

Vergütungsbericht 2023 / 2024

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 2023 / 2024 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 2023 / 2024 geltenden Vergütungssysteme für den Vorstand und den Aufsichtsrat in ihren Grundzügen dargestellt. Ausführliche Informationen dazu finden sich auf der Website der Gesellschaft unter dem nebenstehenden Link.

 [www.thyssenkrupp.com > Unternehmen > Management > Corporate Governance > Vergütungssystem / Vergütungsbericht](https://www.thyssenkrupp.com/Unternehmen/Management/Corporate-Governance/Verguetungssystem/Verguetungsbericht)

Rückblick auf das Vergütungsjahr 2023 / 2024

Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungsberichts für das vorangegangene Geschäftsjahr 2022 / 2023

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 2022 / 2023 gewährte und geschuldete Vergütung hat die Hauptversammlung am 2. Februar 2024 mit einer Mehrheit von 92,10 % 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 welches daher auch für den vorliegenden Vergütungsbericht 2023 / 2024 grundsätzlich beibehalten wird.

Anwendung des Vorstandsvergütungssystems im Geschäftsjahr 2023 / 2024

Das vom Aufsichtsrat – nach Vorbereitung durch den Personalausschuss – in Übereinstimmung mit §§ 87 Abs. 1, 87a Abs. 1 AktG beschlossene und von der Hauptversammlung am 5. Februar 2021 mit einer Mehrheit von 96,70 % des vertretenen Kapitals gebilligte System der Vergütung für die Mitglieder des Vorstands der thyssenkrupp AG kam für die im Geschäftsjahr 2023 / 2024 amtierenden Vorstandsmitglieder in allen Fällen zur Anwendung. Turnusgemäß hatte sich der Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2023 / 2024 mit einer Überprüfung dieses Vergütungssystems zu befassen. Eine überprüfte und lediglich in einzelnen Teilaspekten angepasste Fassung dieses Vergütungssystems hat der Aufsichtsrat in seiner Sitzung am 12. September 2024 beschlossen und soll der Hauptversammlung am 31. Januar 2025 gemäß § 120a Abs. 1 AktG zur Billigung vorgelegt werden. Darüber hinaus wurden den Vorstandsmitgliedern im Sinne des § 162 AktG im Geschäftsjahr 2023 / 2024 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.

Das Vergütungssystem, das die Hauptversammlung am 5. Februar 2021 gebilligt hat, galt für alle im Geschäftsjahr 2023 / 2024 amtierenden Vorstandsmitglieder.

Der Personalausschuss 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 Grö-

Benkriterien Umsatz, Anzahl Mitarbeitende und Marktkapitalisierung gegenübergestellt; mit Blick auf die laufende Transformation wurden auch verschiedene Szenarien für die Herauslösung weiterer Geschäftsfelder aus dem rechtlichen Konsolidierungskreis der thyssenkrupp AG und ihrer Tochterunternehmen (im Folgenden als „Konzern“ bezeichnet) berücksichtigt. Im Ergebnis ist die Vergütung der thyssenkrupp Vorstandsmitglieder auch nach Realisierung initiiertter Portfolioanpassungen weiterhin marktüblich.

Die Angemessenheitsüberprüfung im August 2024 beinhaltete auch die Betrachtung der Vorstandsvergütung in Relation zu den Vergütungsstrukturen innerhalb des Konzerns. Dabei wurde 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. Dabei hat der Personalausschuss keine Anhaltspunkte für eine unangemessene Entwicklung und kein Erfordernis einer Anpassung festgestellt.

Die vom Aufsichtsrat in Übereinstimmung mit dem geltenden Vergütungssystem festgelegten Zielvergütungen der Vorstandsmitglieder wurden im Geschäftsjahr 2023 / 2024 gegenüber dem Vorjahr nicht angepasst. Auch für das Geschäftsjahr 2024 / 2025 ist keine Anpassung der Zielvergütungen geplant.

Die Zielvergütungen der Vorstandsmitglieder wurden gegenüber dem Vorjahr nicht angepasst.

Ferner hat der Aufsichtsrat in seiner Sitzung am 13. September 2023 die Leistungskriterien in Bezug auf die erfolgsabhängigen, variablen Vergütungsbestandteile der Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2023 / 2024 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. Volkmar Dinstuhl, Ilse Henne und Dr. Jens Schulte.

In der vom Aufsichtsrat nach Ablauf des Geschäftsjahres 2023 / 2024 festgestellten Zielerreichung beim Short-Term Incentive (STI) spiegelt sich, dass die zu Beginn des Geschäftsjahres vom Aufsichtsrat gesetzten Ziele sowohl beim Jahresüberschuss, hier trotz Verbesserung gegenüber dem Vorjahr, als auch beim Free Cashflow vor M&A, der unter dem entsprechenden Vorjahreswert liegt, jeweils nicht erreicht wurden. Insgesamt beläuft sich die Zielerreichung für die finanziellen Leistungskriterien für das Geschäftsjahr 2023 / 2024 so auf rund 21 %. Auch in Bezug auf die individuelle Leistung wurden die vom Aufsichtsrat zu Beginn des Geschäftsjahres gesetzten Ziele nicht vollständig erreicht, so dass die Zielerreichung hier bei 65 % liegt. Darüber hinaus endete mit Abschluss des Geschäftsjahres 2023 / 2024 die Laufzeit der für das Geschäftsjahr 2020 / 2021 aufgelegten Tranche des Long-Term Incentive (LTI). Die zugehörige Auszahlung beläuft sich auf rund 57 % 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.

Vorstandspersonalien im Geschäftsjahr 2023 / 2024

In seiner Sitzung am 29. November 2023 hat der Aufsichtsrat Dr. Volkmar Dinstuhl und Ilse Henne jeweils mit Wirkung zum 1. Januar 2024 zu Mitgliedern des Vorstands der thyssenkrupp AG bestellt. Die zugehörigen Vorstandsdienstverträge haben in beiden Fällen eine Laufzeit von drei Jahren bis zum 31. Dezember 2026; die darin vereinbarten Vertrags- und Vergütungskonditionen sind vollständig in Einklang mit dem zum Zeitpunkt der Bestellung geltenden Vorstandsvergütungssystem.

Ebenfalls in der Sitzung am 29. November 2023 hat der Aufsichtsrat Dr. Jens Schulte für eine dreijährige Amtsperiode zum Mitglied des Vorstands der thyssenkrupp AG bestellt. Dr. Jens Schulte hat als Nachfolger von Dr. Klaus Keysberg, der dem Aufsichtsrat bereits im September 2023 mitgeteilt hatte, für eine Verlängerung seines bis zum 31. Juli 2024 laufenden Vertrags nicht zur Verfügung zu stehen, das Amt des Chief Financial Officers (CFO) der thyssenkrupp AG übernommen. Dr. Jens Schulte trat sein Mandat mit Wirkung zum 1. Juni 2024 an; der zugehörige Vorstandsdienstvertrag hat demnach eine Laufzeit bis zum 31. Mai 2027. Auch im Fall von Dr. Jens Schulte sind die vereinbarten Vertrags- und Vergütungskonditionen vollständig in Einklang mit dem zum Zeitpunkt der Bestellung geltenden Vorstandsvergütungssystem.

Mit Amtsantritt von Dr. Jens Schulte hat Dr. Klaus Keysberg sein Vorstandsmandat zum Ablauf des 31. Mai 2024 einvernehmlich niedergelegt, wobei der zugehörige Vorstandsdienstvertrag aufgrund der geltenden Auslauffrist erst zum 31. Juli 2024 und damit zum ursprünglich vereinbarten Zeitpunkt endete. Den Regelungen des geltenden Vorstandsvergütungssystems entsprechend erhält Dr. Klaus Keysberg die Vergütung für das Geschäftsjahr 2023 / 2024 zeitanteilig. Ferner bleiben die noch nicht ausgezahlten virtuellen Aktien der in den vorangegangenen Geschäftsjahren ausgegebenen Tranchen des LTI in voller Höhe erhalten und kommen zum regulären Ende der Planlaufzeit nach Feststellung der Zielerreichung durch den Aufsichtsrat zur Auszahlung. Eine etwaige Ausgleichszahlung aufgrund der vorzeitigen Beendigung der Bestellung entfällt, da der Dienstvertrag wie dargestellt bis zum ursprünglich vereinbarten Laufzeitende erfüllt wurde. Dr. Klaus Keysberg erhielt jedoch eine pauschale Kompensationszahlung in Höhe von 50.000 € für im Zuge der vorzeitigen Mandatsbeendigung angefallene Kosten für anwaltliche und sonstige Beratung. Da das Dienstverhältnis von Dr. Klaus Keysberg nicht über den 31. Juli 2024, und damit nicht über die Vollendung seines 60. Lebensjahres hinaus verlängert wird, kann Dr. Klaus Keysberg seine Altersleistung vereinbarungsgemäß ab Beendigung seines laufenden Vorstandsvertrags und damit ab August 2024 in Anspruch nehmen. Mit Beendigung der Bestellung endete zudem die Halteverpflichtung für die von Dr. Klaus Keysberg im Rahmen der geltenden Share Ownership Guidelines (SOG) erworbenen thyssenkrupp Aktien.

Mit Wirkung zum 7. Juni 2024 hat der Aufsichtsrat der thyssenkrupp Materials Services GmbH Ilse Henne zum Mitglied und zur Vorsitzenden des Vorstands (CEO) der thyssenkrupp Materials Services GmbH bestellt. Ilse Henne übernimmt diese Aufgabe in Personalunion mit ihrer Funktion als Mitglied des Vorstands der thyssenkrupp AG. Eine gesonderte Vergütung wird hierfür nicht gewährt.

