

Einladung zur ordentlichen Hauptversammlung

thyssenkrupp AG
31. Januar 2025



thyssenkrupp

Tagesordnung auf einen Blick

1. Vorlage des festgestellten Jahresabschlusses der thyssenkrupp AG und des gebilligten Konzernabschlusses zum 30. September 2024, des zusammengefassten Lageberichts der thyssenkrupp AG und des Konzerns für das Geschäftsjahr 2023/2024, des Berichts des Aufsichtsrats sowie des erläuternden Berichts des Vorstands zu den Angaben nach §§ 289a und 315a Handelsgesetzbuch
2. Beschlussfassung über die Verwendung des Bilanzgewinns
3. Beschlussfassung über die Entlastung der Mitglieder des Vorstands
4. Beschlussfassung über die Entlastung der Mitglieder des Aufsichtsrats
5. Beschlussfassung über die Wahl des Abschlussprüfers, des Konzernabschlussprüfers und des Prüfers für die prüferische Durchsicht unterjähriger Finanzinformationen sowie des Prüfers der Nachhaltigkeitsberichterstattung
6. Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungsberichts
7. Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands
8. Beschlussfassung über die Erneuerung der satzungsgemäßen Ermächtigung zur Ermöglichung virtueller Hauptversammlungen

Angaben nach der Durchführungsverordnung (EU) 2018/1212

A1	Eindeutige Kennung	f4270348-8fa9-4745-bb2e-27b6e8dfae27
A2	Art der Mitteilung	Einladung zur Hauptversammlung
B1	ISIN	DE0007500001
B2	Name des Emittenten	thyssenkrupp AG
C1	Datum der Hauptversammlung	20250131
C2	Uhrzeit der Hauptversammlung	09:00 Uhr (UTC), (10:00 Uhr MEZ)
C3	Art der Hauptversammlung	Ordentliche Hauptversammlung
C4	Ort der Hauptversammlung	http://www.thyssenkrupp.com/de/investoren/hauptversammlung http://www.thyssenkrupp.com/en/investors/annual-general-meeting
C5	Nachweisstichtag (Record Date)	20250109
C6	Uniform Resource Locator (URL)	http://www.thyssenkrupp.com/de/investoren/hauptversammlung http://www.thyssenkrupp.com/en/investors/annual-general-meeting

thyssenkrupp AG, Duisburg und Essen
– ISIN DE0007500001 –

Einladung zur ordentlichen Hauptversammlung

Wir laden Sie ein zur 26. ordentlichen Hauptversammlung der thyssenkrupp AG mit dem Sitz in Duisburg und Essen. Die Hauptversammlung findet statt am Freitag, dem 31. Januar 2025, 10:00 Uhr (mitteleuropäische Zeit – MEZ).

Die Hauptversammlung wird in Form einer virtuellen Hauptversammlung gemäß § 118a Absatz 1 Satz 1 Aktiengesetz (AktG) ohne physische Präsenz der Aktionäre oder ihrer Bevollmächtigten (mit Ausnahme der von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter) am Ort der Hauptversammlung abgehalten.

Die virtuelle Hauptversammlung wird live in Bild und Ton auf der Internetseite der Gesellschaft (www.thyssenkrupp.com/de/investoren/hauptversammlung) und im InvestorPortal übertragen. Die Aktionäre und ihre Bevollmächtigten können ihre Rechte – wie unter Ziffer IV. dieser Einladung im Einzelnen beschrieben – über das InvestorPortal ausüben, das auf der Internetseite der Gesellschaft (www.thyssenkrupp.com/de/investoren/hauptversammlung) zur Verfügung steht.

Ort der Hauptversammlung im Sinne des Aktiengesetzes ist die Hauptverwaltung der thyssenkrupp AG, thyssenkrupp Allee 1, 45143 Essen.

I. Tagesordnung

1. Vorlage des festgestellten Jahresabschlusses der thyssenkrupp AG und des gebilligten Konzernabschlusses zum 30. September 2024, des zusammengefassten Lageberichts der thyssenkrupp AG und des Konzerns für das Geschäftsjahr 2023/2024, des Berichts des Aufsichtsrats sowie des erläuternden Berichts des Vorstands zu den Angaben nach §§ 289a und 315a Handelsgesetzbuch

Der Aufsichtsrat hat den vom Vorstand aufgestellten Jahresabschluss, den Konzernabschluss und den zusammengefassten Lagebericht bereits gebilligt und den Jahres- und Konzernabschluss damit festgestellt. Somit entfällt eine Feststellung durch die Hauptversammlung. Jahresabschluss, Konzernabschluss und zusammengefasster Lagebericht, Bericht des Aufsichtsrats und Bericht des Vorstands mit den Erläuterungen übernahmerechtlicher Angaben sind der Hauptversammlung zugänglich zu machen, ohne dass es nach dem Aktiengesetz zu Tagesordnungspunkt 1 einer Beschlussfassung bedarf. Diese Unterlagen können im Internet unter www.thyssenkrupp.com/de/investoren/hauptversammlung eingesehen werden.

2. Beschlussfassung über die Verwendung des Bilanzgewinns

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, den Bilanzgewinn der thyssenkrupp AG für das Geschäftsjahr 2023/2024 in Höhe von 100.225.775,74 € wie folgt zu verwenden:

Ausschüttung einer Dividende von 0,15 € je dividendenberechtigter Stückaktie:	93.379.761,15 €
Gewinnvortrag:	6.846.014,59 €

Die Dividende ist am dritten auf den Hauptversammlungsbeschluss folgenden Geschäftstag zur Zahlung fällig. Die Auszahlung ist daher für Mittwoch, den 5. Februar 2025 vorgesehen.

3. Beschlussfassung über die Entlastung der Mitglieder des Vorstands

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, die im Geschäftsjahr 2023/2024 amtierenden, nachfolgend genannten Mitglieder des Vorstands für ihre jeweilige Amtszeit in diesem Zeitraum zu entlasten:

- 3.1 Miguel Ángel López Borrego
- 3.2 Oliver Burkhard
- 3.3 Dr. Volkmar Dinstuhl (ab 1. Januar 2024)
- 3.4 Ilse Henne (ab 1. Januar 2024)
- 3.5 Dr. Jens Schulte (ab 1. Juni 2024)
- 3.6 Dr. Klaus Keysberg (bis 31. Mai 2024)

Es ist beabsichtigt, die Hauptversammlung über die Entlastung der Mitglieder des Vorstands im Wege der Einzelentlastung abstimmen zu lassen.

4. Beschlussfassung über die Entlastung der Mitglieder des Aufsichtsrats

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, die im Geschäftsjahr 2023/2024 amtierenden, nachfolgend genannten Mitglieder des Aufsichtsrats für ihre jeweilige Amtszeit in diesem Zeitraum zu entlasten:

- 4.1 Prof. Dr.-Ing. Dr.-Ing E.h. Siegfried Russwurm
- 4.2 Jürgen Kerner
- 4.3 Birgit A. Behrendt
- 4.4 Dr. Patrick Berard
- 4.5 Stefan Erwin Buchner
- 4.6 Dr. Wolfgang Colberg
- 4.7 Prof. Dr. Dr. h.c. Ursula Gather
- 4.8 Angelika Gifford
- 4.9 Dr. Bernhard Günther
- 4.10 Achim Hass
- 4.11 Tanja Jacquemin
- 4.12 Daniela Jansen
- 4.13 Christian Julius
- 4.14 Thorsten Koch
- 4.15 Katrin Krawinkel
- 4.16 Dr. Ingo Luge
- 4.17 Tekin Nasikkol
- 4.18 Dr. Verena Volpert
- 4.19 Ulrich Wilsberg
- 4.20 Kirstin Zeidler

Es ist beabsichtigt, die Hauptversammlung über die Entlastung der Mitglieder des Aufsichtsrats im Wege der Einzelentlastung abstimmen zu lassen.

5. Beschlussfassung über die Wahl des Abschlussprüfers, des Konzernabschlussprüfers und des Prüfers für die prüferische Durchsicht unterjähriger Finanzinformationen sowie des Prüfers der Nachhaltigkeitsberichterstattung

Der Aufsichtsrat schlägt auf Empfehlung seines Prüfungsausschusses vor:

- 5.1 Die KPMG Aktiengesellschaft Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Düsseldorf, wird zum Abschlussprüfer und Konzernabschlussprüfer für das Geschäftsjahr 2024/2025, zum Prüfer für eine etwaige prüferische Durchsicht von Zwischenfinanzberichten für das Geschäftsjahr 2024/2025 sowie zum Prüfer für eine etwaige prüferische Durchsicht von Zwischenfinanzberichten für das Geschäftsjahr 2025/2026, die vor der ordentlichen Hauptversammlung 2026 erstellt werden, gewählt.
- 5.2 Die KPMG Aktiengesellschaft Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Düsseldorf, wird zum Prüfer der Nachhaltigkeitsberichterstattung im Sinne der Richtlinie (EU) 2022/2464 hinsichtlich der Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen (Corporate Sustainability Reporting Directive) für das Geschäftsjahr 2024/2025 gewählt.

Die Corporate Sustainability Reporting Directive verpflichtet die Mitgliedstaaten zur Einführung einer entsprechenden Nachhaltigkeitsberichterstattung. Da zum Zeitpunkt der Einreichung dieser Einberufung zum Bundesanzeiger ein deutsches Umsetzungsgesetz für die Corporate Sustainability Reporting Directive weiter ausstand, wird die Wahl eines Prüfers für die Nachhaltigkeitsberichterstattung vorzuziehend für den Fall vorgeschlagen, dass eine solche Wahl durch die Hauptversammlung erforderlich wird.

Der Prüfungsausschuss hat im Rahmen seiner Empfehlungen zu diesem Tagesordnungspunkt 5 erklärt, dass diese frei von ungebührlicher Einflussnahme durch Dritte sind und ihm jeweils keine die Auswahl beschränkende Klausel im Sinne von Art. 16 Absatz 6 Abschlussprüferverordnung (EU) 537/2014 auferlegt wurde.

6. Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungsberichts

Gemäß § 162 AktG haben Vorstand und Aufsichtsrat einer börsennotierten Aktiengesellschaft jährlich einen Vergütungsbericht über die Vergütung der Organmitglieder zu erstellen. Der entsprechende Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023/2024 wurde durch den Abschlussprüfer der thyssenkrupp AG formell geprüft und mit einem Prüfungsvermerk versehen.

Den Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023/2024 und den Vermerk über dessen Prüfung durch den Abschlussprüfer finden Sie unter Ziffer II. dieser Einladung, im Geschäftsbericht für das Geschäftsjahr 2023/2024 und unter www.thyssenkrupp.com/de/unternehmen/management/corporate-governance/verguetungsbericht.html.

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, den Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023/2024 zu billigen.

7. Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands

Nach § 120a Absatz 1 Satz 1 AktG beschließt die Hauptversammlung einer börsennotierten Gesellschaft mindestens alle vier Jahre sowie bei jeder wesentlichen Änderung über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands. Die Hauptversammlung der thyssenkrupp AG hat zuletzt am 5. Februar 2021 einen solchen Beschluss gefasst, so dass turnusgemäß eine erneute Beschlussfassung erforderlich ist. Der Aufsichtsrat hat vor diesem Hintergrund das bisherige Vergütungssystem unter Berücksichtigung der strategischen Zielsetzungen von thyssenkrupp im Hinblick auf Marktüblichkeit und Wettbewerbsfähigkeit überprüft und teilweise weiterentwickelt. Gestützt auf die Empfehlung des Personalausschusses hat der Aufsichtsrat in seiner Sitzung am 12. September 2024 ein weiterentwickeltes Vergütungssystem verabschiedet, das mit Wirkung ab dem 1. Oktober 2024 Anwendung findet.

Das bisherige Vergütungssystem hat sich grundsätzlich bewährt und soll daher weitestgehend beibehalten werden, weshalb grundlegende Anpassungen nicht erforderlich waren. Abgesehen von einigen primär redaktionellen Anpassungen wird den Mitgliedern des Vorstands nun die Möglichkeit eingeräumt, sich im Zusammenhang mit der Aktienerwerbs- und Haltepflicht statt bisher einmalig bei Eintritt in das Aktienerwerbsprogramm nunmehr während dessen gesamter Laufzeit für einen höheren jährlichen Investitionsbetrag zu entscheiden sowie vorhandene, privat erworbene Bestandsaktien einzubringen.

Das überprüfte und weiterentwickelte Vergütungssystem wird unter Ziffer III. „Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands“ beschrieben und ist darüber hinaus im Internet unter <http://www.thyssenkrupp.com/de/investoren/hauptversammlung> zugänglich.

Der Aufsichtsrat schlägt, gestützt auf die Empfehlung seines Personalausschusses, vor, das vom Aufsichtsrat mit Wirkung zum 1. Oktober 2024 beschlossene und unter Ziffer III. dargestellte Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder zu billigen.

8. Beschlussfassung über die Erneuerung der satzungsgemäßen Ermächtigung zur Ermöglichung virtueller Hauptversammlungen

Nach § 118a Absatz 1 Satz 1 AktG kann die Satzung den Vorstand dazu ermächtigen vorzusehen, Hauptversammlungen virtuell abzuhalten. Eine solche Satzungsregelung darf nach § 118a Absatz 5 Nr. 2 AktG längstens auf fünf Jahre nach Eintragung der Satzungsänderung befristet sein.

Die Hauptversammlung am 3. Februar 2023 hat erstmals eine entsprechende Satzungsänderung beschlossen und eine Ermächtigung des Vorstands nach § 118a Absatz 1 Satz 1 AktG in § 17 Absatz 6 der Satzung der Gesellschaft aufgenommen. Diese Ermächtigung ist auf Hauptversammlungen beschränkt, die innerhalb von zwei Jahren nach Eintragung der Satzungsregelung in das Handelsregister stattfinden. Die Eintragung in das Handelsregister des Amtsgerichts Duisburg erfolgte am 24. Februar 2023 und in das Handelsregister des Amtsgerichts Essen am 2. März 2023, so dass sich der Vorstand basierend auf dieser Ermächtigung letztmalig für die auf den 31. Januar 2025 einberufene Hauptversammlung für die Abhaltung der Hauptversammlung als virtuelle Hauptversammlung entscheiden konnte.

Der Vorstand hält die Erneuerung der Ermächtigung gemäß § 118a Absatz 1 Satz 1 AktG für sinnvoll, um auch zukünftig mit Rücksicht auf die Interessen der Aktionäre über das Format der Hauptversammlung sachgerecht und flexibel entscheiden zu können. Der Vorstand wird dabei seine Entscheidung über die Durchführung einer Hauptversammlung als Präsenzversammlung oder im virtuellen Format stets nach pflichtgemäßem Ermessen anhand aller relevanten sachlichen Kriterien für jede Hauptversammlung erneut treffen. Sofern der Vorstand zukünftig von der vorgeschlagenen Ermächtigung Gebrauch macht und sich für die Abhaltung einer Hauptversammlung als virtuelle Hauptversammlung entscheidet, kommt der Wahrung der Aktionärsrechte eine zentrale Rolle für deren Ausgestaltung und Durchführung zu. Soweit die gesetzlichen Regelungen Beschränkungsmöglichkeiten vorsehen, sollen diese, sofern überhaupt erforderlich und angemessen, nur unter Berücksichtigung der Interessen der Aktionäre angewandt werden, um allen Aktionären die Wahrnehmung ihrer Rechte in geeigneter Weise zu ermöglichen.

Die vorgeschlagene Ermächtigung schöpft erneut die nach § 118a Absatz 5 Nr. 2 AktG mögliche maximale Laufzeit der Satzungs Ermächtigung von fünf Jahren nicht voll aus. Stattdessen wird vorgeschlagen, die Ermächtigung wieder auf zwei Jahre nach deren Eintragung in das Handelsregister zu befristen.

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen daher vor, folgenden Beschluss zu fassen:

§ 17 Absatz 6 Satz 1 der Satzung der Gesellschaft wird unter gleichzeitiger Aufhebung des bisherigen Absatzes 6 Satz 1 wie folgt gefasst:

„(6) Der Vorstand ist ermächtigt, vorzusehen, dass Hauptversammlungen, die innerhalb von zwei Jahren nach Eintragung dieser Satzungsregelung in das Handelsregister stattfinden, ohne physische Präsenz der Aktionäre oder ihrer Bevollmächtigten am Ort der Hauptversammlung abgehalten werden (virtuelle Hauptversammlung).“

Im Übrigen bleibt § 17 Absatz 6 der Satzung unverändert.

