

VERGÜTUNGSBERICHT DES VORSTANDES UND DES AUFSICHTSRATES GEM. § 162 AKTG FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2025

INHALTSVERZEICHNIS

Grundzüge des Vergütungssystems des Vorstandes	2
Feste Vergütung	2
Grundvergütung	2
Nebenleistungen	2
Altersversorgungszusage	3
Variable Vergütung	3
Jahresbonus	3
Performance Cash Award	5
Vergütung der derzeitigen Mitglieder des Vorstandes	7
Geschäftsverlauf und Auswirkungen auf die Vorstandsvergütung	7
Angabe der Vergütungen	7
Erläuterungen zur festen Vergütung	9
Erläuterungen zur variablen Vergütung	10
Jahresbonus	10
Performance Cash Award	11
Erläuterungen zur mehrjährigen variablen Vergütung des Geschäftsjahres 2022	12
Aktien-Deferral 2022	12
Performance Cash Award 2022	12
Sonstige Angaben	13
Vergütung der früheren Mitglieder des Vorstandes	16
Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrates	16
Das System zur Vergütung des Aufsichtsrates	16
Vergütung der einzelnen Aufsichtsratsmitglieder	17
Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung	19

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 zuletzt von der ordentlichen Hauptversammlung am 29. Mai 2024 mit einer Mehrheit von 97,04 % gebilligt. Das Vergütungssystem galt für alle im Geschäftsjahr 2025 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.

FESTE VERGÜTUNG

GRUNDVERGÜTUNG

Die Grundvergütung wird in Form eines zwischen Aufsichtsrat und Vorstandsmitglied individuell im Vorstandsstellungsvertrag vereinbarten Geldbetrages pro Jahr gewährt, auszuzahlen 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 Vorsorgeuntersuchungen sowie gegebenenfalls pauschaliert versteuerte Sachbezüge.

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

ALTERSVERSORGUNGSZUSAGE

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

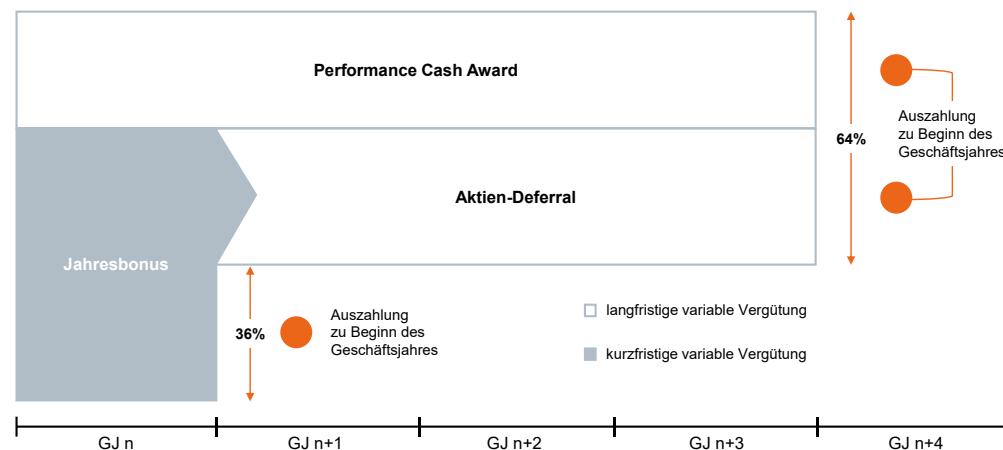
Den Vorstandsmitgliedern wurde jeweils ab Anstellungsbeginn zugesagt, dass das Unternehmen ihnen für jedes Jahr der Vorstandstätigkeit einen bestimmten Geldbetrag auf einem Versorgungskonto zur Verfügung stellt (beitragsorientierte Zusage). Der jährliche Versorgungsbeitrag beträgt derzeit für Herrn Groebler 400 T€ und für die Vorstandsmitglieder Dietze 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 Anlageausschuss 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 Versorgungsfalls 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 Vorstandsanstellungsvertrag ein Zielbonus vereinbart, für den Performance-Bonus ein Zielbetrag (vgl. Schaubild 2).

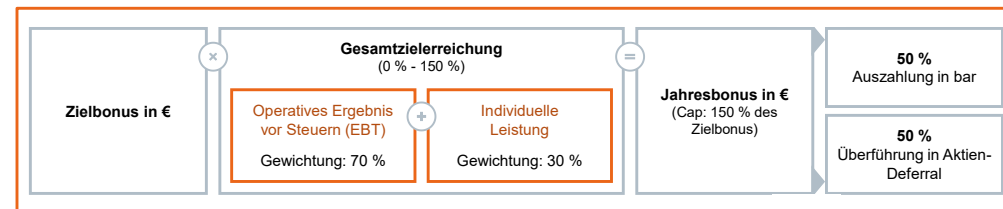
Schaubild 2: Die Komponenten der variablen Vergütung im Überblick



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).

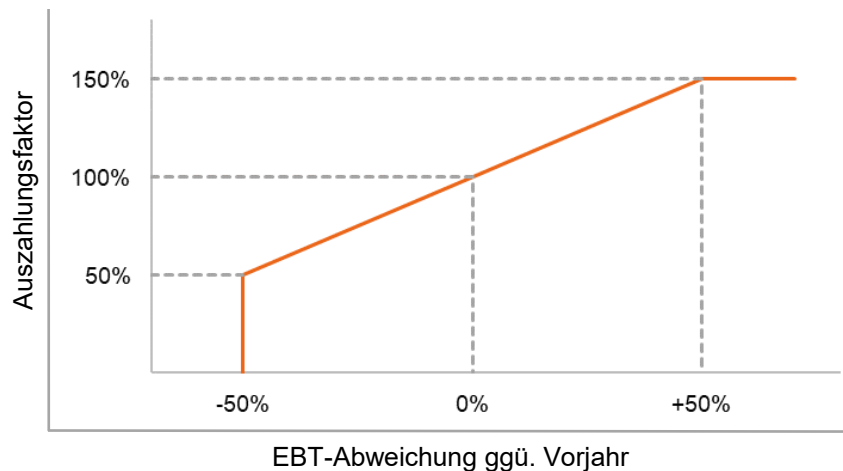
Schaubild 3: Funktionsweise des Jahresbonus



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.