Mit Wirkung zum 1. Oktober 2024 übernimmt Dr. Volkmar Dinstuhl die Position des CEO des Segments Automotive Technology. Auch Dr. Volkmar Dinstuhl übernimmt diese Aufgabe zusätzlich zu seiner Tätigkeit als Mitglied des Vorstands der thyssenkrupp AG und ohne hierfür eine gesonderte Vergütung zu erhalten.

Beschlussfassung über die Billigung des angepassten Vergütungssystems für den Aufsichtsrat mit Wirkung ab dem Geschäftsjahr 2023/2024

Nachdem die in § 14 der Satzung der Gesellschaft geregelte Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder zuletzt durch die Hauptversammlung 2014 angepasst wurde und damit seit dem Geschäftsjahr 2013/2014 unverändert zur Anwendung kam, haben Vorstand und Aufsichtsrat der Hauptversammlung am 2. Februar 2024 per Beschlussantrag über eine entsprechende Satzungsänderung ein in Teilaspekten angepasstes Vergütungssystem vorgelegt, das dort mit einer Mehrheit von 99,66% des vertretenen Kapitals gebilligt wurde.

Anwendung des Vergütungssystems für den Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2023 / 2024

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 2023 / 2024

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 mit dem Ziel, 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.

Das Vergütungssystem des Vorstands entspricht allen derzeit geltenden gesetzlichen und regulatorischen Anforderungen.

In der folgenden Tabelle werden die grundlegenden Bestandteile des Vergütungssystems und deren Ausgestaltung dargestellt. Diese Bestandteile und ihre konkrete Anwendung im Geschäftsjahr 2023/2024 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 (Übergangs-)Leistungen bei Neueintritten mit ausdrücklichem Beschluss des Aufsichtsrats möglich
Versorgungsentgelt / betriebliche Altersversorgung	Seit dem 1. Oktober 2019 neu bestellte Vorstandsmitglieder erhalten anstatt der Zusage einer betrieblichen Altersversorgung ein jährlich in bar auszuzahlendes 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 im Zusammenhang mit der Transformation von thyssenkrupp) Aufsichtsrat legt Ziele für die finanziellen Leistungskriterien und 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
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 gewähren, die ihnen aufgrund ihres Wechsels zu thyssenkrupp verloren gehen, die Erstattung von Umzugskosten sowie weitere Leistungen für einen begrenzten Zeitraum gewähren, wie beispielsweise die Erstattung von Kosten im Zusammenhang mit einer beruflich bedingten doppelten Haushaltsführung. In diesem Zusammenhang hat die Gesellschaft für Miguel Ángel López Borrego aufgrund der kurzfristigen Übernahme des Vorstandsmandats für die Zeit ab Amtsantritt bis zum 31. Mai 2024 die Kosten einschließlich der hierauf anfallenden Steuern für die Anmietung eines Hotelzimmers im Raum Essen oder Umgebung getragen. Auch für Dr. Jens Schulte übernimmt die Gesellschaft aufgrund der beruflich bedingten doppelten Haushaltsführung übergangsweise und längstens bis zum 31. Mai 2025 in angemessenem Umfang die Kosten für die Anmietung eines Hotelzimmers oder Apartments im Raum Essen oder Umgebung. Ferner erhält Dr. Jens Schulte als Ausgleichszahlung für Vergütungsansprüche gegenüber dem Vorarbeitgeber, die ihm aufgrund des Wechsels zu thyssenkrupp verloren gehen, einen Betrag von insgesamt 1.800.000 € brutto als Sign-on-Bonus; dieser ist in drei Teilbeträgen zu je 600.000 € jeweils mit der Entgeltabrechnung für den Monat September der Jahre 2024, 2025 und 2026 zur Auszahlung fällig.

Versorgungsentgelt und betriebliche Altersversorgung

Wie für alle seit dem 1. Oktober 2019 neu bestellten Vorstandsmitglieder festgelegt, erhalten Miguel Ángel López Borrego, Dr. Volkmar Dinstuhl, Ilse Henne und Dr. Jens Schulte anstelle einer betrieblichen Altersversorgung ein Versorgungsentgelt in Form eines festen jährlichen Geldbetrags zur Eigenvorsorge. Dasselbe galt auch für Dr. Klaus Keysberg, der im Laufe des Geschäftsjahres 2023/2024 aus dem Vorstand ausgeschieden ist. Das Versorgungsentgelt beläuft sich für den Vorstandsvorsitzenden auf 536.000 € und für ein ordentliches Vorstandsmitglied auf 280.000 € pro 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 bei Bildung von Rückstellungen für die Finanzierung einer betrieblichen Altersversorgung.

Alle seit dem 1. Oktober 2019 neu bestellten Vorstandsmitglieder erhalten anstelle einer betrieblichen Altersversorgung ein Versorgungsentgelt in Form eines festen jährlichen Geldbetrags zur Eigenvorsorge.

Mit Dr. Klaus Keysberg war zusätzlich vereinbart, dass die im Zuge seiner früheren Tätigkeit im Konzern erworbene Altersversorgungszusage nach den Regeln der „Leistungsordnung C des Essener Verbandes“ (im Folgenden LO C-Zusage) unverändert fortgeführt wird. Dr. Klaus Keysberg erhält demnach ein lebenslanges Ruhegeld, wenn er entweder das Ruhestandsalter erreicht hat oder dauerhaft arbeitsunfähig ist.

Als zum 1. Februar 2013 erstmals bestelltes Vorstandsmitglied hat Oliver Burkhard auf Grundlage einer beitragsorientierten Regelung in den Vorjahren Leistungen aus einer betrieblichen Altersversorgung zugesagt bekommen, die ihm ebenfalls lebenslang als Ruhegeld ausgezahlt werden, wenn er das Ruhestandsalter erreicht hat oder dauerhaft arbeitsunfähig ist. Die Höhe des späteren Ruhegelds definiert sich über den Erwerb jährlicher Versorgungsbausteine und wächst damit über die Dauer der Dienstzeit schrittweise an. 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 müssen.

Das Ruhestandsalter ist im Fall von Oliver Burkhard das vollendete 60. Lebensjahr, sofern zu diesem Zeitpunkt kein Dienstverhältnis mit der Gesellschaft mehr besteht. Da das Dienstverhältnis von Dr. Klaus Keysberg nicht über den 31. Juli 2024 und damit nicht über die Vollendung seines 60. Lebensjahres hinaus verlängert wurde, kann Dr. Klaus Keysberg seine Altersleistung seit August 2024 in Anspruch nehmen.

Laufende Ruhegeldzahlungen werden im Fall von Oliver Burkhard um 1 % pro Jahr erhöht und im Fall der LO C-Zusage von Dr. Klaus Keysberg regelmäßig vom Essener Verband überprüft und gegebenenfalls den veränderten Verhältnissen angepasst.

Die Hinterbliebenenversorgung sieht bei den Ruhegeldzusagen 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.

Die aufgewandten oder zurückgestellten Beträge sowie die Barwerte der Zusage zum 30. September 2024 für Oliver Burkhard als einziges aktives Vorstandsmitglied, das über eine Altersversorgungszusage verfügt, stellen sich wie folgt dar:

ALTERSVERSORGUNGSZUSAGEN DER VORSTANDSMITGLIEDER 2023 / 2024¹⁾

		Oliver Burkhard Ordentliches Vorstandsmitglied seit 01.02.2013	
in Tsd €		2022 / 2023	2023 / 2024
Beträge nach IFRS	Versorgungsaufwand	3	3
	Barwert der Verpflichtung	5.244	6.457
Beträge nach HGB	Versorgungsaufwand	5	5
	Barwert der Verpflichtung	9.098	9.128

¹⁾ Wie oben dargestellt bestehen für Miguel Ángel López Borrego, Dr. Volkmar Dinstuhl, Ilse Henne und Dr. Jens Schulte keine Altersversorgungszusagen. Sie erhalten stattdessen ein Versorgungsentgelt in Form eines festen jährlichen Geldbetrags zur Eigenvorsorge.

Erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile

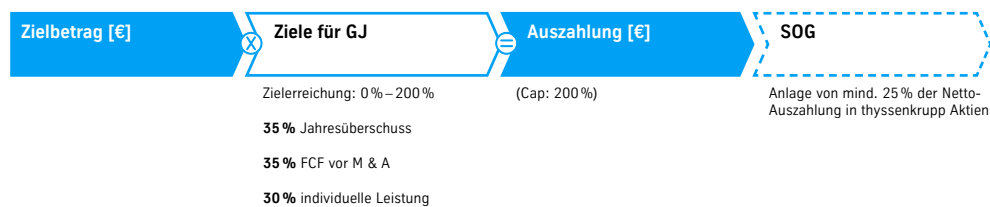
Short-Term Incentive (STI) 2023 / 2024

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 die Verbesserung des Cashflows erwartet wird. Im Hinblick auf die strategische Neuausrichtung von thyssenkrupp wird die Steigerung der Profitabilität der Geschäftsbereiche incentiviert.

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

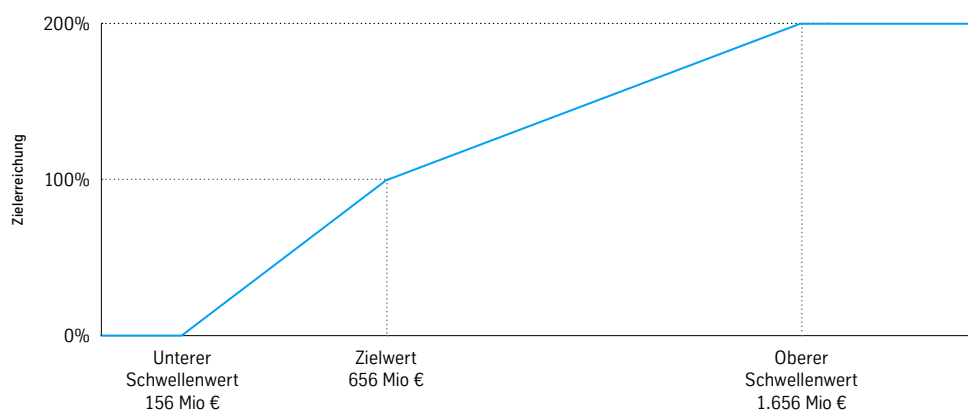
Finanzielle Leistungskriterien

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.

