

VERGÜTUNGSBERICHT DES VORSTANDES UND DES AUFSICHTSRATES GEM. § 162 AKTG FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2024

INHALTSVERZEICHNIS

Grundzüge des Vergütungssystems des Vorstandes	2
Feste Vergütung	3
Grundvergütung	3
Nebenleistungen	3
Altersversorgungszusage	3
Variable Vergütung	3
Jahresbonus	4
Performance Cash Award	5
Vergütung der derzeitigen Mitglieder des Vorstandes	7
Geschäftsverlauf und Auswirkungen auf die Vorstandsvergütung	7
Angabe der Vergütungen	8
Erläuterungen zur festen Vergütung	13
Erläuterungen zur variablen Vergütung	13
Jahresbonus	13
Performance Cash Award	14
Erläuterungen zur mehrjährigen variablen Vergütung des Geschäftsjahres 2021	15
Aktien-Deferral 2021	15
Performance Cash Award 2021	15
Sonstige Angaben	16
Vergütung der früheren Mitglieder des Vorstandes	19
Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrates	19
Das System zur Vergütung des Aufsichtsrates	19
Vergütung der einzelnen Aufsichtsratsmitglieder	20
Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung	22

GRUNDZÜGE DES VERGÜTUNGSSYSTEMS DES VORSTANDES

Der Aufsichtsrat hat die Vergütung des Vorstandes mit Wirkung ab dem Geschäftsjahr 2019 auf die in diesem Vergütungsbericht beschriebene Systematik angepasst. Diese wurde von der ordentlichen Hauptversammlung am 8. Juli 2020 gebilligt. Im Rahmen der turnusgemäß erforderlichen Vorlage des Vergütungssystems an die ordentliche Hauptversammlung 2024 hat der Aufsichtsrat das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder überprüft. Unter Berücksichtigung der zwischenzeitlichen Erhöhung der Festvergütungen wurden die jährlichen Maximalvergütungen für den Vorstandsvorsitzenden auf 5.800 T€ (zuvor: 5.100 T€) sowie für ordentliche Vorstandsmitglieder auf 3.100 T€ (zuvor: 2.900 T€) erhöht. Abgesehen von geringfügigen redaktionellen Anpassungen wurden im Sinne der Kontinuität keine weiteren Änderungen am Vergütungssystem vorgenommen. Der ordentlichen Hauptversammlung am 29. Mai 2024 wurde daher das im Wesentlichen unveränderte Vergütungssystem gemäß § 120a Abs. 1 AktG erneut zur Abstimmung vorgelegt und von ihr mit einer Mehrheit von 97,04 % gebilligt. Das Vergütungssystem galt für alle im Geschäftsjahr 2024 aktiven und ab 2019 ausgeschiedenen Vorstandsmitglieder.

Die Vergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder bemisst sich nach ihrer Aufgabe und persönlichen Leistung sowie nach dem Erfolg des Unternehmens. Ihre Höhe orientiert sich insgesamt an der Üblichkeit der Vergütung im Vergleichsumfeld. Der Aufsichtsrat hat zuletzt im Geschäftsjahr 2022 die Angemessenheit der Vorstandsvergütung durch einen externen Berater überprüfen lassen. Als Vergleichsgruppe anderer Unternehmen wurden hierbei die im Deutschen Small-Cap-Aktienindex (SDAX) der Deutsche Börse AG vertretenen Unternehmen herangezogen, zu denen die Salzgitter AG gehört.

Die Vorstandsvergütung setzt sich aus der festen Vergütung, bestehend aus der Grundvergütung, den Nebenleistungen und der Altersversorgungszusage, und der variablen Vergütung zusammen. Die Grundzüge des Vergütungssystems sind in Schaubild 1 dargestellt:

Schaubild 1: Die Komponenten der Vorstandsvergütung im Überblick

Festvergütung	Grundvergütung	Feste jährliche Bezüge, welche monatlich in gleichen Raten ausgezahlt werden
	Nebenleistungen	Nebenleistungen in Form von Sachbezügen, insbesondere die Gewährung der privaten Nutzung eines Dienstwagens, den Aufwand für eine kollektive Unfallversicherung oder die Kostenübernahme für Vorsorgeuntersuchungen
	Altersversorgungszusage	Beitragsorientierte betriebliche Altersversorgung
Variable Vergütung	Kurzfristige variable Vergütung	<ul style="list-style-type: none"> / Typ: Jahresbonus / Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> > Operatives Ergebnis vor Steuern (EBT) (70 %) > Individuelle Leistungsbeurteilung (30 %) / Cap: 150 % des Zielbonus / Auszahlung: <ul style="list-style-type: none"> > 50 % nach Ablauf des Geschäftsjahres in bar > 50 % Überführung in virtuelles Aktien-Deferral
	Langfristige variable Vergütung	<ul style="list-style-type: none"> / Typ: Virtuelles Aktien-Deferral / Ausgangswert: 50 % des erreichten Jahresbonus / Sperrfrist: 3 Jahre / Cap: 150 % des Ausgangswerts / Auszahlung: nach Ablauf der 3-jährigen Sperrfrist in bar
		<ul style="list-style-type: none"> / Typ: Performance Cash Award / Performanceperiode: 4 Jahre / Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> > Return on Capital Employed (ROCE) (70 %) > Stakeholder-Ziele, insbesondere Nachhaltigkeitsziele (30 %) / Cap: 200 % des Zielbetrages / Auszahlung: nach Ablauf der 4-jährigen Performanceperiode in bar
Maximalvergütung gemäß § 87a AktG		<ul style="list-style-type: none"> / Vorstandsvorsitzender: 5.800.000 € / Ordentliches Vorstandsmitglied: 3.100.000 €
Malus & Clawback		Möglichkeit zur teilweisen oder vollständigen Reduzierung (Malus) oder Rückforderung (Clawback) im Falle eines Compliance- Vergehens
Vorzeitige Beendigung der Vorstandstätigkeit		Im Falle einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne einen vom Vorstandsmitglied zu vertretender Grund wird im Rahmen des Vergütungssystems eine Abfindung gezahlt, die auf zwei Jahresgesamtvergütungen begrenzt ist und keinen längeren Zeitraum als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags vergütet

FESTE VERGÜTUNG

GRUNDVERGÜTUNG

Die Grundvergütung wird in Form eines zwischen Aufsichtsrat und Vorstandsmitglied individuell im Vorstandsstellungsvertrag vereinbarten Geldbetrages pro Jahr gewährt, ausbezahlt in zwölf gleichen monatlichen Teilbeträgen jeweils zum Monatsende (Monatsgehälter).

NEBENLEISTUNGEN

Die Nebenleistungen beinhalten Sachbezüge wie die Gewährung der privaten Nutzung eines Dienstwagens, den Aufwand für eine kollektive Unfallversicherung, die Kostenübernahme für Vorgesorgeuntersuchungen sowie gegebenenfalls pauschaliert versteuerte Sachbezüge.

ALTERSVERSORGUNGSZUSAGE

Die Zusagen für die betriebliche Altersversorgung (Pensionszusagen) sind unterschiedlich:

Für die Zeit bis zum 31. Dezember 2018 wurde allen seinerzeit bereits für die Gesellschaft tätigen Vorstandsmitgliedern die Zahlung einer Pension zugesagt, deren Höhe von der Dauer der Konzernzugehörigkeit und der jeweiligen Grundvergütung abhängt (leistungsorientierte Zusage). Die zugunsten der Vorstandsmitglieder Becker und Kieckbusch am 31. Dezember 2018 bestehenden Versorgungszusagen sind zu diesem Datum festgeschrieben und ab 1. Januar 2019 durch die im Folgenden dargestellte beitragsorientierte Zusage ergänzt worden.

Für die Zeit ab dem 1. Januar 2019 ist den Vorstandsmitgliedern Becker und Kieckbusch sowie Herrn Groebler, Frau Dietze und Frau Potrafki jeweils ab Anstellungsbeginn zugesagt, dass das Unternehmen ihnen für jedes Jahr der Vorstandstätigkeit einen bestimmten Geldbetrag auf einem Versorgungskonto zur Verfügung stellt (beitragsorientierte Zusage). Der jährliche Versorgungsbeitrag beträgt derzeit für Herrn Groebler 400 T€ (Vorjahr: 342 T€) und für die Vorstandsmitglieder Becker, Dietze, Kieckbusch und Potrafki jeweils 210 T€ p.a., wobei die Versorgungsbeiträge im Jahr der Begründung bzw. Beendigung der Anstellungsverhältnisse jeweils zeitanteilig erbracht werden. Auf dem Versorgungskonto wird zusätzlich eine garantierte jährliche Zinsgutschrift berücksichtigt, die sich nach dem jeweils gültigen gesetzlichen Höchstrechnungszins für die Lebensversicherungswirtschaft gemäß Deckungsrückstellungsverordnung richtet (Garantiezins). Der Geldbetrag wird analog dem in den Bedingungen zur Entgeltumwandlung im Salzgitter-Konzern (Modell SZAG) festgelegten Lebenszyklusmodell und unter Berücksichtigung der vom Anlageaus-

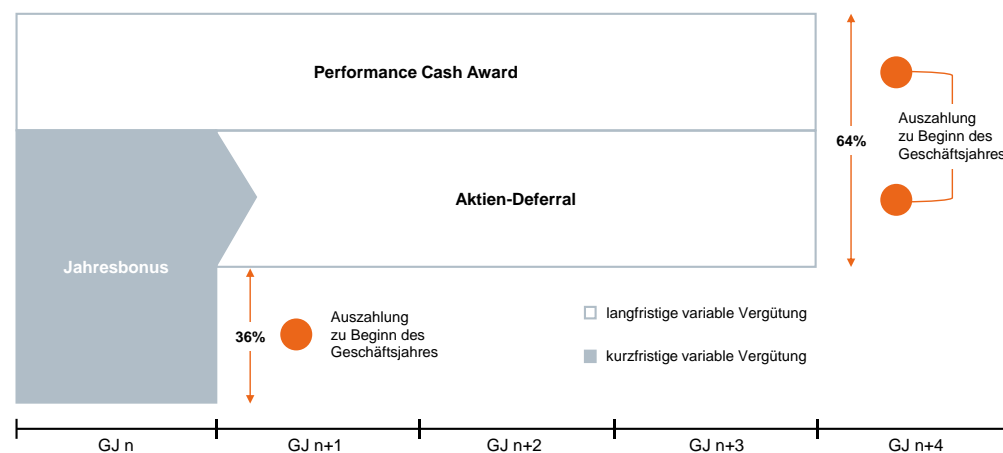
schuss zur betrieblichen Altersversorgung im Salzgitter-Konzern bestimmten Wertpapiere angelegt. Sollten durch die Anlage höhere Zinsen nach Steuern erzielt werden als der Garantiezins, werden diese bei Eintritt des Versorgungsfalles gutgeschrieben.