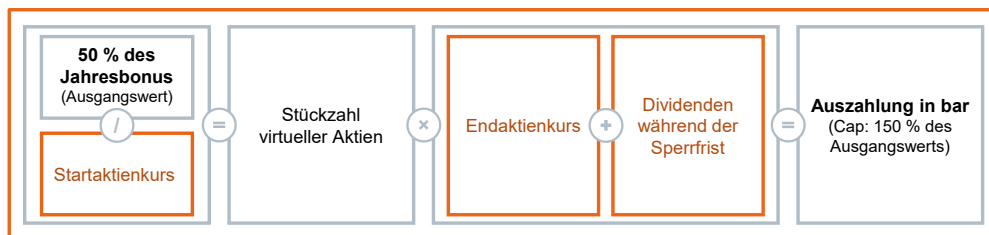
Schaubild 5: Kriterienkatalog Individuelle Ziele



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.

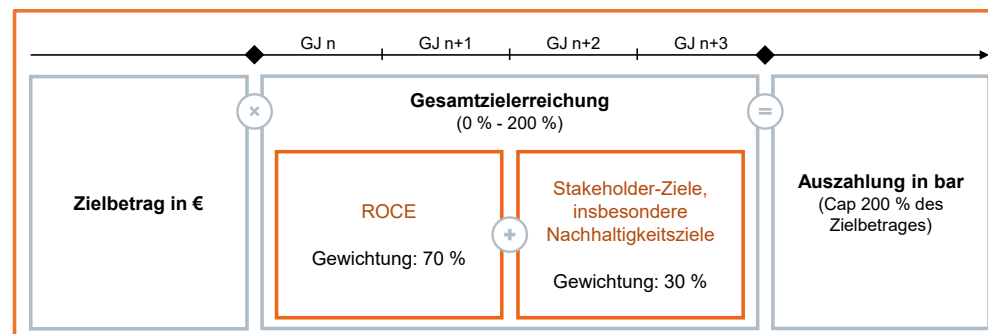
Die Überführung eines Teils des Jahresbonus in ein Aktien-Deferral mit einer Sperrfrist von drei Jahren fördert die Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der Gesellschaft, indem es die Vorstandsmitglieder dazu anreizt, den Unternehmenswert zu steigern, und die Interessen von Vorstand und 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) = $\text{EBIT I} (= \text{EBT} + \text{Zinsaufwand ohne Zinsanteil der Zuführung zu Pensi-$

onsrückstellungen) 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



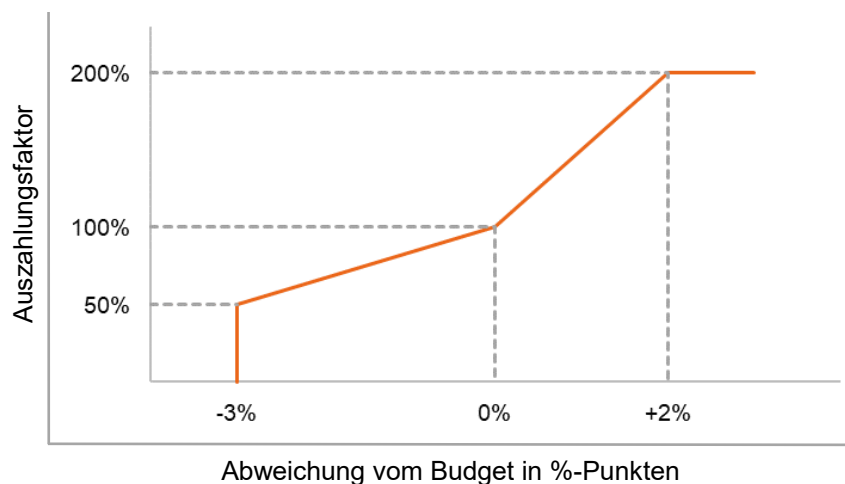
Zur Ermittlung des Auszahlungsbetrages für das Erfolgsziel ROCE wird am Ende der Performance-Periode der Durchschnitt der jährlich nach Ende der jeweiligen Geschäftsjahre erreichten ROCE-Werte während der Performance-Periode festgestellt. Sodann wird hiervon der Durchschnitt der geplanten ROCE-Werte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

Der Geschäftsverlauf des Salzgitter-Konzerns war 2025 von einer anhaltend schwachen Nachfrage in zentralen Abnehmerbranchen, hohen Energiepreisen sowie einem intensiven internationalen Wettbewerb geprägt. Die Preise von Walzstahlprodukten lagen unter dem Niveau des Jahres 2024. Zusammen mit den globalen Verwerfungen der Warenströme infolge der US-amerikanischen Handelspolitik führte dies zu einer erheblichen Belastung der stahlproduzierenden und -verarbeitenden Gesellschaften. Gegenläufig wirkten das Rekordergebnis des Geschäftsbereiches Technologie und ein abermals sehr erfreulicher Ergebnisbeitrag der Beteiligung an der Aurubis AG sowie die Kostensenkungseffekte des Ergebnisverbesserungsprogramms P28.