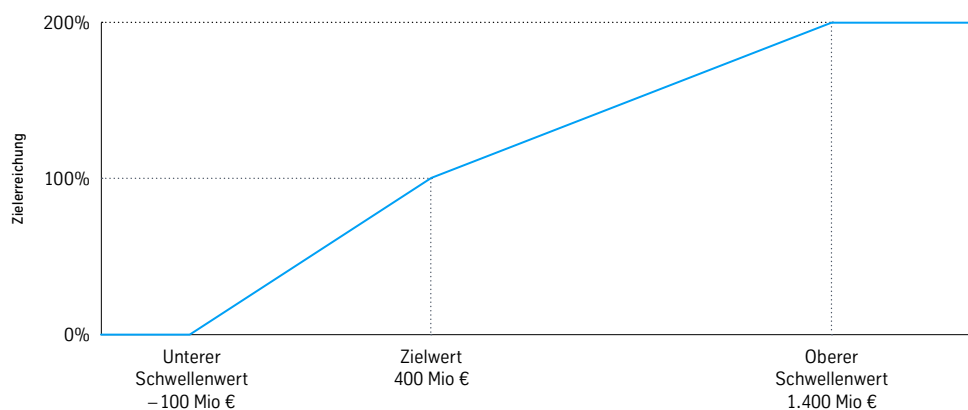
Der STI hat als kurzfristiges variables Vergütungselement eine Laufzeit von einem Jahr.

Für das Geschäftsjahr 2023 / 2024 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 2023 / 2024 maßgeblichen finanziellen Leistungskriterien hat der Aufsichtsrat nach Abschluss des Geschäftsjahres folgende Zielerreichungen festgestellt:

STI 2023 / 2024 ZIELERREICHUNG HINSICHTLICH DER FINANZIELLEN LEISTUNGSKRITERIEN

Leistungskriterium	Schwellenwert für 0 % Zielerreichung	Zielwert für 100 % Zielerreichung	Schwellenwert für 200 % Zielerreichung	Ergebnis 2023 / 2024	Zielerreichung in %
Jahresüberschuss (Mio €)	156	656	1.656	- 1.449,87	0,00
Free Cashflow vor M&A (Mio €)	- 100	400	1.400	109,70	41,94

Individuelle Leistung

Um die individuelle Leistung der Vorstandsmitglieder zu bewerten, hat der Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2023 / 2024 das folgende Ziel festgelegt:

- Konsequente Verfolgung des Performance-Programms „APEX“ mit einem transparenten und zeitnahen Monitoring nach Hebeln Maßnahmen und Geschäften. Dabei Messung des Fortschritts an der für 2023 / 2024 geplanten bereinigten EBIT-Marge für den Konzern sowie an der Erreichung des für 2023 / 2024 geplanten Free Cashflow vor M&A.

Damit orientiert sich die Zielsetzung für das abgelaufene Geschäftsjahr primär an der finanziellen Performance des Konzerns und gilt 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 65,00 % festgelegt, unter Berücksichtigung folgender Aspekte:

- das APEX-Programm wurde stringent auf- und umgesetzt,
- ein Monitoring-System mit Härtegradsystematik und wöchentlichem Review wurde etabliert,
- die für 2023 / 2024 erzielte bereinigte EBIT-Marge beträgt 1,62 %; damit wurde der Planwert von 2,8 % nicht erreicht,
- der für 2023 / 2024 erzielte Free Cashflow vor M&A beträgt 109,70 Mio €; damit wurde der Planwert von 400 Mio € nicht erreicht.

Zielerreichung STI 2023 / 2024

Für das Geschäftsjahr 2023 / 2024 ergeben sich für den STI damit die folgende Gesamtzielerreichung und die folgenden individuellen Auszahlungsbeträge:

STI 2023 / 2024 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	0,00 %	41,94 %	65,00 %	34,18 %	427.250
	Oliver Burkhard	680.000	0,00 %	41,94 %	65,00 %	34,18 %	232.424
	Dr. Volkmar Dinstuhl	510.000	0,00 %	41,94 %	65,00 %	34,18 %	174.318
	Ilse Henne	510.000	0,00 %	41,94 %	65,00 %	34,18 %	174.318
	Dr. Jens Schulte	226.667	0,00 %	41,94 %	65,00 %	34,18 %	77.475
Frühere Mitglieder des Vorstands	Dr. Klaus Keysberg	566.667	0,00 %	41,94 %	65,00 %	34,18 %	193.687

Die Beträge, die sich aus der obenstehenden Tabelle ergeben, werden im Dezember 2024 an die Vorstandsmitglieder ausgezahlt.

Der Aufsichtsrat hat für das Geschäftsjahr 2023 / 2024 ein gemeinsames Ziel für die Vorstandsmitglieder festgelegt.

STI 2023 / 2024 als Teil der im Geschäftsjahr 2023 / 2024 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 2023 / 2024 als Teil der im Geschäftsjahr 2023 / 2024 gewährten und geschuldeten Vergütung ausgewiesen, auch wenn die Auszahlung, wie dargestellt, erst im Dezember 2024 und damit im darauffolgenden Geschäftsjahr 2024 / 2025 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 2024 / 2025

Für das Geschäftsjahr 2024 / 2025 hat der Aufsichtsrat in seiner Sitzung am 12. September 2024 die folgenden individuellen Ziele für den STI festgelegt, die ebenfalls für alle Vorstandsmitglieder gemeinsam gelten:

- 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.

Long-Term Incentive (LTI) 2023 / 2024

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 ist mit einer Laufzeit von vier Jahren auf eine langfristige Anreizwirkung ausgerichtet.

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. Diese wird ermittelt durch Division des Ausgangswerts (Zielbetrag) durch den durchschnittlichen Kurs der thyssenkrupp Aktie, berechnet als das arithmetische Mittel

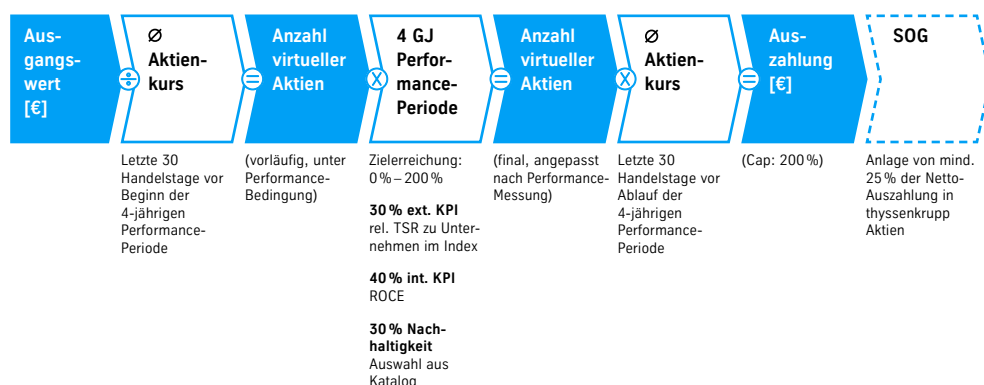
der Schlusskurse an den letzten 30 Börsenhandelstagen vor Beginn des Geschäftsjahres, für das die jeweilige LTI-Tranche begeben wird; dabei wird kaufmännisch auf ganze Stücke auf- oder abgerundet. Die vorläufig zugeteilte Anzahl virtueller Aktien kann somit von Jahr zu Jahr schwanken.

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

Der Aktienbezug des LTI ermöglicht die Teilhabe der Vorstandsmitglieder an der relativen und der absoluten Entwicklung des Aktienkurses, sodass die Ziele des Managements und die Interessen der Aktionäre noch stärker in Einklang miteinander gebracht werden. Hierdurch erhält der Vorstand einen Anreiz, den Unternehmenswert langfristig und nachhaltig zu steigern. Mit der Berücksichtigung des relativen Total Shareholder Return wird zudem ein externes, auf den Kapitalmarkt ausgerichtetes Leistungskriterium genutzt, das einen Vergleich mit relevanten Wettbewerbern ermöglicht. Dadurch wird ein Anreiz zur langfristigen Outperformance der Wettbewerber gesetzt.

Der ROCE als weiteres finanzielles Leistungskriterium dient der Portfoliooptimierung und setzt die Anreize so, dass vornehmlich die profitablen Geschäfte von thyssenkrupp weitergeführt werden. Dadurch wird die Leistungsfähigkeit des Konzerns zusätzlich gestärkt.

