



thyssenkrupp

Vergütungsbericht 2024/2025

der thyssenkrupp AG

engineering.tomorrow.together.

Vergütungsbericht 2024 / 2025

Im nachfolgenden Vergütungsbericht nach § 162 Aktiengesetz (AktG) werden die Vergütungen der gegenwärtigen und der früheren Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der thyssenkrupp AG im Geschäftsjahr 2024 / 2025 dargestellt und erläutert.

Um die Einordnung der Angaben in diesem Bericht zu erleichtern und das Verständnis zu fördern, werden im Folgenden auch die im Geschäftsjahr 2024 / 2025 geltenden Vergütungssysteme für den Vorstand und den Aufsichtsrat in ihren Grundzügen dargestellt. Ausführliche Informationen dazu finden sich auf der Website der Gesellschaft unter dem nachfolgenden Link. ➔ www.thyssenkrupp.com > Unternehmen > Management > Corporate Governance > Vergütungssystem / Vergütungsbericht

Rückblick auf das Vergütungsjahr 2024 / 2025

Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungsberichts für das vorangegangene Geschäftsjahr 2023 / 2024

Den nach den Anforderungen des § 162 AktG erstellten Vergütungsbericht über die den gegenwärtigen und früheren Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats der thyssenkrupp AG im vorangegangenen Geschäftsjahr 2023 / 2024 gewährte und geschuldete Vergütung hat die Hauptversammlung am 31. Januar 2025 mit einer Mehrheit von 96,30 % des vertretenen Kapitals gemäß § 120a Abs. 4 AktG gebilligt. Vorstand und Aufsichtsrat sehen dieses Votum als Bestätigung des seit dem Vergütungsbericht 2020 / 2021 angewandten Formats, das daher auch für den vorliegenden Vergütungsbericht 2024 / 2025 grundsätzlich beibehalten wird.

Anwendung des Vorstandsvergütungssystems im Geschäftsjahr 2024 / 2025

Das vom Aufsichtsrat – nach Vorbereitung durch den Personalausschuss – in Übereinstimmung mit §§ 87 Abs. 1, 87a Abs. 1 AktG beschlossene und von der Hauptversammlung am 31. Januar 2025 mit einer Mehrheit von 96,26 % des vertretenen Kapitals gebilligte System der Vergütung für die Mitglieder des Vorstands der thyssenkrupp AG kam für die im Geschäftsjahr 2024 / 2025 amtierenden Vorstandsmitglieder in allen Fällen zur Anwendung. Darüber hinaus wurden den Vorstandsmitgliedern im Sinne des § 162 AktG im Geschäftsjahr 2024 / 2025 einzelne Vergütungen gewährt, die in früheren Geschäftsjahren unter dem damals geltenden Vergütungssystem zugesagt worden waren. Diese Vergütungen werden im Folgenden, sofern einschlägig, ebenfalls dargestellt und erläutert.

Der Personalausschuss des Aufsichtsrats überprüft regelmäßig die Angemessenheit und Üblichkeit der Vergütung der Vorstandsmitglieder und schlägt dem Aufsichtsrat bei Bedarf Anpassungen vor, um sicherzustellen, dass die Vorstandsmitglieder innerhalb des geltenden Rahmens ein marktübliches und zugleich wettbewerbsfähiges Vergütungspaket erhalten.

Die Angemessenheit der Vergütung wurde zuletzt im August 2024 unter Hinzuziehung eines unabhängigen externen Vergütungsexperten überprüft. Dabei wurde die Vergütung der thyssenkrupp Vorstandsmitglieder denen der Unternehmen des DAX und MDAX unter Berücksichtigung der Größenkriterien Umsatz, Mitarbeiterzahl und Marktkapitalisierung gegenübergestellt und auf dieser Grundlage die Marktüblichkeit der Vorstandsvergütung bestätigt. Mit Blick auf die laufende Transformation und deren mögliche Auswirkungen auf die Struktur und Größe des Konzerns (definiert als der rechtliche Konsolidierungskreis der thyssenkrupp AG und ihrer Tochterunternehmen) hat der Personalausschuss entschieden, eine erneute extern begleitete Vergütungsüberprüfung erst im Laufe des ersten Quartals des Geschäftsjahres 2025 / 2026 durchzuführen. Über die Ergebnisse wird dann im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2025 / 2026 berichtet.

Die Überprüfung der Angemessenheit beinhaltet auch die Betrachtung der Vorstandsvergütung in Relation zu den Vergütungsstrukturen innerhalb des Konzerns. Dabei wird die Entwicklung der Vorstandsvergütung mit der Vergütung des oberen Führungskreises (definiert als die beiden Managementebenen unterhalb des Vorstands) und der Vergütung der Belegschaft insgesamt (definiert als Durchschnittsvergütung der Vollzeitbeschäftigten des Konzerns in Deutschland) verglichen.

Die vom Aufsichtsrat in Übereinstimmung mit dem geltenden Vergütungssystem festgelegten Zielvergütungen der Vorstandsmitglieder wurden im Geschäftsjahr 2024 / 2025 im Vergleich zum Vorjahr nicht angepasst. Auch für das Geschäftsjahr 2025 / 2026 ist keine Anpassung der Zielvergütungen geplant.

Ferner hat der Aufsichtsrat in seiner Sitzung am 12. September 2024 die Leistungskriterien in Bezug auf die erfolgsabhängigen, variablen Vergütungsbestandteile der Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2024 / 2025 festgelegt, sofern sich diese nicht bereits direkt aus dem geltenden Vergütungssystem ergaben. Diese Leistungskriterien galten gleichermaßen auch für die im Laufe des Geschäftsjahres neu in den Vorstand eingetretenen Mitglieder Dr. Axel Hamann und Wilfried von Rath.

In der vom Aufsichtsrat nach Ablauf des Geschäftsjahres 2024 / 2025 festgestellten Zielerreichung beim Short-Term Incentive (STI) spiegelt sich, dass die zu Beginn des Geschäftsjahres vom Aufsichtsrat gesetzten Ziele beim Jahresüberschuss erreicht, sowie beim Free Cashflow vor M&A deutlich übererfüllt wurden. Insgesamt beläuft sich die Zielerreichung für die finanziellen Leistungskriterien für das Geschäftsjahr 2024 / 2025 auf rund 130 %. Auch in Bezug auf die individuelle Leistung wurden die vom Aufsichtsrat zu Beginn des Geschäftsjahres gesetzten Ziele in Summe erreicht, sodass die Zielerreichung hier bei 100 % liegt. Darüber hinaus endete mit Abschluss des Geschäftsjahres 2024 / 2025 die Laufzeit der für das Geschäftsjahr 2021 / 2022 aufgelegten Tranche des Long-Term Incentive (LTI). Die zugehörige Auszahlung beläuft sich auf rund 101 % des damaligen Zielwerts.

Von den im Vergütungssystem gemäß den rechtlichen Vorgaben verankerten Möglichkeiten, vorübergehend vom Vergütungssystem abzuweichen oder bei Vorliegen bestimmter Umstände Anpassungen bei der Zielerreichung vorzunehmen, hat der Aufsichtsrat im abgelaufenen Geschäftsjahr keinen Gebrauch gemacht.

Anpassung des Vorstandsvergütungssystems mit Wirkung zum Geschäftsjahr 2025 / 2026

Mit Beschluss vom 26. September 2025 hat der Aufsichtsrat eine punktuelle Anpassung der Definition des finanziellen Leistungskriteriums Free Cashflow vor M&A für den STI im geltenden Vorstandsvergütungssystem vorgenommen. Dieser wird sowohl bei den Ziel- und Schwellenwerten als auch bei der Ermittlung der Zielerreichung nicht mehr den zurechenbaren Cashflow vor M&A des Segments Marine Systems umfassen. Hintergrund ist, dass dieser Cashflow-Anteil zwar aufgrund der fortgesetzten Konsolidierung weiterhin im ausgewiesenen Free Cashflow vor M&A des Konzerns enthalten ist, sich durch den Spin-off des Marine-Geschäfts jedoch die Rahmenbedingungen geändert haben, so dass der Cashflow von Marine Systems nun maßgeblich in der Verantwortung des Vorstands von Marine Systems liegt. Da der Vorstand der thyssenkrupp AG keinen hinreichend unmittelbaren Einfluss mehr auf den Cashflow des Marine-Geschäfts hat, um ihn sinnvollerweise für dessen Vergütung berücksichtigen zu können, hält der Aufsichtsrat diese Anpassung zur Sicherstellung einer anreizkonformen Vergütung für geboten.

Die Anpassung gilt mit Wirkung zum Geschäftsjahr 2025 / 2026 und wurde bei der Festlegung der Leistungskriterien in Bezug auf die erfolgsabhängigen, variablen Vergütungsbestandteile der Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2025 / 2026, welche der Aufsichtsrat ebenfalls mit Beschluss vom 26. September 2025 getroffen hat, entsprechend berücksichtigt.

Vorstandspersonalien im Geschäftsjahr 2024 / 2025

Am 25. November 2024 hat sich der Aufsichtsrat auf Wunsch von Oliver Burkhard und vor dem Hintergrund der Vernetzung des Segments Marine Systems mit ihm auf eine einvernehmliche Beendigung seines Vorstandsmandats zum 31. Januar 2025 verständigt. Oliver Burkhard war zuvor neben seiner Funktion als Personalvorstand und Arbeitsdirektor der thyssenkrupp AG seit dem 1. Mai 2022 zusätzlich Vorsitzender der Geschäftsführung der

thyssenkrupp Marine Systems GmbH in Kiel; seit dem 1. Februar 2025 konzentriert er sich ganz auf diese Aufgabe. Den Regelungen des geltenden Vorstandsvergütungssystems entsprechend erhält Oliver Burkhard die Vergütung als Vorstand der thyssenkrupp AG für das Geschäftsjahr 2024 / 2025 zeitanteilig. Ferner bleiben die noch nicht ausgezahlten virtuellen Aktien der in den vorangegangenen Geschäftsjahren ausgegebenen Tranchen des LTI in voller Höhe erhalten und werden zum regulären Ende der jeweiligen Planlaufzeit nach Feststellung der Zielerreichung durch den Aufsichtsrat ausgezahlt. Eine etwaige Ausgleichszahlung aufgrund der vorzeitigen Beendigung der Bestellung entfällt, da unmittelbar mit Wirkung zum 1. Februar 2025 ein Geschäftsführer-Dienstvertrag mit der thyssenkrupp Marine Systems GmbH abgeschlossen wurde. Die Ruhegeldansprüche aus der von der thyssenkrupp AG erteilten Altersversorgungszusage in Höhe von 350.000 € wurden als unverfallbare Anwartschaft festgestellt und können ab Vollendung des 60. Lebensjahrs bezogen werden. Mit Beendigung der Bestellung endete zudem die Halteverpflichtung für die von Oliver Burkhard im Rahmen der geltenden Share Ownership Guidelines (SOG) erworbenen thyssenkrupp Aktien.

In der Sitzung am 30. Januar 2025 hat sich der Aufsichtsrat mit Dr. Jens Schulte auf eine einvernehmliche Beendigung seines Vorstandsmandats zum 31. Mai 2025 verständigt, nachdem dieser zuvor um eine vorzeitige Vertragsauflösung gebeten hatte, um ein berufliches Angebot außerhalb des thyssenkrupp Konzerns wahrnehmen zu können. Da es sich im vorliegenden Fall um ein Ausscheiden ausschließlich auf eigenen Wunsch und ohne Vorliegen eines wichtigen Grundes handelt, sind alle Ansprüche aus dem STI und dem LTI für das Geschäftsjahr 2024 / 2025 sowie auch aus der für das vorangegangene Geschäftsjahr 2023 / 2024 aufgelegten LTI-Tranche, an der Dr. Jens Schulte zeitanteilig teilgenommen hatte, ersatz- und entschädigungslos verfallen. Alle übrigen vertraglichen Vergütungsbestandteile wurden zeitanteilig bis zum Beendigungszeitpunkt gewährt. Darüber hinaus beinhaltet die abgeschlossene Aufhebungsvereinbarung auch den Verzicht auf die Auszahlung der noch ausstehenden Teilbeträge für die Jahre 2025 und 2026 des Dr. Jens Schulte ursprünglich zugesagten Ausgleichs für Vergütungsansprüche gegenüber dem Vorarbeitgeber, die ihm aufgrund des Wechsels zu thyssenkrupp verloren gegangen waren. Mit Beendigung der Bestellung endete zudem die im Rahmen der geltenden Share Ownership Guidelines (SOG) bestehende Verpflichtung, thyssenkrupp Aktien zu erwerben und zu halten.

In der Sitzung am 18. März 2025 hat der Aufsichtsrat Wilfried von Rath mit Wirkung zum 1. April 2025 und für die Dauer von drei Jahren zum Mitglied des Vorstands und zum Arbeitsdirektor der thyssenkrupp AG bestellt. Er folgt Oliver Burkhard nach, der mit Ablauf des 31. Januar 2025 einvernehmlich aus dem Vorstand ausgeschieden war. Der zugehörige VorstandsDienstvertrag für Wilfried von Rath hat eine an die Dauer der Vorstandsbestellung gekoppelte Laufzeit bis zum 31. März 2028; die darin vereinbarten Vertrags- und Vergütungskonditionen entsprechen vollständig den Regelungen des zum Zeitpunkt der Bestellung geltenden Vorstandsvergütungssystems.

Ebenfalls in der Sitzung am 18. März 2025 hat der Aufsichtsrat Dr. Axel Hamann für eine dreijährige Amtsperiode zum Mitglied des Vorstands der thyssenkrupp AG bestellt. Dr. Axel Hamann hat als Nachfolger von Dr. Jens Schulte das Amt des Chief Financial Officers (CFO) der thyssenkrupp AG übernommen. Dr. Axel Hamann hat sein Mandat mit Wirkung zum 1. Mai 2025 angetreten; der zugehörige VorstandsDienstvertrag hat demnach eine Laufzeit bis zum 30. April 2028. Auch im Fall von Dr. Axel Hamann stehen die vereinbarten Vertrags- und Vergütungskonditionen vollständig in Einklang mit dem zum Zeitpunkt der Bestellung geltenden Vorstandsvergütungssystem.

In der Sitzung am 20. Juni 2025 hat der Aufsichtsrat die Verlängerung der Bestellung und des VorstandsDienstvertrags von Miguel Ángel López Borrego um weitere fünf Jahre ab dem 1. Juni 2026 bis zum 31. Mai 2031 beschlossen. Die Vertrags- und Vergütungskonditionen bleiben dabei unverändert und stehen vollständig in Einklang mit dem zum Zeitpunkt der Beschlussfassung geltenden Vorstandsvergütungssystem.

Anwendung des Vergütungssystems für den Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2024 / 2025

Das von der Hauptversammlung am 2. Februar 2024 gebilligte Vergütungssystem für den Aufsichtsrat wurde vollständig wie in § 14 der Satzung der Gesellschaft geregelt angewendet.