Der Außenumsatz des Salzgitter-Konzerns verringerte sich wegen gesunkener Durchschnittserlöse für Stahlprodukte sowie der Entkonsolidierung der Edeldahlrohrgruppe im Geschäftsbereich Stahlverarbeitung auf 9,0 Mrd. € (Vorjahr: 10,0 Mrd. €). Das EBITDA sank entsprechend auf 376,3 Mio. € (Vorjahr: 445,2 Mio. €). Das Ergebnis vor Steuern stieg gegenüber dem von negativen Einmaleffekten geprägten Vergleichswert des Vorjahres auf -27,7 Mio. € (Vorjahr: -296,2 Mio. €). Hierin enthalten sind 179,6 Mio. € Beitrag der at-equity (IFRS-Bilanzierung) einbezogenen Beteiligung an der Aurubis AG (Vorjahr: 183,9 Mio. €), der insbesondere im vierten Quartal von hohen Bewertungseffekten aus Metallpreisschwankungen positiv beeinflusst war. Gegenläufig wirkten -30 Mio. € (Vorjahr: 0 €) Bewertungseffekte aus der im Oktober 2025 begebenen Umtauschanleihe mit Tauschrecht in Aktien der Aurubis AG. Aus -69,8 Mio. € Nachsteuerresultat (Vorjahr: -347,9 Mio. €) errechnen sich -1,37 € Ergebnis je Aktie (Vorjahr: -6,51 €). Die Verzinsung des eingesetzten Kapitals (ROCE) betrug 0,7 % (Vorjahr: -3,4 %).

Die Entwicklung aller finanziellen Kennzahlen wirkt sich gemäß Vergütungssystem unmittelbar auf die erreichte bzw. zu erwartende Höhe der ergebnisabhängigen variablen Vergütungsbestandteile des Vorstandes aus. Da im Jahr 2024 eine Verlustsituation zu verzeichnen war, hat der Aufsichtsrat für das von der EBT-Entwicklung abhängige Erfolgsziel wie im Vergütungssystem vorgesehen eine Ermessensentscheidung getroffen und einen Zielerreichungsgrad von 0 % bestimmt.

Mit Ablauf des Geschäftsjahres 2025 enden die Sperrfrist bzw. Performance-Periode des im Geschäftsjahr 2022 gewährten Aktien-Deferrals und Performance Cash Awards. Für den Vorstandsvorsitzenden Herrn Groebler sind in der gewährten bzw. geschuldeten Vergütung 2025 somit auch die Auszahlungen aus diesen mehrjährigen variablen Vergütungsbestandteilen berücksichtigt.

ANGABE DER VERGÜTUNGEN

Die Vergütung des Vorstandes im Geschäftsjahr 2025 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 2025 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 verdient 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

		Gunnar Groebler Ordentliches Vorstandsmitglied 17.05.2021 bis 30.06.2021, Vorstandsvorsitzender seit 01.07.2021				Birgit Dietze Ordentliches Vorstandsmitglied 01.09.2024 bis 31.12.2024, Personalvorständin seit 01.01.2025				Birgit Potrafki Ordentliches Vorstandsmitglied 01.02.2024 bis 31.03.2024, Finanzvorständin seit 01.04.2024			
		2025		2024		2025		2024		2025		2024	
in T€		absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Festvergütung		1.320	48 %	1.320	58 %	696	83 %	232	81 %	696	83 %	638	82 %
Nebenleistungen		11	0 %	13	1 %	23	3 %	11	4 %	24	3 %	22	3 %
Summe Festvergütung		1.331	49 %	1.333	58 %	719	86 %	243	85 %	720	86 %	660	85 %
Einjährige variable Vergütung	Jahresbonus (50 % Cash-Anteil)	224	8 %	248	11 %	118	14 %	43	15 %	118	14 %	119	15 %
Mehrfährige variable Vergütung	Aktien-Deferral	946	35 %	253	11 %	-	0 %	-	0 %	-	0 %	-	0 %
	Performance Cash Award	222	8 %	459	20 %	-	0 %	-	0 %	-	0 %	-	0 %
Summe variable Vergütung		1.392	51 %	960	42 %	118	14 %	43	15 %	118	14 %	119	15 %
Sondervergütung		-	0 %	-	0 %	-	0 %	-	0 %	-	0 %	-	0 %
Pensionszahlungen		-	0 %	-	0 %	-	0 %	-	0 %	-	0 %	-	0 %
Gesamtvergütung		2.723	100 %	2.293	100 %	837	100 %	286	100 %	838	100 %	780	100 %

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

Tabelle 2: Werte der Zielvergütungen für das Geschäftsjahr 2025

in T€		Gunnar Groebler Ordentliches Vorstandsmitglied 17.05.2021 bis 30.06.2021, Vorstandsvorsitzender seit 01.07.2021				Birgit Dietze Ordentliches Vorstandsmitglied 01.09.2024 bis 31.12.2024, Personalvorständin seit 01.01.2025				Birgit Potrafki Ordentliches Vorstandsmitglied 01.02.2024 bis 31.03.2024, Finanzvorständin seit 01.04.2024			
		2024 Ziel	2025 Ziel	2025 Min.	2025 Max.	2024 Ziel	2025 Ziel	2025 Min.	2025 Max.	2024 Ziel	2025 Ziel	2025 Min.	2025 Max.
Festvergütung		1.320	1.320	1.320	1.320	232	696	696	696	638	696	696	696
Nebenleistungen		13	11	11	11	11	23	23	23	22	24	24	24
Summe Festvergütung		1.333	1.331	1.331	1.331	243	719	719	719	660	720	720	720
Einjährige variable Vergütung	Jahresbonus (50% Cash Anteil)	550	550	0	825	96	290	0	435	265	290	0	435
Mehrfährige variable Vergütung	Aktien-Deferral	550	550	0	1.238	96	290	0	653	265	290	0	653
	Performance Cash Award	440	440	0	880	77	232	0	464	212	232	0	464
Summe variable Vergütung		1.540	1.540	0	2.943	269	812	0	1.552	743	812	0	1.552
Sondervergütung		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Versorgungsaufwand ¹		203	265	265	265	111	135	135	135	180	139	139	139
Gesamtvergütung		3.076	3.136	1.596	4.539	623	1.666	854	2.405	1.584	1.671	859	2.411

¹ Dienstzeitaufwand gem. IAS 19

ERLÄUTERUNGEN ZUR FESTEN VERGÜTUNG

Die Höhe der Grundvergütung entsprach grundsätzlich den in den Vorstandsanstellungsverträgen 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:

Das Vorstandsmitglied Birgit Potrafki ist am 1. Februar 2024 und das Vorstandsmitglied Birgit Dietze am 1. September 2024 neu in den Vorstand eingetreten. Die in den Tabellen 1 und 2 ausgewiesenen Vorjahreswerte enthalten insofern nur die zeitanteiligen Jahresvergütungen.