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 2023 / 2024 aufgelegte LTI-Tranche

Für die im Geschäftsjahr 2023 / 2024 aufgelegte LTI-Tranche wurden den Vorstandsmitgliedern insgesamt 832.149 virtuelle Aktien (Wertrechte) vorläufig zugeteilt:

LTI-TRANCHE 2023 / 2024 – 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	7,03	284.495	1.698.435	568.990
	Oliver Burkhard	1.050.000	7,03	149.360	891.679	298.720
	Dr. Volkmar Dinstuhl	787.500	7,03	112.020	666.519	224.040
	Ilse Henne	787.500	7,03	112.020	666.519	224.040
	Dr. Jens Schulte	350.000	7,03	49.787	224.042	99.574
Frühere Mitglieder des Vorstands	Dr. Klaus Keysberg	875.000	7,03	124.467	743.068	248.934

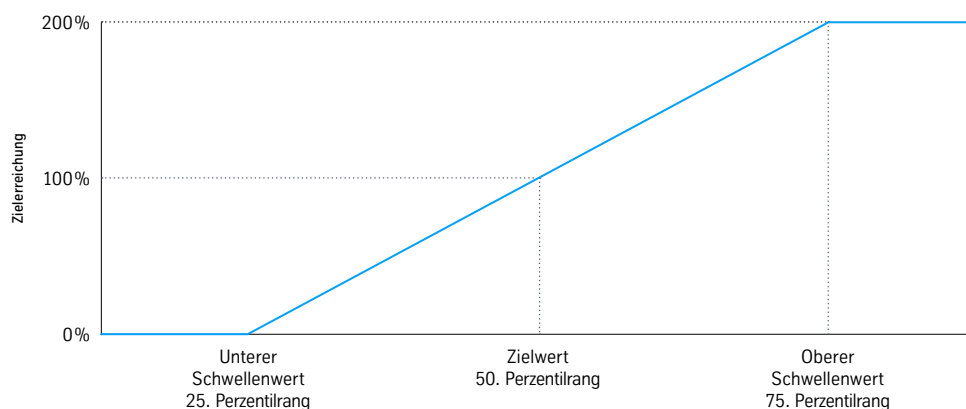
¹⁾ Durchschnittlicher Kurs der thyssenkrupp Aktie, berechnet als das arithmetische Mittel der Schlusskurse an den letzten 30 Börsenhandelstagen des Geschäftsjahres 2022 / 2023.

²⁾ Die Gewährung an Miguel Ángel López Borrego, Oliver Burkhard und Dr. Klaus Keysberg erfolgte zum Stichtag 7. November 2023. Die Gewährung an Dr. Volkmar Dinstuhl und Ilse Henne erfolgte aufgrund des unterjährigen Eintritts im Geschäftsjahr 2023 / 2024 zum Stichtag 1. Januar 2024 und die Gewährung an Dr. Jens Schulte zum Stichtag 1. Juni 2024. Dadurch ergeben sich für die virtuellen Aktien unterschiedliche Zeitwerte zum Gewährungszeitpunkt.

Finanzielle Leistungskriterien für die im Geschäftsjahr 2023 / 2024 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:

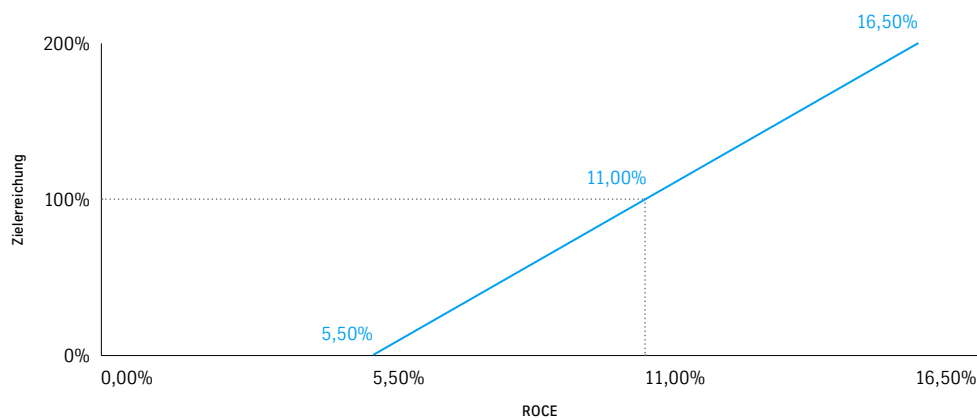
RELATIVER TOTAL SHAREHOLDER RETURN



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 2023/2024 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 2023 / 2024 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 nichtfinanzielle Ziele (non-financial targets, NFTs) formuliert sind. Dafür hat der Aufsichtsrat vor Ausgabe der im Berichtsjahr aufgelegten LTI-Tranche 2023/2024 das folgende Nachhaltigkeitsziel ausgewählt, das sich insbesondere auf den Themenbereich „Lieferketten“ bezieht:

- Erreichung einer High Risk Supplier Reduction (HSR) auf Konzernebene auf 36,4% bis 2026/2027 (Gewichtung: 30%).

Über die neu entwickelte Kennzahl HSR, die im Berichtsjahr analog zur Integration in die Langfristvergütung auf Konzernebene als neues IFT implementiert wurde, berichtet thyssenkrupp künftig darüber, wie Nachhaltigkeitsrisiken mithilfe von Maßnahmen im Lieferantenportfolio reduziert werden. Die HSR ersetzt damit das bisherige NFT zur Anzahl der durchgeführten Nachhaltigkeitsaudits und zeigt konkret den Anteil der Lieferanten an der Grundgesamtheit der potenziell risikobehafteten Lieferanten, die gemäß der im Rahmen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) durchgeführten Risikoanalyse als risikobehaftet gelten. Durch die angestrebte Reduktion soll das Risiko für

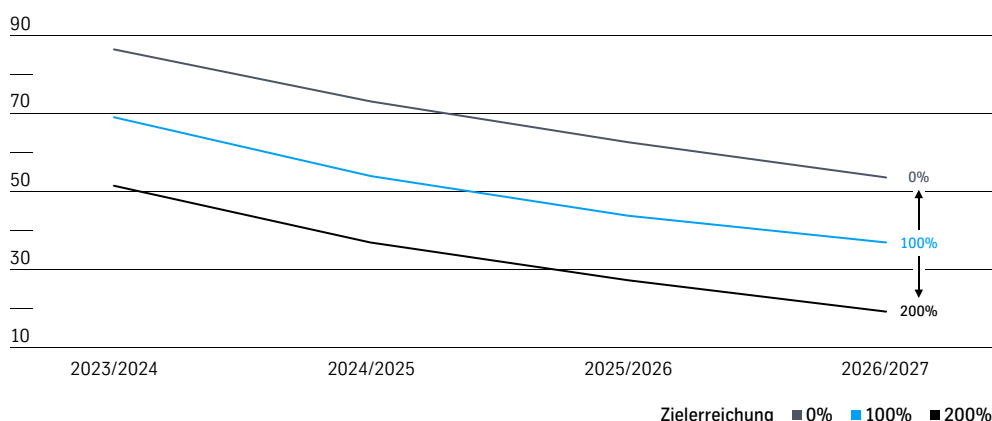
Der Aufsichtsrat hat für die LTI-Tranche 2023 / 2024 ein Nachhaltigkeitsziel ausgewählt, das sich insbesondere auf den Themenbereich „Lieferkette“ bezieht.

Verletzungen der im LkSG beschriebenen Rechtspositionen mit Blick auf Umweltschutz, Menschenrechte und Arbeitssicherheit innerhalb des Lieferantenportfolios noch weiter verringert werden. Soweit ferner bei der einmal jährlich sowie anlassbezogen durchgeführte Risikoanalyse Risiken festgestellt werden, sind diese unabhängig von der im Rahmen der HSR verfolgten Zielsetzung durch unverzüglich eingeleitete Maßnahmen im Einklang mit den Vorgaben des LkSG schnellstmöglich zu reduzieren.

Wie auch die übrigen Nachhaltigkeitsziele ist die HSR 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 Spannweite von 0 bis 200 %; Grundlage sind die im jeweiligen Geschäftsjahr erzielten Ergebnisse.

ZIEL- UND SCHWELLENWERTE FÜR DIE HIGH RISK SUPPLIER REDUCTION

auf Konzernebene bis 2026/2027



Jahresbezogene Zielerreichungsgrade der Leistungskriterien für die im Geschäftsjahr 2023 / 2024 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 2023 / 2024 hat der Aufsichtsrat folgende Zielerreichungen festgelegt:

LTI 2020 / 2021 - 2023 / 2024: JAHRESBEZOGENE ZIELERREICHUNG 2023 / 2024¹⁾

Leistungskriterium	Gewichtung	Schwellenwert für 0 % Zielerreichung	Zielwert für 100 % Zielerreichung	Schwellenwert für 200 % Zielerreichung	Ergebnis 2023 / 2024	Zielerreichung
Relativer Total Shareholder Return (Perzentil)	30 %	25	50	75	0	0,00 %
Return on Capital Employed (%)	40 %	0,00	4,00	8,50	- 7,98	0,00 %
Unfallrate pro 1 Mio Arbeitsstunden	15 %	3,10	2,50	2,10	2,39	127,50 %
Anteil von Frauen in Führungspositionen (%)	15 %	14,00	15,00	16,00	16,14	200,00 %
Gesamt	100 %					49,13 %

¹⁾ Zu den Zielen sowie den Ziel- und Schwellenwerten der im Geschäftsjahr 2020 / 2021 aufgelegten LTI-Tranche siehe die detaillierten Ausführungen im Vergütungsbericht 2020 / 2021

LTI 2021 / 2022 – 2024 / 2025: JAHRESBEZOGENE ZIELERREICHUNG 2023 / 2024¹⁾

Leistungskriterium	Gewichtung	Schwellenwert für 0 % Zielerreichung	Zielwert für 100 % Zielerreichung	Schwellenwert für 200 % Zielerreichung	Ergebnis 2023 / 2024	Zielerreichung
Relativer Total Shareholder Return (Perzentil)	30 %	25	50	75	0	0,00 %
Return on Capital Employed (%)	40 %	5,00	10,00	15,00	– 7,98	0,00 %
Emissionsintensität ²⁾ (t CO ₂ -Äquivalent pro 1 Mio € Umsatz p.a.)	15 %	37,50	35,50	33,50	31,12	200,00 %
Testierte Produktionsmenge bilanziell CO ₂ -reduzierten Stahls (kt p.a.) ³⁾	15 %	50,00	150,00	250,00	204,51	154,51 %
Gesamt	100 %					53,18 %