Scheidet das Vorstandsmitglied zu oder nach Erreichen der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung aus den Diensten der Gesellschaft aus, so erhält das Vorstandsmitglied das Versorgungsguthaben als einmaliges Alterskapital oder auf Antrag in zehn Jahresraten. Scheidet das Vorstandsmitglied vor Erreichen der Regelaltersgrenze aus, so behält das Vorstandsmitglied eine unverfallbare Anwartschaft aus dem Versorgungskonto gemäß den gesetzlichen Vorschriften des Betriebsrentengesetzes. Das Vorstandsmitglied erhält auf Antrag ein vorgezogenes Alterskapital frühestens nach Vollendung des 62. Lebensjahres.

VARIABLE VERGÜTUNG

Die variable Vergütung setzt das Erreichen von Zielen voraus. Sie besteht zum einen aus einem Jahresbonus und zum anderen aus einem Performance-Bonus (Performance Cash Award). Für den Jahresbonus ist im Vorstandsstellungsvertrag ein Zielbonus vereinbart, für den Performance-Bonus ein Zielbetrag (vgl. Schaubild 2).

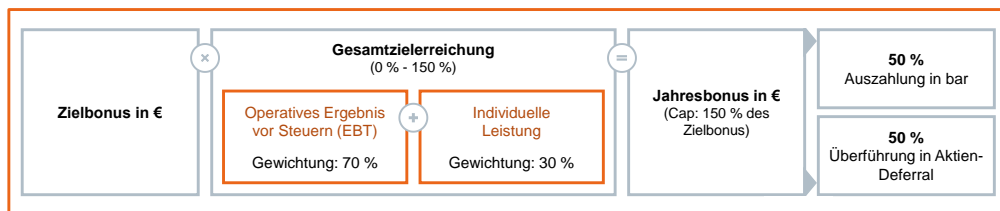
Schaubild 2: Die Komponenten der variablen Vergütung im Überblick



JAHRESBONUS

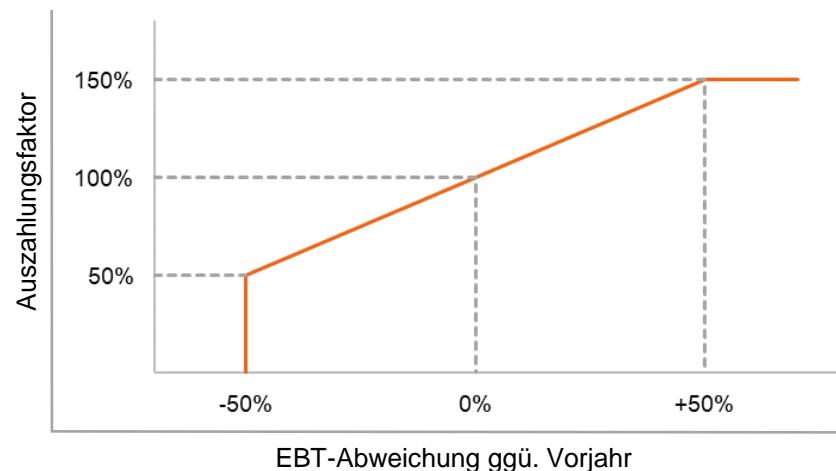
Voraussetzung für die Auszahlung des Jahresbonus ist zu 70 % das Erreichen eines finanziellen Erfolgsziels, gemessen am operativen Ergebnis vor Steuern (Earnings before Taxes (EBT)), und zu 30 % die individuelle Leistung, gemessen an qualitativen Kriterien, die vom Aufsichtsrat zu Beginn eines jeden Jahres bezogen auf das jeweilige Jahr festgelegt werden (vgl. Schaubild 3).

Schaubild 3: Funktionsweise des Jahresbonus



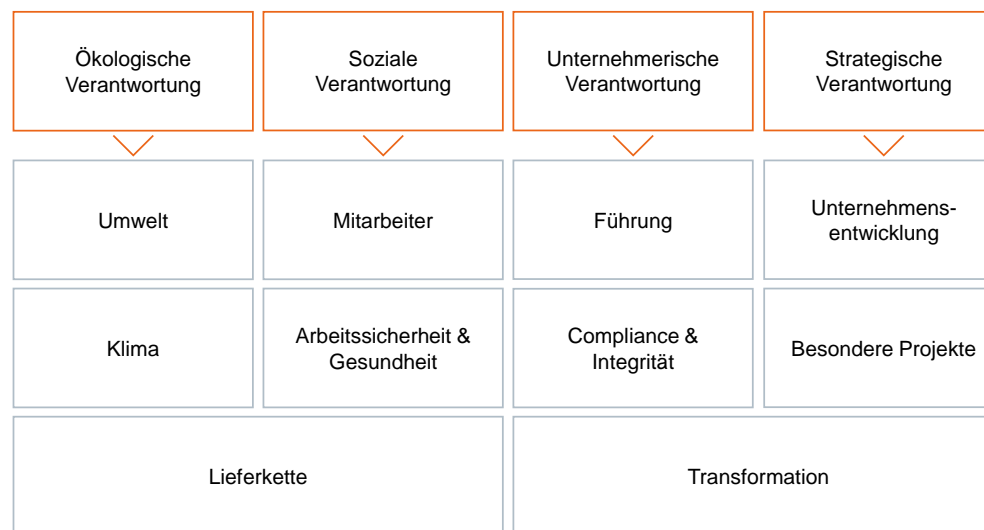
Zur Ermittlung des Auszahlungsfaktors für das Erfolgsziel EBT wird das im jeweiligen Geschäftsjahr erzielte EBT mit dem EBT des vorausgehenden Geschäftsjahres verglichen (vgl. Schaubild 4). Bei einem gleichbleibenden EBT gegenüber dem Vorjahr beträgt der Auszahlungsfaktor 100 % des im Vorstandsanstellungsvertrag vereinbarten Zielbonus. Wird das EBT gegenüber dem Vorjahr um 50 % gesteigert, so wird der maximale Auszahlungsfaktor von 150 % erreicht. Bei einem EBT von -50 % gegenüber dem Vorjahr wird der Mindestauszahlungsfaktor von 50 % erreicht. Zielerreichungen zwischen den festgelegten Punkten werden linear interpoliert. Wird der Mindestauszahlungsfaktor unterschritten, beträgt der Auszahlungsfaktor 0 %. Ist das EBT im zweiten Jahr in Folge negativ oder ist das EBT des Vorjahres oder des aktuellen Geschäftsjahres kleiner als 1 Mio. €, kann der Aufsichtsrat die Zielerreichung nach billigem Ermessen festlegen. Das Gleiche gilt, wenn ein außergewöhnliches Ereignis dazu führt, dass das Vorstandsmitglied einen höheren oder niedrigeren Auszahlungsbetrag als den Betrag erhalten würde, der ihm ohne dieses außergewöhnliche Ereignis zugestanden hätte, ohne dass dies durch die Leistung des Vorstandsmitglieds gerechtfertigt wäre. Wird im Vorjahr ein positives EBT erzielt und im jeweiligen Geschäftsjahr ein negatives EBT, so beträgt der Auszahlungsfaktor 0 %.

Schaubild 4: Bonuskurve EBT-Ziel Jahresbonus



Bei der Festlegung der Kriterien für die individuelle Leistung kann der Aufsichtsrat eine Reihe von bestimmten Aspekten berücksichtigen, die in Schaubild 5 dargestellt sind.

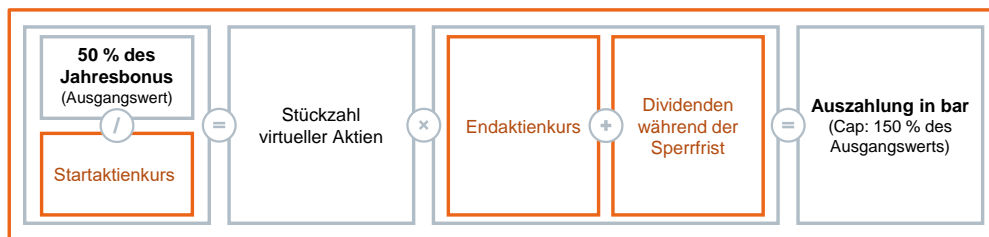
Schaubild 5: Kriterienkatalog Individuelle Ziele



Die individuelle Leistung wird nach Ablauf des Geschäftsjahres durch den Aufsichtsrat anhand der zuvor festgelegten Kriterien beurteilt. Der Grad der Zielerreichung kann vom Aufsichtsrat anhand der jährlich jeweils neu festgelegten Beurteilungskriterien linear zwischen 0 % und 150 % festgestellt werden.

Der Jahresbonus wird zu 50 % nach Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahres ausgezahlt (einjährige variable Vergütung). Die verbleibenden 50 % (Ausgangswert) des Jahresbonus werden einbehalten und für einen Zeitraum von drei Jahren (Sperrfrist), beginnend mit Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahres, in virtuelle Aktien des Unternehmens umgewandelt (Aktien-Deferral, vgl. Schaubild 6). Die Stückzahl der virtuellen Aktien errechnet sich aus dem arithmetischen Mittel des Xetra-Schlusskurses der Salzgitter-Aktie an der Frankfurter Börse über die letzten 30 Handelstage vor Beginn der Sperrfrist. Nach Ablauf der Sperrfrist wird die Stückzahl der virtuellen Aktien mit dem arithmetischen Mittel des Xetra-Schlusskurses der Salzgitter-Aktie an der Frankfurter Börse über die letzten 30 Handelstage vor Ende der Sperrfrist zuzüglich der während der Sperrfrist auf die virtuellen Aktien fiktiv entfallenen Dividendenzahlungen multipliziert und ausgezahlt. Der sich daraus ergebende Auszahlungsbetrag ist auf 150 % des Ausgangswerts begrenzt.

Schaubild 6: Funktionsweise des Aktien-Deferrals



Der Aufsichtsrat kann im Falle außergewöhnlicher, nicht vorhergesehener Entwicklungen den Jahresbonus nach billigem Ermessen reduzieren.

Die Ausgestaltung des Jahresbonus setzt Anreize, die strategische Ausrichtung des Unternehmens umzusetzen. Eine maßgebliche Messkennzahl für den Erfolg der Geschäftsstrategie und einer langfristig erfolgreichen Entwicklung der Gesellschaft ist nach Ansicht des Aufsichtsrates das erreichte operative Ergebnis vor Steuern (EBT) eines jeden Jahres. Deshalb hat der Aufsichtsrat als hauptsächliches Leistungskriterium für die Gewährung des Jahresbonus das Erreichen eines im Vergleich zum Vorjahr stabil positiven oder besseren EBT gewählt.