Die Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2024 / 2025

Überblick über die Ausgestaltung des Vergütungssystems des Vorstands

Das Vergütungssystem entspricht den Anforderungen des Aktiengesetzes und den einschlägigen Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der im Berichtsjahr geltenden Fassung vom 28. April 2022. Das Vergütungssystem des Vorstands dient dabei als wichtiges unterstützendes Element und trägt so zur Förderung der Geschäftsstrategie und damit zum langfristigen Erfolg des Konzerns bei. Es soll eine erfolgreiche und nachhaltige Unternehmensführung unterstützen; daher ist die Vergütung der Vorstandsmitglieder an die kurz- und die langfristige Entwicklung des Konzerns gekoppelt. Durch die Wahl geeigneter Leistungskriterien werden gleichzeitig wichtige Anreize für die Umsetzung der strategischen Neuausrichtung von thyssenkrupp gesetzt.

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich daher aus erfolgsunabhängigen und aus erfolgsabhängigen Elementen zusammen. Die Zielgesamtvergütung des Vorstands besteht aus Festvergütung, Versorgungsentgelt bzw. betrieblicher Altersversorgung, Nebenleistungen, Zielbetrag des STI und Zielbetrag des LTI. Bei den beiden letztgenannten handelt es sich überwiegend um erfolgsabhängige Vergütungselemente, die das Ziel haben, den Leistungsgedanken des Vergütungssystems zu stärken. Der Anteil des Zielbetrags des LTI, der einen Zeitraum von vier Jahren umfasst, an der Zielgesamtvergütung ist höher als der des STI, der eine Laufzeit von einem Jahr hat. Damit wird sichergestellt, dass die variable Vergütung, die sich aus dem Erreichen langfristig orientierter Ziele ergibt, den Vergütungsanteil aus kurzfristig orientierten Zielen übersteigt und die Vergütungsstruktur somit insgesamt auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung ausgerichtet ist.

In der folgenden Tabelle werden die grundlegenden Bestandteile des Vergütungssystems und deren Ausgestaltung dargestellt. Diese Bestandteile und ihre konkrete Anwendung im Geschäftsjahr 2024 / 2025 werden im Folgenden im Detail erläutert.

Gesamtübersicht Vergütungsbestandteile

VERGÜTUNGSBESTANDTEIL

	Bemessungsgrundlage/Parameter
Erfolgsunabhängige Vergütung	
Festvergütung	Die Festvergütung der Vorstandsmitglieder wird monatlich anteilig als Gehalt gezahlt
Nebenleistungen	Dienstwagen, Sicherheitsleistungen, Versicherungsprämien und Vorsorgeuntersuchungen als Regelleistung; weitere einmalige oder zeitlich begrenzte Leistungen auf ausdrücklichen Beschluss des Aufsichtsrats möglich
Versorgungsentgelt / betriebliche Altersversorgung	Neu bestellte Vorstandsmitglieder erhalten anstatt der Zusage einer betrieblichen Altersversorgung ein jährlich in bar auszahlendes Versorgungsentgelt zur Eigenvorsorge; Besitzstandswahrung für Altzusagen
Erfolgsabhängige Vergütung	
Short-Term Incentive (STI)	Zielbonusmodell Basis für die Zielerreichung:
	• 70 % finanzielle Leistungskriterien des Konzerns: 35 % Jahresüberschuss, 35 % Free Cashflow vor M&A • 30 % individuelle Leistung (operative und strategische Ziele) Aufsichtsrat legt Ziele für die finanziellen Leistungskriterien und die Kriterien der individuellen Leistung pro Geschäftsjahr fest Cap: 200 % des Zielbetrags
Long-Term Incentive (LTI)	Aktienbezogene Langfristvergütung Laufzeit: 4 Jahre Basis für die Zielerreichung:
	• 30 % Relativer Total Shareholder Return (TSR) • 40 % ROCE • 30 % nichtfinanzielle Nachhaltigkeitsziele Aufsichtsrat legt Ziel- und Schwellenwerte für die finanziellen Leistungskriterien und die Nachhaltigkeitsziele vor Ausgabe der jeweils neuen Tranche fest Cap: 200 % des Zielbetrags
Sonstige Vergütungsregelungen	
Share Ownership Guidelines (SOG)	Verpflichtung, Aktien der Gesellschaft im Wert eines Jahresfestgehalts (brutto) zu erwerben und zu halten Bis dieser Betrag erreicht ist, müssen Vorstandsmitglieder jährlich mindestens 25 % des Nettobetrags der mit Ablauf des Geschäftsjahres ausgezahlten erfolgsabhängigen Vergütung (STI + LTI) in Aktien der Gesellschaft investieren Zusätzliche Möglichkeit, privat erworbene und gehaltene thyssenkrupp Aktien einzubringen
Maximalvergütung	Begrenzung der für ein Geschäftsjahr gewährten Gesamtvergütung gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG: • Vorstandsvorsitzender: 9,0 Mio € • Ordentliche Vorstandsmitglieder: 4,5 Mio €
Abfindungs-Cap	Abfindungszahlungen von maximal zwei Jahresvergütungen; Vergütung für die Vertragsrestlaufzeit darf nicht überschritten werden
Malus- und Clawback-Regelung	Malus: Bei schwerwiegendem Verstoß gegen geltendes Recht oder interne Richtlinien kann der Aufsichtsrat die variablen Vergütungsbestandteile (STI / LTI) für den jeweiligen Bemessungszeitraum teilweise reduzieren oder vollständig entfallen lassen Clawback: Möglichkeit des Aufsichtsrats, bereits ausgezahlte variable Vergütungen im Falle eines nachträglichen Bekanntwerdens eines Malus-Tatbestands oder eines fehlerhaften Konzernabschlusses (Differenzbetrag) zurückzufordern

Erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile

Festvergütung

Die Festvergütung der Vorstandsmitglieder wird monatlich in gleichen Teilbeträgen gezahlt und stellt für diese ein sicheres und planbares Einkommen dar. Die aktuelle jährliche Festvergütung beträgt 1.340.000 € für den Vorstandsvorsitzenden und 700.000 € für ordentliche Vorstandsmitglieder.

Nebenleistungen

Zusätzlich zur Festvergütung erhalten die Vorstandsmitglieder Nebenleistungen, die als Teil der Gesamtvergütung ebenfalls durch die Maximalvergütung begrenzt sind. Für Nebenleistungen in Form von Sachbezügen und ähnlichen Leistungen sind dies als Regelleistung ein Personenkraftwagen mit Fahrer zur dienstlichen und privaten Nutzung, Sicherheitsleistungen sowie Versicherungsprämien und medizinische Vorsorgeuntersuchungen. Prinzipiell stehen diese Leistungen allen Vorstandsmitgliedern gleichermaßen zu, die Höhe variiert je nach der persönlichen Situation.

Zudem kann der Aufsichtsrat beispielsweise neu eintretenden Vorstandsmitgliedern Ausgleichszahlungen für Vergütungsansprüche, die ihnen aufgrund ihres Wechsels zu thyssenkrupp verloren gehen, die Erstattung von Umzugskosten sowie weitere Leistungen für einen begrenzten Zeitraum gewähren, beispielsweise die Erstattung von Kosten im Zusammenhang mit einer beruflich bedingten doppelten Haushaltsführung.

In diesem Zusammenhang hat die Gesellschaft für Dr. Jens Schulte übergangsweise und für längstens ein Jahr die Kostenübernahme für die Anmietung eines Hotelzimmers oder Apartments im Raum Essen oder Umgebung zugesagt. Ferner war Dr. Jens Schulte als Ausgleichszahlung für Vergütungsansprüche gegenüber dem Vorarbeitgeber, die ihm aufgrund des Wechsels zu thyssenkrupp verloren gegangen waren, ein Betrag von insgesamt 1.800.000 € brutto zugesagt worden, der in drei Teilbeträgen zu je 600.000 € jeweils im Monat September der Jahre 2024, 2025 und 2026 zur Auszahlung fällig sein sollte. Während die Kostenübernahme für die Anmietung eines Hotelzimmers oder Apartments vereinbarungsgemäß bis zur Mandatsbeendigung zum 31. Mai 2025 fortgeführt wurde, hat Dr. Jens Schulte im Rahmen der abgeschlossenen Aufhebungsvereinbarung auf die für 2025 und 2026 vorgesehenen Teilbeträge verzichtet.

Auch für Wilfried von Rath hat die Gesellschaft im Rahmen der Regelung zur doppelten Haushaltsführung bis zum Umzug in die Umgebung von Essen im August 2025 die Kosten für die Anmietung eines Hotelzimmers sowie für eine wöchentliche Heimreise übernommen. Zudem hat die Gesellschaft in angemessenem Rahmen Umzugskosten übernommen und Wilfried von Rath als Ausgleich für Vergütungsansprüche gegenüber dem Vorarbeitgeber, die ihm aufgrund des Wechsels zu thyssenkrupp verloren gehen, einen Betrag von insgesamt 600.000 € brutto zugesagt, der in drei Teilbeträgen zu je 200.000 € jeweils mit der Entgeltabrechnung für den Monat September der Jahre 2025, 2026 und 2027 zur Auszahlung fällig ist.

Auch Dr. Axel Hamann wurde ein Ausgleich für Vergütungsansprüche gegenüber dem Vorarbeitgeber zugesagt, die ihm aufgrund des Wechsels zu thyssenkrupp verloren gehen; dieser beläuft sich auf insgesamt 180.000 € brutto. Der Betrag ist in drei Teilbeträgen zu je 60.000 € jeweils mit der Entgeltabrechnung für den Monat September der Jahre 2025, 2026 und 2027 zur Auszahlung fällig.

Hinsichtlich der vorgenannten Ausgleichszahlungen ist in beiden Fällen gleichermaßen sichergestellt, dass kein Anspruch auf Auszahlung noch offener Teilbeträge besteht, wenn ein wichtiger Grund vorliegt, der die Gesellschaft zur außerordentlichen Beendigung des Dienstverhältnisses oder zur Abberufung des Vorstandsmitglieds aus dem Vorstand berechtigt, oder wenn im Fall der Amtsniederlegung das Vorstandsmitglied keinen wichtigen Grund für die Amtsniederlegung hat. Ebenso besteht eine Verpflichtung zur Rückzahlung bereits ausgezahlter Teilbeträge, wenn das Vorstandsmitglied sein Mandat innerhalb von zwölf Monaten ab Beginn der Bestellung niederlegt, ohne einen wichtigen Grund für die Amtsniederlegung zu haben.

Versorgungsentgelt und betriebliche Altersversorgung

Wie für alle seit dem 1. Oktober 2019 neu bestellten Vorstandsmitglieder festgelegt, erhalten Miguel Ángel López Borrego, Dr. Volkmar Dinstuhl, Dr. Axel Hamann, Ilse Henne und Wilfried von Rath anstelle einer betrieblichen Altersversorgung ein Versorgungsentgelt in Form eines festen jährlichen Geldbetrags zur Eigenvorsorge. Dasselbe galt für Dr. Jens Schulte, der im Laufe des Geschäftsjahres 2024/2025 aus dem Vorstand ausgeschieden ist. Damit ist die Umstellung von Altersversorgungszusagen auf das neue Modell des Versorgungsentgelts mit Ablauf des Geschäftsjahres 2024/2025 für alle Vorstandsmitglieder umgesetzt. Das Versorgungsentgelt beläuft sich für den Vorstandsvorsitzenden auf 536.000 € und für ein ordentliches Vorstandsmitglied auf 280.000 € für ein volles Kalenderjahr und wird regelmäßig im Dezember ausgezahlt. Dadurch wird den Vorstandsmitgliedern ermöglicht, sich eigenverantwortlich und nach eigenem Ermessen um ihre Altersvorsorge zu kümmern; im Gegenzug entfällt die langfristige finanzielle Belastung für thyssenkrupp durch Bildung von Rückstellungen für die Finanzierung einer betrieblichen Altersversorgung.

Als zum 1. Februar 2013 erstmals bestelltem Vorstandsmitglied waren Oliver Burkhard auf Grundlage einer beitragsorientierten Regelung in den Vorjahren Leistungen aus einer betrieblichen Altersversorgung zugesagt worden, die ihm lebenslang als Ruhegeld ausgezahlt werden, wenn er das Ruhestandsalter von 60 Jahren erreicht hat und zu diesem Zeitpunkt kein Dienstverhältnis mit der Gesellschaft mehr besteht oder er dauerhaft arbeitsunfähig ist. Die Höhe des späteren Ruhegelds definierte sich über den Erwerb jährlicher Versorgungsbausteine und ist damit über die Dauer der Dienstzeit schrittweise angewachsen. Das dabei vereinbarte maximale Ruhegeldniveau in Höhe von 350.000 € p.a. wurde im Jahr 2019 erreicht, sodass für den Aufbau dieser Zusage seither keine weiteren Rückstellungen mehr gebildet werden mussten. Laufende Ruhegeldzahlungen werden um 1 % pro Jahr erhöht. Die Hinterbliebenenversorgung sieht eine Zahlung von 60 % des Ruhegelds für den Ehe- bzw. Lebenspartner und von 20 % für jedes unterhaltsberechtigten Kind vor; sie beträgt insgesamt maximal 100 % des regulären Ruhegeldanspruchs.

Erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile

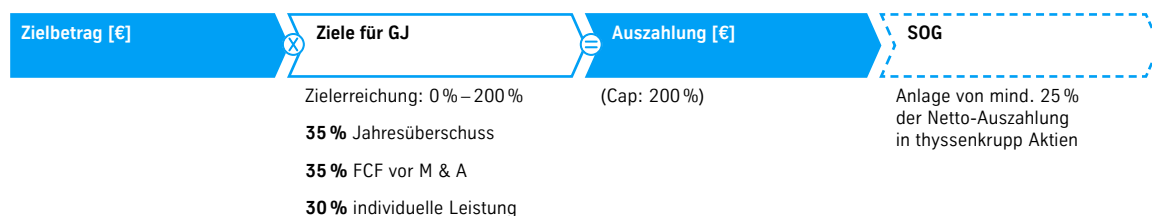
Short-Term Incentive (STI) 2024/2025

Funktionsweise

Der STI ist das kurzfristige variable Vergütungselement; es hat eine Laufzeit von einem Jahr. Die Höhe des STI bemisst sich zu 70 % an der Entwicklung zweier gleichgewichteter finanzieller Kernsteuerungsgrößen des Konzerns – des Jahresüberschusses und des Free Cashflow vor M&A – und zu 30 % an individuellen Leistungszielen.

Die Auszahlung aus dem STI berechnet sich wie folgt:

BERECHNUNG SHORT-TERM INCENTIVE (JÄHRLICHER BONUS)



Der maximale Auszahlungsbetrag aus dem STI ist auf insgesamt 200 % des Zielbetrags begrenzt. Es gibt keine garantierte Mindestzielerreichung; die Auszahlung kann daher auch komplett entfallen.