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

LTI 2022 / 2023 – 2025 / 2026: JAHRESBEZOGENE ZIELERREICHUNG 2023 / 2024¹⁾

Leistungskriterium	Gewichtung	Schwellenwert für 0 % Zielerreichung	Zielwert für 100 % Zielerreichung	Schwellenwert für 200 % Zielerreichung	Ergebnis 2023 / 2024	Zielerreichung
Relativer Total Shareholder Return (Perzentil)	30 %	25	50	75	0	0,00 %
Return on Capital Employed (%)	40 %	5,60	11,20	16,80	– 7,98	0,00 %
Anteil von Frauen in Führungspositionen (%)	15 %	14,00	15,00	16,00	16,14	200,00 %
Employee Net Promoter Score	15 %	– 20,00	– 5,00	5,00	– 5,00	100,00 %
Gesamt	100 %					45,00 %

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 2023 / 2024

Leistungskriterium	Gewichtung	Schwellenwert für 0 % Zielerreichung	Zielwert für 100 % Zielerreichung	Schwellenwert für 200 % Zielerreichung	Ergebnis 2023 / 2024	Zielerreichung
Relativer Total Shareholder Return (Perzentil)	30 %	25	50	75	0	0,00 %
Return on Capital Employed (%)	40 %	5,50	11,00	16,50	– 7,98	0,00 %
High Risk Supplier Reduction (%)	30 %	86,40	68,90	51,40	57,03	167,83 %
Gesamt	100 %					50,35 %

Auszahlung des LTI 2020 / 2021

Finale Zielerreichung und Auszahlung der LTI-Tranche 2020 / 2021

Zum 30. September 2024 und damit zum Abschluss des Geschäftsjahres endete die Laufzeit der für das Geschäftsjahr 2020 / 2021 begebenen LTI-Tranche. Dabei bestimmt sich die Gesamtzielerreichung über die zugrunde liegenden Leistungskriterien als das arithmetische Mittel der vier jahresbezogenen Zielerreichungsgrade wie folgt:

Mit Abschluss des Geschäftsjahres 2023 / 2024 endete die Performance-Periode der für 2020 / 2021 aufgelegten Tranche des LTI.

LTI 2020 / 2021: ZIELERREICHUNG DER LEISTUNGSKRITERIEN¹⁾

Leistungskriterium	Gewichtung	Zielerreichung 2020 / 2021	Zielerreichung 2021 / 2022	Zielerreichung 2022 / 2023	Zielerreichung 2023 / 2024	Zielerreichung gesamt
Relativer Total Shareholder Return (Perzentil)	30 %	176,00 %	0,00 %	200,00 %	0,00 %	–
Return on Capital Employed (%)	40 %	84,05 %	200,00 %	0,00 %	0,00 %	–
Unfallrate pro 1 Mio Arbeitsstunden	15 %	150,00 %	190,00 %	147,50 %	127,50 %	–
Anteil von Frauen in Führungspositionen (%)	15 %	120,00 %	109,00 %	161,00 %	200,00 %	–
Gesamt	100 %	126,92 %	124,85 %	106,28 %	49,13 %	101,80 %

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

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 2024 zur Auszahlung kommen:

LTI-TRANCHE 2020 / 2021 - ZUSAMMENFASSUNG

		Ausgangswert (€)	Zuteilungskurs (€) ¹⁾	Anzahl vorläufig zugeiteter virtueller Aktien	Zielerreichung der Leistungskriterien	Anzahl endgültig zugeiteter virtueller Aktien	Auszahlungskurs (€) ²⁾	Auszahlungsbetrag (€)
Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands	Oliver Burkhard	1.050.000	5,63	186.501	101,80 %	189.858	3,13	594.255,54
Frühere Mitglieder des Vorstands	Dr. Klaus Keysberg	1.050.000	5,63	186.501	101,80 %	189.858	3,13	594.255,54
	Martina Merz	2.000.000	5,63	355.240	101,80 %	361.634	3,13	1.131.914,42

¹⁾ Durchschnittlicher Kurs der thyssenkrupp Aktie, berechnet als das arithmetische Mittel der Schlusskurse an den letzten 30 Börsenhandelstagen des Geschäftsjahres 2019 / 2020.

²⁾ Durchschnittlicher Kurs der thyssenkrupp Aktie, berechnet als das arithmetische Mittel der Schlusskurse an den letzten 30 Börsenhandelstagen des Geschäftsjahres 2023 / 2024.

Miguel Ángel López Borrego, Dr. Volkmar Dinstuhl, Ilse Henne und Dr. Jens Schulte gehörten dem Vorstand der thyssenkrupp AG im Geschäftsjahr 2020/2021 noch nicht an, sodass sie aus der damals für den Vorstand aufgelegten Tranche auch keine Auszahlungen erhalten.

LTI 2020/2021 als Teil der im Geschäftsjahr 2023/2024 gewährten und geschuldeten Vergütung

Wie dargestellt, endete die Performance-Periode der LTI-Tranche 2020/2021 zum 30. September 2024, so dass alle Bedingungen für eine etwaige Auszahlung zu diesem Zeitpunkt erfüllt waren. Insofern wird – im Sinne einer periodengerechten Zuordnung – die Auszahlung aus dem LTI 2020/2021 als Teil der im Geschäftsjahr 2023/2024 gewährten und geschuldeten Vergütung ausgewiesen, auch wenn die Auszahlung erst im Dezember 2024 und damit im darauffolgenden Geschäftsjahr 2024/2025 erfolgt. Diese Darstellungsweise ist analog zum diesbezüglichen Ausweis beim STI; sie 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 Nachhaltigkeitsziele für die LTI-Tranche 2024/2025

Für die im Geschäftsjahr 2024/2025 aufzulegende LTI-Tranche mit Laufzeit 2024/2025 bis 2027/2028 hat der Aufsichtsrat das folgende Nachhaltigkeitsziel ausgewählt:

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

Sonstige Vergütungsregelungen

Aktienhaltevorschriften (Share Ownership Guidelines, SOG)

Alle Vorstandsmitglieder sind verpflichtet, thyssenkrupp Aktien insgesamt im Wert von insgesamt einer jährlichen Festvergütung (brutto) zu erwerben und diese für die Dauer ihrer Bestellung zu halten. Hierdurch werden die Interessen des Vorstands und der Aktionäre einander noch weiter angeglichen, und die nachhaltige und langfristige Entwicklung von thyssenkrupp wird zusätzlich zum LTI honoriert. Der jährliche Investitionsbetrag beläuft sich auf 25% der im jeweiligen Geschäftsjahr erfolgenden Netto-Auszahlung aus den erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteilen (STI und LTI), bis das vorgesehene Investitionsvolumen erreicht ist. Maßgeblich für die Erfüllung der Aktienerwerbs- und Haltepflicht ist der Kaufpreis zum Zeitpunkt des Erwerbs.

Für die Vorstandsmitglieder sind Aktienhaltevorschriften (Share Ownership Guidelines) vereinbart.

Im Rahmen des oben beschriebenen Programms wurden im Geschäftsjahr 2023/2024 aus dem im Dezember 2023 für das Geschäftsjahr 2022/2023 gezahlten STI Aktien erworben. Auszahlungen aus dem LTI haben im Geschäftsjahr 2023/2024 nicht stattgefunden; der Einbehalt aus der im Dezember 2024 fälligen Auszahlung aus dem LTI 2020/2021 erfolgt insofern erst im Geschäftsjahr 2024/2025. Für Dr. Volkmar Dinstuhl, Ilse Henne und Dr. Jens Schulte sind aufgrund des unterjährigen Eintritts zum 1. Januar 2024 (Dr. Volkmar Dinstuhl, Ilse Henne) bzw. zum 1. Juni 2024 (Dr. Jens Schulte) im Geschäftsjahr 2023/2024 noch keine Auszahlungen aus variablen Vergütungen fällig gewesen, sodass im Rahmen der SOG noch keine Aktien aus einbehaltenen Teilen der variablen Vergütung erworben wurden. Der erstmalige reguläre Erwerb von Aktien erfolgt hier im Geschäftsjahr 2024/2025 aus dem im Dezember 2024 zur Auszahlung fälligen STI für das Geschäftsjahr 2023/2024. Dr. Jens Schulte hat jedoch von der bestehenden Möglichkeit Gebrauch gemacht, einmalig mit Eintritt in den Vorstand zuvor privat erworbene Bestandsaktien in das SOG-Programm einzubringen. Demgegenüber endete für Dr. Klaus Keysberg mit Ablauf seines Dienstvertrags zum 31. Juli 2024 auch die Halteverpflichtung für die im Rahmen der geltenden SOG erworbenen thyssenkrupp Aktien. Zukünftige Erwerbsverpflichtungen bestehen ebenfalls nicht mehr.

Die nachfolgende Tabelle zeigt den Umfang der getätigten Investitionen und den Grad der Erfüllung der Verpflichtungen im Geschäftsjahr 2023 / 2024:

AKTIENHALTEVORSCHRIFTEN: INVESTITIONEN UND GRAD DER ERFÜLLUNG 2023 / 2024

	Status quo per 30.09.2023			Investition im GJ 2023 / 2024		Status quo per 30.09.2024		
	Anzahl Aktien im Depot	Getätigte Investitionen (€)	in % der Aktien-haltevorschrift	Anzahl Aktien	Angerechneter Wert (€)	Anzahl Aktien im Depot	Getätigte Investitionen (€)	in % der Aktien-haltevorschrift
Miguel Ángel López Borrego ¹⁾	–	–	–	7.499	35.989	7.499	35.989	3
Oliver Burkhard	63.310	574.789	82	13.262	63.647	76.572	638.436	91
Dr. Volkmar Dinstuhl	–	–	–	–	–	–	–	0
Ilse Henne	–	–	–	–	–	–	–	0
Dr. Klaus Keysberg ²⁾	30.342	231.916	33	13.262	63.647	43.604	295.563	42
Dr. Jens Schulte ³⁾	–	–	–	55.000	256.300	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 insgesamt 1.513.680 € 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 2024 von Dr. Klaus Keysberg bezieht sich auf den Zeitpunkt zum Ende des Dienstvertrags zum 31. Juli 2024, mit dem auch die Halteverpflichtung für die im Rahmen der geltenden SOG bisher erworbenen thyssenkrupp Aktien geendet ist.