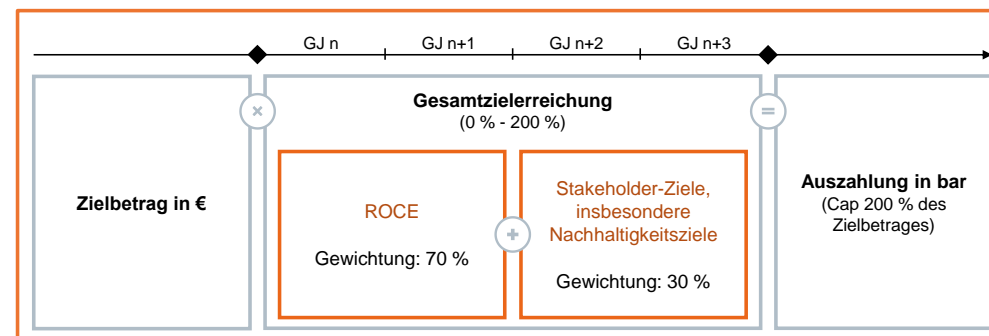
Daneben haben nach Ansicht des Aufsichtsrates auch nichtfinanzielle Kriterien Einfluss auf den Erfolg der Geschäftsstrategie und die langfristig gute Entwicklung der Gesellschaft. Deshalb legt er für die Gewährung des Jahresbonus zusätzlich jährlich individuelle Leistungsziele fest. Auf diese Weise trägt der Jahresbonus zur Förderung der Geschäftsstrategie und der langfristigen Entwicklung der Gesellschaft maßgeblich bei.

Die Überführung eines Teils des Jahresbonus in ein Aktien-Deferral mit einer Sperrfrist von drei Jahren fördert die Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der Gesellschaft, indem es die Vorstandsmitglieder dazu anreizt, den Unternehmenswert zu steigern, und die Interessen von Vorstand und Aktionären in direkten Einklang bringt sowie die Attraktivität der Gesellschaft am Kapitalmarkt steigert. Damit fördert das Aktien-Deferral die langfristige Entwicklung der Gesellschaft.

PERFORMANCE CASH AWARD

Voraussetzung für die Auszahlung eines Performance Cash Award ist ebenso zu 70 % das Erreichen eines finanziellen Erfolgsziels, hier gemessen an der Verzinsung des eingesetzten Kapitals (Return on Capital employed (ROCE) = EBIT I (= EBT + Zinsaufwand ohne Zinsanteil der Zuführung zu Pensionsrückstellungen) zu Summe aus Eigenkapital (ohne Berechnung latenter Steuern), Steuerrückstellungen, zinspflichtigen Verbindlichkeiten (ohne Pensionsrückstellungen) sowie Verbindlichkeiten aus Finanzierungsleasing und Forfaitierung) im Durchschnitt einer vierjährigen Performance-Periode, und zu 30 % das Erreichen von Stakeholderzielen, z.B. Nachhaltigkeitszielen, die vom Aufsichtsrat zu Beginn eines jeden Jahres bezogen auf die jeweilige Performance-Periode festgelegt werden (vgl. Schaubild 7).

Schaubild 7: Funktionsweise des Performance Cash Award



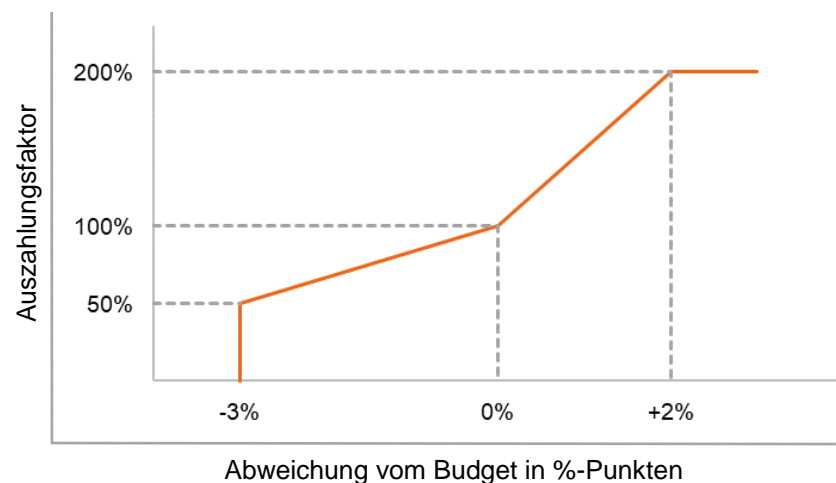
Zur Ermittlung des Auszahlungsbetrages für das Erfolgsziel ROCE wird am Ende der Performance-Periode der Durchschnitt der jährlich nach Ende der jeweiligen Geschäftsjahre erreichten ROCE-Werte während der Performance-Periode festgestellt. Sodann wird hiervon der Durchschnitt der geplanten ROCE-Werte der jeweiligen Geschäftsjahre abgezogen.

Die sich dabei ergebende Abweichung zwischen Plan-Wert und Ist-Wert in Prozentpunkten wird verglichen mit den vom Aufsichtsrat zu Beginn der jeweiligen Performance-Periode unter Berücksichtigung der allgemeinen Geschäftsentwicklung sowie der wirtschaftlichen Aussichten der Salzgitter AG festgelegten Werte für einen Auszahlungsfaktor von 100 % (Zielwert), von 50 % (Mindestwert) und von 200 % (Maximalwert) des im Vorstandsstellungsvertrag vereinbarten Zielbetrages. Zielerreichungen zwischen den festgelegten Punkten werden linear interpoliert. Führt ein außergewöhnliches Ereignis oder eine außergewöhnliche Entwicklung dazu, dass ein Vorstandsmitglied einen höheren oder niedrigeren Auszahlungsbetrag als den Betrag erhalten würde, der ihm ohne dieses Ereignis oder diese Entwicklung zugestanden hätte, ohne dass dies durch die Leistung des Vorstandsmitglieds gerechtfertigt wäre, kann der Aufsichtsrat den Auszahlungsbetrag verringern bzw. erhöhen.

Wird der Mindestwert unterschritten, ist der Auszahlungsfaktor null. Überschreitungen des Maximalwertes führen zu keinem weiteren Anstieg des Auszahlungsfaktors.

Beispiel: Wenn als Zielwert für die Abweichung des durchschnittlich erzielten ROCE vom durchschnittlich budgetierten ROCE 0 %, als Mindestwert -3 % und als Maximalwert 2 % festgelegt wurden, beträgt der Auszahlungsfaktor – wenn genau der budgetierte ROCE erzielt wird – 100 % des Zielbetrages. Wird ein um einen Prozentpunkt höherer ROCE als budgetiert erzielt, beträgt der Auszahlungsfaktor 150 %. Wird ein um einen Prozentpunkt niedrigerer ROCE als budgetiert erzielt, beträgt der Auszahlungsfaktor 83,33 %.

Schaubild 8: Beispielhafte Bonuskurve ROCE-Ziel Performance Cash Award



Bei der Festlegung der vorgenannten Stakeholderziele kann der Aufsichtsrat eine Reihe von bestimmten Aspekten berücksichtigen, die in Schaubild 9 dargestellt sind.

Schaubild 9: Kriterienkatalog Stakeholderziele, insbesondere Nachhaltigkeitsziele



Die Erreichung der Ziele wird vom Aufsichtsrat nach Ablauf der Performance-Periode beurteilt. Der Grad der Zielerreichung kann vom Aufsichtsrat anhand der jährlich jeweils neu festgelegten Beurteilungskriterien linear zwischen 0 % und 200 % festgestellt werden. Der Performance Cash Award ist nach Ablauf der jeweiligen Performance-Periode auszuzahlen.

Die Ausgestaltung des Performance Cash Award setzt Anreize, die strategische Ausrichtung des Unternehmens umzusetzen. Eine zentrale Steuerungsgröße des Konzerns für den Erfolg der Geschäftsstrategie und seiner langfristig erfolgreichen Entwicklung ist die erreichte Verzinsung des eingesetzten Kapitals (ROCE), die als Indikator dafür gesehen wird, ob und in welcher Höhe Investitionen im Sinne eines nachhaltigen Wachstums umsetzbar sind. Deshalb hat der Aufsichtsrat als hauptsächliches Leistungskriterium für die Gewährung des Performance Cash Award das Erreichen der geplanten ROCE-Werte in der Performance-Periode gewählt.

Daneben haben nach Ansicht des Aufsichtsrates auch nichtfinanzielle Kriterien Einfluss auf den Erfolg der Geschäftsstrategie und die langfristig gute Entwicklung der Gesellschaft. Deshalb legt er

auch für die Gewährung des Performance Cash Award zusätzlich jährlich Stakeholder-Ziele, insbesondere Nachhaltigkeitsziele, fest. Auf diese Weise trägt das Vorstandsvergütungssystem zur Förderung der Geschäftsstrategie und der langfristigen Entwicklung der Gesellschaft maßgeblich bei.

VERGÜTUNG DER DERZEITIGEN MITGLIEDER DES VORSTANDES

GESCHÄFTSVERLAUF UND AUSWIRKUNGEN AUF DIE VORSTANDSVERGÜTUNG

Das Geschäftsjahr 2024 war geprägt von der verhaltenen wirtschaftlichen Entwicklung in Europa, insbesondere der im zweiten Jahr in Folge ausbleibenden Konjunkturerholung in Deutschland. Das von hohen Importen sowie nicht wettbewerbsfähigen Energiekosten gekennzeichnete wirtschaftliche Umfeld belastete den Geschäftsverlauf der stahlnahen Aktivitäten der Salzgitter AG. Positive Ergebnisbeiträge erzielten der Geschäftsbereich Technologie und die Beteiligung an der Aurubis AG.

Der Außenumsatz des Salzgitter-Konzerns reduzierte sich vor allem aufgrund gesunkener Durchschnittserlöse für Stahlerzeugnisse auf 10,0 Mrd. € (Vorjahr: 10,8 Mrd. €). Das EBITDA verringerte sich auf 445 Mio. € (Vorjahr: 677 Mio. €) und das Vorsteuerergebnis auf -296 Mio. € (Vorjahr: +238 Mio. €). Das Ergebnis beinhaltet in Summe 406 Mio. € Impairmentaufwendungen, Aufwendungen im Zusammenhang mit Restrukturierung und sonstige Sondereffekte, die zukünftige Perioden entlasten werden. Ergebnisstützend wirkten der Beitrag der at-equity (IFRS-Bilanzierung) einbezogenen Beteiligung an der Aurubis AG (184 Mio. €; Vorjahr: 40 Mio. €) und des Geschäftsbereiches Technologie, der ein Rekordjahr verzeichnete. Zusätzlich zeigten sich erste Effekte der kurzfristigen ergebnisstützenden Maßnahmen, die im Geschäftsjahr 2024 in Ergänzung zu dem etablierten Ergebnisverbesserungsprogramm „Performance 2026“ initiiert wurden. Folglich konnte mit 109 Mio. € ein positives Ergebnis vor Sondereffekten erzielt werden (Vorjahr: 252 Mio. €). Die Verzinsung des eingesetzten Kapitals (ROCE) betrug -3,4 % (Vorjahr: 5,6 %).