ERLÄUTERUNGEN ZUR VARIABLEN VERGÜTUNG

JAHRESBONUS

Der Jahresbonus 2025 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 2025 ab, und zwar – wie im Vergütungssystem vorgesehen – zu 70 % vom operativen Ergebnis vor Steuern auf Konzernebene (EBT) im Geschäftsjahr 2025 im Vergleich zu 2024 (die Leistungskriterien hierfür sind im Vergütungssystem genau festgelegt) und zu 30 % von der individuellen Leistung im Geschäftsjahr 2025, 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 2024 um 5 % wurde 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 gegenüber 2024 eingetretenen Erhöhung der LTIF-Rate beträgt die Zielerreichung 0 %. Die Beurteilung der Zielerreichung erfolgt wie im Vorjahr 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.

BERECHNUNG DES AUSZAHLUNGSFAKTORS

EBT-Ziel:

Ausgehend von einem EBT von -296,2 Mio. € im Geschäftsjahr 2024 hat sich das EBT im Geschäftsjahr 2025 auf -27,7 Mio. € verändert. Im Vergütungssystem ist vorgesehen, dass der Aufsichtsrat in diesem Fall die Zielerreichung durch Ermessensentscheidung zu bestimmen hat. Der Aufsichtsrat hat auf dieser Basis den Zielerreichungsgrad für alle Vorstandsmitglieder auf 0 % festgelegt.

Individuelle Leistung:

Zu Kriterium 1 wurde im Geschäftsjahr 2025 eine LTIF-Rate von 6,92 erreicht. Gegenüber der LTIF-Rate 2024 von 7,45 stellt dies eine Reduzierung um 7,1 % dar, die Zielerreichung beträgt demnach 121,1 %. 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 2025 sind in Tabelle 3 dargestellt.

Tabelle 3: Ermittlung des Jahresbonus 2025

	Zielbonus	Auszahlungsfaktor EBT-Ziel (Gewichtung 70 %)	Auszahlungsfaktor Individuelle Ziele (Gewichtung 30 %)	Jahresbonus 2025 (dv. 50 % Cash / 50 % Aktien-Deferral)
Groebler	1.100.000 €	0 %	135,55 %	447.315 €
Dietze	580.000 €	0 %	135,55 %	235.857 €
Potrafki	580.000 €	0 %	135,55 %	235.857 €

Der erreichte Jahresbonus 2025 eines jeden Vorstandsmitglieds wird im Geschäftsjahr 2026 entsprechend den Vorgaben des Vergütungssystems zu 50 % in bar ausgezahlt und ist zu 50 % virtuell in Aktien der Gesellschaft angelegt worden (Aktien-Deferral). Die individuell zugeteilten virtuellen Aktien aus dem Aktien-Deferral 2025 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 2025) – auszuzahlen.

Tabelle 4: Ermittlung der Anzahl virtueller Aktien aus dem Aktien-Deferral 2025

	Ausgangswert Aktien-Deferral (50 % des Jahresbonus)	Ø XETRA-Schlusskurse	Anzahl virtuelle Aktien
Groebler	223.658 €	36,06533 €	6.201,454
Dietze	117.929 €	36,06533 €	3.269,858
Potrafki	117.929 €	36,06533 €	3.269,858

AUSBLICK AUF DIE LEISTUNGSZIELE FÜR DIE BEMESSUNG DES JAHRESBONUS FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2026:

Für das finanzielle Leistungsziel „EBT“ entsprechen Zielvorgabe und Beurteilungsmaßstab denjenigen für das Geschäftsjahr 2025. 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 2025 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 2025 beträgt die Zielerreichung 0 %. Die Beurteilung der Zielerreichung erfolgt unter Berücksichtigung der eigenen Beschäftigten sowie der eingesetzten Leiharbeitnehmer.
- / Kriterium 2 – Mitarbeitergespräche (15 %-Punkte): Im Geschäftsjahr 2026 ist ein Konzept zur konzernweiten Etablierung regelmäßiger und strukturierter Mitarbeitergespräche zu entwickeln und konzernweit auszurollen. Gegenstand der Gespräche soll nicht nur die Leistungsbeurteilung durch den Vorgesetzten, sondern vielmehr die gemeinsame Erörterung von Entwicklungsperspektiven und Qualifizierungsbedarfen sowie die Ermöglichung eines Feedbacks gegenüber der Führungskraft sein. In dem Konzept sollen Schwerpunkte definiert werden, mit denen die aktuellen Herausforderungen des Unternehmens sowie die Sicherheit des Betriebs thematisiert werden. Sofern mit 80 % der Stammbeschäftigten im Geschäftsjahr 2026 ein strukturiertes Mitarbeitergespräch geführt wurde, beträgt der Zielerreichungsgrad 100 %, bei einem Gesprächsanteil von 40 % beträgt der Zielerreichungsgrad 50 % und bei einem Gesprächsanteil von 95 % oder mehr beträgt der Zielerreichungsgrad 150 %. Zielerreichungsgrade zwischen dem Mindest- und Zielwert bzw. dem Ziel- und Maximalwert werden jeweils linear interpoliert. Bei einem Gesprächsanteil von weniger als 40 % beträgt der Zielerreichungsgrad 0 %.