³⁾ Dr. Jens Schulte hat von der bestehenden Möglichkeit Gebrauch gemacht, einmalig mit Eintritt in den Vorstand zuvor privat erworbene Bestandsaktien in das SOG-Programm einzubringen.

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 2023 / 2024 gewährten und geschuldeten erfolgsabhängigen Vergütungen in allen Fällen eingehalten, wie den nachfolgenden Tabellen zu entnehmen ist:

Die Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder wurde 2023 / 2024 in allen Aspekten eingehalten.

EINHALTUNG DER MAXIMALVERGÜTUNGEN BEI DER IM GESCHÄFTSJAHR 2023 / 2024 GEWÄHRTEN UND GESCHULDETEN ERFOLGSABHÄNGIGEN VERGÜTUNG DER GEGENWÄRTIGEN VORSTANDSMITGLIEDER (1 / 2)

in Tsd €		Miguel Ángel López Borrego Vorsitzender des Vorstands seit 01.06.2023			Oliver Burkhard Ordentliches Vorstandsmitglied seit 01.02.2013			Dr. Volkmar Dinstuhl Ordentliches Vorstandsmitglied seit 01.01.2024		
		Zielvergütung	Max.	Auszahlung	Zielvergütung	Max.	Auszahlung	Zielvergütung	Max.	Auszahlung
Einjährige variable Vergütung	STI 2023 / 2024	1.250	2.500	427	680	1.360	232	510	1.020	174
Mehrfjährige variable Vergütung	LTI 2020 / 2021	–	–	–	1.050	2.100	594	–	–	–

EINHALTUNG DER MAXIMALVERGÜTUNGEN BEI DER IM GESCHÄFTSJAHR 2023 / 2024 GEWÄHRTEN UND GESCHULDETEN ERFOLGSABHÄNGIGEN VERGÜTUNG DER GEGENWÄRTIGEN VORSTANDSMITGLIEDER (2 / 2)

in Tsd €		Ilse Henne Ordentliches Vorstandsmitglied seit 01.01.2024			Dr. Jens Schulte Ordentliches Vorstandsmitglied seit 01.06.2024		
		Zielvergütung	Max.	Auszahlung	Zielvergütung	Max.	Auszahlung
Einjährige variable Vergütung	STI 2023 / 2024	510	1.020	174	227	453	77
Mehrfjährige variable Vergütung	LTI 2020 / 2021	–	–	–	–	–	–

EINHALTUNG DER MAXIMALVERGÜTUNGEN BEI DER IM GESCHÄFTSJAHR 2023 / 2024 GEWÄHRTEN UND GESCHULDETEN ERFOLGSABHÄNGIGEN VERGÜTUNG DER FRÜHEREN VORSTANDSMITGLIEDER

in Tsd €		Dr. Klaus Keysberg Ordentliches Vorstandsmitglied 01.10.2019 – 31.05.2024			Martina Merz Vorsitzende des Vorstands 01.10.2019 – 31.05.2023		
		Zielvergütung	Max.	Auszahlung	Zielvergütung	Max.	Auszahlung
Einjährige variable Vergütung	STI 2023 / 2024	567	1.133	194	–	–	–
Mehrfjährige variable Vergütung	LTI 2020 / 2021	1.050	2.100	594	2.000	4.000	1.132

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 jegliche sonstige 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 2023/2024 endete die Laufzeit der für das Geschäftsjahr 2020/2021 aufgelegten LTI-Tranche, sodass erst jetzt abschließend über die Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2020/2021 berichtet werden kann. Diese entsprach hinsichtlich Höhe und Definition der im Geschäftsjahr 2023/2024 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 2020 / 2021 ZUGESAGTEN GESAMTVERGÜTUNG DER GEGENWÄRTIGEN UND DER FRÜHEREN VORSTANDSMITGLIEDER

in Tsd €		Martina Merz			Oliver Burkhard			Dr. Klaus Keysberg		
		Vorsitzende des Vorstands 01.10.2019 – 31.05.2023			Ordentliches Vorstandsmitglied seit 01.02.2013			Ordentliches Vorstandsmitglied 01.10.2019 – 31.05.2024		
		Zielvergütung	Maximal- vergütung	Auszahlung	Zielvergütung	Maximal- vergütung	Auszahlung	Zielvergütung	Maximal- vergütung	Auszahlung
Erfolgsunabhängige Vergütung	Festvergütung 2020/2021	1.340	1.340	1.340	700	700	700	700	700	700
	Nebenleistungen 2020/2021	24	24	24	75	75	75	121	121	121
	Versorgungs- entgelt 2020/2021	536	536	536	–	–	–	280	280	280
Summe		1.900	1.900	1.900	775	775	775	1.101	1.101	1.101
Einjährige variable Vergütung	STI 2020/2021	1.250	2.500	1.738	680	1.360	945	680	1.360	945
Mehrfährige variable Vergütung	LTI 2020/2021	2.000	4.000	1.132	1.050	2.100	594	1.050	2.100	594
Summe		5.150	8.400	4.770	2.505	4.235	2.314	2.831	4.561	2.640
Altersversorgung	Versorgungs- aufwand 2019/2020	–	–	–	1	1	1	157	157	157
Gesamtvergütung		5.150	9.000	4.770	2.506	4.500	2.315	2.988	4.500	2.797

Leistungen bei Vertragsbeendigung

Abfindungsregelungen

In den Vorstandsdiensntverträgen 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 in den Vorstandsdiensntverträgen vereinbarten Abfindungsregelungen entsprechen den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex.

Die Höhe der Ausgleichszahlung bestimmt sich dabei 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 Vorstandsdiensntvertrag endet, beträgt aber nicht mehr als die Summe der Jahresfestgehälter und der voraussichtlichen STI-Leistungen für die Restlaufzeit des Vorstandsdiensntvertrags. 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 Versorgungsfalles 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 Vorstandsdiensntverträgen nicht vereinbart.

Change of Control

In den seit 1. April 2020 abgeschlossenen oder verlängerten Vorstandsdiensntverträgen sind keine Zusagen für Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung des Anstellungsvertrags durch das Vorstandsmitglied infolge eines Kontrollwechsels (Change of Control) vereinbart.

In den seit 1. April 2020 abgeschlossenen oder verlängerten Vorstandsdiensntverträgen sind keine Change-of-Control-Zusagen vereinbart.

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 Grundlage eines fehlerhaften Konzernabschlusses für den aufgrund einer korrigierten Festsetzung festgestellten Differenzbetrag.

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, Dr. Volkmar Dinstuhl und Dr. Klaus Keyserberg 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 2023/2024 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 2023 / 2024 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 2023 / 2024 gezahlte Jahresfestvergütung und die gewährten Nebenleistungen, das für die Tätigkeit im Geschäftsjahr gezahlte Versorgungsentgelt, den im Dezember 2024 zur Auszahlung fälligen für die Tätigkeit im Geschäftsjahr 2023 / 2024 gewährten STI und die Auszahlung aus dem für das Geschäftsjahr 2020 / 2021 ausgegebenen LTI, dessen Performance-Periode mit Abschluss des Geschäftsjahres 2023 / 2024 geendet ist. Laufende Aufwendungen für Altersversorgungszusagen der Vorstandsmitglieder für die Tätigkeit im abgelaufenen Geschäftsjahr bleiben bei dieser Betrachtung definitionsgemäß außer Ansatz, sind jedoch als freiwillige Zusatzangabe separat ausgewiesen.

IM GESCHÄFTSJAHRE 2023 / 2024 GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG DER GEGENWÄRTIGEN MITGLIEDER DES VORSTANDS (1 / 2)

		Miguel Ángel López Borrego Vorsitzender des Vorstands seit 01.06.2023				Oliver Burkhard Ordentliches Vorstandsmitglied seit 01.02.2013				Dr. Volkmar Dinstuhl Ordentliches Vorstandsmitglied seit 01.01.2024			
		2022 / 2023		2023 / 2024		2022 / 2023		2023 / 2024		2022 / 2023		2023 / 2024	
		in Tsd €	in %	in Tsd €	in %	in Tsd €	in %	in Tsd €	in %	in Tsd €	in %	in Tsd €	in %
Erfolgs- unabhängige Vergütung	Fest- vergütung	447	48	1.340	57	700	40	700	44	–	–	525	56
	Neben- leistungen	8	1	41	2	123	7	71	4	–	–	32	3
	Versor- gungs- entgelt	179	19	536	23	–	–	–	–	–	–	210	22
	Summe	633	68	1.917	82	823	47	771	48	–	–	767	82
Einjährige variable Vergütung	STI 2022 / 2023	298	32	–	–	486	28	–	–	–	–	–	–
	STI 2023 / 2024	–	–	427	18	–	–	232	15	–	–	174	18
Mehrjährige variable Vergütung	LTI 2019 / 2020	–	–	–	–	448	26	–	–	–	–	–	–
	LTI 2020 / 2021	–	–	–	–	–	–	594	37	–	–	–	–
Summe		931	100	2.344	100	1.757	100	1.597	100	–	–	941	100
Sonstiges		–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Gesamtvergütung nach § 162 AktG		931	100	2.344	100	1.757	100	1.597	100	–	–	941	100
Versorgungsaufwand ¹⁾		–	–	–	–	3	–	3	–	–	–	–	–
Gesamtvergütung zzgl. Versorgungsaufwand¹⁾		931	–	2.344	–	1.760	–	1.600	–	–	–	941	–