Beitrag zur langfristigen Entwicklung des Konzerns

Der STI soll die fortlaufende Umsetzung der operativen Ziele sicherstellen, deren Erreichen als Grundlage für die langfristige Entwicklung des Konzerns von wesentlicher Bedeutung ist. Dabei betonen die finanziellen Leistungskriterien Jahresüberschuss und Free Cashflow vor M&A die konsequente Steigerung der Leistungsfähigkeit aller Geschäfte. Sie setzen Anreize in den Bereichen, in denen der größte Hebel für solch eine Steigerung erwartet wird.

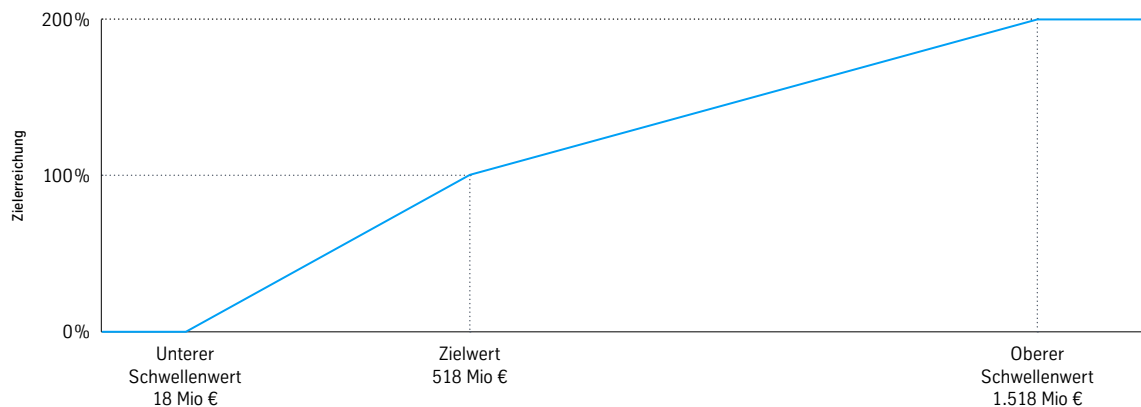
Zusätzlich kann über die Berücksichtigung der individuellen Leistung ein Schwerpunkt auf kollektive und individuelle Portfolio-, Performance- und Transformationsziele gelegt werden, um so einen noch stärkeren Anreiz für den erfolgreichen Umbau von thyssenkrupp zu setzen.

Finanzielle Leistungskriterien

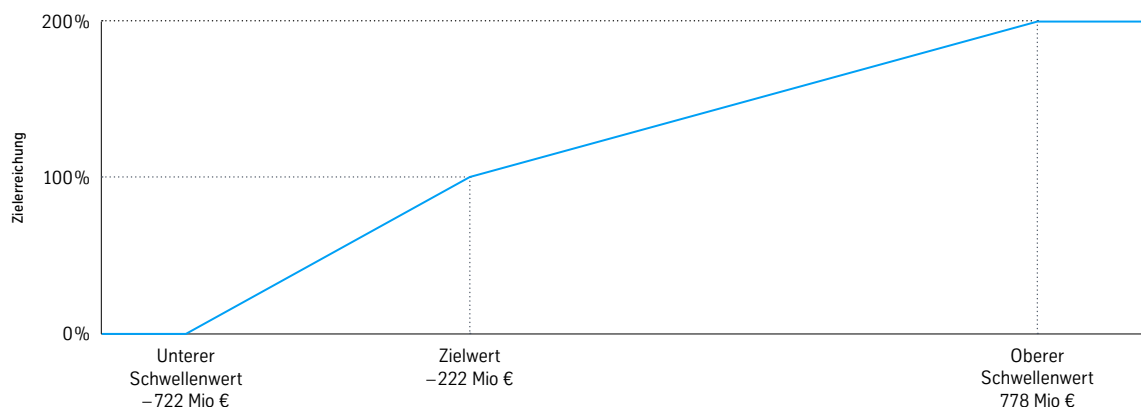
Vor Beginn des Geschäftsjahres hat der Aufsichtsrat die Ziel- und die Schwellenwerte für die beiden finanziellen Leistungskriterien beschlossen. Der Zielwert des jeweiligen finanziellen Leistungskriteriums ist aus der Unternehmensplanung abgeleitet und entspricht einer Zielerreichung von 100 %. Der untere Schwellenwert beträgt 0 %, die Zielerreichung ist auf einen oberen Schwellenwert von 200 % begrenzt.

Für das Geschäftsjahr 2024 / 2025 gelten im Hinblick auf die jeweiligen finanziellen Leistungskriterien die im Folgenden dargestellten Zielerreichungskurven.

JAHRESÜBERSCHUSS



FREE CASHFLOW VOR M&A



In Bezug auf die für das Geschäftsjahr 2024 / 2025 maßgeblichen finanziellen Leistungskriterien hat der Aufsichtsrat nach Abschluss des Geschäftsjahres folgende Zielerreichungen festgestellt:

STI 2024 / 2025 ZIELERREICHUNG HINSICHTLICH DER FINANZIELLEN LEISTUNGSKRITERIEN

Leistungskriterium	Schwellenwert für 0 % Zielerreichung	Zielwert für 100 % Zielerreichung	Schwellenwert für 200 % Zielerreichung	Ergebnis 2024 / 2025	Zielerreichung in %
Jahresüberschuss (Mio €)	18	518	1.518	532,13	101,41
Free Cashflow vor M & A (Mio €)	-722	-222	778	362,67	158,47

Individuelle Leistung

Um die individuelle Leistung der Vorstandsmitglieder zu bewerten, hat der Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2024 / 2025 folgende Ziele festgelegt:

- Weitere Umsetzung der Portfoliomaßnahmen, insbesondere bezüglich Steel Europe und Marine Systems, sowie Lösung bestehender Strukturprobleme in den anderen Segmenten. Darauf aufsetzend Entwicklung und Vorlage eines Zielbildes für den Konzern.
- Intensive Fortführung der eingeleiteten Performancemaßnahmen, insbesondere über das APEX-Programm, im Rahmen der für das Geschäftsjahr 2024 / 2025 avisierten Ziele.

Damit orientieren sich die Ziele für das abgelaufene Geschäftsjahr primär an der finanziellen Performance des Konzerns sowie an Portfoliomaßnahmen und gelten für alle Vorstandsmitglieder gemeinsam. Damit soll der Anspruch unterstrichen werden, dass der Vorstand als Team agiert und die vom Aufsichtsrat vorgegebenen Prioritäten gemeinsam angeht. Die maximale Zielerreichung der individuellen Leistung beträgt ebenfalls 200 %.

Nach Ablauf des Geschäftsjahres hat der Aufsichtsrat auf Grundlage der erzielten Ergebnisse die zugehörige Zielerreichung auf einen Wert von 100 % festgelegt und dabei folgende Aspekte berücksichtigt:

- Der Spin-off des Segments Marine Systems wurde im Geschäftsjahr 2024 / 2025 im vorgesehenen Zeitrahmen vorbereitet. Damit konnte ein wichtiger Schritt im Zuge der Transformation des Konzerns in Richtung des Zielbildes eingeleitet werden, über das der Vorstand den Aufsichtsrat im September 2025 ausführlich informiert hat. Auch bestehende Strukturprobleme in den anderen Segmenten wurden erfolgreich adressiert.
- Die in den Vorjahren eingeleiteten Performance-Maßnahmen wurden 2024 / 2025 nachhaltig fortgesetzt. Ungeplante Kostensteigerungen konnten durch zusätzliche Maßnahmen im Rahmen des APEX-Programmes kompensiert werden.

Zielerreichung STI 2024 / 2025

Für das Geschäftsjahr 2024 / 2025 ergeben sich für den STI damit die folgende Gesamtzielerreichung und die folgenden individuellen Auszahlungsbeträge:

STI 2024 / 2025 ZUSAMMENFASSUNG

		Zielbetrag (€)	Zielerreichung Jahresüberschuss (Gewichtung: 35 %)	Zielerreichung FCF vor M&A (Gewichtung: 35 %)	Zielerreichung individuelle Leistung (Gewichtung: 30 %)	Gesamtzielerreichung	Auszahlungsbetrag (€)
Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands	Miguel Ángel López Borrego	1.250.000	101,41 %	158,47 %	100,00 %	120,96 %	1.512.000
	Dr. Volkmar Dinstuhl	680.000	101,41 %	158,47 %	100,00 %	120,96 %	822.528
	Dr. Axel Hamann	283.333	101,41 %	158,47 %	100,00 %	120,96 %	342.720
	Ilse Henne	680.000	101,41 %	158,47 %	100,00 %	120,96 %	822.528
	Wilfried von Rath	340.000	101,41 %	158,47 %	100,00 %	120,96 %	411.264
Frühere Mitglieder des Vorstands ¹⁾	Oliver Burkhard	226.667	101,41 %	158,47 %	100,00 %	120,96 %	274.176

¹⁾ Die STI-Ansprüche für Dr. Jens Schulte für das Geschäftsjahr 2024 / 2025 sind, wie oben dargestellt, ersatz- und entschädigungslos verfallen.

Die Beträge, die sich aus der obenstehenden Tabelle ergeben, werden im Dezember 2025 an die Vorstandsmitglieder ausgezahlt.

STI 2024 / 2025 als Teil der im Geschäftsjahr 2024 / 2025 gewährten und geschuldeten Vergütung

Wie schon in den Vergütungsberichten für die Vorjahre seit 2021 / 2022 wird im vorliegenden Bericht beim Ausweis der im Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten Vergütung nach § 162 Abs. 1 AktG in Bezug auf den STI nicht auf die im Berichtsjahr erfolgte Auszahlung für das vorangegangene Geschäftsjahr abgestellt, sondern es wird die Vergütung ausgewiesen, deren zugrunde liegende Tätigkeit im Berichtsjahr vollständig geleistet worden ist. Insofern wird – im Sinne einer periodengerechten Zuordnung – der STI 2024 / 2025 als Teil der im Geschäftsjahr 2024 / 2025 gewährten und geschuldeten Vergütung ausgewiesen, auch wenn die Auszahlung, wie dargestellt, erst im Dezember 2025 und damit im darauffolgenden Geschäftsjahr 2025 / 2026 stattfindet. Diese Darstellungsweise hat das Ziel, die Klarheit und Verständlichkeit des Vergütungsberichts zu fördern, und geht einher mit der Marktpraxis bezogen auf § 162 AktG, die sich im Hinblick auf die Auslegung des Begriffs „gewährt und geschuldet“ entwickelt hat.

Ausblick auf die individuellen Ziele für den STI 2025 / 2026

Für das Geschäftsjahr 2025 / 2026 hat der Aufsichtsrat mit Beschluss vom 26. September 2025 die folgenden individuellen Ziele für den STI festgelegt, die ebenfalls für alle Vorstandsmitglieder gemeinsam gelten:

- Konsequente Umsetzung des im Aufsichtsrat beschlossenen strategischen Zielbildes
- Fortsetzung der Maßnahmen zur nachhaltigen Steigerung der Performance in allen Geschäften.

Long-Term Incentive (LTI) 2024 / 2025

Funktionsweise

Das zweite erfolgsabhängige Vergütungselement ist der LTI, der mit einer Laufzeit von vier Jahren auf eine langfristige Anreizwirkung ausgerichtet ist. Der LTI ist zudem aktienbasiert ausgestaltet; hierdurch werden die Interessen des Vorstands und die der Aktionäre noch besser in Einklang miteinander gebracht.

Der LTI wird in jährlichen Tranchen ausgegeben. Vor Ausgabe der jeweils neuen Tranche legt der Aufsichtsrat anspruchsvolle Ziel- und Schwellenwerte für die folgenden drei additiv verknüpften Leistungskriterien fest, sofern sich diese nicht bereits direkt aus dem geltenden Vergütungssystem ergeben:

- Relativer Total Shareholder Return (TSR) (Gewichtung: 30 %)
- Return on Capital Employed (ROCE) (Gewichtung: 40 %)
- Nachhaltigkeit (Gewichtung: 30 %)

Die Ziel- und Schwellenwerte bleiben über die gesamte vierjährige Laufzeit der Tranche gültig; während der vierjährigen Laufzeit stellt der Aufsichtsrat nach Ablauf eines jeden Geschäftsjahres fest, ob und in welchem Umfang die Ziele erreicht worden sind (Details zur Bestimmung der jährlichen Zielerreichungsgrade finden sich weiter unten).

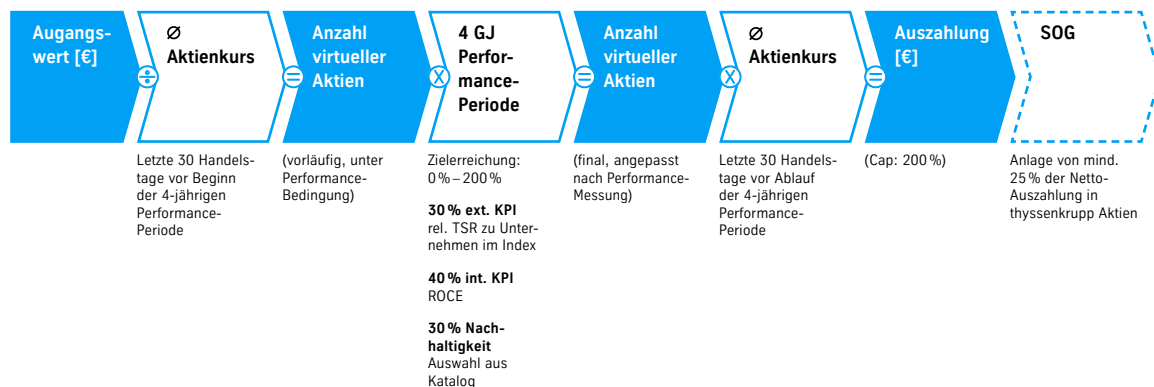
Zu Beginn jeder Tranche wird den Vorstandsmitgliedern eine bestimmte Anzahl virtueller Aktien zunächst vorläufig zugeteilt. Die Anzahl wird ermittelt durch Division des Ausgangswerts (Zielbetrag) durch den durchschnittlichen Kurs der thyssenkrupp Aktie, berechnet als das arithmetische Mittel der Schlusskurse an den letzten 30 Börsenhandelstagen vor Beginn des Geschäftsjahres, für das die jeweilige LTI-Tranche begeben wird; dabei wird kaufmännisch auf ganze Stücke auf- oder abgerundet. Die vorläufig zugeteilte Anzahl virtueller Aktien kann somit von Jahr zu Jahr schwanken.

Die Anzahl virtueller Aktien, die den Vorstandsmitgliedern nach Ablauf der vierjährigen Laufzeit final zugeteilt wird, bestimmt sich unter Berücksichtigung der Gewichtung der Leistungskriterien als das arithmetische Mittel der vier jahresbezogenen Zielerreichungsgrade. Diese Gesamtzielerreichung wird mit der Anzahl der vorläufig zugeteilten virtuellen Aktien multipliziert, um die finale Anzahl der verdienten virtuellen Aktien zu berechnen.