PERFORMANCE CASH AWARD

Der Performance Cash Award 2025 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 2025 bis 2028 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 „Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen“, das der Aufsichtsrat zu Beginn des Geschäftsjahres für alle Vorstandsmitglieder gleich festgelegt hat.

BERECHNUNG DES AUSZAHLUNGSFAKTORS ZUM PERFORMANCE CASH AWARD 2025

ROCE-Ziel:

Für die Zielerreichung der operativen Verzinsung des eingesetzten Kapitals (ROCE-Ziel) in der Performance-Periode 2025 bis 2028 hatte der Aufsichtsrat zu Beginn des Geschäftsjahres 2025 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. Zur Feststellung des Auszahlungsfaktors werden – wie im Vergütungssystem vorgesehen – am Ende der Performance-Periode, also nach Ablauf des Geschäftsjahres 2028, die Zielerreichung ermittelt und der Auszahlungsfaktor festgestellt.

Stakeholder-Ziel:

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.

Die Auszahlung des Performance Cash Award 2025 erfolgt nach Ablauf der Performance-Periode 2025 bis 2028 in bar.

AUSBLICK AUF DIE LEISTUNGSZIELE FÜR DIE BEMESSUNG DES PERFORMANCE CASH AWARDS FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2026:

Für das mit 70 % gewichtete finanzielle Leistungsziel „ROCE“ hat der Aufsichtsrat für die Performance-Periode 2026 bis 2029 bei einem durchschnittlich budgetierten ROCE von 5,7 % als Abweichung vom

Budgetwert einen Zielwert von +0,3 %-Punkten, einen Mindestwert von -1,5 %-Punkten und einen Maximalwert von +2,0 %-Punkten festgelegt.

Als Stakeholder-Ziel wurde das Nachhaltigkeitsziel „Konzernweite Innovationsoffensive“ vorgegeben. Hierzu soll der Vorstand ein Eckpunktekonzept zur Gestaltung betrieblicher Ideenmanagementsysteme entwickeln und konzernweit ausrollen. Die Beurteilung der Zielerreichung erfolgt im ersten Performancejahr in Abhängigkeit des Anteils der Konzerngesellschaften mit mehr als 100 Stammbeschäftigten, die im Jahr 2026 ein Ideenmanagementsystem gemäß Eckpunktekonzept implementiert haben. In den Performancejahren 2027 bis 2029 erfolgt die Zielerreichung dann in Abhängigkeit von der prozentualen Erhöhung der Anzahl eingereicherter Innovationsideen im Vergleich zum Ausgangsjahr 2026. Für eine 100 %-ige Zielerreichung soll sich die Anzahl der generierten Innovationen ausgehend von 2026 in den Folgejahren um jeweils 10 %-Punkte gegenüber dem Vorjahreszielwert erhöhen.

ERLÄUTERUNGEN ZUR MEHRJÄHRIGEN VARIABLEN VERGÜTUNG DES GESCHÄFTSJAHRES 2022

Zum Ende des Geschäftsjahres 2025 endeten die Sperrfrist bzw. die Performance Periode der mehrjährigen variablen Vergütungen, die dem Vorstand im Geschäftsjahr 2022 gewährt wurden. Die entsprechenden Auszahlungsbeträge sind in der gewährten und geschuldeten Vergütung für das Geschäftsjahr 2025 (vgl. Tabelle 1) berücksichtigt.

AKTIEN-DEFERRAL 2022

Die Ermittlung der Auszahlungsbeträge aus dem Aktien-Deferral 2022 ist in Tabelle 5 dargestellt. Die jedem Vorstandsmitglied aus dem individuellen Jahresbonus 2022 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 2022

	Ausgangswert Aktien-Deferral	Startaktienkurs	Anzahl virtuelle Aktien	Endaktienkurs	Dividendenzahlungen während Sperrfrist	Auszahlungsbetrag Aktien-Deferral
Groebler	712.500 €	28,41067 €	25.078,606	36,06533 €	1,65 €	945.848 €
Becker	435.000 €	28,41067 €	15.311,149	36,06533 €	1,65 €	577.465 €
Kieckbusch	435.000 €	28,41067 €	15.311,149	36,06533 €	1,65 €	577.465 €

PERFORMANCE CASH AWARD 2022

Der Performance Cash Award 2022 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 2022 bis 2025 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 2022 für alle Vorstandsmitglieder gleich festgelegt hat.

ROCE-Ziel:

Für die Zielerreichung der operativen Verzinsung des eingesetzten Kapitals (ROCE-Ziel) in der Performance-Periode 2022 bis 2025 hatte der Aufsichtsrat zu Beginn des Geschäftsjahres 2022 bei einem durchschnittlich für die Performance-Periode budgetierten ROCE von 9,8 % 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 2022 bis 2025 beträgt 5,8 % (2022: +20,1 %, 2023: +5,6 %, 2024: -3,4 %, 2025: +0,7 %), die Abweichung zwischen durchschnittlich erzieltem und budgetiertem ROCE damit -4,0 %-Punkte und der Auszahlungsfaktor für das ROCE-Ziel demnach 0 %.