¹⁾ Als freiwillige Zusatzangabe, Ausweis nach IFRS

IM GESCHÄFTSJAHR 2023 / 2024 GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG DER GEGENWÄRTIGEN MITGLIEDER DES VORSTANDS (2 / 2)

		Ilse Henne				Dr. Jens Schulte ¹⁾			
		Ordentliches Vorstandsmitglied seit 01.01.2024				Ordentliches Vorstandsmitglied seit 01.06.2024			
		2022 / 2023		2023 / 2024		2022 / 2023		2023 / 2024	
		in Tsd €	in %	in Tsd €	in %	in Tsd €	in %	in Tsd €	in %
Erfolgsunabhängige Vergütung	Festvergütung	–	–	525	57	–	–	233	23
	Nebenleistungen	–	–	13	1	–	–	622	61
	Versorgungsentgelt	–	–	210	23	–	–	93	9
Summe		–	–	748	81	–	–	949	92
Einjährige variable Vergütung	STI 2022 / 2023	–	–	–	–	–	–	–	–
	STI 2023 / 2024	–	–	174	19	–	–	77	8
Mehrjährige variable Vergütung	LTI 2019 / 2020	–	–	–	–	–	–	–	–
	LTI 2020 / 2021	–	–	–	–	–	–	–	–
Summe		–	–	922	100	–	–	1.026	100
Sonstiges		–	–	–	–	–	–	–	–
Gesamtvergütung nach § 162 AktG		–	–	922	100	–	–	1.026	100
Versorgungsaufwand ²⁾		–	–	–	–	–	–	–	–
Gesamtvergütung zzgl. Versorgungsaufwand¹⁾		–	–	922	–	–	–	1.026	–

¹⁾ Die Nebenleistungen für Dr. Jens Schulte für das Geschäftsjahr 2023 / 2024 umfassen die erste von insgesamt drei Teilzahlungen zu je 600.000 € für den vertraglich zugesagten Sign-on-Bonus. Die Einzelheiten sind obenstehend bei der Beschreibung der erfolgsunabhängigen Vergütungsbestandteile im Abschnitt „Nebenleistungen“ erläutert.

²⁾ Als freiwillige Zusatzangabe, Ausweis nach IFRS

Im abgelaufenen Geschäftsjahr 2023 / 2024 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 2023 / 2024 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 2023 / 2024 gezahlte Jahresfestvergütung und gewährten Nebenleistungen, das für eine Tätigkeit im Geschäftsjahr 2023 / 2024 gezahlte Versorgungsentgelt, den im Dezember 2024 zur Auszahlung fälligen, für eine Tätigkeit im Geschäftsjahr 2023 / 2024 gewährten STI und die Auszahlung aus dem für das Geschäftsjahr 2020 / 2021 ausgegebenen LTI, dessen Performance-Periode mit Abschluss des Geschäftsjahres 2023 / 2024 geendet ist. Hinzu kommen für das Geschäftsjahr 2023 / 2024 bezogene Versorgungsleistungen.

IM GESCHÄFTSJAHR 2023 / 2024 GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG DER FRÜHEREN MITGLIEDER DES VORSTANDS

		Dr. Heinrich Hiesinger				Dr. Klaus Keysberg				Martina Merz			
		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				Vorsitzende des Vorstands 01.10.2019 – 31.05.2023			
		2022 / 2023		2023 / 2024		2022 / 2023		2023 / 2024		2022 / 2023		2023 / 2024	
		in Tsd €	in %	in Tsd €	in %	in Tsd €	in %	in Tsd €	in %	in Tsd €	in %	in Tsd €	in %
Erfolgs- unabhängige Vergütung	Festvergütung	–	–	–	–	700	36	583	34	1.005	34	–	–
	Neben- leistungen	–	–	–	–	57	3	43	2	18	1	–	–
	Versorgungs- entgelt	–	–	–	–	280	14	233	14	402	14	–	–
	Summe	–	–	–	–	1.037	53	860	50	1.425	48	–	–
Einjährige variable Vergütung	STI 2022 / 2023	–	–	–	–	486	25	–	–	670	23	–	–
	STI 2023 / 2024	–	–	–	–	–	–	194	11	–	–	–	–
Mehrjährige variable Vergütung	LTI 2019 / 2020	–	–	–	–	448	23	–	–	853	29	–	–
	LTI 2020 / 2021	–	–	–	–	–	–	594	34	–	–	1.132	100
Summe		–	–	–	–	1.971	100	1.648	96	2.948	100	1.132	100
Sonstiges	Bezug Alters- versorgung	749	100	785	100	–	–	26	2	–	–	–	–
	Kompensation für Beratungs- kosten	–	–	–	–	–	–	50	3	–	–	–	–
Gesamtvergütung nach § 162 AktG		749	100	785	100	1.971	100	1.724	100	2.948	100	1.132	100
Versorgungsaufwand ¹⁾		–	–	–	–	559	–	–	–	–	–	–	–
Gesamtvergütung zzgl. Versorgungsaufwand²⁾		749	–	785	–	2.530	–	1.724	–	2.948	–	1.132	–

¹⁾ Als freiwillige Zusatzangabe, Ausweis nach IFRS

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

Die folgende Tabelle stellt als freiwillige Zusatzangabe der im Geschäftsjahr 2023/2024 gewährten und geschuldeten Vergütung nach § 162 AktG der gegenwärtigen Mitglieder des Vorstands die jeweilige Zielvergütung für das Geschäftsjahr 2023/2024 gegenüber. 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 2023 / 2024 (1 / 2)

		Miguel Ángel López Borrego Vorsitzender des Vorstands seit 01.06.2023				Oliver Burkhard Ordentliches Vorstandsmitglied seit 01.02.2013				Dr. Volkmar Dinstuhl Ordentliches Vorstandsmitglied seit 01.01.2024			
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	525	525	525	525
	Neben- leistungen	41	41	41	41	71	71	71	71	32	32	32	32
	Versor- gungs- entgelt	536	536	536	536	–	–	–	–	210	210	210	210
	Summe	1.917	1.917	1.917	1.917	771	771	771	771	767	767	767	767
Einjährige variable Vergütung	STI 2023 / 2024	1.250	0	2.500	427	680	0	1.360	232	510	0	1.020	174
Mehrjährige variable Vergütung	LTI 2020 / 2021	–	–	–	–	–	–	–	594	–	–	–	–
	LTI 2023 / 2024	2.000	0	4.000	–	1.050	0	2.100	–	788	0	1.575	–
	Summe	5.167	1.917	8.417	2.344	2.501	771	4.231	1.597	2.065	767	3.362	941
Sonstiges		–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Gesamt- vergütung		5.167	1.917	9.000	2.344	2.501	771	4.500	1.597	2.065	767	3.375	941

¹⁾ Wegen des unterjährigen Eintritts von Dr. Volkmar Dinstuhl wurden die Ziel- und die Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2023 / 2024 zeitanteilig abgegrenzt.

ZIELVERGÜTUNG GEGENÜBER GEWÄHRTER UND GESCHULDETER VERGÜTUNG DER GEGENWÄRTIGEN MITGLIEDER DES VORSTANDS FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2023 / 2024 (2 / 2)

		Ilse Henne Ordentliches Vorstandsmitglied seit 01.01.2024				Dr. Jens Schulte Ordentliches Vorstandsmitglied seit 01.06.2024			
in Tsd €		Ziel- vergütung ¹⁾	Minimal- vergütung	Maximal- vergütung ¹⁾	Gewährt und geschuldet	Ziel- vergütung ¹⁾	Minimal- vergütung	Maximal- vergütung ¹⁾	Gewährt und geschuldet
Erfolgsunabhängige Vergütung	Festvergütung	525	525	525	525	233	233	233	233
	Nebenleistungen	13	13	13	13	622	622	622	622
	Versorgungsentgelt	210	210	210	210	93	93	93	93
	Summe	748	748	748	748	949	949	949	949
Einjährige variable Vergütung	STI 2023 / 2024	510	0	1.020	174	227	0	453	77
Mehrjährige variable Vergütung	LTI 2020 / 2021	–	–	–	–	–	–	–	–
	LTI 2023 / 2024	788	0	1.575	–	350	0	700	–
	Summe	2.046	748	3.343	922	1.525	949	2.102	1.026
Sonstiges		–	–	–	–	–	–	–	–
Gesamtvergütung		2.046	748	3.375	922	1.525	949	1.500	1.026

¹⁾ Wegen des unterjährigen Eintritts von Ilse Henne und Dr. Jens Schulte wurden die Ziel- und die Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2023 / 2024 zeitanteilig abgegrenzt.

Die Vergütung des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2023 / 2024

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.

Das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat ist in der Satzung geregelt.

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 2023 / 2024

Wie dargestellt, wurde die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder durch Beschlussfassung der Hauptversammlung am 2. Februar 2024 mit Wirkung zum Geschäftsjahr 2023 / 2024 angepasst. Diese Anpassung beinhaltet auch die Anhebung einzelner Elemente der Vergütung des Aufsichtsrats auf ein auf Grundlage einer unabhängigen externen Überprüfung ermitteltes angemessenes und marktgerechtes Niveau. Damit gestaltet sich die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder im Geschäftsjahr 2023 / 2024 wie folgt:

- Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten neben der Erstattung ihrer Auslagen eine feste jährliche Grundvergütung in Höhe von 70.000 € (vorher: 50.000 €).
- 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 € (vorher: 12.500 €) auf die jährliche Grundvergütung, der jeweilige Vorsitzende des Ausschusses einen Zuschlag von 35.000 € (vorher: 25.000 €). Jedes Mitglied des Prüfungsausschusses erhält einen Zuschlag in Höhe von 30.000 € (vorher: 20.000 €) auf die jährliche Grundvergütung, der Vorsitzende des Prüfungsausschusses einen Zuschlag von 60.000 € (vorher: 40.000 €).
- Für den Aufsichtsratsvorsitzenden beträgt die jährliche Vergütung 200.000 € und für seinen Stellvertreter 150.000 € (beides unverändert). Damit ist auch die Übernahme von Mitgliedschaften und Vorsitzen im Präsidium und im Personalausschuss abgegolten (vorher: Mitgliedschaften und Vorsitze in sämtlichen Ausschüssen 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 € (vorher: 500 €) 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 (vorher: separates Sitzungsgeld für jede Sitzung, auch am selben Tag).