Die Entwicklung aller finanziellen Kennzahlen wirkt sich gemäß Vergütungssystem unmittelbar auf die erreichte bzw. zu erwartende Höhe der ergebnisabhängigen variablen Vergütungsbestandteile des Vorstandes aus. Aufgrund der eingetretenen Verlustsituation wird das von der EBT-Entwicklung abhängige Erfolgsziel nicht erreicht und führt zu einem Zielerreichungsgrad von 0 %.

Mit Ablauf des Geschäftsjahres 2024 enden die Sperrfrist bzw. Performance-Periode des im Geschäftsjahr 2021 gewährten Aktien-Deferrals und Performance Cash Awards. Für den im Geschäftsjahr 2021 ausgeschiedenen ehemaligen Vorstandsvorsitzenden Herrn Prof. Dr.-Ing.

Fuhrmann sowie die Vorstandsmitglieder Groebler, Becker und Kieckbusch sind in der gewährten bzw. geschuldeten Vergütung 2024 somit auch die Auszahlungen aus diesen mehrjährigen variablen Vergütungsbestandteilen berücksichtigt.

ANGABE DER VERGÜTUNGEN

Die Vergütung des Vorstandes im Geschäftsjahr 2024 entsprach dem von der Hauptversammlung am 29. Mai 2024 gebilligten Vergütungssystem (abrufbar unter <https://www.salzgitter-ag.com/de/konzern/vorstand/verguetung.html>).

In Tabelle 1 sind die jedem einzelnen Vorstandsmitglied im Geschäftsjahr 2024 gewährten und geschuldeten Vergütungen mit ihrem relativen Anteil an der Gesamtvergütung individuell dargestellt und dem vorangegangenen Geschäftsjahr gegenübergestellt.¹ Neben den im jeweiligen Geschäftsjahr tatsächlich gewährten Grundvergütungen und Nebenleistungen werden variable Vergütungsbestandteile in jenem Geschäftsjahr ausgewiesen, in dem sie erdient wurden (einjährige variable Vergütung – Jahresbonus (50 % Cash-Anteil)) bzw. in dem die Sperrfrist (mehrjährige variable Vergütung – Aktien-Deferral) oder die Performance Periode (mehrjährige variable Vergütung – Performance Cash Award) endete, auch wenn die Auszahlung erst zu einem späteren Zeitpunkt fällig ist. Ebenso werden Sondervergütungen in jenem Geschäftsjahr ausgewiesen, in dem sie begründet wurden, auch wenn die Auszahlung erst zu einem späteren Zeitpunkt fällig ist.

¹ Aus rechentechnischen Gründen können in dieser sowie den nachfolgenden Tabellen Rundungsdifferenzen in Höhe von ± einer Einheit (€, % usw.) auftreten.

Tabelle 1: Gewährte und geschuldete Vergütung gem. § 162 AktG

in T€		Gunnar Groebler Ordentliches Vorstandsmitglied 17.05.2021 bis 30.06.2021, Vorstandsvorsitzender seit 01.07.2021				Burkhard Becker Finanzvorstand 01.02.2011 bis 31.03.2024				Birgit Dietze Ordentliches Vorstandsmitglied seit 01.09.2024			
		2024		2023		2024		2023		2024		2023	
		absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Festvergütung ¹		1.320	58 %	1.185	89 %	204	9 %	816	54 %	232	81 %	-	-
Nebenleistungen		13	1 %	20	2 %	6	0 %	24	2 %	11	4 %	-	-
Summe Festvergütung		1.333	58 %	1.205	91 %	210	10 %	840	56 %	243	85 %	-	-
Einjährige variable Vergütung	Jahresbonus (50 % Cash-Anteil)	248	11 %	124	9 %	32	1 %	65	4 %	43	15 %	-	-
Mehrfährige variable Vergütung	Aktien-Deferral	253	11 %	-	0 %	225	10 %	221	15 %	-	0 %	-	-
	Performance Cash Award	459	20 %	-	0 %	408	19 %	383	25 %	-	0 %	-	-
Summe variable Vergütung		960	42 %	124	9 %	666	31 %	669	44 %	43	15 %	-	-
Sondervergütung		-	0 %	-	0 %	-	0 %	-	0 %	-	0 %	-	-
Pensionszahlungen		-	0 %	-	0 %	1.280	59 %	-	0 %	-	0 %	-	-
Gesamtvergütung		2.293	100 %	1.329	100 %	2.155	100 %	1.509	100 %	286	100 %	-	-

¹ Die Festvergütung für Herrn Groebler wurde mit Wirkung ab Oktober 2023 um monatlich 15 T€ auf 110 T€ erhöht. Herrn Becker wurden im Geschäftsjahr 2024 30 T€ (2023: 120 T€) für die vorübergehend zusätzlich wahrgenommene Funktion als Leiter des Geschäftsbereichs Stahlverarbeitung gewährt. Die Pensionszahlungen für Herrn Becker enthalten eine einmalige Kapitalzahlung in Höhe von 1.019 T€.

		Michael Kieckbusch Personalvorstand 20.02.2013 bis 31.12.2024				Birgit Potrafki Ordentliches Vorstandsmitglied 01.02.2024 bis 31.03.2024, Finanzvorständin seit 01.04.2024			
		2024		2023		2024		2023	
in T€		absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Festvergütung		696	46 %	696	49 %	638	82 %	-	-
Nebenleistungen		48	3 %	48	3 %	22	3 %	-	-
Summe Festvergütung		744	49 %	744	53 %	660	85 %	-	-
Einjährige variable Vergütung	Jahresbonus (50 % Cash-Anteil)	131	9 %	65	5 %	119	15 %	-	-
Mehrjährige variable Vergütung	Aktien-Deferral	225	15 %	221	16 %	-	0 %	-	-
	Performance Cash Award	408	27 %	383	27 %	-	0 %	-	-
Summe variable Vergütung		764	51 %	669	47 %	119	15 %	-	-
Sondervergütung		-	0 %	-	0 %	-	0 %	-	-
Pensionszahlungen		-	0 %	-	0 %	-	0 %	-	-
Gesamtvergütung		1.508	100 %	1.412	100 %	780	100 %	-	-

In Tabelle 2 sind die vertraglich vereinbarten Zielvergütungen sowie die Altersversorgungsaufwendungen ausgewiesen.

Tabelle 2: Werte der Zielvergütungen für das Geschäftsjahr 2024

in T€	Gunnar Groebler Ordentliches Vorstandsmitglied 17.05.2021 bis 30.06.2021, Vorstandsvorsitzender seit 01.07.2021				Burkhard Becker Finanzvorstand 01.02.2011 bis 31.03.2024				Birgit Dietze Ordentliches Vorstandsmitglied seit 01.09.2024				
	2023 Ziel	2024 Ziel	2024 Min.	2024 Max.	2023 Ziel	2024 Ziel	2024 Min.	2024 Max.	2023 Ziel	2024 Ziel	2024 Min.	2024 Max.	
Festvergütung ¹	1.185	1.320	1.320	1.320	816	204	204	204	-	232	232	232	
Nebenleistungen	20	13	13	13	24	6	6	6	-	11	11	11	
Summe Festvergütung	1.205	1.333	1.333	1.333	840	210	210	210	-	243	243	243	
Einjährige variable Vergütung	Jahresbonus (50% Cash Anteil)	550	550	0	825	290	72	0	107	-	96	0	144
Mehrjährige variable Vergütung	Aktien-Deferral	550	550	0	1.238	290	72	0	161	-	96	0	216
	Performance Cash Award	440	440	0	880	232	57	0	114	-	77	0	154
Summe variable Vergütung		1.540	1.540	0	2.943	812	200	0	383	-	269	0	514
Sondervergütung		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Versorgungsaufwand ²		182	203	203	203	352	0	0	0	-	111	111	111
Gesamtvergütung		2.927	3.076	1.536	4.478	2.004	410	210	593	-	623	354	868

¹ Die Festvergütung für Herrn Groebler wurde mit Wirkung ab Oktober 2023 um monatlich 15 T€ auf 110 T€ und der Versorgungsbeitrag zugunsten seiner Altersversorgung mit Wirkung ab dem Geschäftsjahr 2024 auf 400 T€ (2023: 342 T€) erhöht. Herrn Becker wurden im Geschäftsjahr 2024 30 T€ (2023: 120 T€) für die vorübergehend zusätzlich wahrgenommene Funktion als Leiter des Geschäftsbereichs Stahlverarbeitung gewährt.

² Dienstzeitaufwand gem. IAS 19

in T€		Michael Kieckbusch Personalvorstand 20.02.2013 bis 31.12.2024				Birgit Potrafki Ordentliches Vorstandsmitglied 01.02.2024 bis 31.03.2024, Finanzvorständin seit 01.04.2024			
		2023 Ziel	2024 Ziel	2024 Min.	2024 Max.	2023 Ziel	2024 Ziel	2024 Min.	2024 Max.
Festvergütung		696	696	696	696	-	638	638	638
Nebenleistungen		48	48	48	48	-	22	22	22
Summe Festvergütung		744	744	744	744	-	660	660	660
Einjährige variable Vergütung	Jahresbonus (50% Cash Anteil)	290	290	0	435	-	265	0	398
Mehrjährige variable Vergütung	Aktien-Deferral	290	290	0	653	-	265	0	597
	Performance Cash Award	232	232	0	464	-	212	0	425
Summe variable Vergütung		812	812	0	1.552	-	743	0	1.420
Sondervergütung		-	-	-	-	-	-	-	-
Versorgungsaufwand ²		360	403	403	403	-	180	180	180
Gesamtvergütung		1.915	1.959	1.147	2.699	-	1.584	841	2.261

² Dienstzeitaufwand gem. IAS 19

ERLÄUTERUNGEN ZUR FESTEN VERGÜTUNG

Die Höhe der Grundvergütung entsprach grundsätzlich den in den Vorstandsstellungsverträgen individuell vereinbarten Geldbeträgen. Die Nebenleistungen geben den geldwerten Vorteil der Sachbezüge wieder, die anstellungsvertraglich zugesagt waren; im Wesentlichen handelt es sich um den Vorteil aus der Möglichkeit der privaten Nutzung eines Dienstwagens. Hierzu wird auf die Darstellung in Tabelle 1 Bezug genommen und auf folgende Besonderheiten hingewiesen:

Herr Becker ist mit Wirkung zum 31. März 2024 aus dem Vorstand ausgeschieden und in den Ruhestand eingetreten. Seine Nachfolgerin Frau Potrafki ist zum 1. Februar 2024 in den Vorstand eingetreten und hat das Vorstandsressort Finanzen zum 1. April 2024 übernommen. Frau Dietze als designierte Nachfolgerin für Herrn Kieckbusch ist ab dem 1. September 2024 als ordentliches Vorstandsmitglied bestellt worden. Die Vorstandsmitglieder Becker, Dietze und Potrafki bezogen insofern im Geschäftsjahr 2024 nur eine zeitanteilige Jahresvergütung.