Stakeholder-Ziele:

Als nicht-finanzielles Ziel für die Performance-Periode 2022-2025 hatte der Aufsichtsrat die Stakeholderaufgabe „Nachhaltigkeit“ festgelegt. Dafür sollte der Vorstand im ersten Performancejahr

2022 den CO₂-Fußabdruck des Salzgitter-Konzerns ermitteln und dem Aufsichtsrat insgesamt 10 ambitionierte Maßnahmen zur nachhaltigen Reduzierung der CO₂-Emissionen vorlegen, die in den Jahren 2023 bis 2025 sukzessive umgesetzt werden sollten. Die Beurteilung der Zielerreichung erfolgt nach Abschluss der Performance Periode in Abhängigkeit von der Anzahl der im Jahr 2022 vorgelegten Maßnahmen zur CO₂-Einsparung sowie der Geschwindigkeit, mit der die Maßnahmen in den Jahren 2023 bis 2025 umgesetzt wurden. Im Performancejahr 2022 wurden dem Aufsichtsrat insgesamt 15 Maßnahmen vorgelegt, so dass unter Zugrundelegung der Beurteilungskriterien für das erste Performancejahr 2022 eine Zielerreichung von 200 % festgestellt werden konnte. In den Folgejahren 2023 bis 2025 wurden dann zunächst fünf (2023), neun (2024) bzw. 14 (2025) Maßnahmen umgesetzt, so dass bei Anwendung der festgelegten Beurteilungskriterien für die Performancejahre 2023 und 2024 jeweils Zielerreichungen von 200% und für das Performancejahr 2025 eine Zielerreichung von 180 % festzustellen war. Der Auszahlungsfaktor für das Stakeholder- bzw. Nachhaltigkeitsziel des Performance Cash Award 2022 beträgt demnach 195 %.

Die sich hieraus ergebenden individuellen Auszahlungsbeträge für den Performance Cash Award 2022 sind in Tabelle 6 dargestellt.

Tabelle 6: Ermittlung des Performance Cash Award 2022

	Zielwert	Auszahlungsfaktor ROCE-Ziel (70 % Gewichtung)	Auszahlungsfaktor nicht-finanzielle Ziele (30 % Gewichtung)	Performance Cash Award
Groebler	380.000 €	0 %	195 %	222.300 €
Becker	232.000 €	0 %	195 %	135.720 €
Kieckbusch	232.000 €	0 %	195 %	135.720 €

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 2028 berichtet werden.

Für das Geschäftsjahr 2022 sind auch unter Berücksichtigung der mittlerweile feststehenden Auszahlungsbeträge aus den mehrjährigen variablen Vergütungselementen die für das Geschäftsjahr 2022 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 2022 (inklusive der im Geschäftsjahr 2025 gewährten und geschuldeten mehrjährigen variablen Vergütung)

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	Michael Kieckbusch Personalvorstand 20.02.2013 bis 31.12.2024
Festvergütung		1.140	771	651
Nebenleistungen		31	25	45
Summe Festvergütung		1.171	796	696
Einjährige variable Vergütung	Jahresbonus (50 % Cash-Anteil)	713	435	435
Mehrjährige variable Vergütung	Aktien-Deferral	946	577	577
	Performance Cash Award	222	136	136
Summe variable Vergütung		1.881	1.148	1.148
Sondervergütung		-	-	-
Versorgungsaufwand ¹		253	391	434
Gesamtvergütung		3.304	2.336	2.279
Maximalvergütung		5.100	2.900	2.900

¹ Dienstzeitaufwand gem. IAS 19

Den einzelnen Vorstandsmitgliedern sind weder im Geschäftsjahr 2025 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 €		Versorgungsbeitrag	Garantierte Kapitalleistung bei Eintritt des Pensionsfalls	Zeitwert des Fondsvermögens	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	2025	400.000	1.722.599	1.971.956	318.324	222.276	1.478.521	1.214.866
	2024	400.000	1.309.504	1.450.537	367.923	321.039	1.160.197	992.590
Dietze, Ordentliches Vorstandsmitglied 01.09.2024 bis 31.12.2024, Personalvorständin seit 01.01.2025	2025	210.000	280.700	287.372	154.094	118.386	283.981	235.562
	2024	70.000	70.000	70.000	129.887	117.176	129.887	117.176
Potrafki, Ordentliches Vorstandsmitglied 01.02.2024 bis 31.03.2024, Finanzvorständin seit 01.04.2024	2025	210.000	404.135	419.941	158.236	121.247	375.445	311.605
	2024	192.213	192.213	192.213	217.209	190.358	217.209	190.358

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

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 2022 gewährt.

Tabelle 9: Gewährte und geschuldete Vergütung der früheren Mitglieder des Vorstandes im Geschäftsjahr 2025 gem. § 162 AktG

	Burkhard Becker Finanzvorstand 01.02.2011 bis 31.03.2024		Prof. Dr.-Ing. Heinz-Jörg Fuhrmann Finanzvorstand 01.10.1996 bis 31.01.2011, Vorstandsvorsitzender 01.02.2011 bis 30.06.2021		Michael Kieckbusch Personalvorstand 20.02.2013 bis 31.12.2024	
	in €	in %	in €	in %	in €	in %
Aktien-Deferral 2022	577.465	54 %	-	0 %	577.465	56 %
Performance Cash Award 2022	135.720	13 %	-	0 %	135.720	13 %
Pensionszahlungen	356.075	33 %	862.405	100 %	326.052	31 %
Aufsichtsratsvergütungen	-	0 %	-	0 %	-	0 %
Gesamtvergütung	1.069.260	100 %	862.405	100 %	1.039.238	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 nach geänderter Beschlussfassung durch die Hauptversammlung vom 22. Mai 2025 jedes Mitglied für Ausschusstätigkeiten 5.000 €, jeder Ausschussvorsitzende 10.000 €, jedes Mitglied des Prüfungsausschusses 15.000 € (Vorjahr: 10.000 €) sowie der Vorsitzende des Prüfungsausschusses 40.000 € (Vorjahr: 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 2025

