strategieplanung abgeleitet und stellen damit insoweit Meilensteine für die Erreichung der langfristigen Entwicklungsziele der Gesellschaft dar. Somit ermöglicht die Zielsetzung für die jährliche Tantieme eine ausgewogene Kombination von kurzfristigen und langfristigen Komponenten.

Grundlage für die Bestimmung der Höhe der jährlichen Tantieme ist ihr Zielbetrag (Plantantieme). Die Plantantieme ist die Tantieme, die einem Vorstandsmitglied nach seinem Anstellungsvertrag zusteht, wenn es die festgelegten Jahresziele zu genau 100 % erreicht. Die Tantieme erhöht bzw. verringert sich abhängig vom Grad des Über- bzw. Unterschreitens der festgelegten Jahresziele entlang einer im Rahmen der Zielfestlegung vorbestimmten Zielerreichungskurve. Werden die Jahresziele übertroffen, kann die Höhe der Tantieme folglich über der Plantantieme liegen. Sie beträgt jedoch maximal 200 % der Plantantieme (Cap). Bei einem unterjährigen Ein- oder Austritt des Vorstandsmitglieds wird die Tantieme zeitanteilig (pro rata temporis) gezahlt.

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

Abbildung 2: Struktur der jährlichen Tantieme



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

Finanzielle Ziele

Zur Definition der finanziellen Ziele legt der Aufsichtsrat jährlich die Zielvorgaben für Finanzkennzahlen sowie ihre jeweilige Gewichtung für die Berechnung der Höhe der Tantieme fest. Die jeweilige Gewichtung gegenüber den nichtfinanziellen Zielen erfolgt dergestalt, dass der Anteil der finanziellen Ziele bei vollständiger Erreichung aller finanziellen und nichtfinanziellen Zielvorgaben 60 % bis 80 % der Plantantieme beträgt.

Als finanzielle Ziele setzt der Aufsichtsrat Zielvorgaben für die folgenden Finanzkennzahlen auf Ebene des Gesamtkonzerns fest:

- Operatives Ergebnis vor Zinsen, Steuern, Abschreibungen, Impairments und Zuschreibungen auf immaterielle Vermögenswerte und Sachanlagen (Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization – EBITDA), ggf. bereinigt um wesentliche Sondereffekte. Das EBITDA ist die wichtigste zentrale Steuerungsgröße für die Ergebnislage des Konzerns und eine wesentliche Grundlage für Managementprozesse und Entscheidungsfindungen auf strategischer und operativer Ebene.
- Cashflow aus betrieblicher Tätigkeit (Operating Cash Flow – OCF). Der Zahlungsmittelzufluss aus der betrieblichen Tätigkeit ist ebenfalls eine objektive Grundlage für die Performancemessung der Geschäftstätigkeit und eine zentrale Steuerungsgröße zur Ausrichtung des Konzerns.

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

Nichtfinanzielle Ziele

Zur Definition der nichtfinanziellen Ziele legt der Aufsichtsrat jährlich drei bis sechs Steuerungsgrößen aus dem in Abbildung 3 dargestellten Katalog von Strategie- und Nachhaltigkeitszielen fest, die für die strategische und nachhaltige Entwicklung des Unternehmens einschließlich seiner gesellschaftlichen Verantwortung (Corporate Social Responsibility – CSR) von Bedeutung sind ([diese schließen ESG-Kriterien mit ein](#)). Auch für die nichtfinanziellen Ziele hinterlegt er messbare Kriterien, anhand derer nach Abschluss des Geschäftsjahres ein eindeutiger Zielerreichungsgrad ermittelt werden kann. Die Gewichtung gegenüber den finanziellen Zielen erfolgt dergestalt, dass der Anteil der nichtfinanziellen Ziele bei vollständiger Erreichung aller finanziellen und nichtfinanziellen Zielvorgaben zwischen 20 % und 40 % der Plantantieme beträgt.