Herrn Becker wurden auch im Geschäftsjahr 2024 bis zu seinem Austritt in den Ruhestand für die vorübergehend zusätzlich wahrgenommene Funktion als Leiter des Geschäftsbereichs Stahlverarbeitung insgesamt 30 T€ gewährt.

ERLÄUTERUNGEN ZUR VARIABLEN VERGÜTUNG

JAHRESBONUS

Der Jahresbonus 2024 errechnete sich gemäß Vergütungssystem aus dem mit jedem Vorstandsmitglied individuell anstellungsvertraglich vereinbarten Zielbonus und dem Auszahlungsfaktor (zwischen 0 und 150 %). Der Zielbonus betrug für alle Vorstandsmitglieder 10 Monatsgehälter. Der Auszahlungsfaktor hing von der Erfüllung der Leistungskriterien im Geschäftsjahr 2024 ab, und zwar – wie im Vergütungssystem vorgesehen – zu 70 % vom operativen Ergebnis vor Steuern auf Konzernebene (EBT) im Geschäftsjahr 2024 im Vergleich zu 2023 (die Leistungskriterien hierfür sind im Vergütungssystem genau festgelegt) und zu 30 % von der individuellen Leistung im Geschäftsjahr 2024, diese gemessen an folgenden Kriterien, die der Aufsichtsrat zu Beginn des Geschäftsjahres für alle Vorstandsmitglieder gleich wie folgt festgelegt hatte:

/ Kriterium 1 – Reduzierung des Unfallgeschehens (15 %-Punkte): Bei Senkung der Lost Time Injury Frequency Rate (LTIF-Rate, Anzahl der Betriebsunfälle mit Ausfalltagen je 1 Mio. geleisteter Arbeitsstunden) gegenüber 2023 um 5 % wurde der Zielerreichungsgrad auf 100 %, bei Senkung um 2,5 % auf 50 % und bei Senkung um 7,5 % oder mehr auf 150 % festgelegt. Zielerreichungsgrade zwischen diesen Mindest- bzw. Maximalwerten werden linear interpoliert. Bei einer Reduzierung

der LTIF-Rate gegenüber 2023 um weniger als 2,5 % oder bei einer gegenüber 2023 eingetretenen Erhöhung beträgt die Zielerreichung 0 %. Im Unterschied zur Zielsetzung im Geschäftsjahr 2023 erfolgt die Beurteilung der Zielerreichung nicht nur in Bezug auf die Stammbeschäftigten und die Personen in Ausbildungsverhältnissen, sondern zusätzlich unter Berücksichtigung der eingesetzten Leiharbeitnehmer.

/ Kriterium 2 – Demographischer Wandel / Schlüsselfunktionen (15 %-Punkte): Mit Blick auf die anstehenden Transformationsprozesse wurde der Vorstand gebeten, Demographie- und Fluktuationsanalysen (unter besonderer Berücksichtigung der Mitarbeiter mit Schlüsselqualifikationen) zu erstellen, das Ausmaß und die wesentlichen Gründe für ungewollte Fluktuation zu analysieren, in den wesentlichen Gesellschaften Nachfolgekonzepte zu implementieren und weitere Maßnahmen zur Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität und Mitarbeiterbindung zu entwickeln. Abhängig vom (beschäftigungsgewichteten) Anteil der Gesellschaften, in denen die entsprechenden Analysen durchgeführt bzw. Nachfolgekonzepte etabliert wurden, hat der Aufsichtsrat bestimmte Zielerreichungsgrade zwischen 0 und 150 % im Einzelnen definiert.

BERECHNUNG DES AUSZAHLUNGSFAKTORS

EBT-Ziel:

Im Geschäftsjahr 2024 hat sich das EBT von 238,4 Mio. € im Geschäftsjahr 2023 auf -296,2 Mio. € und damit um mehr als 50 % vermindert. Der Zielerreichungsgrad beträgt damit für alle Vorstandsmitglieder 0 %.

Individuelle Leistung:

Zu Kriterium 1 wurde im Geschäftsjahr 2024 eine LTIF-Rate von 7,45 erreicht. Gegenüber der LTIF-Rate 2023 (inkl. Leiharbeitnehmer) von 8,32 (LTIF 2023 ohne Leiharbeitnehmer: 7,60) stellt dies eine Reduzierung um 10,5 % dar, die Zielerreichung beträgt demnach 150 %. Bei Kriterium 2 stellte der Aufsichtsrat aufgrund seiner Beurteilung der Aufgabenerfüllung eine Zielerreichung von 150 % fest. Die sich hieraus ergebenden individuellen Auszahlungsbeträge für den Jahresbonus 2024 sind in Tabelle 3 dargestellt.

Tabelle 3: Ermittlung des Jahresbonus 2024

	Zielbonus	Auszahlungsfaktor EBT-Ziel (Gewichtung 70 %)	Auszahlungsfaktor Individuelle Ziele (Gewichtung 30 %)	Jahresbonus 2024 (dv. 50 % Cash / 50 % Aktien-Deferral)
Groebler	1.100.000 €	0 %	150 %	495.000 €
Becker	143.014 €	0 %	150 %	64.356 €
Dietze	192.274 €	0 %	150 %	86.523 €
Kieckbusch	580.000 €	0 %	150 %	261.000 €
Potrafki	530.740 €	0 %	150 %	238.833 €

Der erreichte Jahresbonus 2024 eines jeden Vorstandsmitglieds wird im Geschäftsjahr 2025 entsprechend den Vorgaben des Vergütungssystems zu 50 % in bar ausbezahlt und ist zu 50 % virtuell in Aktien der Gesellschaft angelegt worden (Aktien-Deferral). Die individuell zugeteilten virtuellen Aktien aus dem Aktien-Deferral 2024 sind in Tabelle 4 ausgewiesen. Nach Ablauf einer Sperrfrist von drei Jahren ist der dann aktuelle Börsenwert der Aktien zuzüglich der während der Sperrfrist ausgeschütteten Dividenden – begrenzt auf 150 % des Ausgangswertes (50 % des Jahresbonus 2024) – auszuzahlen.

Tabelle 4: Ermittlung der Anzahl virtueller Aktien aus dem Aktien-Deferral 2024

	Ausgangswert Aktien-Deferral (50 % des Jahresbonus)	Ø XETRA-Schlusskurse	Anzahl virtuelle Aktien
Groebler	247.500 €	16,85067 €	14.687,843
Becker	32.178 €	16,85067 €	1.909,602
Dietze	43.262 €	16,85067 €	2.567,354
Kieckbusch	130.500 €	16,85067 €	7.744,499
Potrafki	119.416 €	16,85067 €	7.086,747

AUSBLICK AUF DIE LEISTUNGSZIELE FÜR DIE BEMESSUNG DES JAHRESBONUS FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2025:

Für das finanzielle Leistungsziel „EBT“ entsprechen Zielvorgabe und Beurteilungsmaßstab denjenigen für das Geschäftsjahr 2024. Für die Beurteilung der individuellen Leistung wurden für alle Vorstandsmitglieder gleichlautend folgende Kriterien festgelegt:

- / Kriterium 1 - Reduzierung des Unfallgeschehens (15 %-Punkte): Bei Senkung der LTIF-Rate gegenüber 2024 um 5 % wird der Zielerreichungsgrad auf 100 %, bei Senkung um 0 % auf 50 % und bei Senkung um 10 % oder mehr auf 150 % festgelegt. Zielerreichungsgrade zwischen diesen Mindest- bzw. Maximalwerten werden linear interpoliert. Bei einer Erhöhung der LTIF-Rate gegenüber 2024 beträgt die Zielerreichung 0 %. Die Beurteilung der Zielerreichung erfolgt unter Berücksichtigung der eigenen Beschäftigten sowie der eingesetzten Leiharbeitnehmer.
- / Kriterium 2 - Cyber-Sicherheit und Mitarbeiter (15 %-Punkte): Mit Blick auf die spürbar gestiegenen Cyber-Bedrohungen wurde der Vorstand gebeten, konzernweit gezielte Schulungsmaßnahmen zu entwickeln und durchzuführen, die dem Schutz der Mitarbeiter vor Cyber-Bedrohungen und dem Schutz der Konzerninfrastruktur dienen. Abhängig vom Anteil der Gesellschaften, die derartige Schulungen für die von Cyber-Risiken bedrohten Mitarbeiter durchgeführt und die Wirksamkeit der Schulungsmaßnahmen durch simulierte Phishing-Angriffe überprüft haben, hat der Aufsichtsrat bestimmte Zielerreichungsgrade zwischen 0 und 150 % im Einzelnen definiert.

PERFORMANCE CASH AWARD

Der Performance Cash Award 2024 errechnet sich gemäß Vergütungssystem aus dem mit jedem Vorstandsmitglied individuell anstellungsvertraglich vereinbarten Zielbetrag und dem Auszahlungsfaktor (zwischen 0 und 200 %). Der Auszahlungsfaktor hängt von der Erfüllung von Leistungskriterien in der Performance-Periode 2024 bis 2027 ab, und zwar – wie im Vergütungssystem vorgesehen – zu 70 % von der operativen Verzinsung des eingesetzten Kapitals (ROCE) und zu 30 % von der Erreichung des Stakeholderziels in Form des Nachhaltigkeitsziels „Absicherung Grünstromversorgung“, das der Aufsichtsrat zu Beginn des Geschäftsjahres für alle Vorstandsmitglieder gleich festgelegt hat.

BERECHNUNG DES AUSZAHLUNGSFAKTORS ZUM PERFORMANCE CASH AWARD 2024

ROCE-Ziel:

Für die Zielerreichung der operativen Verzinsung des eingesetzten Kapitals (ROCE-Ziel) in der Performance-Periode 2024 bis 2027 hatte der Aufsichtsrat zu Beginn des Geschäftsjahres 2024

bei einem durchschnittlich budgetierten ROCE von 8,6 % als Abweichung vom Budgetwert einen Zielwert von -0,6 %-Punkten, einen Mindestwert von -3,6 %-Punkten und einen Maximalwert von +3,4 %-Punkten festgelegt. Zur Feststellung des Auszahlungsfaktors werden – wie im Vergütungssystem vorgesehen – am Ende der Performance-Periode, also nach Ablauf des Geschäftsjahres 2027, die Zielerreichung ermittelt und der Auszahlungsfaktor festgestellt.

Stakeholder-Ziel:

Als Stakeholder-Ziel wurde das Nachhaltigkeitsziel „Absicherung Grünstromversorgung“ vorgegeben. Die Beurteilung der Zielerreichung in den Performancejahren 2024 bis 2027 erfolgt in Abhängigkeit davon, zu welchem Anteil der Strombedarf des jeweiligen Folgejahres über regenerativ erzeugten grünen Strom abgesichert werden kann. Für eine 100 %-ige Zielerreichung soll im ersten Performancejahr 2024 für das Folgejahr 2025 ein Anteil von 40 %, in den Jahren 2025 und 2026 für die jeweiligen Folgejahre ein Anteil von jeweils 50 % und im Jahr 2027 für das Folgejahr 2028 ein Anteil von 75 % abgesichert werden.