		Festvergütung		Vergütung für Ausschusstätigkeit		Sitzungsgeld		Jahresbezug
		in €	in %	in €	in %	in €	in %	Gesamtvergütung in €
Heinz-Gerhard Wente	2025	150.000	92 %	0	0 %	12.500	8 %	162.500
(Vorsitzender)	2024	180.000	97 %	0	0 %	6.000	3 %	186.000
Prof. Dr. Hans-Jürgen Urban	2025	120.000	90 %	0	0 %	13.000	10 %	133.000
(stellvertretender Vorsitzender)	2024	120.000	95 %	0	0 %	6.000	5 %	126.000
Konrad Ackermann	2025	60.000	72 %	10.000	12 %	13.000	16 %	83.000
	2024	60.000	79 %	10.000	13 %	6.000	8 %	76.000
Manuel Bloemers	2025	60.000	71 %	18.068	21 %	7.000	8 %	85.068
	2024	60.000	75 %	15.000	19 %	5.000	6 %	80.000
Ulrike Brouzi	2025	60.000	76 %	7.500	9 %	11.500	15 %	79.000
	2024	60.000	95 %	417	1 %	3.000	5 %	63.417
Hasan Cakir	2025	60.000	73 %	10.000	12 %	12.000	15 %	82.000
	2024	60.000	79 %	10.000	13 %	6.000	8 %	76.000
Burkhard Dahmen	2025	15.000	97 %	0	0 %	500	3 %	15.500
(seit 10.10.2025)	2024	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0
Dr. Bernd Drouven	2025	60.000	87 %	5.000	7 %	4.000	6 %	69.000
	2024	60.000	88 %	5.000	7 %	3.000	4 %	68.000
Marco Gasse	2025	60.000	96 %	0	0 %	2.500	4 %	62.500
	2024	60.000	96 %	0	0 %	2.500	4 %	62.500
Gabriele Handke	2025	60.000	96 %	0	0 %	2.500	4 %	62.500
	2024	60.000	96 %	0	0 %	2.500	4 %	62.500
Karin Hardekopf	2025	60.000	76 %	13.068	17 %	5.500	7 %	78.568
	2024	60.000	80 %	10.000	13 %	5.000	7 %	75.000
Gerald Heere	2025	60.000	71 %	10.000	12 %	14.000	17 %	84.000
	2024	60.000	82 %	10.000	14 %	3.500	5 %	73.500

								Jahresbezug	
		Festvergütung		Vergütung für Ausschusstätigkeit		Sitzungsgeld		Gesamtvergütung	
		in €	in %	in €	in %	in €	in %	in €	
Frank Klingebiel	2025	60.000	96 %	0	0 %	2.500	4 %	62.500	
	2024	60.000	96 %	0	0 %	2.500	4 %	62.500	
Prof. Dr. Susanne Knorre	2025	60.000	96 %	0	0 %	2.500	4 %	62.500	
	2024	60.000	96 %	0	0 %	2.500	4 %	62.500	
Heinz Kreuzer	2025	60.000	96 %	0	0 %	2.500	4 %	62.500	
	2024	60.000	96 %	0	0 %	2.500	4 %	62.500	
Dirk Markowski	2025	60.000	96 %	0	0 %	2.500	4 %	62.500	
	2024	60.000	96 %	0	0 %	2.500	4 %	62.500	
Klaus Papenburg	2025	60.000	71 %	10.000	12 %	14.000	17 %	84.000	
	2024	60.000	80 %	10.000	13 %	5.000	7 %	75.000	
Anja Piel	2025	60.000	97 %	0	0 %	2.000	3 %	62.000	
	2024	60.000	96 %	0	0 %	2.500	4 %	62.500	
Prof. Dr. Joachim Schindler	2025	60.000	54 %	41.137	37 %	10.500	9 %	111.637	
	2024	60.000	62 %	30.417	32 %	6.000	6 %	96.417	
Christine Seemann	2025	60.000	76 %	13.068	17 %	5.500	7 %	78.568	
	2024	60.000	80 %	10.000	13 %	5.000	7 %	75.000	
Clemens Spiller	2025	60.000	96 %	0	0 %	2.500	4 %	62.500	
	2024	60.000	96 %	0	0 %	2.500	4 %	62.500	
Dr. Susanna Zapreva-Hennerbichler	2025	60.000	96 %	0	0 %	2.500	4 %	62.500	
	2024	60.000	97 %	0	0 %	2.000	3 %	62.000	
Insgesamt	2025	1.425.000		137.842		145.000		1.707.842	
	2024	1.440.000		110.834		81.500		1.632.334	

Die in 2025 gegenüber dem Vorjahr eingetretene Erhöhung der Aufsichtsratsvergütungen ist im Wesentlichen auf zusätzliche Sitzungsgelder im Zusammenhang mit dem vorübergehend gebildeten Übernahme- sowie dem Nominierungsausschuss zurückzuführen. Nähere Erläuterungen hierzu finden sich im Bericht des Aufsichtsrates im Geschäftsbericht 2025.

Darüber hinaus erhielten folgende Aufsichtsratsmitglieder Vergütungen für Aufsichtsratsmandate bei Tochterunternehmen:

Tabelle 11: Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrates im Geschäftsjahr 2025 bei Tochtergesellschaften

		Jahresbezug						
		Festvergütung		Vergütung für Ausschusstätigkeit		Sitzungsgeld		Gesamtvergütung
		in €	in %	in €	in %	in €	in %	in €
Konrad Ackermann (KHS)	2025	10.000	93 %	0	0 %	750	7 %	10.750
	2024	10.000	91 %	0	0 %	1.000	9 %	11.000
Hasan Cakir (SZFG)	2025	8.000	95 %	0	0 %	400	5 %	8.400
	2024	8.000	95 %	0	0 %	400	5 %	8.400
Marko Gasse (MPTDE)	2025	5.000	96 %	0	0 %	200	4 %	5.200
	2024	5.000	94 %	0	0 %	300	6 %	5.300
Gabriele Handke (PTG)	2025	5.000	93 %	0	0 %	400	7 %	5.400
	2024	5.000	94 %	0	0 %	300	6 %	5.300
Dirk Markowski (MPTDE)	2025	5.000	94 %	0	0 %	300	6 %	5.300
	2024	5.000	94 %	0	0 %	300	6 %	5.300
Insgesamt	2025	33.000		0		2.050		35.050
	2024	33.000		0		2.300		35.300