Abbildung 3: Nichtfinanzielle Ziele

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

Festsetzung und Überprüfung der finanziellen und nichtfinanziellen Ziele

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

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

Der Aufsichtsrat überprüft nach dem Ende des Geschäftsjahrs auf der Basis der Ist-Werte, die sich [mit Blick auf die finanziellen Ziele](#) insbesondere aus dem (testierten) Konzernabschluss [und/oder dem geprüften Lagebericht](#) ergeben, inwieweit die einzelnen Zielvorgaben erreicht, übertroffen oder verfehlt wurden, und errechnet den konkreten Zielerreichungsgrad. Das Produkt des Anteils an der Plantantieme und des Zielerreichungsgrads ergibt für jede Zielvorgabe den erzielten Anteil. Die Summe der zusammengerechneten erzielten Anteile ergibt den Gesamtbetrag der erzielten Tantieme, der jedoch 200 % der Plantantieme nicht überschreiten darf (Cap).

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

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

| | Anteil an der Plantantieme in % | Zielerreichungs- grad in % (fiktive Werte) | Erzielter Anteil in % |
|--|---------------------------------------|--|-----------------------------|
| Finanzielle Leistungskriterien | | | |
| EBITDA nach IFRS 16 | <u>4050,0</u> | <u>10063</u> | <u>40,0031,5</u> |
| OCF nach IFRS 16 | 30,0 | <u>9558</u> | <u>28,5017,4</u> |
| Nichtfinanzielle Leistungskriterien | | | |
| <u>Strategie/Digitalisierung (5 %)</u> | | | |
| 1. Anteil digitaler Umsätze am Gesamtumsatz Bestellungen im Verhältnis zur Gesamtzahl der Bestellungen (Digital Orders) | <u>7,5</u> | 80 | <u>6,001,2</u> |
| 2. Umsetzung der Digitalisierungsstrategie Anteil der digital erstellten Angebote im Verhältnis zur Gesamtzahl der Angebote (Digital Quotes) | <u>7,5</u> | <u>90140</u> | <u>6,752,1</u> |
| 3. Anzahl der manuellen Korrekturen von über digitale Kanäle eingegangenen Bestellungen im Verhältnis zur Gesamtzahl der digitalen Bestellungen (Average number of changes to all online orders) | <u>2</u> | <u>120</u> | <u>2,4</u> |
| <u>Nachhaltigkeit / ESG (15 %):</u> | | | |
| Umfang der mit der Digitali- sierung erzielten Er- gebniseffekte | <u>7,5</u> | <u>90226</u> | <u>6,7511,3</u> |
| 1. Reduktion der CO ₂ e-Emission gemessen an der Reduktion der Scope-1- und Scope-2- Emissionen | | | |
| 2. Mitarbeiterzufriedenheit gemessen anhand der Ergebnisse der jährlich stattfindenden Mitarbeiterbefragung | <u>5</u> | <u>98</u> | <u>4,9</u> |
| 2.3. Senkung der Anzahl der Mitarbeiterunfälle mit Ausfallzeit (LTIF) | <u>7,5</u> | <u>110100</u> | <u>8,255,0</u> |
| Gesamt: | 100,0 | | <u>96,2575,8</u> |

| | Plantantieme in EUR (fiktiver Wert) | | Erzielte Tantieme in EUR |
|-------------------|---|--|--------------------------------|
| Vorstandsmitglied | 600 690.000 | | 577.500523.020 |

Eigeninvestment-Anteil (Long Term Incentive)

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

Das Überwiegen des Eigeninvestment-Anteils nach Abzug der gesetzlichen Abgaben wird abwicklungstechnisch dadurch gewährleistet, dass die Vorstandsmitglieder zum Erwerb der Aktien für einen pauschal mit 30% ihrer jährlichen Brutto-Tantieme angesetzten Betrag verpflichtet werden. Unter Zugrundelegung einer Abgabenlast von 50% werden somit 60% der jährlichen Netto-Tantieme in den Eigeninvestment-Anteil umgewandelt. Der Erwerb der Aktien erfolgt grundsätzlich am ersten Börsenhandelstag des Monats, der auf die Auszahlung der Barkomponente folgt.