II. Vergütungsbericht (Tagesordnungspunkt 6)

Im nachfolgenden Vergütungsbericht nach § 162 Aktiengesetz (AktG) werden die Vergütungen der gegenwärtigen und der früheren Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der thyssenkrupp AG im Geschäftsjahr 2023 / 2024 dargestellt und erläutert.

Um die Einordnung der Angaben in diesem Bericht zu erleichtern und das Verständnis zu fördern, werden im Folgenden auch die im Geschäftsjahr 2023 / 2024 geltenden Vergütungssysteme für den Vorstand und den Aufsichtsrat in ihren Grundzügen dargestellt. Ausführliche Informationen dazu finden sich auf der Website der Gesellschaft.

Rückblick auf das Vergütungsjahr 2023 / 2024

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

Den nach den Anforderungen des § 162 AktG erstellten Vergütungsbericht über die den gegenwärtigen und früheren Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats der thyssenkrupp AG im vorangegangenen Geschäftsjahr 2022 / 2023 gewährte und geschuldete Vergütung hat die Hauptversammlung am 2. Februar 2024 mit einer Mehrheit von 92,10% des vertretenen Kapitals gemäß § 120a Abs. 4 AktG gebilligt. Vorstand und Aufsichtsrat sehen dieses Votum als Bestätigung des seit dem Vergütungsbericht 2020 / 2021 angewandten Formats welches daher auch für den vorliegenden Vergütungsbericht 2023 / 2024 grundsätzlich beibehalten wird.

Anwendung des Vorstandsvergütungssystems im Geschäftsjahr 2023 / 2024

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

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

Die Angemessenheit der Vergütung wurde zuletzt im August 2024 unter Hinzuziehung eines unabhängigen externen Vergütungsexperten überprüft. Dabei wurde die Vergütung der thyssenkrupp Vorstandsmitglieder denen der Unternehmen des DAX und MDAX unter Berücksichtigung der Grö-

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

Die Angemessenheitsüberprüfung im August 2024 beinhaltete auch die Betrachtung der Vorstandsvergütung in Relation zu den Vergütungsstrukturen innerhalb des Konzerns. Dabei wurde die Entwicklung der Vorstandsvergütung mit der Vergütung des oberen Führungskreises (definiert als die beiden Managementebenen unterhalb des Vorstands) und der Vergütung der Belegschaft insgesamt (definiert als Durchschnittsvergütung der Vollzeitbeschäftigten des Konzerns in Deutschland) verglichen. Dabei hat der Personalausschuss keine Anhaltspunkte für eine unangemessene Entwicklung und kein Erfordernis einer Anpassung festgestellt.

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

Ferner hat der Aufsichtsrat in seiner Sitzung am 13. September 2023 die Leistungskriterien in Bezug auf die erfolgsabhängigen, variablen Vergütungsbestandteile der Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2023/2024 festgelegt, sofern sich diese nicht bereits direkt aus dem geltenden Vergütungssystem ergaben. Diese Leistungskriterien galten gleichermaßen auch für die im Laufe des Geschäftsjahres neu in den Vorstand eingetretenen Mitglieder Dr. Volkmar Dinstuhl, Ilse Henne und Dr. Jens Schulte.

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

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

Vorstandspersonalien im Geschäftsjahr 2023 / 2024

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

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

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

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

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

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

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

Anwendung des Vergütungssystems für den Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2023/2024

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

Die Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2023/2024

Überblick über die Ausgestaltung des Vergütungssystems des Vorstands

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

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

In der folgenden Tabelle werden die grundlegenden Bestandteile des Vergütungssystems und deren Ausgestaltung dargestellt. Diese Bestandteile und ihre konkrete Anwendung im Geschäftsjahr 2023/2024 werden im Folgenden im Detail erläutert.

Gesamtübersicht Vergütungsbestandteile

VERGÜTUNGSBESTANDTEIL	
	Bemessungsgrundlage/Parameter
Erfolgsunabhängige Vergütung	
Festvergütung	Die Festvergütung der Vorstandsmitglieder wird monatlich anteilig als Gehalt gezahlt
Nebenleistungen	Dienstwagen, Sicherheitsleistungen, Versicherungsprämien und Vorsorgeuntersuchungen als Regelleistung; weitere einmalige oder zeitlich begrenzte (Übergangs-)Leistungen bei Neueintritten mit ausdrücklichem Beschluss des Aufsichtsrats möglich
Versorgungsentgelt / betriebliche Altersversorgung	Seit dem 1. Oktober 2019 neu bestellte Vorstandsmitglieder erhalten anstatt der Zusage einer betrieblichen Altersversorgung ein jährlich in bar auszuzahlendes Versorgungsentgelt zur Eigenvorsorge; Besitzstandswahrung für Altzusagen
Erfolgsabhängige Vergütung	
Short-Term Incentive (STI)	Zielbonusmodell Basis für die Zielerreichung: <ul style="list-style-type: none"> • 70 % finanzielle Leistungskriterien des Konzerns: 35 % Jahresüberschuss, 35 % Free Cashflow vor M&A • 30 % individuelle Leistung (operative und strategische Ziele im Zusammenhang mit der Transformation von thyssenkrupp) Aufsichtsrat legt Ziele für die finanziellen Leistungskriterien und Kriterien der individuellen Leistung pro Geschäftsjahr fest Cap: 200 % des Zielbetrags
Long-Term Incentive (LTI)	Aktienbezogene Langfristvergütung Laufzeit: 4 Jahre Basis für die Zielerreichung: <ul style="list-style-type: none"> • 30 % Relativer Total Shareholder Return (TSR) • 40 % ROCE • 30 % nichtfinanzielle Nachhaltigkeitsziele Aufsichtsrat legt Ziel- und Schwellenwerte für die finanziellen Leistungskriterien und die Nachhaltigkeitsziele vor Ausgabe der jeweils neuen Tranche fest Cap: 200 % des Zielbetrags
Sonstige Vergütungsregelungen	
Share Ownership Guidelines (SOG)	Verpflichtung, Aktien der Gesellschaft im Wert eines Jahresfestgehalts (brutto) zu erwerben und zu halten Bis dieser Betrag erreicht ist, müssen Vorstandsmitglieder jährlich mindestens 25 % des Nettobetrags der mit Ablauf des Geschäftsjahres ausgezahlten erfolgsabhängigen Vergütung (STI + LTI) in Aktien der Gesellschaft investieren
Maximalvergütung	Begrenzung der für ein Geschäftsjahr gewährten Gesamtvergütung gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG: <ul style="list-style-type: none"> • Vorstandsvorsitzender: 9,0 Mio € • Ordentliche Vorstandsmitglieder: 4,5 Mio €
Abfindungs-Cap	Abfindungszahlungen von maximal zwei Jahresvergütungen; Vergütung für die Vertragsrestlaufzeit darf nicht überschritten werden
Malus- und Clawback-Regelung	Malus: Bei schwerwiegendem Verstoß gegen geltendes Recht oder interne Richtlinien kann der Aufsichtsrat die variablen Vergütungsbestandteile (STI / LTI) für den jeweiligen Bemessungszeitraum teilweise reduzieren oder vollständig entfallen lassen Clawback: Möglichkeit des Aufsichtsrats, bereits ausgezahlte variable Vergütungen im Falle eines nachträglichen Bekanntwerdens eines Malus-Tatbestands oder eines fehlerhaften Konzernabschlusses (Differenzbetrag) zurückzufordern

Erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile

Festvergütung

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

Nebenleistungen

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

Zudem kann der Aufsichtsrat beispielsweise neu eintretenden Vorstandsmitgliedern Ausgleichszahlungen für Vergütungsansprüche gewähren, die ihnen aufgrund ihres Wechsels zu thyssenkrupp verloren gehen, die Erstattung von Umzugskosten sowie weitere Leistungen für einen begrenzten Zeitraum gewähren, wie beispielsweise die Erstattung von Kosten im Zusammenhang mit einer beruflich bedingten doppelten Haushaltsführung. In diesem Zusammenhang hat die Gesellschaft für Miguel Ángel López Borrego aufgrund der kurzfristigen Übernahme des Vorstandsmandats für die Zeit ab Amtsantritt bis zum 31. Mai 2024 die Kosten einschließlich der hierauf anfallenden Steuern für die Anmietung eines Hotelzimmers im Raum Essen oder Umgebung getragen. Auch für Dr. Jens Schulte übernimmt die Gesellschaft aufgrund der beruflich bedingten doppelten Haushaltsführung übergangsweise und längstens bis zum 31. Mai 2025 in angemessenem Umfang die Kosten für die Anmietung eines Hotelzimmers oder Apartments im Raum Essen oder Umgebung. Ferner erhält Dr. Jens Schulte als Ausgleichszahlung für Vergütungsansprüche gegenüber dem Vorarbeitgeber, die ihm aufgrund des Wechsels zu thyssenkrupp verloren gehen, einen Betrag von insgesamt 1.800.000€ brutto als Sign-on-Bonus; dieser ist in drei Teilbeträgen zu je 600.000€ jeweils mit der Entgeltabrechnung für den Monat September der Jahre 2024, 2025 und 2026 zur Auszahlung fällig.

Versorgungsentgelt und betriebliche Altersversorgung

Wie für alle seit dem 1. Oktober 2019 neu bestellten Vorstandsmitglieder festgelegt, erhalten Miguel Ángel López Borrego, Dr. Volkmar Dinstuhl, Ilse Henne und Dr. Jens Schulte anstelle einer betrieblichen Altersversorgung ein Versorgungsentgelt in Form eines festen jährlichen Geldbetrags zur Eigenvorsorge. Dasselbe galt auch für Dr. Klaus Keysberg, der im Laufe des Geschäftsjahres 2023/2024 aus dem Vorstand ausgeschieden ist. Das Versorgungsentgelt beläuft sich für den Vorstandsvorsitzenden auf 536.000€ und für ein ordentliches Vorstandsmitglied auf 280.000€ pro Kalenderjahr und wird regelmäßig im Dezember ausgezahlt. Dadurch wird den Vorstandsmitgliedern ermöglicht, sich eigenverantwortlich und nach eigenem Ermessen um ihre Altersvorsorge zu kümmern; im Gegenzug entfällt die langfristige finanzielle Belastung für thyssenkrupp bei Bildung von Rückstellungen für die Finanzierung einer betrieblichen Altersversorgung.

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

Als zum 1. Februar 2013 erstmals bestelltes Vorstandsmitglied hat Oliver Burkhard auf Grundlage einer beitragsorientierten Regelung in den Vorjahren Leistungen aus einer betrieblichen Altersversorgung zugesagt bekommen, die ihm ebenfalls lebenslang als Ruhegeld ausgezahlt werden, wenn er das Ruhestandsalter erreicht hat oder dauerhaft arbeitsunfähig ist. Die Höhe des späteren Ruhegelds definiert sich über den Erwerb jährlicher Versorgungsbausteine und wächst damit über die Dauer der Dienstzeit schrittweise an. Das dabei vereinbarte maximale Ruhegeldniveau in Höhe von 350.000€ p.a. wurde im Jahr 2019 erreicht, sodass für den Aufbau dieser Zusage seither keine weiteren Rückstellungen mehr gebildet werden müssen.

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

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

Die Hinterbliebenenversorgung sieht bei den Ruhegeldzusagen eine Zahlung von 60% des Ruhegelds für den Ehe- bzw. Lebenspartner und von 20% für jedes unterhaltsberechtigten Kind vor; sie beträgt insgesamt maximal 100% des regulären Ruhegeldanspruchs.

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

ALTERSVERSORUNGZUSAGEN DER VORSTANDSMITGLIEDER 2023 / 2024¹⁾

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

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

Erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile

Short-Term Incentive (STI) 2023/2024

Funktionsweise

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

Die Auszahlung aus dem STI berechnet sich wie folgt:

BERECHNUNG SHORT-TERM INCENTIVE (JÄHRLICHER BONUS)



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

Beitrag zur langfristigen Entwicklung des Konzerns

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

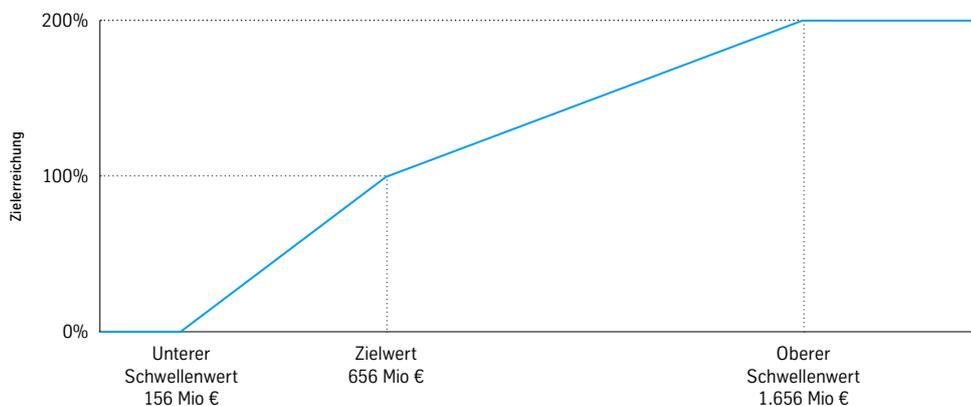
Zusätzlich kann über die Berücksichtigung der individuellen Leistung ein Schwerpunkt auf kollektive und individuelle Transformations- und Turnaround-Ziele gelegt werden, um so einen noch stärkeren Anreiz für den erfolgreichen Umbau von thyssenkrupp zu setzen.

Finanzielle Leistungskriterien

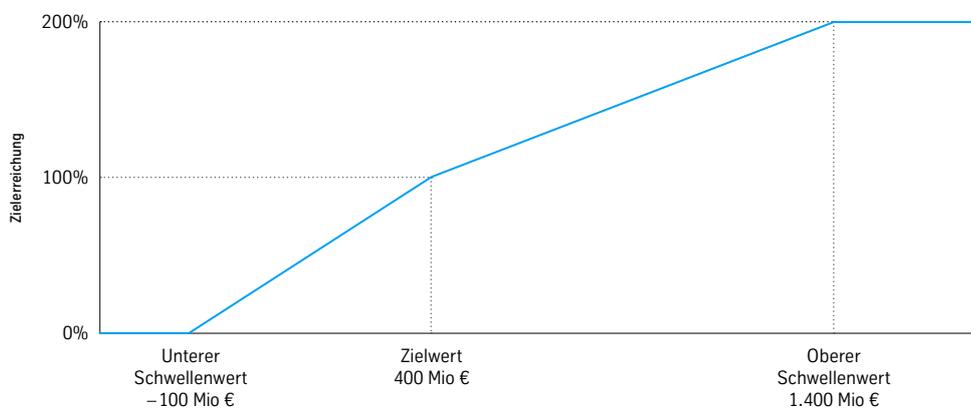
Vor Beginn des Geschäftsjahres hat der Aufsichtsrat die Ziel- und die Schwellenwerte für die beiden finanziellen Leistungskriterien beschlossen. Der Zielwert des jeweiligen finanziellen Leistungskriteriums ist aus der Unternehmensplanung abgeleitet und entspricht einer Zielerreichung von 100 %. Der untere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

Für das Geschäftsjahr 2023/2024 gelten im Hinblick auf die jeweiligen finanziellen Leistungskriterien die im Folgenden dargestellten Zielerreichungskurven.