Um den finalen Auszahlungsbetrag zu bestimmen, wird die am Ende der Laufzeit erreichte finale Anzahl virtueller Aktien mit dem durchschnittlichen Kurs der thyssenkrupp Aktie, berechnet als das arithmetische Mittel der Schlusskurse an den letzten 30 Börsenhandelstagen des letzten Geschäftsjahres der vierjährigen Laufzeit, multipliziert. Anstelle einer Barauszahlung kann der LTI durch Entscheidung des Aufsichtsrats auch ganz oder teilweise in Aktien der thyssenkrupp AG gewährt werden.

Die tatsächliche Auszahlung aus dem LTI berechnet sich damit wie folgt:

BERECHNUNG LONG-TERM INCENTIVE (LTI)



Der so errechnete Auszahlungsbetrag ist auf 200% des LTI-Zielbetrags begrenzt.

Beitrag zur langfristigen Entwicklung des Konzerns

Durch den Aktienbezug werden die Interessen des Vorstands sowie der Aktionäre noch stärker harmonisiert. Mit der Implementierung des relativen Total Shareholder Return wird zudem ein externes, auf den Kapitalmarkt ausgerichtetes Leistungskriterium genutzt, das einen Vergleich mit relevanten Wettbewerbern ermöglicht. Folglich wird ein Anreiz für die langfristige Outperformance der Wettbewerber gesetzt.

Der ROCE als weiteres finanzielles Leistungskriterium dient der Portfolio- und Performanceoptimierung und setzt die richtigen Anreize zur Stärkung der Leistungsfähigkeit des Konzerns.

Die Berücksichtigung nichtfinanzieller Nachhaltigkeitskriterien im LTI betont die soziale und die ökologische Verantwortung von thyssenkrupp sowie das Ziel einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung.

Zugeteilte virtuelle Aktien für die im Geschäftsjahr 2024 / 2025 aufgelegte LTI-Tranche

Für die im Geschäftsjahr 2024 / 2025 aufgelegte LTI-Tranche wurden den Vorstandsmitgliedern insgesamt 1.729.233 virtuelle Aktien (Wertrechte) vorläufig zugeteilt:

LTI-TRANCHE 2024 / 2025 - ZUTEILUNG

		LTI-Zielbetrag (€)	Zuteilungskurs (€) ¹⁾	Anzahl vorläufig zugeteilter virtueller Aktien	Zeitwert zum Gewährungszeitpunkt (€) ²⁾	Maximale Anzahl virtueller Aktien (200 % Zielerreichung)
Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands	Miguel Ángel López Borrego	2.000.000	3,13	638.978	1.846.646	1.277.956
	Dr. Volkmarr Dinstuhl	1.050.000	3,13	335.463	969.488	670.926
	Dr. Axel Hamann	437.500	3,13	139.776	659.743	279.552
	Ilse Henne	1.050.000	3,13	335.463	969.488	670.926
	Wilfried von Rath	525.000	3,13	167.732	784.986	335.464
Frühere Mitglieder des Vorstands ³⁾	Oliver Burkhard	350.000	3,13	111.821	323.163	223.642

¹⁾ Durchschnittlicher Kurs der thyssenkrupp Aktie, berechnet als das arithmetische Mittel der Schlusskurse an den letzten 30 Börsenhandelstagen des Geschäftsjahres 2023 / 2024.

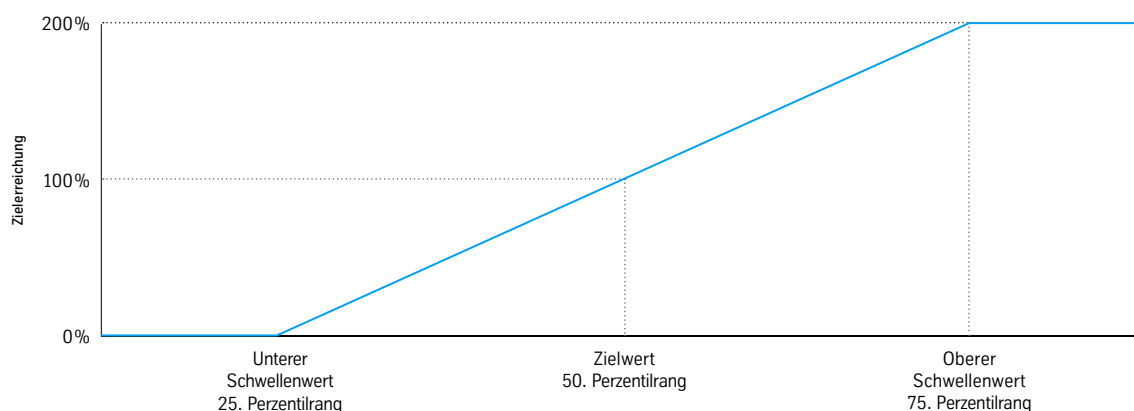
²⁾ Die Gewährung an Miguel Ángel López Borrego, Oliver Burkhard, Dr. Volkmarr Dinstuhl und Ilse Henne erfolgte zum Stichtag 18. November 2024. Die Gewährung an Wilfried von Rath erfolgte aufgrund des unterjährigen Eintritts im Geschäftsjahr 2024 / 2025 zum Stichtag 1. April 2025 und die Gewährung an Dr. Axel Hamann zum Stichtag 1. Mai 2025. Dadurch ergeben sich für die virtuellen Aktien unterschiedliche Zeitwerte zum Gewährungszeitpunkt.

³⁾ Die LTI-Ansprüche für Dr. Jens Schulte für das Geschäftsjahr 2024 / 2025 sind, wie oben dargestellt, ersatz- und entschädigungslos verfallen.

Finanzielle Leistungskriterien für die im Geschäftsjahr 2024 / 2025 aufgelegte LTI-Tranche

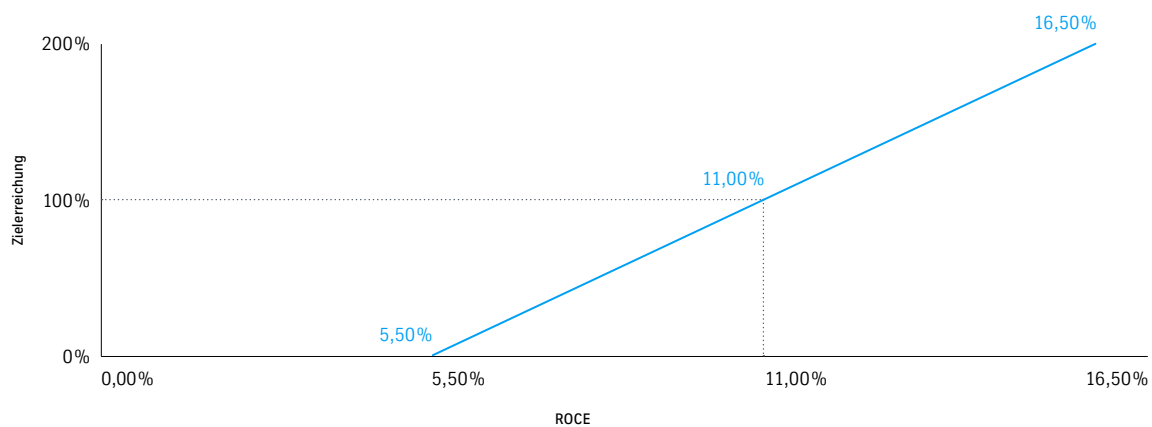
Die nachfolgend dargestellten Ziel- und Schwellenwerte für die beiden Leistungskriterien relativer TSR und ROCE gelten über die gesamte vierjährige Laufzeit der Tranche:

RELATIVER TOTAL SHAREHOLDER RETURN



Bezogen auf den relativen TSR sind die Ziel- und die Schwellenwerte für den Vergleich der Performance von thyssenkrupp mit der TSR-Performance der Unternehmen des STOXX® Europe 600 Basic Resources im geltenden Vergütungssystem bereits fest verankert. Die TSR-Performance berechnet sich pro Geschäftsjahr anhand der Aktienkursentwicklung zuzüglich ausgeschütteter Dividenden. Für den Start- und den Endwert wird der durchschnittliche Aktienkurs, berechnet als das arithmetische Mittel der Schlusskurse an den letzten 30 Börsenhandelstagen vor Beginn bzw. vor Ende des Geschäftsjahres, herangezogen. Auf dieser Grundlage wird die TSR-Performance aller Unternehmen einschließlich thyssenkrupp in eine Rangfolge gebracht. Die Zielerreichung bestimmt sich sodann aus der Positionierung von thyssenkrupp auf der obenstehenden Zielerreichungskurve, gemessen als Perzentilrang, wobei bei Zwischenwerten auf das jeweils volle Perzentil aufgerundet wird.

RETURN ON CAPITAL EMPLOYED (ROCE)



Den Zielwert und die Schwellenwerte für den ROCE hat der Aufsichtsrat vor Beginn der Zuteilung der Tranche 2024 / 2025 auf Grundlage der jeweiligen Renditeerwartungen festgelegt. Die Zielerreichung wird für jedes Geschäftsjahr während der vierjährigen Laufzeit im Vergleich zum vor Beginn der Tranche festgelegten Zielwert gemessen und anhand der obenstehenden Zielerreichungskurve festgestellt.

Nachhaltigkeitsziel für die im Geschäftsjahr 2024 / 2025 aufgelegte LTI-Tranche

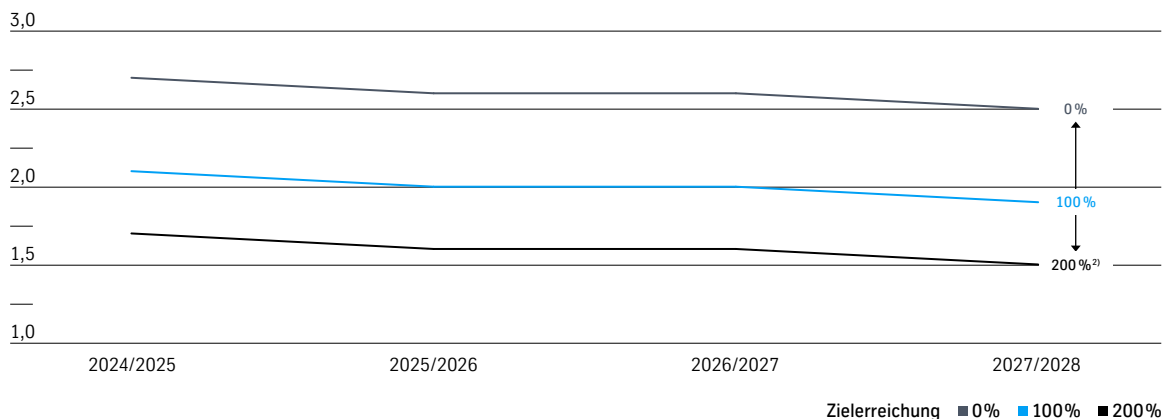
Neben den finanziellen Leistungskriterien TSR-Performance und ROCE werden beim LTI zu 30 % Nachhaltigkeitsziele berücksichtigt, die in der Regel auch im Rahmen der Unternehmenssteuerung bei thyssenkrupp als sogenannte nicht-finanzielle Ziele (non-financial targets – NFTs) formuliert sind. Dafür hat der Aufsichtsrat vor Ausgabe der im Berichtsjahr aufgelegten LTI-Tranche 2024 / 2025 das folgende Nachhaltigkeitsziel ausgewählt, das sich insbesondere auf den Themenbereich „Unfallrate“ bezieht:

- Reduktion der Unfallrate auf einen Wert deutlich unter 2,0 pro 1 Mio Arbeitsstunden innerhalb des Konzerns bis zum Geschäftsjahr 2027 / 2028 (Gewichtung: 30 %)

Wie auch die übrigen Nachhaltigkeitsziele ist die Unfallrate mit konkret messbaren Kennzahlen unterlegt, für die der Aufsichtsrat die in der untenstehenden Grafik dargestellten Ziel- und Schwellenwerte beschlossen hat; diese gelten für die gesamte vierjährige Laufzeit der Tranche. Den Grad der Zielerreichung bestimmt der Aufsichtsrat über die vierjährige Laufzeit jährlich innerhalb einer Bandbreite von 0 bis 200%; Grundlage sind die im jeweiligen Geschäftsjahr erzielten Ergebnisse.

ZIEL- UND SCHWELLENWERTE FÜR DIE UNFALLRATE

pro 1 Mio Arbeitsstunden auf Konzernebene bis 2027/2028¹⁾



¹⁾ Die Ziel- und Schwellenwerte beziehen sich auf den Konzern inklusive Steel Europe. Für künftige Geschäftsjahre ab einer etwaigen Entkonsolidierung von Steel Europe wird dagegen auf die Planung ohne Steel Europe abgestellt. Die dann geltenden Ziel- und Schwellenwerte liegen um jeweils 0,1 unterhalb der in der Grafik ausgewiesenen Werte.

²⁾ Asymmetrisch gestalteter Zielerreichungskorridor, da eine weitere Steigerung auf bereits hohem Niveau zunehmend schwieriger zu erreichen ist. Knapp 75 % der thyssenkrupp-Unternehmen sind bereits unfallfrei. In diesem Fall ist keine weitere Verbesserung mehr möglich, wohl aber eine Verschlechterung.

Jahresbezogene Zielerreichungsgrade der Leistungskriterien für die im Geschäftsjahr 2024 / 2025 laufenden LTI-Tranchen

Wie dargestellt, werden die Zielerreichungen der dem LTI zugrunde gelegten Leistungskriterien jahresbezogen ermittelt, wobei eine etwaige Auszahlung jeweils erst nach Ablauf der vierjährigen Performance-Periode fällig ist. Für das Geschäftsjahr 2024 / 2025 hat der Aufsichtsrat folgende Zielerreichungen festgelegt:

LTI 2021 / 2022 – 2024 / 2025: JAHRESBEZOGENE ZIELERREICHUNG 2024 / 2025¹⁾

Leistungskriterium	Gewichtung	Schwellenwert für 0 % Zielerreichung	Zielwert für 100 % Zielerreichung	Schwellenwert für 200 % Zielerreichung	Ergebnis 2024 / 2025	Zielerreichung
Relativer Total Shareholder Return (Perzentil)	30 %	25	50	75	100	200,00 %
Return on Capital Employed (%)	40 %	5,00	10,00	15,00	0,67	0,00 %
Emissionsintensität ²⁾ (t CO ₂ -Äquivalent pro 1 Mio € Umsatz p.a.)	15 %	36,50	34,50	32,50	31,36	200,00 %
Testierte Produktionsmenge bilanziell CO ₂ -reduzierten Stahls (kt p.a.) ³⁾	15 %	250,00	500,00	750,00	91,06	0,00 %
Gesamt	100 %					90,00 %

¹⁾ Zu den Zielen sowie den Ziel- und Schwellenwerten der im Geschäftsjahr 2021 / 2022 aufgelegten LTI-Tranche siehe die detaillierten Ausführungen im Vergütungsbericht 2021 / 2022

²⁾ Berechnet auf Basis der Scope-1- und Scope-2-Emissionen auf Ebene des Konzerns ohne Berücksichtigung von Steel Europe

³⁾ Vormalige Benennung als bilanziell klimaneutraler Stahl. Die Testierung erfolgt durch eine unabhängige externe Prüforganisation.