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

Barkomponente

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

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

Ermessenstantieme

Zur Honorierung besonderer Leistungen und Erfolge von Vorstandsmitgliedern kann der Aufsichtsrat in außergewöhnlichen Fällen nach billigem Ermessen eine außerordentliche Tantieme (Ermessenstantieme) gewähren. Auch unter Einbeziehung einer außerordentlichen Tantieme darf die jährlich gewährte Tantieme insgesamt maximal 200 % der Plantantieme betragen. Der Aufsichtsrat kann die Gewährung der Ermessenstantieme an ein Vorstandsmitglied davon abhängig machen, dass das Vorstandsmitglied den Betrag der Ermessenstantieme ganz oder teilweise zum Erwerb von Aktien der Gesellschaft verwendet. Sofern ausnahmsweise die Der Aufsichtsrat wird, wie schon in der Vergangenheit, von der Möglichkeit zur Gewährung einer Ermessenstantieme erfolgt, wird der Auf–sichtsrat nur sehr restriktiv und in begründeten Ausnahmefällen Gebrauch machen; er wird, sofern es dazu kommen sollte, darüber ausführlich und transparent berichten.

Vorstandsvergütung

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

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

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

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

7. Maximalvergütung unter dem ~~neuen~~ Vergütungssystem [2024](#)

Aus dem Fixum, der ihrer Höhe nach begrenzten jährlichen Tantieme [den der Höhe nach begrenzten Nebenleistungen](#) sowie den ebenfalls der Höhe nach begrenzten ~~Alters- und Vorsorgeleistungen~~ [Altersvorsorgeleistungen](#) kann für jedes Geschäftsjahr der maximale Aufwand der Gesellschaft für ein Vorstandsmitglied rechnerisch abgeleitet werden.

Darüber hinaus legt das vom Aufsichtsrat vorgeschlagene Vergütungssystem [2024](#) gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG einen absoluten Euro-Wert für die maximale Höhe der in einem Geschäftsjahr gewährten Vergütung an ein Vorstandsmitglied fest (Maximalvergütung). ~~Dabei ist er von dem maximalen Aufwand der Gesellschaft ausgegangen, der der Gesellschaft für die einzelnen Vorstandsmitglieder für das laufende Geschäftsjahr 2021 unter Anwendung der im neuen Vergütungssystem geltenden Obergrenzen für Altersvorsorge- und Nebenleistungen entstehen würde.~~ [Die gewählte Maximalvergütung soll dem Aufsichtsrat in einem vorgegebenen Rahmen die Möglichkeit geben, flexibel auf eine sich ändernde wirtschaftliche Lage des Unternehmens sowie auf ein sich wandelndes Markt- und Wettbewerbsumfeld reagieren und weiterhin eine wettbewerbsfähige Vorstandsvergütung anbieten zu können. So ist insbesondere das Segment Kloeckner Americas nicht zuletzt aufgrund der dort getätigten Akquisitionen und Investitionen stark gewachsen und bekommt zukünftig eine stärkere Bedeutung für den Gesamtkonzern. Aufgrund der erreichten Unternehmensgröße und des diversifizierten Geschäfts ist die diesbezügliche Leitungstätigkeit deutlich komplexer geworden. Eine vertiefte Horizontalüberprüfung ergab zudem, dass der US-Markt bzw. mit Klöckner vergleichbare Unternehmen in Nordamerika höhere Vergütungen leisten. Um den gestiegenen Anforderungen und dem Vergütungsunterschied gerecht werden zu können, sollen auch für Vorstände mit einem Lebensmittelpunkt in den USA marktgerechte Vergütungen gezahlt werden können. Zusätzlich wird bei der gewählten Maximalvergütung wurde zudem ein angemessener Spielraum von etwa 20% berücksichtigt, um während der Laufzeit des Vergütungssystems \[2024\]\(#\) flexibel auf Marktveränderungen sowie derzeit nicht voraussehbare Situationen reagieren zu können. Unter Berücksichtigung dieses zusätzlichen Spielraums \[sowie des Vergütungsverhältnisses innerhalb des Vorstands\]\(#\) liegt die festgelegte Maximalvergütung für den Vorsitzenden des Vorstands bei EUR 6,4 Mio. pro Jahr, für den stellvertretenden Vorsitzenden des Vorstands bei EUR 4,0 Mio. pro Jahr und für die übrigen Vorstandsmitglieder bei EUR ~~2,23,5~~ \[2,3,5\]\(#\) Mio. pro Jahr.](#)