JAHRESÜBERSCHUSS



FREE CASHFLOW VOR M&A



In Bezug auf die für das Geschäftsjahr 2023/2024 maßgeblichen finanziellen Leistungskriterien hat der Aufsichtsrat nach Abschluss des Geschäftsjahres folgende Zielerreichungen festgestellt:

STI 2023 / 2024 ZIELERREICHUNG HINSICHTLICH DER FINANZIELLEN LEISTUNGSKRITERIEN

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

Individuelle Leistung

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

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

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

Nach Ablauf des Geschäftsjahres hat der Aufsichtsrat auf Grundlage der erzielten Ergebnisse die zugehörige Zielerreichung auf einen Wert von 65,00 % festgelegt, unter Berücksichtigung folgender Aspekte:

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

Zielerreichung STI 2023/2024

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

STI 2023 / 2024 ZUSAMMENFASSUNG

	Zielbetrag (€)	Zielerreichung Jahresüberschuss (Gewichtung: 35 %)	Zielerreichung FCF vor M&A (Gewichtung: 35 %)	Zielerreichung individuelle Leistung (Gewichtung: 30 %)	Gesamtzielerreichung	Auszahlungsbetrag (€)	
Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands	Miguel Ángel López Borrego	1.250.000	0,00 %	41,94 %	65,00 %	34,18 %	427.250
	Oliver Burkhard	680.000	0,00 %	41,94 %	65,00 %	34,18 %	232.424
	Dr. Volkmar Dinstuhl	510.000	0,00 %	41,94 %	65,00 %	34,18 %	174.318
	Ilse Henne	510.000	0,00 %	41,94 %	65,00 %	34,18 %	174.318
	Dr. Jens Schulte	226.667	0,00 %	41,94 %	65,00 %	34,18 %	77.475
Frühere Mitglieder des Vorstands	Dr. Klaus Keysberg	566.667	0,00 %	41,94 %	65,00 %	34,18 %	193.687

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

STI 2023 / 2024 als Teil der im Geschäftsjahr 2023 / 2024 gewährten und geschuldeten Vergütung

Wie schon in den Vergütungsberichten für die Vorjahre seit 2021 / 2022 wird im vorliegenden Bericht beim Ausweis der im Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten Vergütung nach § 162 Abs. 1 AktG in Bezug auf den STI nicht auf die im Berichtsjahr erfolgte Auszahlung für das vorangegangene Geschäftsjahr abgestellt, sondern es wird die Vergütung ausgewiesen, deren zugrunde liegende Tätigkeit im Berichtsjahr vollständig geleistet worden ist. Insofern wird – im Sinne einer periodengerechten Zuordnung – der STI 2023 / 2024 als Teil der im Geschäftsjahr 2023 / 2024 gewährten und geschuldeten Vergütung ausgewiesen, auch wenn die Auszahlung, wie dargestellt, erst im Dezember 2024 und damit im darauffolgenden Geschäftsjahr 2024 / 2025 stattfindet. Diese Darstellungsweise hat das Ziel, die Klarheit und Verständlichkeit des Vergütungsberichts zu fördern und geht einher mit der Marktpraxis bezogen auf § 162 AktG, die sich im Hinblick auf die Auslegung des Begriffs „gewährt und geschuldet“ entwickelt hat.

Ausblick auf die individuellen Ziele für den STI 2024 / 2025

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

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

Long-Term Incentive (LTI) 2023 / 2024

Funktionsweise

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

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

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

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

Zu Beginn jeder Tranche wird den Vorstandsmitgliedern eine bestimmte Anzahl virtueller Aktien zunächst vorläufig zugeteilt. Diese wird ermittelt durch Division des Ausgangswerts (Zielbetrag) durch den durchschnittlichen Kurs der thyssenkrupp Aktie, berechnet als das arithmetische Mittel

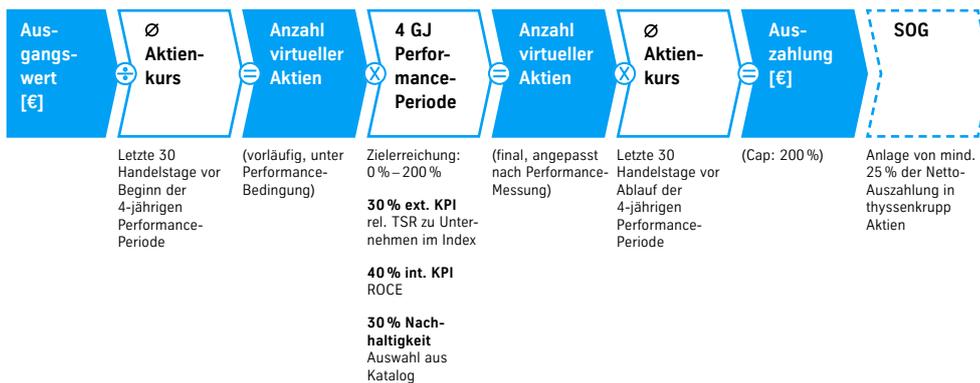
der Schlusskurse an den letzten 30 Börsenhandelstagen vor Beginn des Geschäftsjahres, für das die jeweilige LTI-Tranche begeben wird; dabei wird kaufmännisch auf ganze Stücke auf- oder abgerundet. Die vorläufig zugeteilte Anzahl virtueller Aktien kann somit von Jahr zu Jahr schwanken.

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

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

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

BERECHNUNG LONG-TERM INCENTIVE (LTI)



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

Beitrag zur langfristigen Entwicklung des Konzerns

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

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

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

Zugeweilte virtuelle Aktien für die im Geschäftsjahr 2023 / 2024 aufgelegte LTI-Tranche

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

LTI-TRANCHE 2023 / 2024 – ZUTEILUNG

		LTI-Zielbetrag (€)	Zuteilungskurs (€) ¹⁾	Anzahl vorläufig zugeteilter virtueller Aktien	Zeitwert zum Gewährungszeitpunkt (€) ²⁾	Maximale Anzahl virtueller Aktien (200 % Zielerreichung)
Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands	Miguel Ángel López Borrego	2.000.000	7,03	284.495	1.698.435	568.990
	Oliver Burkhard	1.050.000	7,03	149.360	891.679	298.720
	Dr. Volkmar Dinstuhl	787.500	7,03	112.020	666.519	224.040
	Ilse Henne	787.500	7,03	112.020	666.519	224.040
	Dr. Jens Schulte	350.000	7,03	49.787	224.042	99.574
Frühere Mitglieder des Vorstands	Dr. Klaus Keysberg	875.000	7,03	124.467	743.068	248.934

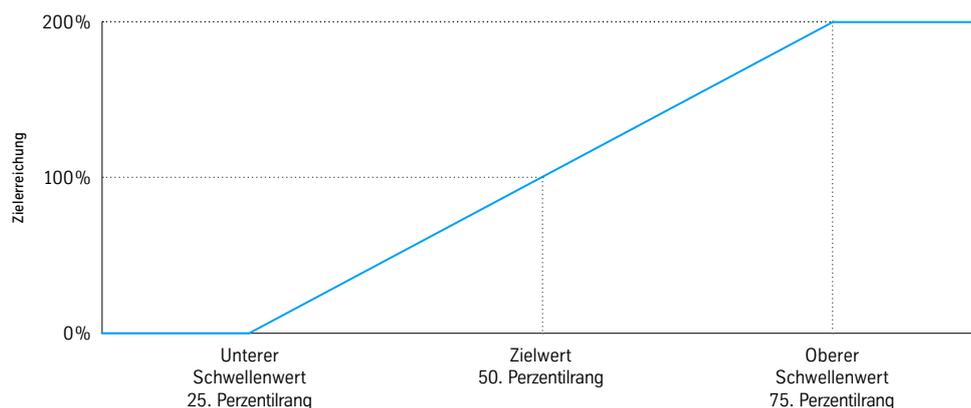
¹⁾ Durchschnittlicher Kurs der thyssenkrupp Aktie, berechnet als das arithmetische Mittel der Schlusskurse an den letzten 30 Börsenhandelstagen des Geschäftsjahres 2022 / 2023.

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

Finanzielle Leistungskriterien für die im Geschäftsjahr 2023 / 2024 aufgelegte LTI-Tranche

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

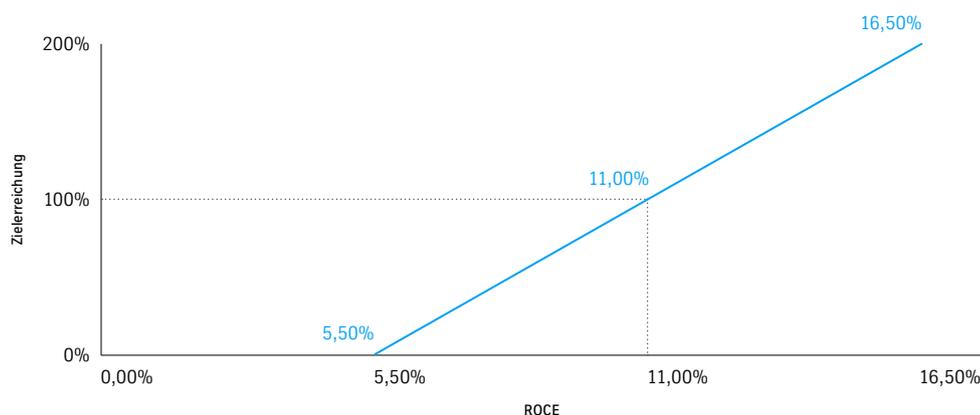
RELATIVER TOTAL SHAREHOLDER RETURN



Bezogen auf den relativen TSR sind die Ziel- und die Schwellenwerte für den Vergleich der Performance von thyssenkrupp mit der TSR-Performance der Unternehmen des STOXX® Europe 600 Basic Resources im geltenden Vergütungssystem bereits fest verankert. Die TSR-Performance berechnet sich pro Geschäftsjahr anhand der Aktienkursentwicklung zuzüglich ausgeschütteter

Dividenden. Für den Start- und den Endwert wird der durchschnittliche Aktienkurs, berechnet als das arithmetische Mittel der Schlusskurse an den letzten 30 Börsenhandelstagen vor Beginn bzw. vor Ende des Geschäftsjahres, herangezogen. Auf dieser Grundlage wird die TSR-Performance aller Unternehmen einschließlich thyssenkrupp in eine Rangfolge gebracht. Die Zielerreichung bestimmt sich sodann aus der Positionierung von thyssenkrupp auf der obenstehenden Zielerreichungskurve, gemessen als Perzentilrang, wobei bei Zwischenwerten auf das jeweils volle Perzentil aufgerundet wird.

RETURN ON CAPITAL EMPLOYED (ROCE)



Den Zielwert und die Schwellenwerte für den ROCE hat der Aufsichtsrat vor Beginn der Zuteilung der Tranche 2023/2024 auf Grundlage der jeweiligen Renditeerwartungen festgelegt. Die Zielerreichung wird für jedes Geschäftsjahr während der vierjährigen Laufzeit im Vergleich zum vor Beginn der Tranche festgelegten Zielwert gemessen und anhand der obenstehenden Zielerreichungskurve festgestellt.

Nachhaltigkeitsziel für die im Geschäftsjahr 2023/2024 aufgelegte LTI-Tranche

Neben den finanziellen Leistungskriterien TSR-Performance und ROCE werden beim LTI zu 30% Nachhaltigkeitsziele berücksichtigt, die in der Regel auch im Rahmen der Unternehmenssteuerung bei thyssenkrupp als sogenannte nichtfinanzielle Ziele (non-financial targets, NFTs) formuliert sind. Dafür hat der Aufsichtsrat vor Ausgabe der im Berichtsjahr aufgelegten LTI-Tranche 2023/2024 das folgende Nachhaltigkeitsziel ausgewählt, das sich insbesondere auf den Themenbereich „Lieferketten“ bezieht:

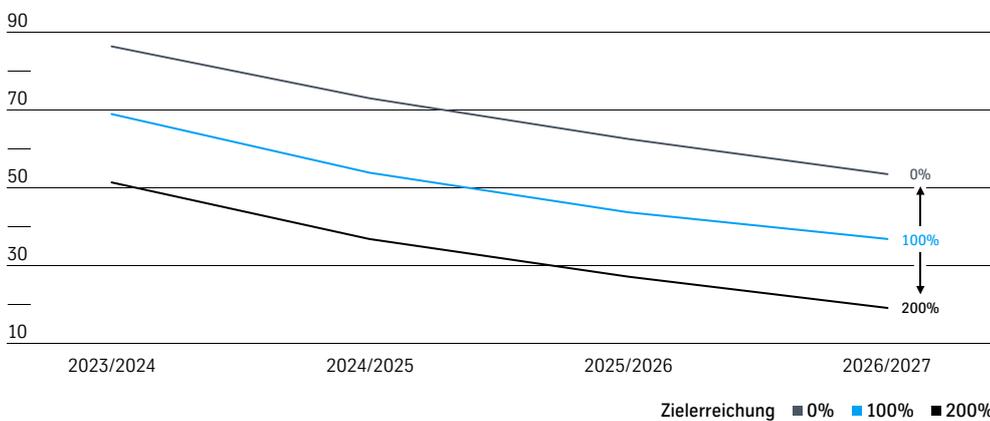
- Erreichung einer High Risk Supplier Reduction (HSR) auf Konzernebene auf 36,4% bis 2026/2027 (Gewichtung: 30%).

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

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

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

ZIEL- UND SCHWELLENWERTE FÜR DIE HIGH RISK SUPPLIER REDUCTION
auf Konzernebene bis 2026/2027



Jahresbezogene Zielerreichungsgrade der Leistungskriterien für die im Geschäftsjahr 2023 / 2024 laufenden LTI-Tranchen

Wie dargestellt, werden die Zielerreichungen der dem LTI zugrunde gelegten Leistungskriterien jahresbezogen ermittelt, wobei eine etwaige Auszahlung jeweils erst nach Ablauf der vierjährigen Performance-Periode fällig ist. Für das Geschäftsjahr 2023 / 2024 hat der Aufsichtsrat folgende Zielerreichungen festgelegt:

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

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

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

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

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

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

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

³⁾ Vormalige Benennung als bilanziell klimaneutraler Stahl

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

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

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

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

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

Auszahlung des LTI 2020 / 2021

Finale Zielerreichung und Auszahlung der LTI-Tranche 2020 / 2021

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

LTI 2020 / 2021: ZIELERREICHUNG DER LEISTUNGSKRITERIEN¹⁾

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

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

Die vorstehend hergeleitete Gesamtzielerreichung wird mit der Anzahl der vorläufig zugeteilten virtuellen Aktien multipliziert, um die Anzahl der endgültig zugeteilten virtuellen Aktien zu berechnen. Der zugehörige Auszahlungsbetrag bestimmt sich dann durch Multiplikation mit dem durchschnittlichen Kurs der thyssenkrupp Aktie, berechnet als das arithmetische Mittel der Schlusskurse an den letzten 30 Börsenhandelstagen des letzten Geschäftsjahres der vierjährigen Laufzeit. Somit ergeben sich die folgenden Beträge, die an die untenstehend aufgeführten gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Vorstands im Dezember 2024 zur Auszahlung kommen:

LTI-TRANCHE 2020 / 2021 - ZUSAMMENFASSUNG

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

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

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

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

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

Wie dargestellt, endete die Performance-Periode der LTI-Tranche 2020/2021 zum 30. September 2024, so dass alle Bedingungen für eine etwaige Auszahlung zu diesem Zeitpunkt erfüllt waren. Insofern wird – im Sinne einer periodengerechten Zuordnung – die Auszahlung aus dem LTI 2020/2021 als Teil der im Geschäftsjahr 2023/2024 gewährten und geschuldeten Vergütung ausgewiesen, auch wenn die Auszahlung erst im Dezember 2024 und damit im darauffolgenden Geschäftsjahr 2024/2025 erfolgt. Diese Darstellungsweise ist analog zum diesbezüglichen Ausweis beim STI; sie hat das Ziel, die Klarheit und Verständlichkeit des Vergütungsberichts zu fördern und geht einher mit der Marktpraxis bezogen auf § 162 AktG, die sich im Hinblick auf die Auslegung des Begriffs „gewährt und geschuldet“ entwickelt hat.

Ausblick auf die Nachhaltigkeitsziele für die LTI-Tranche 2024/2025

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

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

Sonstige Vergütungsregelungen

Aktienhaltevorschriften (Share Ownership Guidelines, SOG)

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

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

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

AKTIENHALTEVORSCHRIFTEN: INVESTITIONEN UND GRAD DER ERFÜLLUNG 2023 / 2024

	Status quo per 30.09.2023			Investition im GJ 2023 / 2024		Status quo per 30.09.2024		
	Anzahl Aktien im Depot	Getätigte Investitionen (€)	in % der Aktien-haltevorschrift	Anzahl Aktien	Angerechneter Wert (€)	Anzahl Aktien im Depot	Getätigte Investitionen (€)	in % der Aktien-haltevorschrift
Miguel Ángel López Borrego ¹⁾	–	–	–	7.499	35.989	7.499	35.989	3
Oliver Burkhard	63.310	574.789	82	13.262	63.647	76.572	638.436	91
Dr. Volkmar Dinstuhl	–	–	–	–	–	–	–	0
Ilse Henne	–	–	–	–	–	–	–	0
Dr. Klaus Keysberg ²⁾	30.342	231.916	33	13.262	63.647	43.604	295.563	42
Dr. Jens Schulte ³⁾	–	–	–	55.000	256.300	55.000	256.300	37

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

²⁾ Die Angabe zum Status quo 2024 von Dr. Klaus Keysberg bezieht sich auf den Zeitpunkt zum Ende des Dienstvertrags zum 31. Juli 2024, mit dem auch die Halteverpflichtung für die im Rahmen der geltenden SOG bisher erworbenen thyssenkrupp Aktien geendet ist.