LTI 2022 / 2023 – 2025 / 2026: JAHRESBEZOGENE ZIELERREICHUNG 2024 / 2025¹⁾

Leistungskriterium	Gewichtung	Schwellenwert für 0 % Zielerreichung	Zielwert für 100 % Zielerreichung	Schwellenwert für 200 % Zielerreichung	Ergebnis 2024 / 2025	Zielerreichung
Relativer Total Shareholder Return (Perzentil)	30 %	25	50	75	100	200,00 %
Return on Capital Employed (%)	40 %	5,60	11,20	16,80	0,67	0,00 %
Anteil von Frauen in Führungspositionen (%)	15 %	15,00	16,00	17,00	17,48	200,00 %
Employee Net Promoter Score	15 %	-17,00	-2,00	8,00	-6,00	73,33 %
Gesamt	100 %					101,00 %

¹⁾ Zu den Zielen sowie den Ziel- und Schwellenwerten der im Geschäftsjahr 2022 / 2023 aufgelegten LTI-Tranche siehe die detaillierten Ausführungen im Vergütungsbericht 2022 / 2023

LTI 2023 / 2024 – 2026 / 2027: JAHRESBEZOGENE ZIELERREICHUNG 2024 / 2025¹⁾

Leistungskriterium	Gewichtung	Schwellenwert für 0 % Zielerreichung	Zielwert für 100 % Zielerreichung	Schwellenwert für 200 % Zielerreichung	Ergebnis 2024 / 2025	Zielerreichung
Relativer Total Shareholder Return (Perzentil)	30 %	25	50	75	100	200,00 %
Return on Capital Employed (%)	40 %	5,50	11,00	16,50	0,67	0,00 %
High Risk Supplier Reduction (%)	30 %	71,40	53,90	36,40	43,91	157,09 %
Gesamt	100 %					107,13 %

¹⁾ Zu den Zielen sowie den Ziel- und Schwellenwerten der im Geschäftsjahr 2023 / 2024 aufgelegten LTI-Tranche siehe die detaillierten Ausführungen im Vergütungsbericht 2023 / 2024

LTI 2024 / 2025 – 2027 / 2028: JAHRESBEZOGENE ZIELERREICHUNG 2024 / 2025

Leistungskriterium	Gewichtung	Schwellenwert für 0 % Zielerreichung	Zielwert für 100 % Zielerreichung	Schwellenwert für 200 % Zielerreichung	Ergebnis 2024 / 2025	Zielerreichung
Relativer Total Shareholder Return (Perzentil)	30 %	25	50	75	100	200,00 %
Return on Capital Employed (%)	40 %	5,50	11,00	16,50	0,67	0,00 %
Unfallrate pro 1 Mio Arbeitsstunden	30 %	2,70	2,10	1,70	2,74	0,00 %
Gesamt	100 %					60,00 %

Auszahlung des LTI 2021 / 2022

Finale Zielerreichung und Auszahlung der LTI-Tranche 2021 / 2022

Zum 30. September 2025 und damit zum Abschluss des Geschäftsjahres endete die Laufzeit der für das Geschäftsjahr 2021 / 2022 begebenen LTI-Tranche. Die Gesamtzielerreichung bestimmt sich über die zugrunde liegenden Leistungskriterien als das arithmetische Mittel der vier jahresbezogenen Zielerreichungsgrade wie folgt:

LTI 2021 / 2022: ZIELERREICHUNG DER LEISTUNGSKRITERIEN¹⁾

Leistungskriterium	Gewichtung	Zielerreichung 2021 / 2022	Zielerreichung 2022 / 2023	Zielerreichung 2023 / 2024	Zielerreichung 2024 / 2025	Zielerreichung gesamt
Relativer Total Shareholder Return (Perzentil)	30 %	0,00 %	200,00 %	0,00 %	200,00 %	–
Return on Capital Employed (%)	40 %	125,20 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	–
Emissionsintensität ²⁾ (t CO ₂ -Äquivalent pro 1 Mio € Umsatz p.a.)	15 %	200,00 %	200,00 %	200,00 %	200,00 %	–
Testierte Produktionsmenge bilanziell CO ₂ -reduzierten Stahls (kt p.a.) ³⁾	15 %	140,45 %	151,94 %	154,51 %	0,00 %	–
Gesamt	100 %	101,15 %	112,79 %	53,18 %	90,00 %	89,28 %

¹⁾ Eine ausführliche Herleitung der jahresbezogenen Zielerreichungen in Bezug auf die einzelnen Leistungskriterien findet sich in den Vergütungsberichten für die jeweiligen Geschäftsjahre.

²⁾ Berechnet auf Basis der Scope-1- und Scope-2-Emissionen auf Ebene des Konzerns ohne Berücksichtigung von Steel Europe

³⁾ Vormalige Benennung als bilanziell klimaneutraler Stahl. Die Testierung erfolgt durch eine unabhängige externe Prüforganisation.

Die vorstehend hergeleitete Gesamtzielerreichung wird mit der Anzahl der vorläufig zugeteilten virtuellen Aktien multipliziert, um die Anzahl der endgültig zugeteilten virtuellen Aktien zu berechnen. Der zugehörige Auszahlungsbetrag bestimmt sich dann durch Multiplikation mit dem durchschnittlichen Kurs der thyssenkrupp Aktie, berechnet als das arithmetische Mittel der Schlusskurse an den letzten 30 Börsenhandelstagen des letzten Geschäftsjahres der vierjährigen Laufzeit. Somit ergeben sich die folgenden Beträge, die an die untenstehend aufgeführten gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Vorstands im Dezember 2025 ausgezahlt werden:

LTI-TRANCHE 2021 / 2022 – ZUSAMMENFASSUNG

		Ausgangswert (€)	Zuteilungskurs (€) ¹⁾	Anzahl vorläufig zugeteilter virtueller Aktien	Zielerreichung der Leistungskriterien	Anzahl endgültig zugeteilter virtueller Aktien	Auszahlungskurs (€) ²⁾	Auszahlungsbetrag (€)
Frühere Mitglieder des Vorstands	Oliver Burkhard	1.050.000	9,06	115.894	89,28 %	103.470	10,29	1.064.706
	Dr. Klaus Keysberg	1.050.000	9,06	115.894	89,28 %	103.470	10,29	1.064.706
	Martina Merz	2.000.000	9,06	220.751	89,28 %	197.086	10,29	2.028.015

¹⁾ Durchschnittlicher Kurs der thyssenkrupp Aktie, berechnet als das arithmetische Mittel der Schlusskurse an den letzten 30 Börsenhandelstagen des Geschäftsjahres 2020 / 2021

²⁾ Durchschnittlicher Kurs der thyssenkrupp Aktie, berechnet als das arithmetische Mittel der Schlusskurse an den letzten 30 Börsenhandelstagen des Geschäftsjahres 2024 / 2025

Die gegenwärtigen Mitglieder des Vorstands Miguel Ángel López Borrego, Dr. Volkmar Dinstuhl, Dr. Axel Hamann, Ilse Henne und Wilfried von Rath gehörten dem Vorstand der thyssenkrupp AG im Geschäftsjahr 2021 / 2022 noch nicht an, sodass sie aus der damals für den Vorstand aufgelegten Tranche auch keine Auszahlungen erhalten.

LTI 2021 / 2022 als Teil der im Geschäftsjahr 2024 / 2025 gewährten und geschuldeten Vergütung

Wie dargestellt, endete die Performance-Periode der LTI-Tranche 2021 / 2022 zum 30. September 2025, sodass alle Bedingungen für eine etwaige Auszahlung zu diesem Zeitpunkt erfüllt waren. Insofern wird – im Sinne einer periodengerechten Zuordnung – die Auszahlung aus dem LTI 2021 / 2022 als Teil der im Geschäftsjahr 2024 / 2025 gewährten und geschuldeten Vergütung ausgewiesen, auch wenn die Auszahlung erst im Dezember 2025 und damit im darauffolgenden Geschäftsjahr 2025 / 2026 stattfindet. Diese Darstellungsweise ist analog zu der beim STI; sie hat das Ziel, die Klarheit und Verständlichkeit des Vergütungsberichts zu fördern und entspricht der Marktpraxis bezogen auf § 162 AktG, die sich im Hinblick auf die Auslegung des Begriffs „gewährt und geschuldet“ entwickelt hat.

Ausblick auf die Nachhaltigkeitsziele für die LTI-Tranche 2025 / 2026

Für die im Geschäftsjahr 2025 / 2026 aufzulegende LTI-Tranche mit Laufzeit 2025 / 2026 bis 2028 / 2029 hat der Aufsichtsrat die folgenden Nachhaltigkeitsziele gewählt, mit jeweils hälftiger Gewichtung:

- Reduktion der absoluten Emissionen aus eigenen Prozessen (Scope 1&2) für alle Segmente außer Steel Europe auf einen Wert von 52,3 % für 2028 / 2029 in Bezug zum Basisjahr 2017 / 2018
- Reduktion der relativen Emissionen bezogen auf die Warmbandproduktion entsprechend SDA Iron&Steel auf einen Wert von 2,30 t CO₂-Äquivalent je Tonne Warmband bis 2028 / 2029.

Dabei gilt, dass im Falle einer Entkonsolidierung des Segments Steel Europe innerhalb der Laufzeit der LTI-Tranche das auf Steel Europe bezogene Ziel ab dem Zeitpunkt der Entkonsolidierung und mit Wirkung für das gegebenenfalls laufende und für die restlichen Geschäftsjahre der Performance-Periode entfällt und die Gewichtung des Ziels für die übrigen Segmente sich entsprechend auf 30 % der Leistungskriterien erhöht.

Sonstige Vergütungsregelungen

Aktienhaltevorschriften (Share Ownership Guidelines, SOG)

Alle Vorstandsmitglieder sind verpflichtet, thyssenkrupp Aktien im Wert von insgesamt einer jährlichen Festvergütung (brutto) zu erwerben und für die Dauer ihrer Bestellung zu halten. Hierdurch werden die Interessen des Vorstands und der Aktionäre noch weiter angeglichen, und die nachhaltige und langfristige Entwicklung von thyssenkrupp wird zusätzlich zum LTI honoriert. Der jährliche Mindestinvestitionsbetrag beträgt 25 % der Netto-Auszahlung aus den erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteilen (STI und LTI) im jeweiligen Geschäftsjahr, bis das vorgesehene Investitionsvolumen erreicht ist. Zusätzlich können die Vorstandsmitglieder während der Laufzeit des Aktienerwerbsprogramms auch privat erworbene und gehaltene thyssenkrupp Aktien einbringen. Maßgeblich für die Erfüllung der Aktienerwerbs- und Haltepflicht ist der Kaufpreis zum Zeitpunkt des Erwerbs beziehungsweise der Einbringung in das Programm.

Im Rahmen des oben beschriebenen Programms wurde im Geschäftsjahr 2024 / 2025 aus dem im Dezember 2024 für das Geschäftsjahr 2023 / 2024 gezahlten STI die in der untenstehenden Tabelle aufgeführte Anzahl Aktien erworben. Auszahlungen aus dem LTI an die gegenwärtigen Mitglieder des Vorstands haben im Geschäftsjahr 2024 / 2025 nicht stattgefunden; der Einbehalt aus der im Dezember 2025 fälligen Auszahlung aus dem LTI 2021 / 2022 erfolgt insofern erst im Geschäftsjahr 2025 / 2026. Für Dr. Axel Hamann und Wilfried von Rath sind aufgrund des unterjährigen Eintritts zum 1. April 2025 (Wilfried von Rath) bzw. zum 1. Mai 2025 (Dr. Axel Hamann) im Geschäftsjahr 2024 / 2025 noch keine Auszahlungen aus variablen Vergütungen fällig gewesen, sodass beide im Rahmen der SOG noch keine Aktien aus einbehaltenen Teilen der variablen Vergütung erworben haben. Dies wird erstmals regulär im Geschäftsjahr 2025 / 2026 der Fall sein; sie werden dann aus dem im Dezember 2025 zur Auszahlung fälligen STI für das Geschäftsjahr 2024 / 2025 Aktien erwerben. Für Oliver Burkhard hingegen endete mit Ablauf seines Dienstvertrags zum 31. Januar 2025 und für Dr. Jens Schulte mit Ablauf seines Dienstvertrags zum 31. Mai 2025 auch die Erwerbs- und Halteverpflichtungen im Rahmen der geltenden SOG.

Die nachfolgende Tabelle zeigt den Umfang der getätigten Investitionen und den Grad der Erfüllung der Verpflichtungen im Geschäftsjahr 2024 / 2025:

AKTIENHALTEVORSCHRIFTEN: INVESTITIONEN UND GRAD DER ERFÜLLUNG 2024 / 2025

	Status quo per 30.09.2024			Investition im GJ 2024 / 2025		Status quo per 30.09.2025		
	Anzahl Aktien im Depot	Getätigte Investitionen (€)	in % der Aktien-haltvorschrift	Anzahl Aktien	Angerechneter Wert (€)	Anzahl Aktien im Depot	Getätigte Investitionen (€)	in % der Aktien-haltvorschrift
Miguel Ángel López Borrego ¹⁾	7.499	35.989	3	10.587	51.652	18.086	87.641	7
Oliver Burkhard ²⁾	76.572	638.436	91	–	–	76.572	638.436	91
Dr. Volkmar Dinstuhl	–	–	–	4.319	21.071	4.319	21.071	3
Dr. Axel Hamann	–	–	–	–	–	–	–	0
Ilse Henne	–	–	–	4.680	22.833	4.680	22.833	3
Wilfried von Rath	–	–	–	–	–	–	–	0
Dr. Jens Schulte ³⁾	55.000	256.300	37	–	–	55.000	256.300	37

¹⁾ Miguel Ángel López Borrego hat der Gesellschaft mitgeteilt, dass er am 12. Mai 2023 privat 238.000 thyssenkrupp Aktien für einen Betrag von 1.513.680 € sowie am 19. Februar 2024 weitere 50.000 thyssenkrupp Aktien für einen Betrag von 232.900 € erworben hat. Von der bestehenden Möglichkeit, diese Aktien in das SOG-Programm einzubringen, hat Miguel Ángel López Borrego auf eigenen Wunsch keinen Gebrauch gemacht, sodass es unverändert bei der Erwerbs- und Halteverpflichtung im Wert einer jährlichen Festvergütung (1.340.000 € brutto) für die Dauer der Bestellung bleibt.