Im Geschäftsjahr 2023 / 2024 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 2023 / 2024 gewährten und geschuldeten Vergütung handelt es sich demzufolge um die im Geschäftsjahr 2024 / 2025 zur Auszahlung fällige, bezüglich der Höhe und dem Anspruch nach jedoch bereits feststehende Grundvergütung und Vergütung für Ausschussmitgliedschaften für die Tätigkeit im Geschäftsjahr 2023 / 2024 sowie das für die Tätigkeit im Geschäftsjahr 2023 / 2024 angefallene Sitzungsgeld.

IM GESCHÄFTSJAHR 2023 / 2024 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			
	2022 / 2023		2023 / 2024		2022 / 2023		2023 / 2024		2022 / 2023		2023 / 2024		2022 / 2023		2023 / 2024	
	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	92	200.000	68	–	–	70.000	24	17.000	8	22.000	8	–	–	217.000	100
Jürgen Kerner, stellv. Vorsitzender	150.000	92	150.000	80	–	–	17.500	9	13.500	8	19.000	10	–	–	163.500	100
Birgit A. Behrendt	50.000	81	70.000	73	8.333	13	17.500	18	3.500	6	8.000	8	–	–	61.833	100
Dr. Patrick Berard	33.333	93	70.000	93	–	–	–	–	2.500	7	5.000	7	–	–	35.833	100
Stefan Erwin Buchner	50.000	78	70.000	73	8.333	13	17.500	18	5.500	9	9.000	9	–	–	63.833	100
Dr. Wolfgang Colberg	50.000	73	70.000	63	13.333	20	30.000	27	5.000	7	11.000	10	–	–	68.333	100
Prof. Dr. Dr. h. c. Ursula Gather	50.000	61	70.000	61	25.000	31	35.000	30	6.500	8	10.000	9	–	–	81.500	100
Angelika Gifford	50.000	93	70.000	93	–	–	–	–	3.500	7	5.000	7	–	–	53.500	100
Dr. Bernhard Günther	50.000	40	70.000	40	57.500	46	82.500	47	17.500	14	22.000	13	–	–	125.000	100
Achim Hass	50.000	84	70.000	86	–	–	–	–	3.500	6	6.000	7	5.800	10	59.300	100
Tanja Jacquemin	50.000	66	70.000	64	20.000	26	30.000	27	6.000	8	10.000	9	–	–	76.000	100
Daniela Jansen	50.000	67	70.000	61	19.167	26	17.500	15	5.500	7	9.000	8	–	–	74.667	100
Christian Julius	50.000	83	70.000	88	–	–	–	–	3.500	6	6.000	8	6.800	11	60.300	100
Thorsten Koch	50.000	79	70.000	69	4.167	7	17.500	17	4.000	6	9.000	9	5.450	9	63.617	100
Katrin Krawinkel	37.500	93	70.000	92	–	–	–	–	3.000	7	6.000	8	–	–	40.500	100
Dr. Ingo Luge	50.000	61	70.000	61	25.000	31	35.000	31	6.500	8	9.000	8	–	–	81.500	100
Tekin Nasikkol	50.000	48	70.000	36	27.500	27	82.500	43	9.000	9	22.000	11	16.750	16	103.250	100
Dr. Verena Volpert	50.000	52	70.000	50	40.000	42	60.000	43	6.000	6	11.000	8	–	–	96.000	100
Ulrich Wilsberg	33.333	55	70.000	54	11.875	20	30.000	23	4.500	7	11.000	8	10.613	18	60.321	100
Kirstin Zeidler	12.500	74	70.000	75	–	–	–	–	500	3	6.000	6	3.784	23	16.784	100
Insgesamt	1.166.667		1.610.000		260.208		542.500		126.500		216.000		49.197		1.602.572	

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 stellt 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 dar, wobei für Letztere auf die durchschnittlichen Löhne und Gehälter der Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden beschäftigt sind.

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

	Gewährte und geschuldete Vergütung 2023 / 2024	Gewährte und geschuldete Vergütung 2022 / 2023	Veränderung 2023 / 2024 ggü. 2022 / 2023		Veränderung 2022 / 2023 ggü. 2021 / 2022		Veränderung 2021 / 2022 ggü. 2020 / 2021		Veränderung 2020 / 2021 ggü. 2019 / 2020		Veränderung 2019 / 2020 ggü. 2018 / 2019	
	in Tsd €	in Tsd €	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands												
Miguel Ángel López Borrego	2.344	931	1.413	152	931	–	–	–	–	–	–	–
Oliver Burkhard	1.597	1.757	– 160	– 9	– 598	– 25	127	6	1.074	93	– 247	– 18
Dr. Volkmar Dinstuhl	941	–	941	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Ilse Henne	922	–	922	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Dr. Jens Schulte	1.026	–	1.026	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Frühere Mitglieder des Vorstands												
Dr. Heinrich Hiesinger	785	749	36	5	54	8	– 793	– 53	1.083	267	– 1.645	– 80
Dr. Klaus Keysberg	1.724	1.971	– 247	– 13	556	39	– 631	– 31	802	64	1.244	–
Martina Merz	1.132	2.948	– 1.816	– 62	355	14	– 1.045	– 29	1.202	49	2.436	–
Arbeitnehmer												
Ø Arbeitnehmer in Deutschland	72	71	1	1	4	6	3	4	2	4	– 2	– 4
Ertragsentwicklung												
Jahresüberschuss des Konzerns (Mio €)	– 1.450	– 1.986	536	+	– 3.206	--	1.245	++	– 9.617	--	9.852	++
Jahresüberschuss der thyssenkrupp AG (Mio €)	– 156	– 1.783	1.627	++	– 3.886	--	2.754	++	– 362	-	1.518	++

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

	Gewährte und geschuldete Vergütung 2023 / 2024	Gewährte und geschuldete Vergütung 2022 / 2023	Veränderung 2023 / 2024 ggü. 2022 / 2023		Veränderung 2022 / 2023 ggü. 2021 / 2022		Veränderung 2021 / 2022 ggü. 2020 / 2021		Veränderung 2020 / 2021 ggü. 2019 / 2020		Veränderung 2019 / 2020 ggü. 2018 / 2019	
	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	292.000	217.000	75.000	35	- 2.500	- 1	1.500	1	- 12.000	- 5	194.250	543
Jürgen Kerner, stellv. Vorsitzender	186.500	163.500	23.000	14	- 3.000	- 2	- 500	0	38.500	30	128.500	-
Birgit A. Behrendt	95.500	61.833	33.667	54	8.833	17	1.000	2	11.000	27	41.000	-
Dr. Patrick Berard	75.000	35.833	39.167	109	35.833	-	-	-	-	-	-	-
Stefan Erwin Buchner	96.500	63.833	32.667	51	11.333	22	18.167	53	34.333	-	-	-
Dr. Wolfgang Colberg	111.000	68.333	42.667	62	15.333	29	1.000	2	- 5.000	- 9	7.333	15
Prof. Dr. Dr. h. c. Ursula Gather	115.000	81.500	33.500	41	1.000	1	500	1	- 4.500	- 5	- 6.500	- 7
Angelika Gifford	75.000	53.500	21.500	40	500	1	1.000	2	1.167	2	50.833	-
Dr. Bernhard Günther	174.500	125.000	49.500	40	- 6.833	- 5	- 12.167	- 8	29.875	26	114.125	-
Achim Hass	81.600	59.300	22.300	38	300	1	1.600	3	- 3.000	- 5	1.000	2
Tanja Jacquemin	110.000	76.000	34.000	45	1.000	1	500	1	- 3.500	- 4	1.000	1
Daniela Jansen	114.234	74.667	39.567	53	5.167	7	47.667	218	21.833	-	-	-
Christian Julius	79.151	60.300	18.851	31	25.690	74	34.610	-	-	-	-	-
Thorsten Koch	101.950	63.617	38.333	60	54.291	582	9.326	-	-	-	-	-
Katrin Krawinkel	76.000	40.500	35.500	88	40.500	-	-	-	-	-	-	-
Dr. Ingo Luge	114.000	81.500	32.500	40	1.500	2	0	0	8.417	12	71.583	-
Tekin Nasikkol	193.926	103.250	90.676	88	19.250	23	500	1	68.584	460	- 8.482	- 36
Dr. Verena Volpert	141.000	96.000	45.000	47	7.167	8	21.500	32	67.333	-	-	-
Ulrich Wilsberg	129.750	60.321	69.429	115	60.321	-	-	-	-	-	-	-
Kirstin Zeidler	92.750	16.784	75.966	453	16.784	-	-	-	-	-	-	-
Arbeitnehmer												
Ø Arbeitnehmer in Deutschland	72.378	71.367	1.011	1	3.798	6	2.880	4	2.460	4	- 2.294	- 4
Ertragsentwicklung												
Jahresüberschuss des Konzerns (Mio €)	- 1.450	- 1.986	536	+	- 3.206	--	1.245	++	- 9.617	--	9.852	++
Jahresüberschuss der thyssenkrupp AG (Mio €)	- 156	- 1.783	1.627	++	- 3.886	--	2.754	++	- 362	-	1.518	++

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 2023 bis zum 30. September 2024 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 beigegeführten 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 18. November 2024

KPMG AG

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Ufer

Wirtschaftsprüfer

Dr. Zeimes

Wirtschaftsprüfer