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

Einhaltung der Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder ist in zweierlei Hinsicht begrenzt. Zum einen sind für die erfolgsabhängigen Bestandteile jeweils Höchstgrenzen festgelegt, die sich im aktuellen Vergütungssystem sowohl für den STI als auch für den LTI auf je 200 % des Zielbetrags belaufen. Diese Höchstgrenzen wurden in Bezug auf die im Geschäftsjahr 2023/2024 gewährten und geschuldeten erfolgsabhängigen Vergütungen in allen Fällen eingehalten, wie den nachfolgenden Tabellen zu entnehmen ist:

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

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

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

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

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

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

Zum anderen hat der Aufsichtsrat gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine Maximalvergütung festgelegt, die den tatsächlich auszuzahlenden Gesamtbetrag der für ein bestimmtes Geschäftsjahr zugesagten Vergütung (bestehend aus Jahresfestvergütung, Versorgungsentgelt bzw. Altersversorgung, Nebenleistungen, Auszahlung aus STI und Auszahlung aus LTI sowie jegliche sonstige Vergütungen) beschränkt. Für Vorstandsvorsitzende beläuft sich die Maximalvergütung auf 9,0 Mio €, für die ordentlichen Vorstandsmitglieder auf je 4,5 Mio €. Diese Maximalvergütung kann stets erst rückblickend überprüft werden, wenn die Auszahlung aus der für das jeweilige Geschäftsjahr aufgelegten LTI-Tranche feststeht. Im Geschäftsjahr 2023/2024 endete die Laufzeit der für das Geschäftsjahr 2020/2021 aufgelegten LTI-Tranche, sodass erst jetzt abschließend über die Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2020/2021 berichtet werden kann. Diese entsprach hinsichtlich Höhe und Definition der im Geschäftsjahr 2023/2024 geltenden Maximalvergütung und wurde für alle der damals amtierenden Vorstandsmitglieder eingehalten, wie der folgenden Tabelle zu entnehmen ist:

EINHALTUNG DER MAXIMALVERGÜTUNGEN BEI DER FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2020 / 2021 ZUGESAGTEN GESAMTVERGÜTUNG DER GEGENWÄRTIGEN UND DER FRÜHEREN VORSTANDSMITGLIEDER

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

Leistungen bei Vertragsbeendigung

Abfindungsregelungen

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

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

Unterjähriger Ein- und Austritt

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

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

Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot ist derzeit in den Vorstandsdiensverträgen nicht vereinbart.

Change of Control

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

Malus/Clawback

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

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

Leistungen Dritter

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

Vergütung für Aufsichtsratsmandate innerhalb und außerhalb des thyssenkrupp Konzerns

Den Vorstandsmitgliedern Miguel Ángel López Borrego, Dr. Volkmar Dinstuhl und Dr. Klaus Keyserberg wurden für die Wahrnehmung ihrer Mandate im Aufsichtsrat der thyssenkrupp nucera AG & Co. KGaA im vergangenen Geschäftsjahr Vergütungen gewährt, die entsprechend den Regelungen des geltenden Vorstandsvergütungssystems verrechnet werden und damit nicht zu höheren Gesamtbezügen führen. Auf einen Ausweis in den tabellarischen Übersichten zur im Geschäftsjahr 2023/2024 gewährten und geschuldeten Vergütung der Vorstandsmitglieder wurde daher unter dem Aspekt der Klarheit und Verständlichkeit verzichtet.

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

Individualisierte Offenlegung der Vergütung des Vorstands

Im abgelaufenen Geschäftsjahr 2023 / 2024 gewährte und geschuldete Vergütung der gegenwärtigen Vorstandsmitglieder

Die folgenden Tabellen stellen die den gegenwärtigen Vorstandsmitgliedern im abgelaufenen Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten festen und variablen Vergütungsbestandteile einschließlich des jeweiligen relativen Anteils nach § 162 AktG dar. Es handelt sich dabei um die für die Tätigkeit im Geschäftsjahr 2023 / 2024 gezahlte Jahresfestvergütung und die gewährten Nebenleistungen, das für die Tätigkeit im Geschäftsjahr gezahlte Versorgungsentgelt, den im Dezember 2024 zur Auszahlung fälligen für die Tätigkeit im Geschäftsjahr 2023 / 2024 gewährten STI und die Auszahlung aus dem für das Geschäftsjahr 2020 / 2021 ausgegebenen LTI, dessen Performance-Periode mit Abschluss des Geschäftsjahres 2023 / 2024 geendet ist. Laufende Aufwendungen für Altersversorgungszusagen der Vorstandsmitglieder für die Tätigkeit im abgelaufenen Geschäftsjahr bleiben bei dieser Betrachtung definitionsgemäß außer Ansatz, sind jedoch als freiwillige Zusatzangabe separat ausgewiesen.

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

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

¹⁾ Als freiwillige Zusatzangabe, Ausweis nach IFRS

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

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

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

²⁾ Als freiwillige Zusatzangabe, Ausweis nach IFRS

Im abgelaufenen Geschäftsjahr 2023 / 2024 gewährte und geschuldete Vergütung der früheren Vorstandsmitglieder

Die folgenden Tabellen enthalten die den früheren Mitgliedern des Vorstands, die ihre Tätigkeit innerhalb der letzten zehn Geschäftsjahre beendet haben, im abgelaufenen Geschäftsjahr 2023 / 2024 gewährten und geschuldeten festen und variablen Vergütungsbestandteile einschließlich des jeweiligen relativen Anteils nach § 162 AktG. Es handelt sich dabei um die für eine Tätigkeit im Geschäftsjahr 2023 / 2024 gezahlte Jahresfestvergütung und gewährten Nebenleistungen, das für eine Tätigkeit im Geschäftsjahr 2023 / 2024 gezahlte Versorgungsentgelt, den im Dezember 2024 zur Auszahlung fälligen, für eine Tätigkeit im Geschäftsjahr 2023 / 2024 gewährten STI und die Auszahlung aus dem für das Geschäftsjahr 2020 / 2021 ausgegebenen LTI, dessen Performance-Periode mit Abschluss des Geschäftsjahres 2023 / 2024 geendet ist. Hinzu kommen für das Geschäftsjahr 2023 / 2024 bezogene Versorgungsleistungen.

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

		Dr. Heinrich Hiesinger				Dr. Klaus Keysberg				Martina Merz			
		Stellv. Vorsitzender des Vorstands 01.10.2010 – 20.01.2011 Vorsitzender des Vorstands 21.01.2011 – 06.07.2018				Ordentliches Vorstandsmitglied 01.10.2019 – 31.05.2024				Vorsitzende des Vorstands 01.10.2019 – 31.05.2023			
		2022 / 2023		2023 / 2024		2022 / 2023		2023 / 2024		2022 / 2023		2023 / 2024	
		in Tsd €	in %	in Tsd €	in %	in Tsd €	in %	in Tsd €	in %	in Tsd €	in %	in Tsd €	in %
Erfolgs- unabhängige Vergütung	Festvergütung	–	–	–	–	700	36	583	34	1.005	34	–	–
	Neben- leistungen	–	–	–	–	57	3	43	2	18	1	–	–
	Versorgungs- entgelt	–	–	–	–	280	14	233	14	402	14	–	–
Summe		–	–	–	–	1.037	53	860	50	1.425	48	–	–
Einjährige variable Vergütung	STI 2022 / 2023	–	–	–	–	486	25	–	–	670	23	–	–
	STI 2023 / 2024	–	–	–	–	–	–	194	11	–	–	–	–
Mehrjährige variable Vergütung	LTI 2019 / 2020	–	–	–	–	448	23	–	–	853	29	–	–
	LTI 2020 / 2021	–	–	–	–	–	–	594	34	–	–	1.132	100
Summe		–	–	–	–	1.971	100	1.648	96	2.948	100	1.132	100
Sonstiges	Bezug Alters- versorgung	749	100	785	100	–	–	26	2	–	–	–	–
	Kompensation für Beratungs- kosten	–	–	–	–	–	–	50	3	–	–	–	–
Gesamtvergütung nach § 162 AktG		749	100	785	100	1.971	100	1.724	100	2.948	100	1.132	100
Versorgungsaufwand ¹⁾		–	–	–	–	559	–	–	–	–	–	–	–
Gesamtvergütung zzgl. Versorgungsaufwand²⁾		749	–	785	–	2.530	–	1.724	–	2.948	–	1.132	–

¹⁾ Als freiwillige Zusatzangabe, Ausweis nach IFRS

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

Die folgende Tabelle stellt als freiwillige Zusatzangabe der im Geschäftsjahr 2023/2024 gewährten und geschuldeten Vergütung nach § 162 AktG der gegenwärtigen Mitglieder des Vorstands die jeweilige Zielvergütung für das Geschäftsjahr 2023/2024 gegenüber. Diese umfasst die für das Geschäftsjahr zugesagte Zielvergütung, die im Falle einer Zielerreichung von 100% gewährt wird, ergänzt um die Angaben der individuell erreichbaren Minimal- und Maximalvergütungen.

ZIELVERGÜTUNG GEGENÜBER GEWÄHRTER UND GESCHULDETER VERGÜTUNG DER GEGENWÄRTIGEN MITGLIEDER DES VORSTANDS FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2023 / 2024 (1 / 2)

in Tsd €		Miguel Ángel López Borrego Vorsitzender des Vorstands seit 01.06.2023				Oliver Burkhard Ordentliches Vorstandsmitglied seit 01.02.2013				Dr. Volkmar Dinstuhl Ordentliches Vorstandsmitglied seit 01.01.2024			
		Ziel- vergütung	Minimal- vergütung	Maximal- vergütung	Gewährt und geschuldet	Ziel- vergütung	Minimal- vergütung	Maximal- vergütung	Gewährt und geschuldet	Ziel- vergütung ¹⁾	Minimal- vergütung	Maximal- vergütung ¹⁾	Gewährt und geschuldet
Erfolgs- unabhängige Vergütung	Fest- vergütung	1.340	1.340	1.340	1.340	700	700	700	700	525	525	525	525
	Neben- leistungen	41	41	41	41	71	71	71	71	32	32	32	32
	Versor- gungs- entgelt	536	536	536	536	–	–	–	–	210	210	210	210
Summe		1.917	1.917	1.917	1.917	771	771	771	771	767	767	767	767
Einjährige variable Vergütung	STI 2023 / 2024	1.250	0	2.500	427	680	0	1.360	232	510	0	1.020	174
Mehrjährige variable Vergütung	LTI 2020 / 2021	–	–	–	–	–	–	–	594	–	–	–	–
	LTI 2023 / 2024	2.000	0	4.000	–	1.050	0	2.100	–	788	0	1.575	–
Summe		5.167	1.917	8.417	2.344	2.501	771	4.231	1.597	2.065	767	3.362	941
Sonstiges		–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Gesamt- vergütung		5.167	1.917	9.000	2.344	2.501	771	4.500	1.597	2.065	767	3.375	941

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

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

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

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

Die Vergütung des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2023/2024

Grundlagen des Vergütungssystems für den Aufsichtsrat

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

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

Ausgestaltung und Anwendung des Vergütungssystems des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2023/2024

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

- Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten neben der Erstattung ihrer Auslagen eine feste jährliche Grundvergütung in Höhe von 70.000 € (vorher: 50.000 €).
- Darüber hinaus erhalten die Aufsichtsratsmitglieder für die Mitgliedschaft in einem Ausschuss – mit Ausnahme des nach § 27 Abs. 3 MitbestG gebildeten Ausschusses und des Prüfungsausschusses – einen Zuschlag von 17.500 € (vorher: 12.500 €) auf die jährliche Grundvergütung, der jeweilige Vorsitzende des Ausschusses einen Zuschlag von 35.000 € (vorher: 25.000 €). Jedes Mitglied des Prüfungsausschusses erhält einen Zuschlag in Höhe von 30.000 € (vorher: 20.000 €) auf die jährliche Grundvergütung, der Vorsitzende des Prüfungsausschusses einen Zuschlag von 60.000 € (vorher: 40.000 €).
- Für den Aufsichtsratsvorsitzenden beträgt die jährliche Vergütung 200.000 € und für seinen Stellvertreter 150.000 € (beides unverändert). Damit ist auch die Übernahme von Mitgliedschaften und Vorsitzen im Präsidium und im Personalausschuss abgegolten (vorher: Mitgliedschaften und Vorsitze in sämtlichen Ausschüssen abgegolten).
- Aufsichtsratsmitglieder, die dem Aufsichtsrat oder einem Ausschuss nur für einen Teil des Geschäftsjahres angehören, erhalten eine zeitanteilige Vergütung.

- Darüber hinaus erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats und der Ausschüsse ein Sitzungsgeld in Höhe von 1.000 € (vorher: 500 €) für jede Sitzungsteilnahme als Präsenzsitzung, Telefon- oder Videokonferenz oder entsprechende Zuschaltung. Finden mehrere Sitzungen (Plenum oder Ausschüsse) an einem Tag statt, wird das Sitzungsgeld nur einmal gezahlt (vorher: separates Sitzungsgeld für jede Sitzung, auch am selben Tag).

Im Geschäftsjahr 2023/2024 wurde das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat in allen Aspekten wie in § 14 der Satzung der Gesellschaft geregelt angewendet. Die Mitglieder des Aufsichtsrats haben im Berichtsjahr keine weiteren Vergütungen bzw. Vorteile für persönlich erbrachte Leistungen, insbesondere Beratungs- und Vermittlungsleistungen, erhalten.

Individualisierte Offenlegung der Vergütung des Aufsichtsrats

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

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

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

	Grundvergütung		Vergütung für Ausschusstätigkeit				Sitzungsgeld				Vergütung aus Mandaten bei Tochterunternehmen der thyssenkrupp AG				Gesamtvergütung nach § 162 AktG					
	2022 / 2023		2023 / 2024		2022 / 2023		2023 / 2024		2022 / 2023		2023 / 2024		2022 / 2023		2023 / 2024		2022 / 2023		2023 / 2024	
	in €	in %	in €	in %	in €	in %	in €	in %	in €	in %	in €	in %	in €	in %	in €	in %	in €	in %	in €	in %
Prof. Dr.-Ing. Dr.-Ing. E. h. Siegfried Russwurm, Vorsitzender	200.000	92	200.000	68	–	–	70.000	24	17.000	8	22.000	8	–	–	–	–	217.000	100	292.000	100
Jürgen Kerner, stellv. Vorsitzender	150.000	92	150.000	80	–	–	17.500	9	13.500	8	19.000	10	–	–	–	–	163.500	100	186.500	100
Birgit A. Behrendt	50.000	81	70.000	73	8.333	13	17.500	18	3.500	6	8.000	8	–	–	–	–	61.833	100	95.500	100
Dr. Patrick Berard	33.333	93	70.000	93	–	–	–	–	2.500	7	5.000	7	–	–	–	–	35.833	100	75.000	100
Stefan Erwin Buchner	50.000	78	70.000	73	8.333	13	17.500	18	5.500	9	9.000	9	–	–	–	–	63.833	100	96.500	100
Dr. Wolfgang Colberg	50.000	73	70.000	63	13.333	20	30.000	27	5.000	7	11.000	10	–	–	–	–	68.333	100	111.000	100
Prof. Dr. Dr. h. c. Ursula Gather	50.000	61	70.000	61	25.000	31	35.000	30	6.500	8	10.000	9	–	–	–	–	81.500	100	115.000	100
Angelika Gifford	50.000	93	70.000	93	–	–	–	–	3.500	7	5.000	7	–	–	–	–	53.500	100	75.000	100
Dr. Bernhard Günther	50.000	40	70.000	40	57.500	46	82.500	47	17.500	14	22.000	13	–	–	–	–	125.000	100	174.500	100
Achim Hass	50.000	84	70.000	86	–	–	–	–	3.500	6	6.000	7	5.800	10	5.600	7	59.300	100	81.600	100
Tanja Jacquemin	50.000	66	70.000	64	20.000	26	30.000	27	6.000	8	10.000	9	–	–	–	–	76.000	100	110.000	100
Daniela Jansen	50.000	67	70.000	61	19.167	26	17.500	15	5.500	7	9.000	8	–	–	17.734	16	74.667	100	114.234	100
Christian Julius	50.000	83	70.000	88	–	–	–	–	3.500	6	6.000	8	6.800	11	3.151	4	60.300	100	79.151	100
Thorsten Koch	50.000	79	70.000	69	4.167	7	17.500	17	4.000	6	9.000	9	5.450	9	5.450	5	63.617	100	101.950	100
Katrin Krawinkel	37.500	93	70.000	92	–	–	–	–	3.000	7	6.000	8	–	–	–	–	40.500	100	76.000	100
Dr. Ingo Luge	50.000	61	70.000	61	25.000	31	35.000	31	6.500	8	9.000	8	–	–	–	–	81.500	100	114.000	100
Tekin Nasikkol	50.000	48	70.000	36	27.500	27	82.500	43	9.000	9	22.000	11	16.750	16	19.426	10	103.250	100	193.926	100
Dr. Verena Volpert	50.000	52	70.000	50	40.000	42	60.000	43	6.000	6	11.000	8	–	–	–	–	96.000	100	141.000	100
Ulrich Wilsberg	33.333	55	70.000	54	11.875	20	30.000	23	4.500	7	11.000	8	10.613	18	18.750	14	60.321	100	129.750	100
Kirstin Zeidler	12.500	74	70.000	75	–	–	–	–	500	3	6.000	6	3.784	23	16.750	18	16.784	100	92.750	100
Insgesamt	1.166.667		1.610.000		260.208		542.500		126.500		216.000		49.197		86.861		1.602.572		2.455.361	