²⁾ Die Angabe zum Status quo 2025 von Oliver Burkhard bezieht sich auf den Zeitpunkt zum Ende des Dienstvertrags am 31. Januar 2025, mit dem auch die Halteverpflichtung für die im Rahmen der geltenden SOG bisher erworbenen thyssenkrupp Aktien geendet hat. Weil bereits Anfang des Jahres 2025 feststand, dass er aus dem Vorstand ausscheiden wird, wurde auf den Erwerb weiterer Aktien im Rahmen des SOG-Programms für 2024 / 2025 verzichtet.

³⁾ Die Angabe zum Status quo 2025 von Dr. Jens Schulte bezieht sich auf den Zeitpunkt zum Ende des Dienstvertrags am 31. Mai 2025, mit dem auch die Halteverpflichtung für die bisher im Rahmen der geltenden SOG erworbenen thyssenkrupp Aktien geendet hat. Weil bereits Anfang des Jahres 2025 feststand, dass er aus dem Vorstand ausscheiden wird, wurde auf den Erwerb weiterer Aktien im Rahmen des SOG-Programms für 2024 / 2025 verzichtet.

Einhaltung der Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder ist in zweierlei Hinsicht begrenzt. Zum einen sind für die erfolgsabhängigen Bestandteile jeweils Höchstgrenzen festgelegt, die sich im aktuellen Vergütungssystem sowohl für den STI als auch für den LTI auf je 200% des Zielbetrags belaufen. Diese Höchstgrenzen wurden in Bezug auf die im Geschäftsjahr 2024 / 2025 gewährten und geschuldeten erfolgsabhängigen Vergütungen in allen Fällen eingehalten, wie den nachfolgenden Tabellen zu entnehmen ist:

EINHALTUNG DER MAXIMALVERGÜTUNGEN BEI DER IM GESCHÄFTSJAHR 2024 / 2025 GEWÄHRTEN UND GESCHULDETEN ERFOLGSABHÄNGIGEN VERGÜTUNG DER GEGENWÄRTIGEN VORSTANDSMITGLIEDER (1 / 2)

in Tsd €		Miguel Ángel López Borrego			Dr. Volkmar Dinstuhl			Dr. Axel Hamann		
		Vorsitzender des Vorstands seit 01.06.2023			Ordentliches Vorstandsmitglied seit 01.01.2024			Ordentliches Vorstandsmitglied seit 01.05.2025		
		Zielvergütung	Max.	Auszahlung	Zielvergütung	Max.	Auszahlung	Zielvergütung	Max.	Auszahlung
Einjährige variable Vergütung	STI 2024 / 2025	1.250	2.500	1.512	680	1.360	823	283	567	343
Mehrfährige variable Vergütung	LTI 2021 / 2022	–	–	–	–	–	–	–	–	–

EINHALTUNG DER MAXIMALVERGÜTUNGEN BEI DER IM GESCHÄFTSJAHR 2024 / 2025 GEWÄHRTEN UND GESCHULDETEN ERFOLGSABHÄNGIGEN VERGÜTUNG DER GEGENWÄRTIGEN VORSTANDSMITGLIEDER (2 / 2)

in Tsd €		Ilse Henne			Wilfried von Rath		
		Ordentliches Vorstandsmitglied seit 01.01.2024			Ordentliches Vorstandsmitglied seit 01.04.2025		
		Zielvergütung	Max.	Auszahlung	Zielvergütung	Max.	Auszahlung
Einjährige variable Vergütung	STI 2024 / 2025	680	1.360	823	340	680	411
Mehrfjährige variable Vergütung	LTI 2021 / 2022	–	–	–	–	–	–

EINHALTUNG DER MAXIMALVERGÜTUNGEN BEI DER IM GESCHÄFTSJAHR 2024 / 2025 GEWÄHRTEN UND GESCHULDETEN ERFOLGSABHÄNGIGEN VERGÜTUNG DER FRÜHEREN VORSTANDSMITGLIEDER¹⁾

in Tsd €		Oliver Burkhard			Dr. Klaus Keysberg			Martina Merz		
		Ordentliches Vorstandsmitglied 01.02.2013 – 31.01.2025			Ordentliches Vorstandsmitglied 01.10.2019 – 31.05.2024			Vorsitzende des Vorstands 01.10.2019 – 31.05.2023		
		Zielvergütung	Max.	Auszahlung	Zielvergütung	Max.	Auszahlung	Zielvergütung	Max.	Auszahlung
Einjährige variable Vergütung	STI 2024 / 2025	227	453	274	–	–	–	–	–	–
Mehrfjährige variable Vergütung	LTI 2021 / 2022	1.050	2.100	1.065	1.050	2.100	1.065	2.000	4.000	2.028

¹⁾ Die Ansprüche auf erfolgsabhängige Vergütung (STI + LTI) für Dr. Jens Schulte für das Geschäftsjahr 2024 / 2025 sind, wie oben dargestellt, ersatz- und entschädigungslos verfallen. Auf eine Angabe bezüglich Einhaltung der Maximalvergütung wurde daher an dieser Stelle verzichtet.

Zum anderen hat der Aufsichtsrat gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine Maximalvergütung festgelegt, die den tatsächlich auszahlenden Gesamtbetrag der für ein bestimmtes Geschäftsjahr zugesagten Vergütung (bestehend aus Jahresfestvergütung, Versorgungsentgelt bzw. Altersversorgung, Nebenleistungen, Auszahlung aus STI und Auszahlung aus LTI sowie jeglichen sonstigen Vergütungen) beschränkt. Für Vorstandsvorsitzende beläuft sich die Maximalvergütung auf 9,0 Mio €, für die ordentlichen Vorstandsmitglieder auf je 4,5 Mio €. Diese Maximalvergütung kann stets erst rückblickend überprüft werden, wenn die Auszahlung aus der für das jeweilige Geschäftsjahr aufgelegten LTI-Tranche feststeht. Im Geschäftsjahr 2024 / 2025 endete die Laufzeit der für das Geschäftsjahr 2021 / 2022 aufgelegten LTI-Tranche, sodass erst jetzt abschließend über die Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2021 / 2022 berichtet werden kann. Diese entsprach hinsichtlich Höhe und Definition der im Geschäftsjahr 2024 / 2025 geltenden Maximalvergütung und wurde für alle der damals amtierenden Vorstandsmitglieder eingehalten, wie der folgenden Tabelle zu entnehmen ist:

**EINHALTUNG DER MAXIMALVERGÜTUNGEN BEI DER FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2021 / 2022
ZUGESAGTEN GESAMTVERGÜTUNG DER FRÜHEREN VORSTANDSMITGLIEDER¹⁾**

		Martina Merz Vorsitzende des Vorstands 01.10.2019 – 31.05.2023			Oliver Burkhard Ordentliches Vorstandsmitglied 01.02.2013 – 31.01.2025			Dr. Klaus Keysberg Ordentliches Vorstandsmitglied 01.10.2019 – 31.05.2024		
in Tsd €		Zielvergütung	Maximal- vergütung	Auszahlung	Zielvergütung	Maximal- vergütung	Auszahlung	Zielvergütung	Maximal- vergütung	Auszahlung
Erfolgsunabhängige Vergütung	Festvergütung 2021 / 2022	1.340	1.340	1.340	700	700	700	700	700	700
	Nebenleistungen 2021 / 2022	24	24	24	48	48	48	58	58	58
	Versorgungs- entgelt 2021 / 2022	536	536	536	–	–	–	280	280	280
	Summe	1.900	1.900	1.900	748	748	748	1.038	1.038	1.038
Einjährige variable Vergütung	STI 2021 / 2022	1.250	2.500	693	680	1.360	377	680	1.360	377
Mehrfährige variable Vergütung	LTI 2021 / 2022	2.000	4.000	2.028	1.050	2.100	1.065	1.050	2.100	1.065
Summe		5.150	8.400	4.621	2.478	4.208	2.190	2.768	4.498	2.480
Altersversorgung	Versorgungs- aufwand 2021 / 2022	–	–	–	6	6	6	155	155	155
Gesamtvergütung		5.150	9.000	4.621	2.484	4.500	2.196	2.923	4.500	2.635

¹⁾ Von den zum 30.09.2025 aktiven Vorstandsmitgliedern war im Geschäftsjahr 2021 / 2022 noch keines im Amt.

Leistungen bei Vertragsbeendigung

Abfindungsregelungen

In den Vorstandsdienstverträgen sind Abfindungsregelungen vereinbart, die den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex entsprechen. Im Falle einer Beendigung des Dienstverhältnisses vor Ablauf der vereinbarten Vertragsdauer auf Veranlassung der Gesellschaft kann das Vorstandsmitglied eine Ausgleichszahlung erhalten.

Die Höhe der Ausgleichszahlung bestimmt sich nach der Summe des Jahresfestgehalts und des tatsächlich ausgezahlten STI für das abgelaufene Geschäftsjahr sowie des Jahresfestgehalts und des voraussichtlichen STI für das laufende Geschäftsjahr, in dem der Vorstandsdienstvertrag endet, beträgt aber nicht mehr als die Summe der Jahresfestgehälter und der voraussichtlichen STI-Leistungen für die Restlaufzeit des Vorstandsdienstvertrags. Sonstige Bezüge wie insbesondere Altersvorsorgeaufwendungen, LTI und Sachleistungen werden nicht berücksichtigt.

Unterjähriger Ein- und Austritt

Im Falle eines unterjährigen Ein- und Austritts wird die Gesamtvergütung entsprechend der Dauer des Dienstverhältnisses in dem relevanten Geschäftsjahr pro rata temporis gewährt.

Bei Beendigung der Bestellung oder Eintritt eines Versorgungsfalls besteht der Anspruch auf Zahlung des (ggf. anteiligen) STI und LTI für die Dienstzeit bis zur Beendigung grundsätzlich fort. Beim LTI bleiben die noch nicht ausgezahlten virtuellen Aktien der laufenden, für die vorherigen Geschäftsjahre ausgegebenen LTI-Tranchen in der vereinbarten Höhe erhalten und kommen nach Feststellung der Zielerreichung durch den Aufsichtsrat nach den regulären Regelungen zur Auszahlung. Ein Anspruch auf Auszahlung des STI oder LTI besteht nicht, wenn ein wichtiger Grund vorliegt, der die Gesellschaft zur außerordentlichen Beendigung des Dienstverhältnisses berechtigt, oder wenn das Vorstandsmitglied auf eigenen Wunsch ohne wichtigen Grund vorzeitig ausscheidet. In diesen Fällen verfallen die Ansprüche ersatzlos.

Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot ist derzeit in den Vorstandsdienstverträgen nicht vereinbart.

Change of Control

Die Vorstandsdienstverträge enthalten keine Zusagen für Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit infolge eines Kontrollwechsels.

Malus/Clawback

Bei schwerwiegenden Verstößen von Vorstandsmitgliedern gegen geltendes Recht oder die jeweils geltenden gesellschafts- oder konzerninternen Vorgaben und Richtlinien hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit, noch nicht ausgezahlte variable Vergütungsbestandteile teilweise zu reduzieren oder vollständig entfallen zu lassen sowie – bei nachträglichem Bekanntwerden – bereits ausgezahlte variable Vergütungsbestandteile ganz oder teilweise zurückzufordern. Letzteres gilt auch im Falle einer Auszahlung variabler Vergütungsbestandteile auf der Grundlage eines fehlerhaften Konzernabschlusses für den Differenzbetrag, der wegen einer korrigierten Festsetzung festgestellt wurde.

Der Aufsichtsrat hat im vergangenen Geschäftsjahr keinen Anlass festgestellt, um von der im Vergütungssystem vorgesehenen Möglichkeit Gebrauch zu machen, variable Vergütungsbestandteile zu reduzieren, vollständig entfallen zu lassen oder zurückzufordern.

Leistungen Dritter

Im vergangenen Geschäftsjahr wurden keinem Vorstandsmitglied Leistungen eines Dritten im Hinblick auf seine Tätigkeit als Vorstandsmitglied zugesagt oder gewährt.

Vergütung für Aufsichtsratsmandate innerhalb und außerhalb des thyssenkrupp Konzerns

Den Vorstandsmitgliedern Miguel Ángel López Borrego und Dr. Volkmar Dinstuhl wurden für die Wahrnehmung ihrer Mandate im Aufsichtsrat der thyssenkrupp nucera AG & Co. KGaA im vergangenen Geschäftsjahr Vergütungen gewährt, die entsprechend den Regelungen des geltenden Vorstandsvergütungssystems verrechnet werden und damit nicht zu höheren Gesamtbezügen führen. Auf einen Ausweis in den tabellarischen Übersichten zur im Geschäftsjahr 2024 / 2025 gewährten und geschuldeten Vergütung der Vorstandsmitglieder wurde daher unter dem Aspekt der Klarheit und Verständlichkeit verzichtet.

Weitere Vergütungen für die Wahrnehmung konzerninterner Aufsichtsratsmandate wurden im vergangenen Geschäftsjahr keinem Vorstandsmitglied gewährt. Dasselbe gilt für die Wahrnehmung externer Aufsichtsratsmandate im Zusammenhang mit der Vorstandstätigkeit und im Interesse von thyssenkrupp.

Individualisierte Offenlegung der Vergütung des Vorstands

Im abgelaufenen Geschäftsjahr 2024 / 2025 gewährte und geschuldete Vergütung der gegenwärtigen Vorstandsmitglieder

Die folgenden Tabellen stellen die den gegenwärtigen Vorstandsmitgliedern im abgelaufenen Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten festen und variablen Vergütungsbestandteile einschließlich des jeweiligen relativen Anteils nach § 162 AktG dar. Es handelt sich dabei um die für die Tätigkeit im Geschäftsjahr 2024 / 2025 gezahlte Jahresfestvergütung und die gewährten Nebenleistungen, das für die Tätigkeit im Geschäftsjahr gezahlte Versorgungsentgelt und den im Dezember 2025 zur Auszahlung fälligen STI, der für die Tätigkeit im Geschäftsjahr 2024 / 2025 gewährt wurde. Eine Auszahlung aus dem für das Geschäftsjahr 2021 / 2022 ausgegebenen LTI, dessen Performance-Periode mit Abschluss des Geschäftsjahres 2024 / 2025 geendet hat, hat dagegen keines der gegenwärtigen Vorstandsmitglieder erhalten.