Die Auszahlung des Performance Cash Award 2024 erfolgt nach Ablauf der Performance-Periode 2024 bis 2027 in bar.

AUSBLICK AUF DIE LEISTUNGSZIELE FÜR DIE BEMESSUNG DES PERFORMANCE CASH

AWARDS FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2025:

Für das mit 70 % gewichtete finanzielle Leistungsziel „ROCE“ hat der Aufsichtsrat für die Performance-Periode 2025 bis 2028 bei einem durchschnittlich budgetierten ROCE von 6,3 % als Abweichung vom Budgetwert einen Zielwert von +0,5 %-Punkten, einen Mindestwert von -2,5 %-Punkten und einen Maximalwert von +3,5 %-Punkten festgelegt.

Als Stakeholder-Ziel wurde das Nachhaltigkeitsziel „Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen“ vorgegeben. Die Beurteilung der Zielerreichung in den Performancejahren 2025 bis 2028 erfolgt in Abhängigkeit davon, zu welchem Anteil außertarifliche bzw. Führungspositionen durch weibliche Kandidatinnen besetzt wurden. Für eine 100 %-ige Zielerreichung soll im ersten Performancejahr 2025 ein Anteil von 25 % erreicht und in den Folgejahren jeweils um einen Prozentpunkt erhöht werden.

ERLÄUTERUNGEN ZUR MEHRJÄHRIGEN VARIABLEN VERGÜTUNG DES GESCHÄFTSJAHRES 2021

Zum Ende des Geschäftsjahres 2024 endeten die Sperrfrist bzw. die Performance Periode der mehrjährigen variablen Vergütungen, die dem Vorstand im Geschäftsjahr 2021 gewährt wurden. Die

entsprechenden Auszahlungsbeträge sind in der gewährten und geschuldeten Vergütung für das Geschäftsjahr 2024 (vgl. Tabelle 1) berücksichtigt.

AKTIEN-DEFERRAL 2021

Die Ermittlung der Auszahlungsbeträge aus dem Aktien-Deferral 2021 ist in Tabelle 5 dargestellt. Die jedem Vorstandsmitglied aus dem individuellen Jahresbonus 2021 zugeteilten virtuellen Aktien werden mit dem arithmetischen Mittel des Xetra-Schlusskurses der Salzgitter-Aktie an der Frankfurter Börse über die letzten 30 Handelstage vor Ende der Sperrfrist zuzüglich der während der Sperrfrist auf die virtuellen Aktien fiktiv entfallenen Dividendenzahlungen multipliziert und ausbezahlt. Der sich daraus ergebende Auszahlungsbetrag ist auf 150 % des Ausgangswerts begrenzt.

Tabelle 5: Ermittlung des Auszahlungsbetrags aus dem Aktien-Deferral 2021

	Ausgangswert Aktien-Deferral	Startaktienkurs	Anzahl virtuelle Aktien	Endaktienkurs	Dividendenzahlungen während Sperrfrist	Auszahlungsbetrag Aktien-Deferral
Prof. Dr.-Ing. Fuhrmann	374.630 €	28,90333 €	12.961,487	16,85067 €	2,20 €	246.925 €
Groeblner	384.438 €	28,90333 €	13.300,809	16,85067 €	2,20 €	253.389 €
Becker	341.850 €	28,90333 €	11.827,357	16,85067 €	2,20 €	225.319 €
Kieckbusch	341.850 €	28,90333 €	11.827,357	16,85067 €	2,20 €	225.319 €

PERFORMANCE CASH AWARD 2021

Der Performance Cash Award 2021 errechnet sich gemäß Vergütungssystem aus dem mit jedem Vorstandsmitglied individuell anstellungsvertraglich vereinbarten Zielbetrag und dem Auszahlungsfaktor (zwischen 0 und 200 %). Der Auszahlungsfaktor hängt von der Erfüllung von Leistungskriterien in der Performance-Periode 2021 bis 2024 ab, und zwar – wie im Vergütungssystem vorgesehen – zu 70 % von der operativen Verzinsung des eingesetzten Kapitals (ROCE) und zu 30 % von der Erreichung nicht-finanzieller Ziele, die der Aufsichtsrat zu Beginn des Geschäftsjahres 2021 für alle Vorstandsmitglieder gleich festgelegt hat.

ROCE-Ziel:

Für die Zielerreichung der operativen Verzinsung des eingesetzten Kapitals (ROCE-Ziel) in der Performance-Periode 2021 bis 2024 hatte der Aufsichtsrat zu Beginn des Geschäftsjahres 2021 bei

einem durchschnittlich für die Performance-Periode budgetierten ROCE von 6,6 % als Abweichung vom Budgetwert einen Zielwert von 0 %-Punkten, einen Mindestwert von -3 %-Punkten und einen Maximalwert von +2 %-Punkten festgelegt. Liegt die Abweichung zwischen durchschnittlich erreichtem und durchschnittlich budgetiertem ROCE zwischen Mindest- und Zielwert bzw. zwischen Ziel- und Maximalwert wird der Auszahlungsfaktor durch Interpolation ermittelt. Das arithmetische Mittel der erzielten ROCEs in den Geschäftsjahren 2021 bis 2024 beträgt 9,6 % (2021: +16,2 %, 2022: +20,1 %, 2023: +5,6 %, 2024: -3,4 %), die Abweichung zwischen durchschnittlich erzieltm und budgetiertem ROCE damit +3,0 %-Punkte und der Auszahlungsfaktor für das ROCE-Ziel demnach 200 %.

Stakeholder-Ziele:

Als nicht-finanzielles Ziel für die Performance-Periode 2021-2024 hatte der Aufsichtsrat die Stakeholderaufgabe „Dekarbonisierung / SALCOS / Transfer zur CO₂-Neutralität“ festgelegt. Dafür sollte der Vorstand einen Meilensteinplan zur Schaffung der technischen, finanziellen und personellen Voraussetzungen für die Dekarbonisierung der Stahlerzeugung im Salzgitter-Konzern schaffen. Die Zielerreichung wurde davon abhängig gemacht, wie schnell der Vorstand den vorgegebenen Meilensteinplan abarbeitet. Sofern die Meilensteine im vorgegebenen Zeitplan abgeschlossen werden, beträgt die Zielerreichung 100 %, bei verspäteter Erledigung von ein bzw. zwei Jahresaufgaben beträgt die Zielerreichung 75 % bzw. 50 % und bei vorzeitiger Aufgabenerledigung von ein bzw. zwei Jahreszielen ist eine Zielerreichung von 150 % bzw. 200 % festzustellen.

Unter Berücksichtigung der Geschwindigkeit, mit der die Dekarbonisierung der Stahlerzeugung vorangetrieben und der Meilensteinplan umgesetzt wurde, hat der Aufsichtsrat einen Zielerreichungsgrad von 175 % festgestellt.

Die sich hieraus ergebenden individuellen Auszahlungsbeträge für den Performance Cash Award 2021 sind in Tabelle 6 dargestellt.

Tabelle 6: Ermittlung des Performance Cash Award 2021

	Zielwert	Auszahlungsfaktor ROCE-Ziel (70 % Gewichtung)	Auszahlungsfaktor nicht-finanzielle Ziele (30 % Gewichtung)	Performance Cash Award
Prof. Dr.-Ing. Fuhrmann	232.329 €	200 %	175 %	447.233 €
Groebler	238.411 €	200 %	175 %	458.941 €
Becker	212.000 €	200 %	175 %	408.100 €
Kieckbusch	212.000 €	200 %	175 %	408.100 €

SONSTIGE ANGABEN

Von der nach dem Vergütungssystem gegebenen Möglichkeit, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern, wurde kein Gebrauch gemacht, weil dazu kein Anlass bestand und die Voraussetzungen dafür nicht vorlagen.

Die Maximalvergütung beträgt nach dem Vergütungssystem für ordentliche Vorstandsmitglieder aktuell 3.100 T€ und für den Vorstandsvorsitzenden 5.800 T€. Eine abschließende Beurteilung, ob die festgelegte Maximalvergütung eingehalten wurde, kann erst nach Ende bzw. Feststehen der Auszahlungsbeträge aus den jeweiligen Aktien-Deferrals bzw. Performance Cash Awards erfolgen und daher im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2027 berichtet werden.

Für das Geschäftsjahr 2021 sind auch unter Berücksichtigung der mittlerweile feststehenden Auszahlungsbeträge aus den mehrjährigen variablen Vergütungselementen die für das Geschäftsjahr 2021 festgelegten Maximalvergütungen von 5.100 T€ für den Vorstandsvorsitzenden sowie 2.900 T€ für ordentliche Vorstandsmitglieder eingehalten worden (vgl. Tabelle 7).

Tabelle 7: Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2021 (inklusive der im Geschäftsjahr 2024 gewährten und geschuldeten mehrjährigen variablen Vergütung)

in T€		Prof. Dr.-Ing. Fuhrmann Finanzvorstand 01.10.1996 bis 31.01.2011, Vorstandsvorsitzender 01.02.2011 bis 30.06.2021	Gunnar Groebler Ordentliches Vorstandsmitglied 17.05.2021 bis 30.06.2021, Vorstandsvorsitzender seit 01.07.2021	Burkhard Becker Finanzvorstand 01.02.2011 bis 31.03.2024	Michael Kieckbusch Personalvorstand 20.02.2013 bis 31.12.2024
Festvergütung		700	650	696	636
Nebenleistungen		11	27	28	48
Summe Festvergütung		711	677	724	684
Einjährige variable Vergütung	Jahresbonus (50% Cash-Anteil)	375	384	342	342
Mehrjährige variable Vergütung	Aktien-Deferral	247	253	225	225
	Performance Cash Award	447	459	408	408
Summe variable Vergütung		1.069	1.097	975	975
Sondervergütung		-	375	-	-
Versorgungsaufwand ¹		489	338	402	451
Gesamtvergütung		2.269	2.487	2.101	2.110
Maximalvergütung		5.100	5.100	2.900	2.900

¹ Dienstzeitaufwand gem. IAS 19

Den einzelnen Vorstandsmitgliedern sind weder im Geschäftsjahr 2024 noch für das Vorjahr von Dritten im Hinblick auf ihre Tätigkeit als Vorstandsmitglieder Leistungen zugesagt oder gewährt worden.