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

Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und der Ertragsentwicklung

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

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

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

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

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

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

An die thyssenkrupp AG, Duisburg und Essen

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der thyssenkrupp AG, Duisburg und Essen, für das Geschäftsjahr vom 1. Oktober 2023 bis zum 30. September 2024 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

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

Grundlage für das Prüfungsurteil

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

Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats

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

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

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

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

Umgang mit etwaigen irreführenden Darstellungen

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

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

Düsseldorf, den 18. November 2024

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Ufer
Wirtschaftsprüfer

Dr. Zeimes
Wirtschaftsprüfer

III. System zur Vergütung für die Vorstandsmitglieder (Tagesordnungspunkt 7)

Das Vorstandsvergütungssystem gemäß § 87a Absatz 1 AktG

1. Grundlagen und strategische Ausrichtung des Vorstandsvergütungssystems

Kern der thyssenkrupp Strategie ist die Transformation hin zu einem leistungsstarken und nachhaltigen Unternehmen mit schlanken Führungsstrukturen und einem klar konturierten und auf profitables Wachstum ausgerichteten Portfolio (für ausführliche Details siehe www.thyssenkrupp.com/de/unternehmen/strategie). Den Orientierungsrahmen bilden dabei die drei Handlungsstränge „Portfolio“, „Performance“ und „Grüne Transformation“.

Das Vergütungssystem des Vorstands dient dabei als wichtiges unterstützendes Element und trägt so zur Förderung der Geschäftsstrategie und damit zum langfristigen Erfolg des Konzerns bei. Unser Ziel ist, eine erfolgreiche und nachhaltige Unternehmensführung zu fördern, indem die Vergütung der Vorstandsmitglieder sowohl an die kurzfristige als auch an die langfristige Entwicklung des Unternehmens gekoppelt ist. Durch die Wahl geeigneter Leistungskriterien werden gleichzeitig wichtige Anreize für die Umsetzung der laufenden Transformation des Konzerns gesetzt.

Das Vergütungssystem umfasst leistungsbezogene und am Unternehmenserfolg orientierte Parameter. Zudem wird zu einem signifikanten Anteil die relative und absolute Entwicklung des Aktienkurses honoriert, wodurch die Zielsetzung des Managements und das unmittelbare Interesse der Aktionäre noch stärker in Einklang gebracht werden.

Wir sind uns unserer sozialen und ökologischen Verantwortung bewusst. Deshalb wird bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems neben dem Fokus auf finanzielle Leistungskriterien ebenfalls großer Wert auf die Berücksichtigung nicht-finanzieller Nachhaltigkeitskriterien gelegt (Environment-Social-Governance (ESG)-Kriterien). Damit unterstützen wir nicht zuletzt auch unsere grüne Transformation.

Das im Folgenden vorgestellte Vergütungssystem gilt für alle ab dem 1. Oktober 2024 neu abzuschließenden oder zu verlängern den Vorstandsdiensverträge. Die laufenden Vorstandsdiensverträge der aktiven Vorstandsmitglieder wurden über entsprechende Änderungsvereinbarungen ebenfalls mit Wirkung zum 1. Oktober 2024 an dieses Vergütungssystem angepasst.

Gegenüber dem bis einschließlich 30. September 2024 geltenden System wurde dabei neben redaktionellen Anpassungen zusätzlich die Möglichkeit geschaffen, die Vorgaben zum Aktienbesitz durch freiwillige zusätzliche Investitionen der Vorstandsmitglieder zu erfüllen (Ziff. 4.3.1.).

2. Festlegung, Umsetzung und Überprüfung des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands wurde vom Aufsichtsrat nach Vorbereitung durch den Personalausschuss in Übereinstimmung mit §§ 87 Abs. 1, 87a Abs. 1 AktG beschlossen. Bei der Entwicklung des Vergütungssystems wurde der Aufsichtsrat von einem unabhängigen Vergütungsexperten beraten. Bei allen Vergütungsentscheidungen berücksichtigen Personalausschuss und Aufsichtsrat die Vorgaben des Aktiengesetzes und orientieren sich an den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der jeweils aktuellen Fassung (zuletzt vom 28. April 2022; DCGK) sowie an den folgenden Leitlinien:

Leitlinien zur Festlegung der Vorstandsvergütung		
Förderung der Unternehmensstrategie	Angemessenheit und Üblichkeit	Setzen von Leistungsanreizen
Konformität mit den regulatorischen Vorgaben	Harmonisierung der Interessen von Vorstand und Aktionären sowie weiteren Stakeholdern	Nachhaltigkeit und Langfristigkeit

Der Personalausschuss überprüft regelmäßig die Angemessenheit und Üblichkeit der Vergütung der Vorstandsmitglieder – sowohl gesamthaft als auch hinsichtlich der einzelnen Vergütungsbestandteile – und schlägt dem Aufsichtsrat bei Bedarf Anpassungen vor, um innerhalb des regulatorischen Rahmens ein marktübliches und zugleich wettbewerbsfähiges Vergütungspaket für die Vorstandsmitglieder sicherzustellen. Kriterien für die Angemessenheit der Vergütung sind die Aufgaben des einzelnen Vorstandsmitglieds,

die persönliche Leistung sowie die wirtschaftliche Lage des Konzerns. Die Beurteilung der Üblichkeit der Vergütung erfolgt sowohl im Vergleich zu anderen Unternehmen (horizontaler Vergleich) als auch innerhalb des thyssenkrupp Konzerns anhand des Verhältnisses der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt (vertikaler Vergleich). Aufgrund der Größe von thyssenkrupp – gemessen an den Größenkriterien Umsatz Mitarbeiter und Marktkapitalisierung – werden für den horizontalen Vergleich die Unternehmen des DAX und MDAX herangezogen. Zur Angemessenheitsprüfung der Vorstandsvergütung innerhalb des Konzerns wird für den oberen Führungskreis auf die beiden Managementebenen unterhalb des Vorstands der thyssenkrupp AG abgestellt, für die Belegschaft insgesamt auf die Durchschnittsvergütung der Vollzeitbeschäftigten des Konzerns in Deutschland. Hierbei werden sowohl das aktuelle Verhältnis als auch die Veränderung des Verhältnisses im Zeitverlauf berücksichtigt.

Im Falle wesentlicher Änderungen des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt.

Der Personalausschuss wird bei der Überprüfung der Angemessenheit der Vergütungshöhe und der Marktüblichkeit des Systems von einem vom Vorstand und dem Unternehmen unabhängigen externen Vergütungsexperten beraten.

In Übereinstimmung mit dem geltenden Vergütungssystem legt der Aufsichtsrat die konkrete Zielvergütung sowie für das bevorstehende Geschäftsjahr die Leistungskriterien für die im Vergütungssystem vorgesehenen variablen Vergütungsbestandteile für die Vorstandsmitglieder fest.

Der Aufsichtsrat kann – entsprechend den gesetzlichen Vorgaben in § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG – vorübergehend von dem Vergütungssystem abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Dies kann etwa bei außergewöhnlichen, nicht vorhersehbaren Entwicklungen wie einer schwerwiegenden Finanz- und Wirtschaftskrise der Fall sein; allein allgemein ungünstige Marktentwicklungen stellen keine solchen außergewöhnlichen, nicht vorhersehbaren Entwicklungen dar.

Eine Abweichung vom Vergütungssystem ist nur durch einen entsprechenden Beschluss des Aufsichtsrats auf Vorschlag des Personalausschusses und nach sorgfältiger Prüfung der Notwendigkeit möglich. Die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen unter den genannten Umständen abgewichen werden kann, sind das Verfahren, die Vergütungsstruktur, die einzelnen Vergütungsbestandteile und deren Leistungskriterien. Ferner kann in diesem Fall der Aufsichtsrat vorübergehend zusätzliche Vergütungsbestandteile gewähren oder einzelne Vergütungsbestandteile durch andere Vergütungsbestandteile ersetzen, soweit dies erforderlich ist, um die Angemessenheit der Vorstandsvergütung in der konkreten Situation wiederherzustellen.

Die für die Behandlung von Interessenkonflikten von Aufsichtsratsmitgliedern geltenden Regelungen sind auch bei den Verfahren zur Festlegung, Umsetzung und Überprüfung der Vergütung und des Vergütungssystems zu beachten.

3. Überblick über die Ausgestaltung des Vergütungssystems

3.1. Gesamtübersicht über das Vergütungssystem des Vorstands

In der folgenden Tabelle werden die grundlegenden Bestandteile des Vergütungssystems sowie deren Ausgestaltung dargestellt. Alle Bestandteile werden in Abschnitt 4 im Detail erläutert.

Gesamtübersicht Vergütungsbestandteile

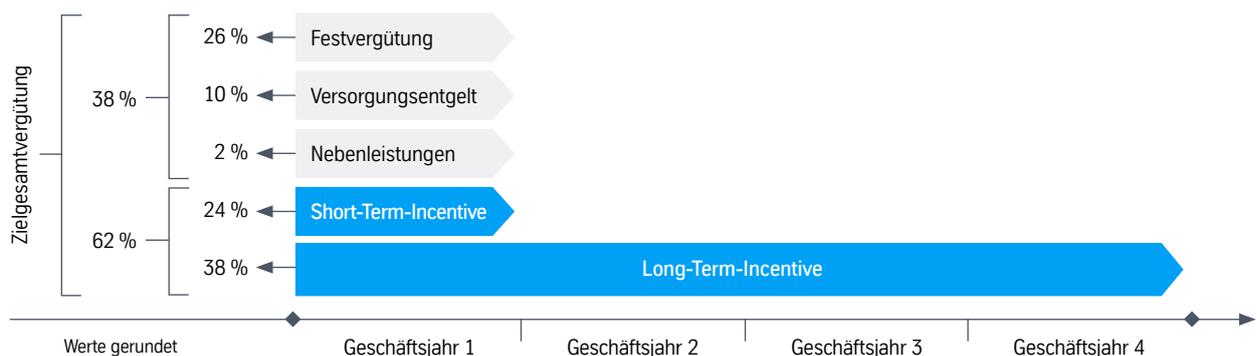
Vergütungsbestandteil	Bemessungsgrundlage / Parameter
Erfolgsunabhängige Vergütung	
Festvergütung	Die Festvergütung der Vorstandsmitglieder wird monatlich anteilig als Gehalt gezahlt
Nebenleistungen	Dienstwagen, Sicherheitsleistungen, Versicherungsprämien und Vorsorgeuntersuchungen als Regelleistung; weitere einmalige oder zeitliche begrenzte Leistungen auf ausdrücklichen Beschluss des Aufsichtsrats möglich
Betriebliche Altersversorgung	
Versorgungsentgelt	Neu bestellte Vorstandsmitglieder erhalten anstatt einer Zusage einer betrieblichen Altersversorgung ein jährlich in bar auszuzahlendes Versorgungsentgelt zur Eigenvorsorge. Besitzstandswahrung für Altzusagen.
Erfolgsabhängige Vergütung	
Short-Term Incentive (STI)	Zielbonusmodell Basis für die Zielerreichung: <ul style="list-style-type: none"> • 70 % finanzielle Leistungskriterien des Konzerns: 35 % Jahresüberschuss, 35 % Free Cashflow vor M&A • 30 % individuelle Leistung (Operative und strategische Ziele) Aufsichtsrat legt finanzielle Ziele auf Basis der Jahresplanung und Kriterien der individuellen Leistung pro Geschäftsjahr fest Cap: 200 % des Zielbetrags
Long-Term Incentive (LTI)	Aktienbezogene Langfristvergütung Laufzeit: 4 Jahre Basis für die Zielerreichung: <ul style="list-style-type: none"> • 30 % relativer TSR (Ranking gegenüber den im Index STOXX® Europe 600 Basic Resources enthaltenen Einzelwerten) • 40 % ROCE • 30 % nicht-finanzielle Nachhaltigkeitsziele Cap: 200 % des Zielbetrags
Sonstige Vergütungsregelungen	
Share Ownership Guidelines (SOG)	Verpflichtung, Aktien der Gesellschaft im Wert eines Jahresfestgehalts (brutto) zu erwerben und zu halten Bis dieser Betrag erreicht ist, müssen Vorstandsmitglieder jährlich mindestens 25 % des Nettobetrags der mit Ablauf des Geschäftsjahres ausgezahlten erfolgsabhängigen Vergütung (STI + LTI) in thyssenkrupp Aktien investieren. Zusätzliche Möglichkeit, privat erworbene und gehaltene thyssenkrupp Aktien einzubringen.
Maximalvergütung	Begrenzung der für ein Geschäftsjahr gewährten Gesamtvergütung gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG: <ul style="list-style-type: none"> • Vorstandsvorsitzender: 9,0 Mio € • Ordentliche Vorstandsmitglieder: 4,5 Mio €
Abfindungs-Cap	Abfindungszahlungen von maximal zwei Jahresvergütungen; Vergütung für die Vertragsrestlaufzeit darf nicht überschritten werden
Malus- und Clawback Regelung	Malus: Bei schwerwiegendem Verstoß gegen geltendes Recht oder interne Richtlinien kann der Aufsichtsrat die variablen Vergütungsbestandteile (STI/LTI) für den jeweiligen Bemessungszeitraum teilweise reduzieren oder vollständig entfallen lassen Clawback: Möglichkeit des Aufsichtsrats der Rückforderung bereits ausgezahlter variabler Vergütungen bei nachträglichem Bekanntwerden eines Malus-Tatbestandes oder bei einem fehlerhaften Konzernabschluss (Differenzbetrag)

3.2. Vergütungsbestandteile und -struktur

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Elementen zusammen. Erstere umfassen die Festvergütung, Nebenleistungen und das Versorgungsentgelt bzw. bei Altzusagen die Aufwendungen für Altersversorgungszusagen. Zur erfolgsabhängigen Vergütung zählen der Short-Term Incentive mit einer Laufzeit von einem Jahr (STI) sowie der Long-Term Incentive mit einer Laufzeit von vier Jahren (LTI). Die Höhe der erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile bestimmt sich anhand der vom Aufsichtsrat festgelegten finanziellen und nicht-finanziellen Leistungskriterien (für Details siehe Abschnitt 4.2).

Die Summe aller erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile bildet die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder. Die Zielgesamtvergütung (Festvergütung + Versorgungsentgelt bzw. Altersversorgungsaufwendungen + Nebenleistungen + Zielbetrag des STI + Zielbetrag des LTI) des Vorstands besteht überwiegend aus erfolgsabhängigen Vergütungselementen, um den Leistungsgedanken des Vergütungssystems zu stärken.

Die Vergütungsstruktur ist dabei auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet. Die erfolgsunabhängige Vergütung macht ca. 38 % der Zielgesamtvergütung aus. Die Grundvergütung trägt ca. 26 % zur Zielgesamtvergütung bei, das Versorgungsentgelt ca. 10 % und die regulären Nebenleistungen im Normalfall ca. 2 %. Die erfolgsabhängige Vergütung macht insgesamt ca. 62 % der Zielgesamtvergütung aus. Der Anteil des Zielbetrags des STI an der Zielgesamtvergütung beläuft sich dabei auf etwa 24 %, während rund 38 % der Zielgesamtvergütung auf den Zielbetrag des LTI entfallen. Hiermit wird sichergestellt, dass die variable Vergütung, die sich aus dem Erreichen langfristig orientierter Ziele ergibt, den Anteil übersteigt, der sich aus kurzfristig orientierten Zielen ergibt.