IM GESCHÄFTSJAHR 2024 / 2025 GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG DER GEGENWÄRTIGEN MITGLIEDER DES VORSTANDS (1 / 2)

		Miguel Ángel López Borrego				Dr. Volkmar Dinstuhl				Dr. Axel Hamann ¹⁾			
		Vorsitzender des Vorstands seit 01.06.2023				Ordentliches Vorstandsmitglied seit 01.01.2024				Ordentliches Vorstandsmitglied seit 01.05.2025			
		2023 / 2024		2024 / 2025		2023 / 2024		2024 / 2025		2023 / 2024		2024 / 2025	
		in Tsd €	in %	in Tsd €	in %	in Tsd €	in %	in Tsd €	in %	in Tsd €	in %	in Tsd €	in %
Erfolgs- unabhängige Vergütung	Fest- vergütung	1.340	57	1.340	39	525	56	700	38	–	–	292	35
	Neben- leistungen	41	2	50	1	32	3	59	3	–	–	72	9
	Versor- gungs- entgelt	536	23	536	16	210	22	280	15	–	–	117	14
Summe		1.917	82	1.926	56	767	82	1.039	56	–	–	480	58
Einjährige variable Vergütung	STI 2023 / 2024	427	18	–	–	174	18	–	–	–	–	–	–
	STI 2024 / 2025	–	–	1.512	44	–	–	823	44	–	–	343	42
Mehrjährige variable Vergütung	LTI 2020 / 2021	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
	LTI 2021 / 2022	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Summe		2.344	100	3.438	100	941	100	1.862	100	–	–	823	100
Sonstiges		–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Gesamtvergütung nach § 162 AktG		2.344	100	3.438	100	941	100	1.862	100	–	–	823	100

¹⁾ Die Nebenleistungen für Dr. Axel Hamann für das Geschäftsjahr 2024 / 2025 umfassen die erste von insgesamt drei Teilzahlungen zu je 60.000 € für den vertraglich zugesagten Ausgleich für aufgrund des Wechsels zu thyssenkrupp beim Vorarbeitgeber verfallene Leistungen. Die Einzelheiten sind oben im Abschnitt „Nebenleistungen“ bei der Beschreibung der erfolgsunabhängigen Vergütungsbestandteile erläutert.

IM GESCHÄFTSJAHR 2024 / 2025 GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG DER GEGENWÄRTIGEN MITGLIEDER DES VORSTANDS (2 / 2)

		Ilse Henne				Wilfried von Rath ¹⁾			
		Ordentliches Vorstandsmitglied seit 01.01.2024				Ordentliches Vorstandsmitglied seit 01.04.2025			
		2023 / 2024		2024 / 2025		2023 / 2024		2024 / 2025	
		in Tsd €	in %	in Tsd €	in %	in Tsd €	in %	in Tsd €	in %
Erfolgsunabhängige Vergütung	Festvergütung	525	57	700	38	–	–	350	31
	Nebenleistungen	13	1	19	1	–	–	232	20
	Versorgungsentgelt	210	23	280	15	–	–	140	12
Summe		748	81	999	55	–	–	722	64
Einjährige variable Vergütung	STI 2023 / 2024	174	19	–	–	–	–	–	–
	STI 2024 / 2025	–	–	823	45	–	–	411	36
Mehrjährige variable Vergütung	LTI 2020 / 2021	–	–	–	–	–	–	–	–
	LTI 2021 / 2022	–	–	–	–	–	–	–	–
Summe		922	100	1.822	100	–	–	1.133	100
Sonstiges		–	–	–	–	–	–	–	–
Gesamtvergütung nach § 162 AktG		922	100	1.822	100	–	–	1.133	100

¹⁾ Die Nebenleistungen für Wilfried von Rath für das Geschäftsjahr 2024 / 2025 umfassen die erste von insgesamt drei Teilzahlungen zu je 200.000 € für den vertraglich zugesagten Ausgleich für aufgrund des Wechsels zu thyssenkrupp beim Vorarbeitgeber verfallene Leistungen. Die Einzelheiten sind oben im Abschnitt „Nebenleistungen“ bei der Beschreibung der erfolgsunabhängigen Vergütungsbestandteile erläutert.

Im abgelaufenen Geschäftsjahr 2024 / 2025 gewährte und geschuldete Vergütung der früheren Vorstandsmitglieder

Die folgenden Tabellen enthalten die den früheren Mitgliedern des Vorstands, die ihre Tätigkeit innerhalb der letzten zehn Geschäftsjahre beendet haben, im abgelaufenen Geschäftsjahr 2024 / 2025 gewährten und geschuldeten festen und variablen Vergütungsbestandteile einschließlich des jeweiligen relativen Anteils nach § 162 AktG. Es handelt sich dabei um die für eine Tätigkeit im Geschäftsjahr 2024 / 2025 gezahlte Jahresfestvergütung und die gewährten Nebenleistungen, das für eine Tätigkeit im Geschäftsjahr 2024 / 2025 gezahlte Versorgungsentgelt, den im Dezember 2025 zur Auszahlung fälligen, für eine Tätigkeit im Geschäftsjahr 2024 / 2025 gewährten STI und die Auszahlung aus dem für das Geschäftsjahr 2021 / 2022 ausgegebenen LTI, dessen Performance-Periode mit Abschluss des Geschäftsjahres 2024 / 2025 geendet hat. Hinzu kommen für das Geschäftsjahr 2024 / 2025 bezogene Versorgungsleistungen.

IM GESCHÄFTSJAHR 2024 / 2025 GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG DER FRÜHEREN MITGLIEDER DES VORSTANDS (1 / 2)

		Oliver Burkhard				Dr. Heinrich Hiesinger				Dr. Klaus Keysberg			
		Ordentliches Vorstandsmitglied 01.02.2013 – 31.01.2025				Stellv. Vorsitzender des Vorstands 01.10.2010 – 20.01.2011 Vorsitzender des Vorstands 21.01.2011 – 06.07.2018				Ordentliches Vorstandsmitglied 01.10.2019 – 31.05.2024			
		2023 / 2024		2024 / 2025		2023 / 2024		2024 / 2025		2023 / 2024		2024 / 2025	
		in Tsd €	in %	in Tsd €	in %	in Tsd €	in %	in Tsd €	in %	in Tsd €	in %	in Tsd €	in %
Erfolgs- unabhängige Vergütung	Festvergütung	700	44	233	14	–	–	–	–	583	34	–	–
	Neben- leistungen	71	4	39	2	–	–	–	–	43	2	–	–
	Versorgungs- entgelt	–	–	–	–	–	–	–	–	233	14	–	–
	Summe	771	48	272	17	–	–	–	–	860	50	–	–
Einjährige variable Vergütung	STI 2023 / 2024	232	15	–	–	–	–	–	–	194	11	–	–
	STI 2024 / 2025	–	–	274	17	–	–	–	–	–	–	–	–
Mehrjährige variable Vergütung	LTI 2020 / 2021	594	37	–	–	–	–	–	–	594	34	–	–
	LTI 2021 / 2022	–	–	1.065	66	–	–	–	–	–	–	1.065	87
Summe		1.597	100	1.611	100	–	–	–	–	1.648	96	1.065	87
Sonstiges	Bezug Alters- versorgung	–	–	–	–	785	100	808	100	26	2	158	13
	Kompensation für Beratungs- kosten	–	–	–	–	–	–	–	–	50	3	–	–
Gesamtvergütung nach § 162 AktG		1.597	100	1.611	100	785	100	808	100	1.724	100	1.223	100
Versorgungsaufwand ¹⁾		3	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Gesamtvergütung zzgl. Versorgungsaufwand¹⁾		1.600	–	1.611	–	785	–	808	–	1.724	–	1.223	–

¹⁾ Als freiwillige Zusatzangabe, Ausweis nach IFRS

IM GESCHÄFTSJAHR 2024 / 2025 GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG DER FRÜHEREN MITGLIEDER DES VORSTANDS (2 / 2)

		Martina Merz				Dr. Jens Schulte ¹⁾			
		Vorsitzende des Vorstands 01.10.2019 – 31.05.2023				Ordentliches Vorstandsmitglied 01.06.2024 – 31.05.2025			
		2023 / 2024		2024 / 2025		2023 / 2024		2024 / 2025	
		in Tsd €	in %	in Tsd €	in %	in Tsd €	in %	in Tsd €	in %
Erfolgsunabhängige Vergütung	Festvergütung	–	–	–	–	233	23	467	68
	Nebenleistungen	–	–	–	–	622	61	34	5
	Versorgungsentgelt	–	–	–	–	93	9	187	27
Summe		–	–	–	–	949	92	687	100
Einjährige variable Vergütung	STI 2023 / 2024	–	–	–	–	77	8	–	–
	STI 2024 / 2025	–	–	–	–	–	–	–	–
Mehrfährige variable Vergütung	LTI 2020 / 2021	1.132	100	–	–	–	–	–	–
	LTI 2021 / 2022	–	–	2.028	100	–	–	–	–
Summe		1.132	100	2.028	100	1.026	100	687	100
Sonstiges		–	–	–	–	–	–	–	–
Gesamtvergütung nach § 162 AktG		1.132	100	2.028	100	1.026	100	687	100

¹⁾ Die Ansprüche für Dr. Jens Schulte auf die variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2024 / 2025 sind, wie oben dargestellt, ersatz- und entschädigungslos verfallen.

Zielvergütung und Ist-Vergütung der gegenwärtigen Mitglieder des Vorstands für das abgelaufene Geschäftsjahr

In der folgenden Tabelle ist als freiwillige Zusatzangabe der im Geschäftsjahr 2024 / 2025 gewährten und geschuldeten Vergütung nach § 162 AktG der gegenwärtigen Mitglieder des Vorstands die jeweilige Zielvergütung für das Geschäftsjahr 2024 / 2025 gegenübergestellt. Diese umfasst die für das Geschäftsjahr zugesagte Zielvergütung, die im Falle einer Zielerreichung von 100 % gewährt wird, ergänzt um die Angaben der individuell erreichbaren Minimal- und Maximalvergütungen.

ZIELVERGÜTUNG GEGENÜBER GEWÄHRTER UND GESCHULDETER VERGÜTUNG DER GEGENWÄRTIGEN MITGLIEDER DES VORSTANDS FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2024 / 2025 (1 / 2)

		Miguel Ángel López Borrego Vorsitzender des Vorstands seit 01.06.2023				Dr. Volkmar Dinstuhl Ordentliches Vorstandsmitglied seit 01.01.2024				Dr. Axel Hamann ¹⁾ Ordentliches Vorstandsmitglied seit 01.05.2025			
in Tsd €		Ziel- vergütung	Minimal- vergütung	Maximal- vergütung	Gewährt und geschuldet	Ziel- vergütung	Minimal- vergütung	Maximal- vergütung	Gewährt und geschuldet	Ziel- vergütung ¹⁾	Minimal- vergütung	Maximal- vergütung ¹⁾	Gewährt und geschuldet
Erfolgs- unabhängige Vergütung	Fest- vergütung	1.340	1.340	1.340	1.340	700	700	700	700	292	292	292	292
	Neben- leistungen	50	50	50	50	59	59	59	59	72	72	72	72
	Versor- gungs- entgelt	536	536	536	536	280	280	280	280	117	117	117	117
	Summe	1.926	1.926	1.926	1.926	1.039	1.039	1.039	1.039	480	480	480	480
Einjährige variable Vergütung	STI 2024 / 2025	1.250	0	2.500	1.512	680	0	1.360	823	283	0	567	343
	LTI 2021 / 2022	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
	LTI 2024 / 2025	2.000	0	4.000	–	1.050	0	2.100	–	438	0	875	–
	Summe	5.176	1.926	8.426	3.438	2.769	1.039	4.499	1.862	1.201	480	1.922	823
Sonstiges		–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Gesamt- vergütung		5.176	1.926	9.000	3.438	2.769	1.039	4.500	1.862	1.201	480	1.875	823

¹⁾ Wegen des unterjährigen Eintritts von Dr. Axel Hamann wurden die Ziel- und die Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2024 / 2025 zeitanteilig abgegrenzt.

ZIELVERGÜTUNG GEGENÜBER GEWÄHRTER UND GESCHULDETER VERGÜTUNG DER GEGENWÄRTIGEN MITGLIEDER DES VORSTANDS FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2024 / 2025 (2 / 2)

		Ilse Henne Ordentliches Vorstandsmitglied seit 01.01.2024				Wilfried von Rath ¹⁾ Ordentliches Vorstandsmitglied seit 01.04.2025			
in Tsd €		Ziel- vergütung	Minimal- vergütung	Maximal- vergütung	Gewährt und geschuldet	Ziel- vergütung ¹⁾	Minimal- vergütung	Maximal- vergütung ¹⁾	Gewährt und geschuldet
Erfolgsunabhängige Vergütung	Festvergütung	700	700	700	700	350	350	350	350
	Nebenleistungen	19	19	19	19	232	232	232	232
	Versorgungsentgelt	280	280	280	280	140	140	140	140
	Summe	999	999	999	999	722	722	722	722
Einjährige variable Vergütung		STI 2024 / 2025	680	0	1.360	823	340	0	680
Mehrfährige variable Vergütung	LTI 2021 / 2022	–	–	–	–	–	–	–	–
	LTI 2024 / 2025	1.050	0	2.100	–	525	0	1.050	–
Summe		2.729	999	4.459	1.822	1.587	722	2.452	1.133
Sonstiges		–	–	–	–	–	–	–	–
Gesamtvergütung		2.729	999	4.500	1.822	1.587	722	2.250	1.133

¹⁾ Wegen des unterjährigen Eintritts von Wilfried von Rath wurden die Ziel- und die Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2024 / 2025 zeitanteilig abgegrenzt.

Die Vergütung des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2024 / 2025

Grundlagen des Vergütungssystems für den Aufsichtsrat

Das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat ist in § 14 der Satzung geregelt und gibt sowohl den abstrakten als auch den konkreten Rahmen für die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder vor. Hierdurch ist gewährleistet, dass die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder stets dem von der Hauptversammlung beschlossenen Vergütungssystem entspricht.

Gemäß § 14 der Satzung haben die Aufsichtsratsmitglieder Anspruch auf eine feste jährliche Grundvergütung und ein Sitzungsgeld. Die Höhe der Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats bemisst sich nach den Aufgaben des Mitglieds im Aufsichtsrat beziehungsweise in dessen Ausschüssen. Die Vergütungsregelung berücksichtigt damit insbesondere auch die Vorgaben des DCGK. Durch die feste Grundvergütung, die Vergütung zusätzlicher Ausschusstätigkeit, Sitzungsgelder und den Verzicht auf eine erfolgsabhängige Aufsichtsratsvergütung soll insbesondere auch die Unabhängigkeit der Aufsichtsratsmitglieder gefördert werden. Durch die sachdienliche Ausübung der Kontroll- und Beratungstätigkeit des Aufsichtsrats soll die langfristige Entwicklung der Gesellschaft gefördert werden.