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)

	2025	2024	2023	2022	2021
Gegenwärtige Mitglieder des Vorstandes					
Groebler	19 %	73 %	- 29 %	31 %	(Beginn 2021)
Dietze	193 %	(Beginn 2024)	-	-	-
Potrafki	7 %	(Beginn 2024)	-	-	-
Frühere Mitglieder des Vorstandes					
Becker	-50 %	43 %	-8 %	55 %	37 %
Prof. Dr.-Ing. Fuhrmann	-44 %	-20 %	27 %	- 16 %	27 %
Kieckbusch	-31 %	7 %	-9 %	51 %	29 %
Ertragsentwicklung					
Jahresergebnis SZAG (HGB)	16 %	-56 %	-62 %	23 %	(Turnaround 2021)
Ergebnis vor Steuern (EBT) Salzgitter-Konzern (IFRS)	91 %	-224 %	-81 %	76 %	(Turnaround 2021)
Arbeitnehmer					
Stammbeschäftigte Inland	- 1 %	5 %	-2 %	6 %	12 %


Der erneute Anstieg der Herrn Groebler im Geschäftsjahr 2025 gewährten und geschuldeten Vergütung ist im Wesentlichen auf die gegenüber dem Vorjahr gestiegene Auszahlung aus der mehrjährigen variablen Vergütung zurückzuführen. Dagegen sind die in Tabelle 12 ausgewiesenen Vergütungssteigerungen für Frau Dietze und Frau Potrafki dadurch zu erklären, dass im Vorjahr nur ein zeitanteiliger Vergütungsanspruch bestanden hat. Der Rückgang der durchschnittlichen Arbeitnehmervergütung des Geschäftsjahres 2025 gegenüber dem Geschäftsjahr 2024 ist im Wesentlichen auf den Entfall restrukturierungsbedingter Sonderaufwendungen zurückzuführen, die 2024 noch vergütungserhöhend wirkten.

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

	2025	2024	2023	2022	2021
Gegenwärtige Mitglieder des Aufsichtsrates					
Prof. Dr. Hans-Jürgen Urban (stellvertretender Vorsitzender)	6 %	-9 %	0 %	1 %	6 %
Konrad Ackermann	8 %	1 %	-6 %	4 %	4 %
Manuel Bloemers (seit 01.07.2021)	6 %	0 %	0 %	113 %	(Beginn 2021)
Ulrike Brouzi	25 %	1 %	-1 %	2 %	6 %
Hasan Cakir	7 %	1 %	0 %	3 %	4 %
Burkhard Dahmen (seit 10.10.2025)	(Beginn 2025)	-	-	-	-
Dr. Bernd Drouven	1 %	-1 %	0 %	1 %	8 %
Marko Gasse (seit 21.02.2023)	0 %	7 %	(Beginn 2023)	-	-
Gabriele Handke	0 %	0 %	-1 %	1 %	6 %
Karin Hardekopf (seit 01.01.2023)	5 %	1 %	(Beginn 2023)	-	-
Gerald Heere (seit 03.01.2023)	14 %	2 %	(Beginn 2023)	-	-
Frank Klingebiel (seit 19.05.2021)	0 %	-1 %	0 %	52 %	(Beginn 2021)
Prof. Dr. Susanne Knorre	0 %	-1 %	0 %	2 %	6 %
Heinz Kreuzer	0 %	-1 %	0 %	2 %	6 %
Dirk Markowski (seit 25.05.2023)	0 %	43 %	(Beginn 2023)	-	-
Klaus Papenburg (seit 01.07.2021)	12 %	0 %	12 %	112 %	(Beginn 2021)
Anja Piel (seit 22.07.2021)	-1 %	-1 %	2 %	97 %	(Beginn 2021)
Prof. Dr. Joachim Schindler	16 %	1 %	0 %	3 %	5 %
Christine Seemann	5 %	-1 %	20 %	2 %	6 %
Clemens Spiller	0 %	-1 %	0 %	2 %	6 %
Dr. Susanna Zapreva-Hennerbichler (seit 25.05.2023)	1 %	48 %	(Beginn 2023)	-	-

	2025	2024	2023	2022	2021
Frühere Mitglieder des Aufsichtsrates					
Annelie Buntenbach (bis 30.06.2021)	-	-	-	-	-48 %
Roland Flach (bis 31.12.2022)	-	-	-	3 %	5 %
Reinhold Hilbers (bis 31.12.2022)	-	-	-	3 %	5 %
Norbert Keller (bis 31.01.2023)	-	-	-92 %	-4 %	8 %
Dr. Dieter Köster (bis 30.06.2021)	-	-	-	-	-47 %
Bernd Lauenroth (bis 30.06.2021)	-	-	-	-	-49 %
Volker Mittelstädt (bis 25.05.2023)	-	-	-60 %	1 %	6 %
Prof. Dr. Dr.-Ing. Birgit Spanner-Ulmer (bis 25.05.2023)	-	-	-60 %	-1 %	7 %
Dr. Werner Tegtmeier (bis 19.05.2021)	-	-	-	-	-56 %
Heinz-Gerhard Wente (Vorsitzender bis 04.10.2025)	-13 %	0 %	0 %	1 %	5 %
Ertragsentwicklung					
Jahresergebnis SZAG (HGB)	16 %	-56 %	-62 %	23 %	(Turnaround 2021)
Ergebnis vor Steuern (EBT) Salzgitter-Konzern (IFRS)	91 %	-224 %	-81 %	76 %	(Turnaround 2021)
Arbeitnehmer					
Stammbeschäftigte Inland	-1 %	5 %	-2 %	6 %	12 %

Salzgitter, 19. März 2026



(Gunnar Groebler)
Vorsitzender des
Vorstandes



(Birgit Potrafki)
Mitglied des Vorstandes
Finanzen



(Ulrike Brouzi)
Vorsitzende
des Aufsichtsrates