Garantievergütungen, Ermessenstantiemien oder zusätzliche, in diesem Vorstandsvergütungssystem nicht angelegte (Sonder-) Vergütungen werden nicht gezahlt.

3.3. Maximalvergütung

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder ist in zweierlei Hinsicht begrenzt. Zum einen sind für die erfolgsabhängigen Bestandteile sowie sämtliche ihrer Elemente jeweils Höchstgrenzen festgelegt (STI: 200 % des Zielbetrags, LTI: 200 % des Zielbetrags).

Zum anderen hat der Aufsichtsrat gemäß § 87a Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine Maximalvergütung festgelegt, welche den tatsächlich zufließenden Gesamtbetrag der für ein bestimmtes Geschäftsjahr gewährten Vergütung (Festvergütung + Versorgungsentgelt bzw. Altersversorgungsaufwendungen + Nebenleistungen + Auszahlung aus STI + Auszahlung aus LTI) beschränkt. Für den Vorstandsvorsitzenden beläuft sich die Maximalvergütung auf 9,0 Mio €, für die ordentlichen Vorstandsmitglieder auf je 4,5 Mio €. Bei unterjährigem Beginn oder Ende des Dienstverhältnisses gelten diese Begrenzungen pro rata temporis. Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit sowie etwaige Altersversorgungsbezüge früherer Mitglieder des Vorstands sind nicht von der Maximalvergütung erfasst.

4. Das Vergütungssystem im Detail

4.1. Erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile

4.1.1. Festvergütung

Die Festvergütung der Vorstandsmitglieder wird monatlich anteilig als Gehalt gezahlt und stellt ein sicheres und planbares Einkommen für die Vorstandsmitglieder dar.

4.1.2. Versorgungsentgelt bzw. betriebliche Altersversorgung

Neu eintretende Vorstandsmitglieder erhalten ein Versorgungsentgelt zur Eigenvorsorge, welches jährlich ausgezahlt wird. So wird den Vorstandsmitgliedern ermöglicht, sich eigenverantwortlich und nach eigenem Ermessen um ihre Altersvorsorge zu kümmern; außerdem entfällt die langfristige finanzielle Belastung von thyssenkrupp durch die Bildung entsprechender Pensionsrückstellungen.

Vorstandsmitglieder, welche vor dem 1. Oktober 2019 erstmals bestellt wurden, erhalten weiterhin die bisherige beitragsorientierte Altersversorgungszusage. Für diese ist eine Begrenzung der maximal erreichbaren Höhe des Ruhegeldanspruchs vereinbart.

4.1.3. Nebenleistungen

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

Zudem kann der Aufsichtsrat beispielsweise neu eintretenden Vorstandsmitgliedern Ausgleichszahlungen für Vergütungsansprüche gewähren, die ihnen aufgrund ihres Wechsels zu thyssenkrupp verloren gehen, die Erstattung von Umzugskosten sowie weitere Leistungen für einen begrenzten Zeitraum gewähren, wie beispielsweise die Erstattung von Kosten im Zusammenhang mit einer beruflich bedingten doppelten Haushaltsführung. Auf diese Weise soll sichergestellt werden, dass thyssenkrupp die bestmöglichen Kandidaten gewinnen kann. Sollten entsprechende Zusagen im Einzelfall erfolgen, wird dies im Vergütungsbericht erläutert.

4.2. Erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile

Die beiden erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile sind der STI mit einer Laufzeit von einem Jahr und der LTI mit einer Laufzeit von vier Jahren. Sowohl für den STI als auch für den LTI legt der Aufsichtsrat vor Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres konkrete Leistungskriterien fest, die sich schwerpunktmäßig an der wirtschaftlichen Lage des Konzerns orientieren. Die Festlegung erfolgsabhängiger Vergütungsbestandteile ausschließlich nach Ermessen ist dementsprechend ausgeschlossen.

4.2.1. Short-Term Incentive (STI)

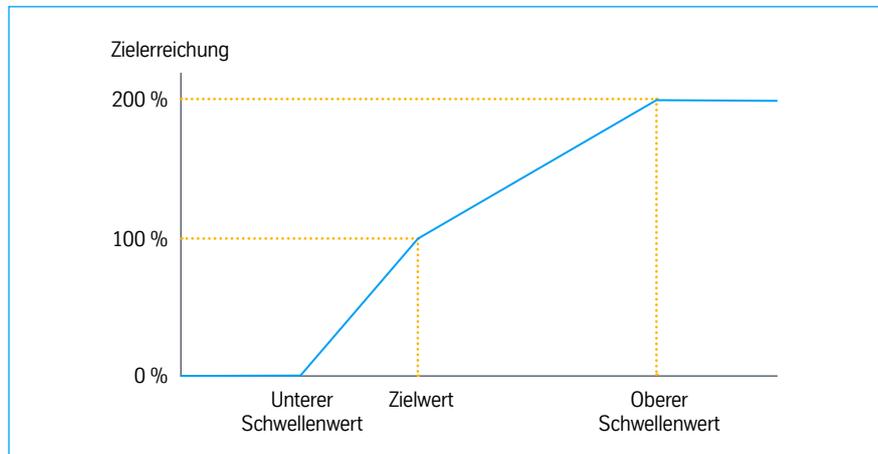
Die Höhe des STI bemisst sich zu 70 % an der Entwicklung zweier gleichgewichteter finanzieller Kernsteuerungsgrößen des Konzerns – dem Jahresüberschuss und dem Free Cashflow vor M&A – und zu 30 % an der individuellen Leistung der Vorstandsmitglieder.

Beitrag des STI zur Förderung der Geschäftsstrategie

Der STI soll die fortlaufende Umsetzung der operativen Ziele sicherstellen, deren Erreichung als Grundlage für die langfristige Entwicklung des Konzerns von wesentlicher Bedeutung sind. So betonen die finanziellen Leistungskriterien Jahresüberschuss und Free Cashflow vor M&A die konsequente Steigerung der Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit all unserer Geschäfte. Sie setzen Anreize in den Bereichen, in denen der größte Hebel zur Verbesserung erwartet wird.

Daneben kann über die Berücksichtigung der individuellen Leistung zudem ein Schwerpunkt auf kollektive und individuelle Portfolio-, Performance- und Transformations-Ziele gelegt werden, um so den erfolgreichen Umbau von thyssenkrupp noch stärker zu incentivieren.

Vor Beginn eines jeden Geschäftsjahres beschließt der Aufsichtsrat für die festgelegten finanziellen Leistungskriterien anspruchsvolle Ziel- und Schwellenwerte. Der Zielwert des jeweiligen Leistungskriteriums wird aus der Unternehmensplanung abgeleitet und entspricht einer Zielerreichung von 100 %. Der untere Schwellenwert beträgt 0 % und die Zielerreichung ist auf einen oberen Schwellenwert von 200 % begrenzt, sodass sich insgesamt folgende Zielerreichungskurve mit einer Spannweite von 0 % - 200 % ergibt:



Neben der Möglichkeit, außergewöhnliche Entwicklungen bei der Festlegung der Zielerreichung des STI gemäß G.11 DCGK angemessen zu berücksichtigen, behält sich der Aufsichtsrat angesichts der laufenden Umstrukturierung des Konzerns bei der Festlegung der Zielerreichung für die finanziellen Leistungskriterien im STI auch Anpassungen im Zusammenhang mit Effekten aus Portfoliomaßnahmen vor (wie z.B. M&A-Transaktionen, Restrukturierungen und (Teil-)Schließungen). Diese Anpassungen können zu einer Erhöhung wie auch zu einer Verminderung des Auszahlungsbetrags führen. Anpassungen im Zusammenhang mit Portfoliomaßnahmen können vom Aufsichtsrat beschlossen werden, wenn deren Effekte materiellen Einfluss auf die Zielerreichung haben, in der Zielsetzung aber nicht hinreichend erfasst waren und somit einer leistungsgerechten Vergütung entgegenstehen. Über etwaige Anpassungen der STI-Zielerreichung wird in dem auf die Anpassung folgenden Vergütungsbericht berichtet.

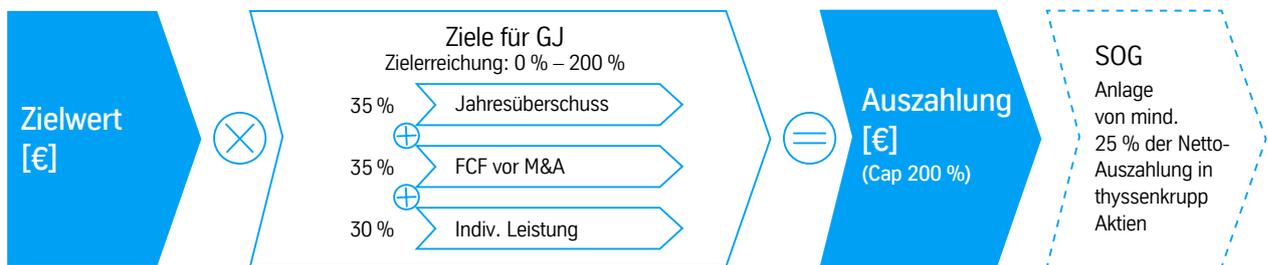
Für die Bemessung der individuellen Leistung legt der Aufsichtsrat vor jedem Geschäftsjahr bis zu drei individuelle Ziele für die Vorstandsmitglieder fest, die sich neben operativen vor allem an strategischen Zielsetzungen orientieren. Hierbei können auch Ziele ausgewählt werden, die für mehrere oder alle Vorstandsmitglieder gemeinsam maßgeblich sind. Diese können als konkret messbare Kennzahlen oder als Erwartungen an die Vorstandsmitglieder formuliert werden. Dabei achtet der Aufsichtsrat darauf, dass die Zielerreichung in allen Fällen nachvollziehbar und verifizierbar ist. Die Ziele für die Bemessung der individuellen Leistung können sich unter anderem auf die folgenden Bereiche beziehen:

Mögliche Bereiche für individuelle Ziele
Portfolio
Optimierung / Effizienzsteigerung
Strategieentwicklung
Personal / Organisation
Finanzielle Tragfähigkeit

Für jedes Ziel werden Kriterien definiert, anhand derer der Aufsichtsrat nach Ablauf des Geschäftsjahres die Zielerreichung bestimmt. Die maximale Zielerreichung für jedes einzelne Ziel sowie infolgedessen auch der individuellen Leistung insgesamt beträgt ebenfalls 200 %.

Über die festgelegten individuellen Ziele wird im zeitnah zum Beginn des Geschäftsjahres erscheinenden Vergütungsbericht des Vorjahres und über die Zielerreichung der finanziellen und individuellen Ziele im darauffolgenden Vergütungsbericht berichtet, sofern durch die Offenlegung der Ziele aufgrund der anhaltenden strategischen Relevanz kein Wettbewerbsnachteil für thyssenkrupp entsteht.

Die tatsächliche Auszahlung aus dem STI berechnet sich wie folgt:



Durch die Begrenzung der maximalen Zielerreichung für jedes einzelne Leistungskriterium auf 200 % ist auch der maximale Auszahlungsbetrag aus dem STI insgesamt auf 200 % des Zielwerts begrenzt. Es gibt keine garantierte Mindestzielerreichung; die Auszahlung kann daher auch komplett entfallen.

Die Vorstandsmitglieder sind verpflichtet, mindestens 25 % der Netto-Auszahlung aus dem STI in thyssenkrupp Aktien zu investieren, bis das vereinbarte Investitionsvolumen der Share Ownership Guidelines von einem Jahresfestgehalt (brutto) erreicht ist (siehe hierzu auch Ziffer 4.3.1).

4.2.2. Long-Term Incentive (LTI)

Das zweite erfolgsabhängige Vergütungselement ist der LTI, der mit einer Performance-Periode von vier Jahren auf eine langfristige Anreizwirkung ausgerichtet ist. Der LTI ist zudem aktienbasiert ausgestaltet; die dadurch erreichte Teilhabe der Vorstandsmitglieder an der relativen und absoluten Entwicklung des Aktienkurses bringt die Zielsetzung des Managements und die unmittelbaren Interessen der Aktionäre noch stärker in Einklang. Hierdurch wird ein Anreiz geschaffen, den Unternehmenswert langfristig und nachhaltig zu steigern.

Beitrag des LTI zur Förderung der Geschäftsstrategie

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

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

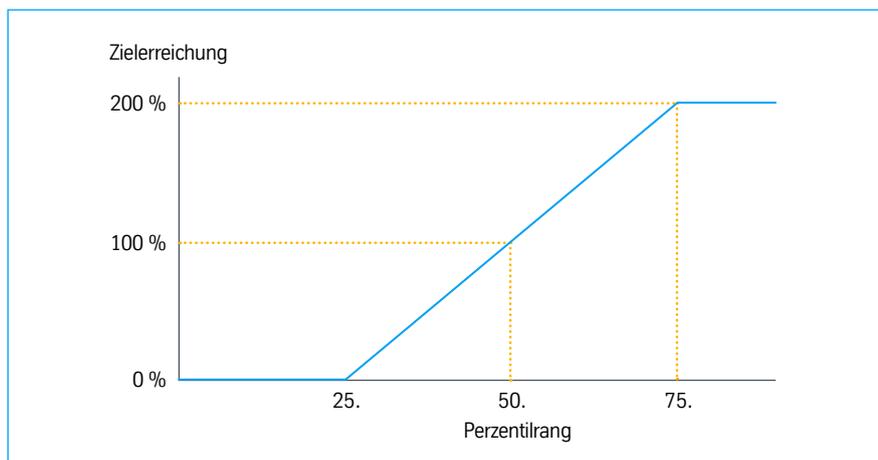
Die Berücksichtigung nicht-finanzieller Nachhaltigkeitskriterien im LTI betont unsere soziale und ökologische Verantwortung sowie unser Ziel einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung.

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

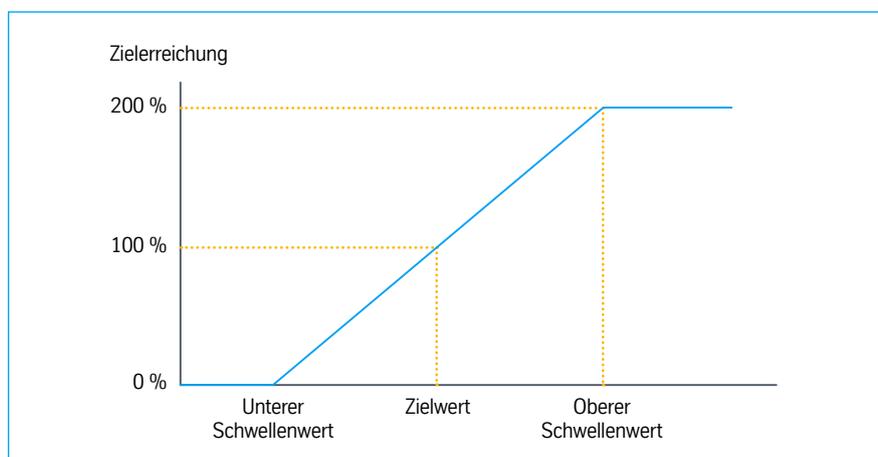
Die Anzahl virtueller Aktien, die den Vorstandsmitgliedern am Ende der vierjährigen Performance-Periode final zugeteilt wird, kann von der vorläufig gewährten Anzahl nach oben und unten abweichen. Bei einer schlechten Performance können sogar alle vorläufig zugeteilten virtuellen Aktien verfallen. Die finale Zahl an virtuellen Aktien bestimmt sich am Ende der Performance-Periode anhand der drei additiv verknüpften Leistungskriterien relativer Total Shareholder Return (TSR), Return on Capital Employed (ROCE) und Nachhaltigkeit, für die der Aufsichtsrat vor Beginn eines jeden Geschäftsjahres anspruchsvolle Ziel- und Schwellenwerte für die jeweils neue Tranche beschließt, die über die gesamte vierjährige Laufzeit der Tranche Gültigkeit haben. Die Ziel- und Schwellenwerte sowie die Ermittlung der jahresbezogenen Zielerreichungsgrade werden im Vergütungsbericht für das jeweilige Geschäftsjahr transparent erläutert. Der Aufsichtsrat hat auch beim LTI gemäß der Empfehlung in G.11 DCGK die Möglichkeit, außergewöhnliche

Entwicklungen bei der Feststellung der Zielerreichung angemessen zu berücksichtigen. Sofern der Aufsichtsrat von dieser Möglichkeit Gebrauch macht und Anpassungen an der Zielerreichung des LTI vornimmt, wird darüber in dem auf die Anpassung folgenden Vergütungsbericht berichtet.