Den Vorstandsmitgliedern wurden für die reguläre Beendigung ihrer Tätigkeit und bei Erreichen der in den Altersversorgungszusagen festgelegten Altersgrenzen die in Tabelle 8 dargestellten Leistungen zugesagt:

Tabelle 8: Altersversorgungsleistungen

in €		Jahresbezug bei Eintritt des Pensionsfalls ^{1,2,3}	Kapitalleistung bei Eintritt des Pensionsfalls (Garantiebetrag)	Zuführung zur Pensionsrückstellung		Barwert der Pensionsansprüche	
				nach HGB	nach IFRS	nach HGB	nach IFRS
Groebler, Ordentliches Vorstandsmitglied 17.05.2021 bis 30.06.2021, Vorstandsvorsitzender seit 01.07.2021	2024	0	1.309.504	367.923	321.039	1.160.197	992.590
	2023	0	900.499	237.661	226.316	792.274	671.551
Becker, Finanzvorstand 01.02.2011 bis 31.03.2024	2024	348.308	0	-1.311.659	-1.081.576	9.635.099	7.709.307
	2023	348.299	965.765	1.103.353	1.755.851	10.946.758	8.790.883
Dietze, Ordentliches Vorstandsmitglied seit 01.09.2024	2024	0	70.000	129.887	117.176	129.887	117.176
	2023	-	-	-	-	-	-
Kieckbusch, Personalvorstand 20.02.2013 bis 31.12.2024	2024	326.052	1.185.423	1.346.079	1.460.131	10.885.188	8.818.417
	2023	353.213	965.765	754.589	1.343.219	9.539.109	7.358.286
Potrafki, Ordentliches Vorstandsmitglied 01.02.2024 bis 31.03.2024, Finanzvorständin seit 01.04.2024	2024	0	192.213	217.209	190.358	217.209	190.358
	2023	-	-	-	-	-	-

¹ Jahresbezug unter Einbeziehung einer gegen Vergütung übernommenen Versorgungszusage des Vorarbeitgebers.

² Für Herrn Becker wurde eine Begrenzung auf 96 % der zugesagten Endrente des Geschäftsjahres 2018, Dynamisierung ab 2019 entsprechend Gruppenanpassungen Essener Verband vertraglich vereinbart.

³ Für Herrn Kieckbusch wurde eine Begrenzung auf 92 % der zugesagten Endrente des Geschäftsjahres 2018, Dynamisierung ab 2019 entsprechend Gruppenanpassungen Essener Verband vertraglich vereinbart.

Für den Fall der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund (Herr Becker und Herr Kieckbusch) bzw. ohne einen vom Vorstandsmitglied zu vertretenden Grund (Herr Groebler, Frau Dietze und Frau Potrafki) haben bzw. hatten die Vorstandsmitglieder Anspruch auf die vereinbarte Vergütung bis zum Ablauf ihres Anstellungsvertrages; dieser Anspruch ist bzw. war jedoch begrenzt auf den Wert von zwei durchschnittlichen Jahresgesamtvergütungen (feste Grundvergütung und variable Vergütung (Herr Becker und Herr Kieckbusch) bzw. Gesamtvergütung einschließlich Nebenleistungen (Herr Groebler, Frau Dietze und Frau Potrafki)). Für den Fall der Beendigung der Vorstandstätigkeit aufgrund eines Kontrollwechsels haben bzw. hatten die Vorstandsmitglieder unter bestimmten Voraussetzungen Anspruch auf eine Abfindung in Höhe der Gesamtvergütung für die noch nicht abgelaufene Laufzeit ihres Anstellungsvertrages. Dieser Anspruch ist bzw. war auf den Wert von drei durchschnittlichen Jahresgesamtvergütungen (Herr Becker) bzw. zwei durchschnittlichen Jahresgesamtvergütungen (Herr Groebler, Frau Dietze, Herr Kieckbusch und Frau Potrafki) begrenzt, wobei in die Jahresgesamtvergütung die Gesamtvergütung einschließlich Nebenleistungen (Herr Becker und Herr Kieckbusch) bzw. die feste Grundvergütung und die variable Vergütung (Herr Groebler, Frau Dietze und Frau Potrafki) einzubeziehen ist bzw. war.

VERGÜTUNG DER FRÜHEREN MITGLIEDER DES VORSTANDES

Die folgende Tabelle 9 enthält die den früheren Mitgliedern des Vorstands, die ihre Tätigkeit innerhalb der letzten zehn Geschäftsjahre beendet haben, im abgelaufenen Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten Vergütungen einschließlich des jeweiligen relativen Anteils nach § 162 AktG. Im abgelaufenen Geschäftsjahr wurden ausschließlich lebenslang zu leistende Rentenzahlungen sowie Auszahlungen aus dem Aktien-Deferral bzw. dem Performance Cash Award des Geschäftsjahres 2021 gewährt.

Tabelle 9: Gewährte und geschuldete Vergütung der früheren Mitglieder des Vorstandes im Geschäftsjahr 2024 gem. § 162 AktG

	Wolfgang Eging Vorstand Mannesmann 01.10.2003 bis 30.09.2014		Prof. Dr.-Ing. Heinz-Jörg Fuhrmann Finanzvorstand 01.10.1996 bis 31.01.2011, Vorstandsvorsitzender 01.02.2011 bis 30.06.2021		Heinz Groschke Vorstand Handel 01.01.2006 bis 30.09.2014	
	in €	in %	in €	in %	in €	in %
Aktien-Deferral 2021	0	0 %	246.925	16 %	0	0 %
Performance Cash Award 2021	0	0 %	447.233	29 %	0	0 %
Pensionszahlungen	410.646	100 %	843.593	55 %	455.205	100 %
Aufsichtsratsvergütungen	-	0 %	-	0 %	-	0 %
Gesamtvergütung	410.646	100 %	1.537.751	100 %	455.205	100 %

VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATES

DAS SYSTEM ZUR VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATES

Jedes Mitglied des Aufsichtsrates erhält pro Geschäftsjahr ein Fixum von 60.000 €. Diese Vergütung beträgt für den stellvertretenden Vorsitzenden das Doppelte und für den Vorsitzenden das Dreifache. Zudem bekommt jedes Mitglied für Ausschusstätigkeiten 5.000 €, jeder Ausschussvorsitzende und jedes Mitglied des Prüfungsausschusses 10.000 € sowie der Vorsitzende des Prüfungsausschusses 30.000 €. Dem Vorsitzenden des Aufsichtsrates und dessen Stellvertreter wird eine Mitgliedschaft in Ausschüssen nicht vergütet. Den anderen Aufsichtsratsmitgliedern werden maximal zwei Mitgliedschaften in Ausschüssen vergütet. Pro Sitzungsteilnahme (auch im Wege einer Telefon- oder Videokonferenz) wird ein Sitzungsgeld von 500 € gezahlt; die Mitwirkung an einer kurzen fernmündlichen Konsultation und Beschlussfassung zu Einzelfragen gilt insoweit nicht als Sitzungsteilnahme.

VERGÜTUNG DER EINZELNEN AUFSICHTSRATSMITGLIEDER

Die einzelnen Mitglieder des Aufsichtsrates erhielten folgende Vergütungen sowie Sitzungsgelder:

Tabelle 10: Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrates im Geschäftsjahr 2024

		Festvergütung		Vergütung für Ausschusstätigkeit		Sitzungsgeld		Jahresbezug
		in €	in %	in €	in %	in €	in %	Gesamtvergütung
								in €
Heinz-Gerhard Wente (Vorsitzender)	2024	180.000	97 %	0	0 %	6.000	3 %	186.000
	2023	180.000	97 %	0	0 %	5.500	3 %	185.500
Prof. Dr. Hans-Jürgen Urban (stellvertretender Vorsitzender)	2024	120.000	95 %	0	0 %	6.000	5 %	126.000
	2023	120.000	96 %	0	0 %	5.500	4 %	125.500
Konrad Ackermann	2024	60.000	79 %	10.000	13 %	6.000	8 %	76.000
	2023	60.000	79 %	10.000	13 %	5.500	7 %	75.500
Manuel Bloemers	2024	60.000	75 %	15.000	19 %	5.000	6 %	80.000
	2023	60.000	75 %	15.000	19 %	5.000	6 %	80.000
Ulrike Brouzi	2024	60.000	95 %	417	1 %	3.000	5 %	63.417
	2023	60.000	96 %	0	0 %	2.500	4 %	62.500
Hasan Cakir	2024	60.000	79 %	10.000	13 %	6.000	8 %	76.000
	2023	60.000	79 %	10.000	13 %	5.500	7 %	75.500
Dr. Bernd Drouven	2024	60.000	88 %	5.000	7 %	3.000	4 %	68.000
	2023	60.000	88 %	5.000	7 %	3.500	5 %	68.500
Marco Gasse (seit 21.02.2023)	2024	60.000	96 %	0	0 %	2.500	4 %	62.500
	2023	55.000	95 %	0	0 %	3.000	5 %	58.000
Gabriele Handke	2024	60.000	96 %	0	0 %	2.500	4 %	62.500
	2023	60.000	96 %	0	0 %	2.500	4 %	62.500
Karin Hardekopf (seit 01.01.2023)	2024	60.000	80 %	10.000	13 %	5.000	7 %	75.000
	2023	60.000	81 %	10.000	13 %	4.500	6 %	74.500
Gerald Heere (seit 03.01.2023)	2024	60.000	82 %	10.000	14 %	3.500	5 %	73.500
	2023	60.000	84 %	8.333	12 %	3.500	5 %	71.833
Norbert Keller (bis 31.01.2023)	2024	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0
	2023	5.000	100 %	0	0 %	0	0 %	5.000

		Festvergütung		Vergütung für Ausschusstätigkeit		Sitzungsgeld		Jahresbezug
		in €	in %	in €	in %	in €	in %	Gesamtvergütung
								in €
Frank Klingebiel	2024	60.000	96 %	0	0 %	2.500	4 %	62.500
	2023	60.000	95 %	0	0 %	3.000	5 %	63.000
Prof. Dr. Susanne Knorre	2024	60.000	96 %	0	0 %	2.500	4 %	62.500
	2023	60.000	95 %	0	0 %	3.000	5 %	63.000
Heinz Kreuzer	2024	60.000	96 %	0	0 %	2.500	4 %	62.500
	2023	60.000	95 %	0	0 %	3.000	5 %	63.000
Dirk Markowski (seit 25.05.2023)	2024	60.000	96 %	0	0 %	2.500	4 %	62.500
	2023	40.000	95 %	0	0 %	2.000	5 %	42.000
Volker Mittelstädt (bis 25.05.2023)	2024	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0
	2023	25.000	94 %	0	0 %	1.500	6 %	26.500
Klaus Papenburg	2024	60.000	80 %	10.000	13 %	5.000	7 %	75.000
	2023	60.000	80 %	10.000	13 %	5.000	7 %	75.000
Anja Piel	2024	60.000	96 %	0	0 %	2.500	4 %	62.500
	2023	60.000	95 %	0	0 %	3.000	5 %	63.000
Prof. Dr. Joachim Schindler	2024	60.000	62 %	30.417	32 %	6.000	6 %	96.417
	2023	60.000	63 %	30.000	31 %	5.500	6 %	95.500
Christine Seemann	2024	60.000	80 %	10.000	13 %	5.000	7 %	75.000
	2023	60.000	79 %	10.000	13 %	5.500	7 %	75.500
Prof. Dr. Dr.-Ing. Birgit Spanner-Ulmer (bis 25.05.2023)	2024	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0
	2023	25.000	94 %	0	0 %	1.500	6 %	26.500
Clemens Spiller	2024	60.000	96 %	0	0 %	2.500	4 %	62.500
	2023	60.000	95 %	0	0 %	3.000	5 %	63.000
Dr. Susanna Zapreva-Hennerbichler (seit 25.05.2023)	2024	60.000	97 %	0	0 %	2.000	3 %	62.000
	2023	40.000	95 %	0	0 %	2.000	5 %	42.000
Insgesamt	2024	1.440.000		110.834		81.500		1.632.334
	2023	1.450.000		108.333		84.500		1.642.833