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

8. Außergewöhnliche Entwicklungen und Abweichungsmöglichkeiten

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

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

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

9. Clawback-Regelung für die variable Vergütung

Die Gesellschaft kann die erfolgsbezogene Vergütung (Tantieme) zurückfordern, wenn sich nach der Auszahlung herausstellen sollte, dass der dem Tantieme-Anspruch zugrunde liegende testierte und festgestellte Konzernabschluss objektiv fehlerhaft war und daher nach den relevanten Rechnungslegungsvorschriften nachträglich durch eine Rückwärtsänderung oder im laufenden Konzernabschluss korrigiert wird und unter Zugrundelegung des korrigierten testierten Konzernabschlusses kein oder ein geringerer Tantieme-Anspruch entstanden wäre (Clawback). Ein Verschulden des Vorstandsmitglieds in Bezug auf die Notwendigkeit einer Korrektur des Konzernabschlusses ist nicht erforderlich. Der Rückforderungsanspruch wird mit der Korrektur des Konzernabschlusses fällig. Er besteht auch dann, wenn das Amt und/oder das Anstellungsverhältnis mit dem Vorstandsmitglied zum Zeitpunkt der Fälligkeit des Rückforderungsanspruchs bereits beendet ist.

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

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

10. Anrechnung der Vergütung aus Aufsichtsratsmandaten

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

11. Leistungen bei Antritt der Vorstandstätigkeit und Ausgleich von Währungsrisiken

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

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

12. Vertragslaufzeiten und Zusagen im Zusammenhang mit der Beendigung der Vorstandstätigkeit

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

Unbeschadet eines etwaigen Rechts zur außerordentlichen Kündigung vereinbart die Gesellschaft für den Fall der vorzeitigen Beendigung des Mandats eines Vorstandsmitglieds das Recht, den Anstellungsvertrag des Vorstandsmitglieds durch ordentliche Kündigung unter Beachtung der in § 622 Abs. 2 BGB bestimmten Frist vorzeitig zu beenden. Bei der Berechnung der Frist wird die gesamte Dauer des Anstellungsverhältnisses mit der Gesellschaft einschließlich einer Anstellung vor dem Eintritt in den Vorstand berücksichtigt. Für den Fall der vorzeitigen Beendigung des Anstellungsverhältnisses durch ordentliche Kündigung der Gesellschaft wird eine Abfindung an das Vorstandsmitglied in Höhe von zwei Jahresvergütungen vereinbart (Abfindungs-Cap). Wenn die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags weniger als zwei Jahre beträgt, reduziert sich die Abfindung und ist entsprechend zeitanfällig zu berechnen. Im Falle einer außerordentlichen Kündigung des Anstellungsverhältnisses durch die Gesellschaft aus wichtigem Grund wird keine Abfindung gewährt.

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

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

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

die Wettbewerbsbeschränkungen verzichten mit der Folge, dass der Anspruch auf Karenzentschädigung mit Ablauf der Ankündigungsfrist endet.

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

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

13. Vergütungsbericht

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