Der relative TSR wird mit einer Gewichtung von 30 % berücksichtigt. Dabei wird die TSR-Performance von thyssenkrupp mit der TSR-Performance der Unternehmen des STOXX® Europe 600 Basic Resources verglichen. Der Aufsichtsrat behält sich dabei vor, bei einer wesentlichen Änderung des Portfolios des thyssenkrupp Konzerns den Vergleichsindex für den relativen TSR zu überprüfen und mit Wirkung für künftige LTI-Tranchen gegebenenfalls anzupassen. Die TSR-Performance berechnet sich pro Geschäftsjahr anhand der Aktienkursentwicklung zuzüglich ausgeschütteter Dividenden. Für den Start- und den Endwert wird der durchschnittliche Aktienkurs, berechnet als das arithmetische Mittel der Schlusskurse an den letzten 30 Börsenhandelstagen vor Beginn bzw. vor Ende eines Geschäftsjahres, herangezogen. Auf dieser Grundlage wird die TSR-Performance aller Unternehmen einschließlich thyssenkrupp in eine Rangfolge gebracht. Die Zielerreichung bestimmt sich sodann aus der Positionierung von thyssenkrupp, gemessen als Perzentilrang, wobei bei Zwischenwerten auf das jeweils volle Perzentil aufgerundet wird. Der untere Schwellenwert entspricht dem 25. Perzentil; unterhalb bis einschließlich dieses Schwellenwerts beträgt die Zielerreichung 0 %. Eine Positionierung am 50. Perzentil entspricht einer Zielerreichung von 100 % und der obere Schwellenwert mit einer Zielerreichung von 200 % wird beim 75. Perzentil erreicht. Zwischenwerte werden linear interpoliert, sodass sich insgesamt folgende Zielerreichungskurve mit einer Spannweite von 0 % - 200 % ergibt:



Als zweites finanzielles Leistungskriterium wird der ROCE mit einer Gewichtung von 40 % berücksichtigt. Der Zielwert und die Schwellenwerte für den ROCE werden vom Aufsichtsrat vor Beginn der Zuteilung der jeweiligen Tranche auf Grundlage der jeweiligen Unternehmensplanung festgelegt. Anschließend wird die Zielerreichung für jedes Geschäftsjahr während der vierjährigen Performance-Periode im Vergleich zum vor Beginn der Tranche festgelegten Zielwert gemessen und anhand der nachstehenden Zielerreichungskurve innerhalb einer Spannweite von 0 % - 200 % festgestellt.



Neben den finanziellen Leistungskriterien TSR-Performance und ROCE werden zu 30 % Nachhaltigkeitsziele berücksichtigt, die im Rahmen der thyssenkrupp Unternehmenssteuerung als sogenannte nichtfinanzielle Ziele (non-financial targets, NFTs) formuliert sind. Dafür wählt der Aufsichtsrat vor Ausgabe jeder neuen Tranche aus einem Kriterienkatalog je ein bis zwei konkrete Nachhaltigkeitsziele/NFTs im Sinne von Leistungskriterien aus, die dann über die vierjährige Performance-Periode für die jeweilige Tranche maßgeblich sind. Diese gelten für alle Vorstandsmitglieder gleichermaßen. Bei der Auswahl der Ziele achtet der Aufsichtsrat insbesondere auf Relevanz, Reifegrad und Datenverfügbarkeit entlang der zugrundeliegenden Nachhaltigkeitsstrategie, die vor dem Hintergrund der Transformation von thyssenkrupp fortlaufend weiterentwickelt wird. Mögliche Ziele kommen aus den folgenden für die Nachhaltigkeitsstrategie von thyssenkrupp relevanten Bereichen:

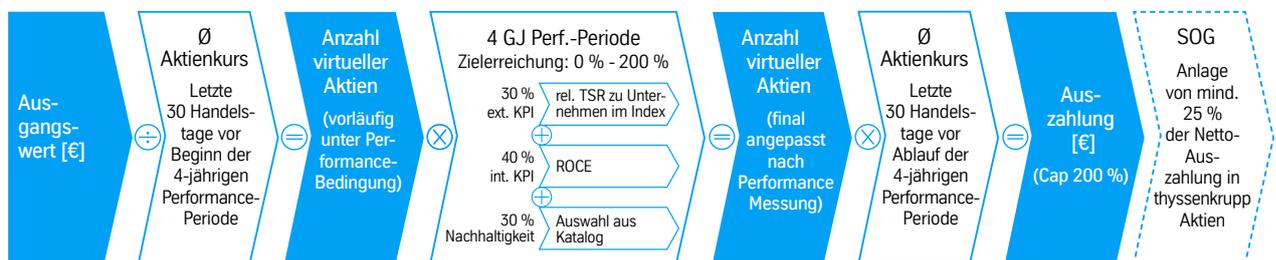
Mögliche Bereiche für Nachhaltigkeitsziele/NFTs
Klima, Energie und Umwelt
Technologie und Innovation
Kunden und Lieferanten
Mitarbeiter und Gesellschaft

Die Nachhaltigkeitsziele werden mittels quantitativer, konkret messbarer Kennzahlen formuliert und mit entsprechenden Ziel- und Schwellenwerten hinterlegt. Die Messung der Zielerreichung erfolgt jahresbezogen über den vierjährigen Performance-Zeitraum innerhalb einer Spannweite zwischen 0 % und 200 %.

Unter Berücksichtigung der Gewichtung der Leistungskriterien wird nach Ablauf der Performance-Periode die Gesamt-Zielerreichung für die LTI-Tranche durch das arithmetische Mittel der vier jahresbezogenen Zielerreichungsgrade bestimmt. Durch die Begrenzung der maximalen Zielerreichung für jedes einzelne Leistungskriterium (TSR, ROCE und Nachhaltigkeitsziele) auf je 200 % ist dabei sichergestellt, dass eine deutliche Unterperformance unterhalb des Schwellenwertes für eine Zielerreichung von 0 % bei einem Leistungskriterium nicht durch Überperformance oberhalb des Schwellenwertes von 200 % bei einem anderen Leistungskriterium kompensiert werden kann. Die sich daraus ergebende Gesamt-Zielerreichung wird mit der Anzahl der gewährten virtuellen Aktien multipliziert, um die finale Anzahl der verdienten virtuellen Aktien zu berechnen.

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

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



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

Die Vorstandsmitglieder sind auch beim LTI verpflichtet, mindestens 25 % der Netto-Auszahlung in thyssenkrupp Aktien zu investieren, bis das vereinbarte Investitionsvolumen der Share Ownership Guidelines von einem Jahresfestgehalt (brutto) erreicht ist (siehe hierzu auch Ziffer 4.3.1).

4.3. Sonstige vertragliche Bestimmungen

4.3.1. Vorgaben zum Aktienbesitz (Share Ownership Guidelines)

Alle Vorstandsmitglieder sind verpflichtet, thyssenkrupp Aktien im Wert insgesamt eines Jahresfestgehalts (brutto) zu erwerben und diese für die Dauer ihrer Bestellung zu halten. Hierdurch werden die Interessen des Vorstands sowie der Aktionäre noch weiter angeglichen und die nachhaltige und langfristige Entwicklung von thyssenkrupp zusätzlich gestärkt. Es gilt ein jährlicher Mindestinvestitionsbetrag in Höhe von 25 % der Nettoauszahlung aus den erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteilen (STI und LTI), bis das vollständige Investitionsvolumen erreicht ist. Der zugehörige Aktienwerb erfolgt über einen unabhängigen Dienstleister innerhalb einer festen jährlichen Investmentperiode. Maßgeblich für die Erfüllung der Aktienerwerbs- und Haltepflicht ist der Kaufpreis zum Zeitpunkt des Erwerbs. Während der Laufzeit des Aktienerwerbsprogramms können die Vorstandsmitglieder sich auch für einen höheren jährlichen Investitionsbetrag entscheiden sowie zusätzlich privat erworbene und gehaltene thyssenkrupp Aktien einbringen.

4.3.2. Malus und Clawback-Regelungen

Bei schwerwiegenden Verstößen von Vorstandsmitgliedern gegen geltendes Recht oder die jeweils geltenden gesellschafts- oder konzerninternen Vorgaben und Richtlinien hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit, noch nicht ausgezahlte variable Vergütungsbestandteile (STI und LTI) teilweise zu reduzieren oder vollständig entfallen zu lassen („Malus-Tatbestand“). Die Entscheidung durch den Aufsichtsrat erfolgt dabei nach pflichtgemäßem Ermessen. Des Weiteren hat der Aufsichtsrat bei nachträglichem Bekanntwerden eines Malus-Tatbestands die Möglichkeit, bereits ausgezahlte variable Vergütungsbestandteile ganz oder teilweise von den Vorstandsmitgliedern zurückzufordern (Compliance-Clawback). Darüber hinaus kann der Aufsichtsrat im Falle einer Auszahlung variabler Vergütungsbestandteile auf Grundlage eines fehlerhaften Konzernabschlusses den aufgrund einer korrigierten Festsetzung festgestellten Differenzbetrag zurückfordern (Performance-Clawback). Die eventuelle Verpflichtung des Vorstandsmitglieds zum Schadenersatz gegenüber der Gesellschaft gemäß § 93 Abs. 2 AktG bleibt davon unberührt.

4.3.3. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

Laufzeiten der Vorstandsdiensverträge

Der Aufsichtsrat beachtet bei der Bestellung von Vorstandsmitgliedern sowie bei der Dauer der Vorstandsverträge die aktienrechtlichen Vorgaben des § 84 AktG und die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex. Die Vorstandsdiensverträge werden für die Dauer der jeweiligen Bestellung abgeschlossen. Bei einer Erstbestellung beträgt die Bestelldauer in der Regel drei Jahre, bei einer Wiederbestellung liegt die Höchstdauer bei fünf Jahren. Die Vorstandsdiensverträge sehen beiderseitig keine ordentliche Kündigungsmöglichkeit vor. Hiervon unberührt ist das beiderseitige Recht zur fristlosen Kündigung des Vorstandsdiensvertrages aus wichtigem Grund.

Leistungen bei Vertragsbeendigung

In den Vorstandsdiensverträgen sind Abfindungsregelungen vereinbart, die den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex entsprechen. Im Falle einer auf Veranlassung der Gesellschaft erfolgten vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses vor Ablauf der vereinbarten Vertragsdauer kann das Vorstandsmitglied eine Ausgleichszahlung erhalten. Die Höhe der Ausgleichszahlung bestimmt sich dabei nach der Summe des Jahresfestgehalts und des tatsächlich ausgezahlten STI für das abgelaufene Geschäftsjahr sowie des Jahresfestgehalts und des voraussichtlichen STI für das laufende Geschäftsjahr, in dem der Vorstandsdiensvertrag endet, beträgt aber nicht mehr als die Summe der Jahresfestgehälter und der voraussichtlichen STI-Leistungen für die Restlaufzeit des Vorstandsdiensvertrags. Die Höhe des voraussichtlichen STI bestimmt der Aufsichtsrat nach billigem Ermessen. Sonstige Bezüge wie insbesondere Versorgungsentgelt bzw. Altersvorsorgeaufwendungen, LTI und Nebenleistungen werden nicht berücksichtigt.

Auf die Abfindung werden die vertragsgemäßen Leistungen der Gesellschaft für den Zeitraum zwischen Ende der Bestellung und Ende des Dienstverhältnisses angerechnet. Eine Ausgleichszahlung wird zur pauschalen Berücksichtigung einer Abzinsung und zur Anrechnung eines anderweitigen Verdienstes um 15 % gekürzt, sofern zum Zeitpunkt der vorzeitigen Beendigung der Bestellung die restliche Vertragslaufzeit mehr als sechs Monate beträgt; die Kürzung betrifft den sechs Monate übersteigenden Teil der Ausgleichszahlung.

Durch die vorstehenden Regelungen ist sichergestellt, dass Zahlungen im Zusammenhang mit der Beendigung der Vorstandstätigkeit zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten (Abfindungs-Cap) und nicht mehr als die Restlaufzeit des Vorstandsdiensvertrags vergüten.

Eine Ausgleichszahlung wird nicht gewährt bei Vorliegen eines wichtigen Grundes, der die Gesellschaft zur außerordentlichen Beendigung des Dienstverhältnisses berechtigt, oder wenn im Fall der Amtsniederlegung das Vorstandsmitglied seinerseits keinen wichtigen Grund zur Amtsniederlegung hat. Ferner wird eine Ausgleichszahlung nicht gewährt, wenn das Dienstverhältnis aufgrund dauerhafter Dienstunfähigkeit endet oder wenn das Vorstandsmitglied die einschlägige Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (oder ersatzweise einer anwendbaren berufsständischen Versorgungsordnung) erreicht hat oder ein Versorgungsfall aus einer dem Vorstandsmitglied ggf. erteilten betrieblichen Altersversorgungszusage eingetreten ist.

Change of Control

In den Vorstandsdienstverträgen sind keine Zusagen für Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung des Anstellungsvertrags durch das Vorstandsmitglied infolge eines Kontrollwechsels (Change of Control) vereinbart.

Unterjähriger Ein- und Austritt

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

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

Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot ist derzeit in den Vorstandsdienstverträgen nicht vereinbart. Der Aufsichtsrat hat die Möglichkeit, für künftige Verträge eine solche Klausel – auch im Einzelfall – zu vereinbaren. Sofern ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot im Rahmen der Beendigung vereinbart wird, wird der Aufsichtsrat sicherstellen, dass eine mögliche Abfindungszahlung auf eine Karenzentschädigung angerechnet wird.

Vergütung für Aufsichtsratsmandate innerhalb und außerhalb des thyssenkrupp Konzerns

Sofern Vorstandsmitglieder Aufsichtsratsmandate innerhalb des thyssenkrupp Konzerns wahrnehmen und hierfür eine Vergütung erhalten, wird diese Vergütung auf die Vorstandsbezüge angerechnet und dies jeweils angemessen umgesetzt (z.B. Verzicht auf diese zusätzlichen Vergütungsansprüche gegenüber Dritten oder deren Abtretung an die Gesellschaft).

Sofern Vorstandsmitglieder externe Aufsichtsratsmandate wahrnehmen und die Mandatsübernahme im Zusammenhang mit der Vorstandstätigkeit und im Interesse von thyssenkrupp erfolgt, wird eine etwaige Vergütung ebenfalls auf die Vorstandsbezüge angerechnet und dies jeweils angemessen umgesetzt (z.B. Verzicht auf diese zusätzlichen Vergütungsansprüche gegenüber Dritten oder deren Abtretung an die Gesellschaft).

IV. Weitere Angaben zur Einberufung

1. Gesamtzahl der Aktien und Stimmrechte

Im Zeitpunkt der Einberufung der Hauptversammlung ist das Grundkapital der Gesellschaft in 622.531.741 Stückaktien eingeteilt. Jede Aktie gewährt eine Stimme. Die Gesellschaft hält im Zeitpunkt der Einberufung der Hauptversammlung keine eigenen Aktien, so dass die Gesamtzahl der teilnahme- und stimmberechtigten Aktien 622.531.741 Stück beträgt.

2. Informationen zur Durchführung als virtuelle Hauptversammlung

Nachdem die Hauptversammlung am 2. Februar 2024 als Präsenzveranstaltung durchgeführt worden ist, hat der Vorstand auf Grundlage von § 118a AktG iVm § 17 Absatz 6 der Satzung der Gesellschaft entschieden, die ordentliche Hauptversammlung am 31. Januar 2025 ohne physische Präsenz der Aktionäre oder ihrer Bevollmächtigten am Ort der Hauptversammlung abzuhalten (virtuelle Hauptversammlung). Es ist vorgesehen, dass die Hauptversammlung unter physischer Anwesenheit des Versammlungsleiters, der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats, des mit der Niederschrift beauftragten Notars sowie der von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter am Sitz der thyssenkrupp AG, thyssenkrupp Allee 1, 45143 Essen stattfindet. Eine physische Teilnahme der Aktionäre oder ihrer Bevollmächtigten ist daher (mit Ausnahme der von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter) ausgeschlossen.