Darüber hinaus erhielten folgende Aufsichtsratsmitglieder Vergütungen für Aufsichtsratsmandate bei Tochterunternehmen:

Tabelle 11: Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrates im Geschäftsjahr 2024 bei Tochtergesellschaften

		Jahresbezug						
		Festvergütung		Vergütung für Ausschusstätigkeit		Sitzungsgeld		Gesamtvergütung
		in €	in %	in €	in %	in €	in %	in €
Konrad Ackermann (KHS)	2024	10.000	91 %	0	0 %	1.000	9 %	11.000
	2023	10.000	93 %	0	0 %	750	7 %	10.750
Hasan Cakir (SZFG)	2024	8.000	95 %	0	0 %	400	5 %	8.400
	2023	8.000	95 %	0	0 %	400	5 %	8.400
Marko Gasse ¹ (MPTDE)	2024	5.000	94 %	0	0 %	300	6 %	5.300
	2023	5.000	94 %	0	0 %	300	6 %	5.300
Gabriele Handke (PTG)	2024	5.000	94 %	0	0 %	300	6 %	5.300
	2023	5.000	93 %	0	0 %	400	7 %	5.400
Norbert Keller (MPTDE)	2024	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0
	2023	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0
Dirk Markowski (MPTDE)	2024	5.000	94 %	0	0 %	300	6 %	5.300
	2023	5.000	94 %	0	0 %	300	6 %	5.300
Volker Mittelstädt (ILG)	2024	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0
	2023	1.875	95 %	0	0 %	100	5 %	1.975
Prof. Dr. Hans-Jürgen Urban (SZFG)	2024	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0
	2023	12.000	97 %	0	0 %	400	3 %	12.400
Insgesamt	2024	33.000		0		2.300		35.300
	2023	46.875		0		2.650		49.525

¹ Bei Herrn Gasse erfolgt lediglich die Angabe der Aufsichtsratsvergütung der MPTDE. Die im Vergütungsbericht 2023 noch ausgewiesene Aufsichtsratsvergütung der HKM (kein Tochterunternehmen im Sinne von § 290 HGB) ist nicht zu berücksichtigen und wurde für 2023 berichtigt.

Die gewerkschaftsangehörigen Arbeitnehmervertreter haben erklärt, ihre Vergütung nach den Richtlinien des Deutschen Gewerkschaftsbundes an die Hans-Böckler-Stiftung abzuführen.

VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER VERGÜTUNGS- UND 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 der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalentenbasis dar.

Die für die Mitglieder des Vorstandes und des Aufsichtsrates zugrunde gelegte Vergütung entspricht der in den jeweiligen Geschäftsjahren gewährten und geschuldeten Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG und damit den Angaben in Tabellen 1 und 9 bzw. 10 und 11 dieses Berichts. Als Kennziffern für die Darstellung der Ertragsentwicklung wird neben der Entwicklung des Jahresüberschusses der Salzgitter AG zusätzlich das konsolidierte Konzern-Vorsteuerergebnis (EBT) herangezogen, das gleichzeitig auch Bemessungsgrundlage für die ökonomische Leistungskomponente des Jahresbonus ist. Für die Vergütungsentwicklung der Arbeitnehmer wurde auf die Stammbeschäftigten der in Deutschland ansässigen Gesellschaften des Salzgitter-Konzerns abgestellt. Die interne Vergleichsgruppe wird bewusst auf Deutschland beschränkt, weil hier mit rund 80 % der weit überwiegende Teil der Mitarbeiter beschäftigt ist und im Zeitverlauf strukturelle Veränderungen im Anteil der ausländischen Beschäftigten an der Gesamtbelegschaft die Aussagekraft einer weltweit vergleichenden Darstellung beeinträchtigen würde.

In Tabelle 12 ist ein Vergleich der prozentualen Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Vorstandes mit der Ertragsentwicklung der Salzgitter AG und mit der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalentenbasis gegenüber dem Vorjahr dargestellt. Tabelle 13 gibt diesen Vergleich für die Mitglieder des Aufsichtsrates wieder.

Tabelle 12: Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung für die Mitglieder des Vorstandes (jeweils Veränderung ggü. Vorjahr)

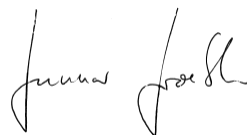
	2024	2023	2022	2021
Gegenwärtige Mitglieder des Vorstandes				
Groebler	73 %	-29 %	31 %	(Beginn 2021)
Becker	43 %	-8 %	55 %	37 %
Dietze	(Beginn 2024)	-	-	-
Kieckbusch	7 %	-9 %	51 %	29 %
Potrafki	(Beginn 2024)	-	-	-
Frühere Mitglieder des Vorstandes				
Eging	6 %	7 %	2 %	-2 %
Prof. Dr.-Ing. Fuhrmann	-20 %	27 %	-16 %	27 %
Groschke	6 %	3 %	1 %	-1 %
Ertragsentwicklung				
Jahresergebnis SZAG (HGB)	-56 %	-62 %	23 %	(Turnaround 2021)
Ergebnis vor Steuern (EBT) Salzgitter-Konzern (IFRS)	-224 %	-81 %	76 %	(Turnaround 2021)
Arbeitnehmer				
Stammbeschäftigte Inland	5 %	-2 %	6 %	12 %

Der erhebliche Anstieg der Herrn Groebler im Geschäftsjahr 2024 gewährten und geschuldeten Vergütung ist neben der Erhöhung der monatlichen Festvergütung im Wesentlichen darauf zurückzuführen, dass mit Ablauf des Geschäftsjahres 2024 erstmals neben dem Jahresbonus des laufenden Geschäftsjahres auch eine Auszahlung aus dem Aktien Deferral sowie dem Performance Cash Award des Geschäftsjahres 2021 fällig wurde. Dagegen ist die deutliche Vergütungserhöhung bei Herrn Becker der Pensions-Kapitalleistung in Höhe von 1.019 T€ geschuldet, die mit seinem Ausscheiden in den Ruhestand fällig wurde. Der Anstieg der durchschnittlichen Arbeitnehmervergütung des Geschäftsjahres 2024 gegenüber dem Geschäftsjahr 2023 ist im Wesentlichen auf Tarifsteigerungen - insbesondere auch in Form einmaliger Inflationsausgleichsprämien - zurückzuführen.

Tabelle 13: Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung für die Mitglieder des Aufsichtsrates (jeweils Veränderung ggü. Vorjahr)

	2024	2023	2022	2021		2024	2023	2022	2021
Gegenwärtige Mitglieder des Aufsichtsrates					Frühere Mitglieder des Aufsichtsrates				
Heinz-Gerhard Wente (Vorsitzender)	0 %	0 %	1 %	5 %	Annelie Buntenbach (bis 30.06.2021)	-	-	-	-48 %
Prof. Dr. Hans-Jürgen Urban (stellvertretender Vorsitzender)	-9 %	0 %	1 %	6 %	Roland Flach (bis 31.12.2022)	-	-	3 %	5 %
Konrad Ackermann	1 %	-6 %	4 %	4 %	Reinhold Hilbers (bis 31.12.2022)	-	-	3 %	5 %
Manuel Bloemers (seit 01.07.2021)	0 %	0 %	113 %	(Beginn 2021)	Norbert Keller (bis 31.01.2023)	-	-92 %	-4 %	8 %
Ulrike Brouzi	1 %	-1 %	2 %	6 %	Dr. Dieter Köster (bis 30.06.2021)	-	-	-	-47 %
Hasan Cakir	1 %	0 %	3 %	4 %	Bernd Lauenroth (bis 30.06.2021)	-	-	-	-49 %
Dr. Bernd Drouven	-1 %	0 %	1 %	8 %	Volker Mittelstädt (bis 25.05.2023)	-	-60 %	1 %	6 %
Marko Gasse (seit 21.02.2023)	7 %	(Beginn 2023)	-	-	Prof. Dr. Dr.-Ing. Birgit Spanner-Ulmer (bis 25.05.2023)	-	-60 %	-1 %	7 %
Gabriele Handke	0 %	-1 %	1 %	6 %	Dr. Werner Tegtmeier (bis 19.05.2021)	-	-	-	-56 %
Karin Hardekopf (seit 01.01.2023)	1 %	(Beginn 2023)	-	-	Ertragsentwicklung				
Gerald Heere (seit 03.01.2023)	2 %	(Beginn 2023)	-	-	Jahresergebnis SZAG (HGB)	-56 %	-62 %	23 %	(Turnaround 2021)
Frank Klingebiel (seit 19.05.2021)	-1 %	0 %	52 %	(Beginn 2021)	Ergebnis vor Steuern (EBT) Salzgitter-Konzern (IFRS)	-224 %	-81 %	76 %	(Turnaround 2021)
Prof. Dr. Susanne Knorre	-1 %	0 %	2 %	6 %	Arbeitnehmer				
Heinz Kreuzer	-1 %	0 %	2 %	6 %	Stammbeschäftigte Inland	5 %	-2 %	6 %	12 %
Dirk Markowski (seit 25.05.2023)	43 %	(Beginn 2023)	-	-					
Klaus Papenburg (seit 01.07.2021)	0 %	12 %	112 %	(Beginn 2021)					
Anja Piel (seit 22.07.2021)	-1 %	2 %	97 %	(Beginn 2021)					
Prof. Dr. Joachim Schindler	1 %	0 %	3 %	5 %					
Christine Seemann	-1 %	20 %	2 %	6 %					
Clemens Spiller	-1 %	0 %	2 %	6 %					
Dr. Susanna Zapreva-Hennerbichler (seit 25.05.2023)	48 %	(Beginn 2023)	-	-					

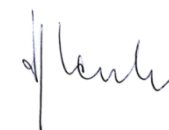
Salzgitter, 20. März 2025



(Gunnar Groebler)
Vorsitzender des
Vorstands



(Birgit Potrafki)
Mitglied des Vorstands
Finanzen



(Heinz-Gerhard Wente)
Vorsitzender des
Aufsichtsrats