Ausgestaltung und Anwendung des Vergütungssystems des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2024 / 2025

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder gestaltet sich wie folgt:

- Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten neben der Erstattung ihrer Auslagen eine feste jährliche Grundvergütung in Höhe von 70.000 €.
- Darüber hinaus erhalten die Aufsichtsratsmitglieder für die Mitgliedschaft in einem Ausschuss – mit Ausnahme des nach § 27 Abs. 3 MitbestG gebildeten Ausschusses und des Prüfungsausschusses – einen Zuschlag von 17.500 € auf die jährliche Grundvergütung, der jeweilige Vorsitzende des Ausschusses einen Zuschlag von 35.000 €. Jedes Mitglied des Prüfungsausschusses erhält einen Zuschlag in Höhe von 30.000 € auf die jährliche Grundvergütung, der Vorsitzende des Prüfungsausschusses einen Zuschlag von 60.000 €.
- Für den Aufsichtsratsvorsitzenden beträgt die jährliche Vergütung 200.000 € und für seinen Stellvertreter 150.000 €. Damit ist auch die Übernahme von Mitgliedschaften und Vorsitzen im Präsidium und im Personalausschuss abgegolten.
- Aufsichtsratsmitglieder, die dem Aufsichtsrat oder einem Ausschuss nur für einen Teil des Geschäftsjahres angehören, erhalten eine zeitanteilige Vergütung.
- Darüber hinaus erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats und der Ausschüsse ein Sitzungsgeld in Höhe von 1.000 € für jede Sitzungsteilnahme als Präsenzsitzung, Telefon- oder Videokonferenz oder entsprechende Zuschaltung. Finden mehrere Sitzungen (Plenum oder Ausschüsse) an einem Tag statt, wird das Sitzungsgeld nur einmal gezahlt.

Im Geschäftsjahr 2024 / 2025 wurde das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat in allen Aspekten wie in § 14 der Satzung der Gesellschaft geregelt angewendet. Die Mitglieder des Aufsichtsrats haben im Berichtsjahr keine weiteren Vergütungen bzw. Vorteile für persönlich erbrachte Leistungen, insbesondere Beratungs- und Vermittlungsleistungen, erhalten.

Individualisierte Offenlegung der Vergütung des Aufsichtsrats

Die folgende Tabelle stellt die den Aufsichtsratsmitgliedern im abgelaufenen Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten festen und variablen Vergütungsbestandteile einschließlich des jeweiligen relativen Anteils nach § 162 AktG dar. Zwar ist gemäß § 14 Abs. 7 der Satzung der Gesellschaft die Aufsichtsratsvergütung insgesamt erst nach Ablauf des Geschäftsjahres fällig, jedoch wird, wie schon in den Vergütungsberichten der Vorjahre, die im vorliegenden Bericht dargestellte Aufsichtsratsvergütung – im Sinne einer periodengerechten Zuordnung sowie auch aus Gründen der Klarheit und Verständlichkeit und im Interesse der Konsistenz mit dem Ausweis der Vorstandsvergütung – konsequent dem Geschäftsjahr zugeordnet, in dem die zugrunde liegende Tätigkeit geleistet wurde.

Bei der folgenden Darstellung der den Mitgliedern des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2024/2025 gewährten und geschuldeten Vergütung handelt es sich demzufolge um die im Geschäftsjahr 2025/2026 zur Auszahlung fällige, bezüglich der Höhe und dem Anspruch nach jedoch bereits feststehende Grundvergütung und Vergütung für Ausschussmitgliedschaften für die Tätigkeit im Geschäftsjahr 2024/2025 sowie das für die Tätigkeit im Geschäftsjahr 2024/2025 angefallene Sitzungsgeld.

IM GESCHÄFTSJAHR 2024 / 2025 GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS

	Grundvergütung		Vergütung für Ausschusstätigkeit				Sitzungsgeld		Vergütung aus Mandaten bei Tochterunternehmen der thyssenkrupp AG				Gesamtvergütung nach § 162 AktG			
	2023 / 2024		2024 / 2025		2023 / 2024		2024 / 2025		2023 / 2024		2024 / 2025		2023 / 2024		2024 / 2025	
	in €	in %	in €	in %	in €	in %	in €	in %	in €	in %	in €	in %	in €	in %	in €	in %
Prof. Dr.-Ing. Dr.-Ing. E. h. Siegfried Russwurm, Vorsitzender	200.000	68	200.000	67	70.000	24	70.000	24	22.000	8	27.000	9	–	–	292.000	100
Jürgen Kerner, stellv. Vorsitzender	150.000	80	150.000	80	17.500	9	17.500	9	19.000	10	21.000	11	–	–	186.500	100
Birgit A. Behrendt	70.000	73	70.000	75	17.500	18	17.500	19	8.000	8	6.000	6	–	–	95.500	100
Dr. Patrick Berard	70.000	93	70.000	92	–	–	–	–	5.000	7	6.000	8	–	–	75.000	100
Stefan Erwin Buchner	70.000	73	70.000	73	17.500	18	17.500	18	9.000	9	9.000	9	–	–	96.500	100
Dr. Wolfgang Colberg	70.000	63	70.000	63	30.000	27	30.000	27	11.000	10	11.000	10	–	–	111.000	100
Prof. Dr. Dr. h. c. Ursula Gather	70.000	61	70.000	61	35.000	30	35.000	31	10.000	9	9.000	8	–	–	115.000	100
Angelika Gifford	70.000	93	70.000	92	–	–	–	–	5.000	7	6.000	8	–	–	75.000	100
Dr. Bernhard Günther	70.000	40	70.000	39	82.500	47	82.500	46	22.000	13	27.000	15	–	–	174.500	100
Achim Hass	70.000	86	70.000	86	–	–	–	–	6.000	7	6.000	7	5.600	7	81.600	100
Tanja Jacquemin	70.000	64	70.000	63	30.000	27	30.000	27	10.000	9	11.000	10	–	–	110.000	100
Daniela Jansen	70.000	61	70.000	57	17.500	15	17.500	14	9.000	8	9.000	7	17.734	16	114.234	100
Christian Julius	70.000	88	70.000	92	–	–	–	–	6.000	8	6.000	8	3.151	4	79.151	100
Thorsten Koch	70.000	69	70.000	69	17.500	17	17.500	17	9.000	9	9.000	9	5.450	5	101.950	100
Katrin Goebel-Krawinkel	70.000	92	70.000	92	–	–	–	–	6.000	8	6.000	8	–	–	76.000	100
Dr. Ingo Luge	70.000	61	70.000	61	35.000	31	35.000	31	9.000	8	9.000	8	–	–	114.000	100
Tekin Nasikkol	70.000	36	70.000	39	82.500	43	82.500	46	22.000	11	27.000	15	19.426	10	179.926	100
Dr. Verena Volpert	70.000	50	70.000	50	60.000	43	60.000	43	11.000	8	11.000	8	–	–	141.000	100
Ulrich Wilsberg	70.000	54	70.000	55	30.000	23	30.000	24	11.000	8	11.000	9	18.750	14	129.750	100
Kirstin Zeidler	70.000	75	70.000	74	–	–	–	–	6.000	6	6.000	6	16.750	18	92.750	100
Insgesamt (in €)	1.610.000		1.610.000		542.500		542.500		216.000		233.000		86.861		2.455.361	
															2.456.200	

Die Arbeitnehmervertreter, die Mitglied in einer Gewerkschaft sind, haben erklärt, ihre Vergütung nach den Richtlinien des Deutschen Gewerkschaftsbundes an die Hans-Böckler-Stiftung abzuführen.

Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und der Ertragsentwicklung

Die folgende vergleichende Darstellung zeigt die jährliche Veränderung der gewährten und geschuldeten Vergütung der gegenwärtigen und früheren Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder, der Ertragsentwicklung der Gesellschaft und der Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis, wobei für Letztere auf die durchschnittlichen Löhne und Gehälter der Mitarbeiter aller Unternehmen des Konzerns in Deutschland im jeweiligen Geschäftsjahr abgestellt wird. Die interne Vergleichsgruppe wird bewusst auf Deutschland beschränkt – zum einen wegen des externen Vergleichs der thyssenkrupp Vorstandsvergütung mit der der Unternehmen des DAX und MDAX und zum anderen, weil hier die meisten Mitarbeiter beschäftigt sind.

VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER VERGÜTUNGS- UND DER ERTRAGSENTWICKLUNG FÜR DIE MITGLIEDER DES VORSTANDS

	Gewährte und geschuldete Vergütung 2024 / 2025	Gewährte und geschuldete Vergütung 2023 / 2024	Veränderung 2024 / 2025 ggü. 2023 / 2024		Veränderung 2023 / 2024 ggü. 2022 / 2023		Veränderung 2022 / 2023 ggü. 2021 / 2022		Veränderung 2021 / 2022 ggü. 2020 / 2021		Veränderung 2020 / 2021 ggü. 2019 / 2020	
	in Tsd €	in Tsd €	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands												
Miguel Ángel López Borrego	3.438	2.344	1.094	47	1.413	152	931	–	–	–	–	–
Dr. Volkmar Dinstuhl	1.862	941	921	98	941	–	–	–	–	–	–	–
Dr. Axel Hamann	823	–	823	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Ilse Henne	1.822	922	900	98	922	–	–	–	–	–	–	–
Wilfried von Rath	1.133	–	1.133	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Frühere Mitglieder des Vorstands												
Oliver Burkhard	1.611	1.597	14	1	–160	–9	–598	–25	127	6	1.074	93
Dr. Heinrich Hiesinger	808	785	23	3	36	5	54	8	–793	–53	1.083	267
Dr. Klaus Keysberg	1.223	1.724	–500	–29	–247	–13	556	39	–631	–31	802	64
Martina Merz	2.028	1.132	896	79	–1.816	–62	355	14	–1.045	–29	1.202	49
Dr. Jens Schulte	687	1.026	–338	–33	1.026	–	–	–	–	–	–	–
Arbeitnehmer												
Ø Arbeitnehmer in Deutschland	73	72	1	1	1	1	4	6	3	4	2	4
Ertragsentwicklung												
Jahresüberschuss des Konzerns (Mio €)	532	–1.450	1.982	++	536	+	–3.206	--	1.245	++	–9.617	--
Jahresüberschuss der thyssenkrupp AG (Mio €)	798	–156	954	++	1.627	++	–3.886	--	2.754	++	–362	–

VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER VERGÜTUNGS- UND DER ERTRAGSENTWICKLUNG FÜR DIE MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS

	Gewährte und geschuldete Vergütung 2024 / 2025	Gewährte und geschuldete Vergütung 2023 / 2024	Veränderung 2024 / 2025 ggü. 2023 / 2024		Veränderung 2023 / 2024 ggü. 2022 / 2023		Veränderung 2022 / 2023 ggü. 2021 / 2022		Veränderung 2021 / 2022 ggü. 2020 / 2021		Veränderung 2020 / 2021 ggü. 2019 / 2020	
	in €	in €	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Gegenwärtige Mitglieder des Aufsichtsrats												
Prof. Dr.-Ing. Dr.-Ing. E. h. Siegfried Russwurm, Vorsitzender	297.000	292.000	5.000	2	75.000	35	-2.500	-1	1.500	1	-12.000	-5
Jürgen Kerner, stellv. Vorsitzender	188.500	186.500	2.000	1	23.000	14	-3.000	-2	-500	0	38.500	30
Birgit A. Behrendt	93.500	95.500	-2.000	-2	33.667	54	8.833	17	1.000	2	11.000	27
Dr. Patrick Berard	76.000	75.000	1.000	1	39.167	109	35.833	-	-	-	-	-
Stefan Erwin Buchner	96.500	96.500	0	0	32.667	51	11.333	22	18.167	53	34.333	-
Dr. Wolfgang Colberg	111.000	111.000	0	0	42.667	62	15.333	29	1.000	2	-5.000	-9
Prof. Dr. Dr. h. c. Ursula Gather	114.000	115.000	-1.000	-1	33.500	41	1.000	1	500	1	-4.500	-5
Angelika Gifford	76.000	75.000	1.000	1	21.500	40	500	1	1.000	2	1.167	2
Dr. Bernhard Günther	179.500	174.500	5.000	3	49.500	40	-6.833	-5	-12.167	-8	29.875	26
Achim Hass	81.800	81.600	200	0	22.300	38	300	1	1.600	3	-3.000	-5
Tanja Jacquemin	111.000	110.000	1.000	1	34.000	45	1.000	1	500	1	-3.500	-4
Daniela Jansen	121.750	114.234	7.516	7	39.567	53	5.167	7	47.667	218	21.833	-
Christian Julius	76.000	79.151	-3.151	-4	18.851	31	25.690	74	34.610	-	-	-
Thorsten Koch	101.650	101.950	-300	0	38.333	60	54.291	582	9.326	-	-	-
Katrin Goebel-Krawinkel	76.000	76.000	0	0	35.500	88	40.500	-	-	-	-	-
Dr. Ingo Luge	114.000	114.000	0	0	32.500	40	1.500	2	0	0	8.417	12
Tekin Nasikkol	179.500	193.926	-14.426	-7	90.676	88	19.250	23	500	1	68.584	460
Dr. Verena Volpert	141.000	141.000	0	0	45.000	47	7.167	8	21.500	32	67.333	-
Ulrich Wilsberg	127.500	129.750	-2.250	-2	69.429	115	60.321	-	-	-	-	-
Kirstin Zeidler	94.000	92.750	1.250	1	75.966	453	16.784	-	-	-	-	-
Arbeitnehmer												
Ø Arbeitnehmer in Deutschland	73.342	72.378	964	1	1.011	1	3.798	6	2.880	4	2.460	4
Ertragsentwicklung												
Jahresüberschuss des Konzerns (Mio €)	532	-1.450	1.982	++	536	+	-3.206	--	1.245	++	-9.617	--
Jahresüberschuss der thyssenkrupp AG (Mio €)	798	-156	954	++	1.627	++	-3.886	--	2.754	++	-362	-

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG

An die thyssenkrupp AG, Duisburg und Essen

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der thyssenkrupp AG, Duisburg und Essen, für das Geschäftsjahr vom 1. Oktober 2024 bis zum 30. September 2025 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

Nach unserer Beurteilung sind im beigefügten Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden. Unser Prüfungsurteil erstreckt sich nicht auf den Inhalt des Vergütungsberichts.

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870 (09.2023)) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des IDW Qualitätsmanagementstandards: Anforderungen an das Qualitätsmanagement in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QMS 1 (09.2022)) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer / vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats

Der Vorstand und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d.h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob im Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden sind, und hierüber ein Prüfungsurteil in einem Vermerk abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung so geplant und durchgeführt, dass wir durch einen Vergleich der im Vergütungsbericht gemachten Angaben mit den in § 162 Abs. 1 und 2 AktG geforderten Angaben die formelle Vollständigkeit des Vergütungsberichts feststellen können. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts nicht geprüft.

Umgang mit etwaigen irreführenden Darstellungen

Im Zusammenhang mit unserer Prüfung haben wir die Verantwortung, den Vergütungsbericht unter Berücksichtigung der Kenntnisse aus der Abschlussprüfung zu lesen und dabei für Anzeichen aufmerksam zu bleiben, ob der Vergütungsbericht irreführende Darstellungen in Bezug auf die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts enthält.

Falls wir auf Grundlage der von uns durchgeführten Arbeiten zu dem Schluss gelangen, dass eine solche irreführende Darstellung vorliegt, sind wir verpflichtet, über diese Tatsache zu berichten. Wir haben in diesem Zusammenhang nichts zu berichten.

Düsseldorf, den 8. Dezember 2025

KPMG AG

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Ufer

Wirtschaftsprüfer

Dr. Zeimes

Wirtschaftsprüfer