Bei seiner Entscheidung über das Format der Hauptversammlung hat der Vorstand neben den Gegenständen der diesjährigen Tagesordnung und den äußerst positiven Erfahrungen mit den von der Gesellschaft bereits durchgeführten virtuellen Hauptversammlungen auch berücksichtigt, dass die Rechte der Aktionäre in der virtuellen Hauptversammlung weitestgehend denen in einer Präsenz-Hauptversammlung entsprechen. Zudem hat der Vorstand den geringeren Aufwand und die niedrigeren Kosten für die Gesellschaft und die Aktionäre selbst, das Ziel einer möglichst breiten Beteiligung der Aktionäre sowie Nachhaltigkeitserwägungen in seine Entscheidung mit einbezogen.

3. InvestorPortal und Übertragung der Hauptversammlung

Für Zwecke der Teilnahme an der virtuellen Hauptversammlung und die Ausübung von Aktionärsrechten stellt die Gesellschaft auf ihrer Internetseite unter www.thyssenkrupp.com/de/investoren/hauptversammlung ein internetgestütztes und passwortgeschütztes Hauptversammlungssystem (InvestorPortal) zur Verfügung. Ordnungsgemäß zur Hauptversammlung angemeldete Aktionäre (zur Anmeldung nachstehende Ziffer IV.4.) erhalten per Post eine Anmeldebestätigung, auf der die Zugangsdaten zum InvestorPortal abgedruckt sind. Mit diesen Zugangsdaten können sich die Aktionäre im InvestorPortal anmelden und ihre Aktionärsrechte im Zusammenhang mit der Hauptversammlung ausüben.

Sämtliche Funktionen des InvestorPortals können nur mit Hilfe der auf der Anmeldebestätigung aufgedruckten Zugangsdaten genutzt werden.

Das InvestorPortal wird voraussichtlich ab dem 10. Januar 2025 freigeschaltet.

Aktionäre und ihre Bevollmächtigten können über das InvestorPortal die gesamte Hauptversammlung am 31. Januar 2025 ab 10:00 Uhr MEZ live mit Bild und Ton verfolgen. Darüber hinaus wird auf Anordnung des Versammlungsleiters die Hauptversammlung für die interessierte Öffentlichkeit auch in voller Länge live im Internet unter www.thyssenkrupp.com/de/investoren/hauptversammlung übertragen. Die Eröffnung der Hauptversammlung durch den Versammlungsleiter sowie die Rede des Vorstandsvorsitzenden werden nach der Hauptversammlung als Aufzeichnung zur Verfügung gestellt.

Im Interesse einer umfassenden Vorbereitungsmöglichkeit für die Ausübung der Aktionärsrechte plant die Gesellschaft zudem, die Reden des Vorstandsvorsitzenden und des Aufsichtsratsvorsitzenden am Montag, den 27. Januar 2025, auf der Internetseite der Gesellschaft unter www.thyssenkrupp.com/de/investoren/hauptversammlung zugänglich zu machen, auch wenn keine rechtliche Verpflichtung zu einer solchen Vorabveröffentlichung besteht, da von der Möglichkeit der Vorabreichung von Fragen kein Gebrauch gemacht wird.

4. Voraussetzungen für die Teilnahme an der virtuellen Hauptversammlung und insbesondere die Ausübung des Stimmrechts

Zur Teilnahme an der virtuellen Hauptversammlung – in Person oder durch Bevollmächtigte – und zur Ausübung des Stimmrechts sind nur diejenigen Personen berechtigt, die am Ende des 22. Tages vor der Hauptversammlung, d.h. am 9. Januar 2025, 24:00 Uhr MEZ (Nachweisstichtag), Aktionäre der Gesellschaft sind und sich ordnungsgemäß zur Hauptversammlung anmelden. Die Anmeldung muss zusammen mit einem auf den Nachweisstichtag erstellten Nachweis des Aktienbesitzes durch das depotführende Institut in deutscher oder englischer Sprache in Textform (§ 126b Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)) oder einem Nachweis gemäß § 67c Absatz 3 AktG spätestens bis zum 24. Januar 2025, 24:00 Uhr MEZ, bei der nachstehend genannten Anmeldestelle eingehen.

Anmeldestelle:

thyssenkrupp AG
c/o Computershare Operations Center
80249 München
E-Mail: anmeldestelle@computershare.de

Üblicherweise übernehmen die depotführenden Institute die erforderliche Anmeldung und die Übermittlung des Nachweises des Anteilsbesitzes für ihre Kunden. Die Aktionäre werden daher gebeten, sich möglichst frühzeitig an ihr jeweiliges depotführendes Institut zu wenden. Nach Eingang der Anmeldung mit beigefügtem Nachweis des Anteilsbesitzes erhalten die teilnahmeberechtigten Aktionäre die Anmeldebestätigungen von der Anmeldestelle, auf denen die erforderlichen Zugangsdaten für das InvestorPortal aufgedruckt sind.

Im Verhältnis zur Gesellschaft gilt für die Ausübung der Aktionärsrechte, insbesondere des Teilnahme- und Stimmrechts, als Aktionär nur, wer sich ordnungsgemäß zur Hauptversammlung angemeldet und den Nachweis des Anteilsbesitzes rechtzeitig erbracht hat. Der Umfang des Teilnahme- und Stimmrechts ergibt sich dabei ausschließlich aus dem Anteilsbesitz zum Nachweisstichtag. Mit dem Nachweisstichtag geht keine Sperre für die Veräußerbarkeit des Anteilsbesitzes einher. Auch im Fall der vollständigen oder teilweisen Veräußerung des Anteilsbesitzes nach dem Nachweisstichtag ist für den Umfang des Teilnahme- und Stimmrechts ausschließlich der Anteilsbesitz des Aktionärs zum Nachweisstichtag maßgeblich, d.h. Veräußerungen von Aktien nach dem Nachweisstichtag haben keine Auswirkungen auf den Umfang des Teilnahme- und Stimmrechts. Entsprechendes gilt für Erwerbe und Zuerwerbe von Aktien nach dem Nachweisstichtag. Personen, die zum Nachweisstichtag noch keine Aktien besitzen und erst danach Aktionär werden, sind nicht stimmberechtigt, sofern sie sich insoweit nicht bevollmächtigen oder zur Rechtsausübung ermächtigen lassen.

5. Verfahren für die Stimmabgabe

Aktionäre und deren Bevollmächtigte können ihre Stimmen im Wege der elektronischen Briefwahl im Vorfeld der Hauptversammlung sowie während der Hauptversammlung abgeben. Zur Ausübung des Stimmrechts sind nur diejenigen Aktionäre – persönlich oder durch Bevollmächtigte – berechtigt, die sich ordnungsgemäß angemeldet und ihren Anteilsbesitz nachgewiesen haben (dazu vorstehende Ziffer IV.4.).

Die Stimmabgabe erfolgt dabei ausschließlich elektronisch über das InvestorPortal der Gesellschaft gemäß dem dafür vorgesehenen Verfahren. Die Stimmabgabe über das InvestorPortal ist ab dessen Freischaltung bis zum Zeitpunkt der Schließung der Abstimmung durch den Versammlungsleiter in der Hauptversammlung am 31. Januar 2025 möglich.

Bis zur Schließung der Abstimmung können auch bereits abgegebene Stimmen jederzeit geändert oder widerrufen werden. Für Widerruf oder Änderung der abgegebenen Stimmen sowie das Verhältnis zwischen abgegebenen Stimmen und der Vollmachtserteilung (mit Weisungen) an die Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft gelten die Regelungen in Ziffer IV.6. Weitere Einzelheiten zur Stimmabgabe können die Aktionäre den Erläuterungen in dem InvestorPortal auf der Internetseite (www.thyssenkrupp.com/de/investoren/hauptversammlung) entnehmen.

6. Verfahren für die Stimmabgabe bei Stimmrechtsvertretung

Bevollmächtigung eines Dritten

Aktionäre, die ihr Stimmrecht nicht persönlich ausüben wollen, können ihr Stimmrecht auch durch einen Bevollmächtigten, zum Beispiel durch einen Intermediär, eine Aktionärsvereinigung, einen Stimmrechtsberater oder eine sonstige Person ihrer Wahl ausüben lassen.

Auch in diesem Fall ist für eine ordnungsgemäße und fristgerechte Anmeldung des Aktionärs wie unter vorstehender Ziffer IV.4. beschrieben, Sorge zu tragen. Die Erteilung der Vollmacht, ihr Widerruf und der Nachweis der Bevollmächtigung gegenüber der Gesellschaft bedürfen der Textform (§ 126b BGB), wenn weder ein Kreditinstitut noch eine Aktionärsvereinigung noch ein sonstiger von § 135 AktG erfasster Intermediär noch eine andere diesen nach § 135 Absatz 8 AktG gleichgestellte Person oder Institution zur Ausübung des Stimmrechts bevollmächtigt wird. Die Vollmacht kann ab der Freischaltung des InvestorPortals und auch noch während der virtuellen Hauptversammlung bis zu dem vom Versammlungsleiter im Rahmen der Abstimmung festgelegten Zeitpunkt unter Verwendung der Daten der Anmeldebestätigung über das InvestorPortal erteilt werden. Bei Bevollmächtigung von Kreditinstituten, Aktionärsvereinigungen, sonstigen von § 135 AktG erfassten Intermediären oder anderen diesen nach § 135 Absatz 8 AktG gleichgestellten Personen oder Institutionen sind Besonderheiten zu beachten, die bei dem jeweils zu Bevollmächtigenden zu erfragen sind.

Bitte beachten Sie, dass auch bevollmächtigte Dritte nicht physisch an der virtuellen Hauptversammlung teilnehmen können und diese zur Wahrnehmung der ihnen übertragenen Rechte die Zugangsdaten zum InvestorPortal benötigen. Bitte teilen Sie der von Ihnen bevollmächtigten Person Ihre Zugangsdaten selbstständig mit. Eine entsprechende Mitteilung durch die Gesellschaft erfolgt nicht.

Bevollmächtigung von Stimmrechtsvertretern der Gesellschaft

Außerdem wird rechtzeitig angemeldeten Aktionären (siehe Ziffer IV.4.) angeboten, sich durch von der Gesellschaft benannte Stimmrechtsvertreter bei den Abstimmungen unter Erteilung von Weisungen vertreten zu lassen. Die Stimmrechtsvertreter sind verpflichtet, weisungsgemäß abzustimmen; sie können die Stimmrechte nicht nach eigenem Ermessen ausüben. Vollmachten und Weisungen an die von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter können ebenfalls über das InvestorPortal der Gesellschaft erteilt werden.

Die Erteilung von Vollmachten und Weisungen an die von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter bedarf der Textform (§ 126b BGB) und kann ab der Freischaltung des InvestorPortals bis zu dem vom Versammlungsleiter im Rahmen der Abstimmung festgelegten Zeitpunkt über das InvestorPortal der Gesellschaft erfolgen. Bis zu diesem Zeitpunkt können auch bereits erteilte Vollmachten und Weisungen jederzeit geändert oder widerrufen werden.

Die Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft können das Stimmrecht nur zu denjenigen Punkten der Tagesordnung, Anträgen und Wahlvorschlägen ausüben, zu denen Sie Weisungen erteilen; sie können das Stimmrecht nicht nach eigenem Ermessen ausüben. Aufträge zu Redebeiträgen und Auskunftsverlangen, zum Stellen von Anträgen und Wahlvorschlägen, zu Verlangen zur Aufnahme von Fragen in die Niederschrift sowie zum Einlegen von Widersprüchen gegen Hauptversammlungsbeschlüsse nehmen die Stimmrechtsvertreter nicht entgegen.

7. Ergänzungsverlangen zur Tagesordnung gemäß § 122 Absatz 2 AktG

Aktionäre, deren Anteile zusammen den zwanzigsten Teil des Grundkapitals oder den anteiligen Betrag von 500.000 € am Grundkapital erreichen (letzteres entspricht 195.313 Stückaktien), können verlangen, dass Gegenstände auf die Tagesordnung gesetzt und bekannt gemacht werden. Jedem neuen Gegenstand muss eine Begründung oder eine Beschlussvorlage beiliegen.

Ergänzungsverlangen müssen an den Vorstand der Gesellschaft gerichtet sein und der Gesellschaft mindestens 30 Tage vor der Hauptversammlung schriftlich zugehen, wobei der Tag des Zugangs und der Tag der Hauptversammlung nicht mitzurechnen sind. Letztmöglichster Zugangstermin ist also der 31. Dezember 2024, 24:00 Uhr MEZ. Später zugegangene Ergänzungsverlangen werden nicht berücksichtigt.

Bitte richten Sie entsprechende Verlangen an folgende Adresse:

Vorstand der thyssenkrupp AG
Investor Relations (HV)
thyssenkrupp Allee 1
45143 Essen

oder in elektronischer Form gemäß § 126a BGB, das heißt per E-Mail unter Hinzufügung Ihres Namens und mit qualifizierter elektronischer Signatur, an

hv-antrag@thyssenkrupp.com

Antragsteller haben nachzuweisen, dass sie seit mindestens 90 Tagen vor dem Tag des Zugangs des Verlangens Inhaber der Aktien sind und dass sie die Aktien bis zur Entscheidung des Vorstands über den Antrag halten. Auf die Berechnung der Aktienbesitzzeit findet § 70 AktG Anwendung.

Bekannt zu machende Ergänzungen der Tagesordnung werden – soweit dies nicht bereits mit der Einberufung geschehen ist – unverzüglich nach Zugang des Verlangens im Bundesanzeiger bekannt gemacht. Sie werden den Aktionären außerdem auf der Internetseite der Gesellschaft unter www.thyssenkrupp.com/de/investoren/hauptversammlung veröffentlicht.

8. Anträge und Wahlvorschläge von Aktionären gemäß §§ 118a Absatz 1 Satz 2 Nr. 3, 126, 127, 130a Absatz 5 Satz 3 AktG

Jeder Aktionär hat das Recht, Gegenanträge gegen die Vorschläge von Vorstand und/oder Aufsichtsrat zu einem bestimmten Punkt der Tagesordnung und Vorschläge zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern oder von Abschlussprüfern, an die nachstehende Anschrift zu übersenden.

thyssenkrupp AG
Investor Relations (HV)
thyssenkrupp Allee 1
45143 Essen

oder per E-Mail an:

hv-antrag@thyssenkrupp.com

Anderweitig adressierte Gegenanträge und Wahlvorschläge werden nicht berücksichtigt.

Von der Gesellschaft nach § 126 AktG oder § 127 AktG zugänglich zu machende Gegenanträge und Wahlvorschläge, die dieser mindestens 14 Tage vor der Hauptversammlung – d.h. spätestens bis zum 16. Januar 2025, 24:00 Uhr MEZ – unter vorstehender Adresse oder E-Mail-Adresse zugegangen sind, werden einschließlich des Namens des Aktionärs, einer etwaigen zugänglichen zu machenden Begründung und gegebenenfalls versehen mit den nach § 127 Satz 4 AktG zu ergänzenden Inhalten sowie einer etwaigen Stellungnahme der Verwaltung unter www.thyssenkrupp.com/de/investoren/hauptversammlung unverzüglich nach ihrem Eingang veröffentlicht.

Zugänglich zu machende Gegenanträge und Wahlvorschläge der Aktionäre gelten nach § 126 Absatz 4 Satz 1 AktG als im Zeitpunkt der Zugänglichmachung gestellt. Zu diesen Anträgen können ordnungsgemäß zur Hauptversammlung angemeldete Aktionäre das Stimmrecht ausüben. Sofern der den Gegenantrag stellende oder Wahlvorschlag unterbreitende Aktionär nicht ordnungsgemäß zur Hauptversammlung angemeldet ist, muss der Gegenantrag oder Wahlvorschlag in der Hauptversammlung nicht behandelt werden.

Gegenanträge und Wahlvorschläge sowie sonstige Anträge können darüber hinaus auch während der Hauptversammlung im Wege der Videokommunikation gestellt werden, mithin im Rahmen des Rederechts (dazu unter Ziffer IV.10.).

9. Recht zur Einreichung von Stellungnahmen gemäß §§ 118a Absatz 1 Satz 2 Nr. 6, 130a Absatz 1 bis 4 AktG

Ordnungsgemäß zur Hauptversammlung angemeldete Aktionäre bzw. ihre Bevollmächtigten haben das Recht, bis spätestens fünf Tage vor der Versammlung, wobei der Tag des Zugangs und der Tag der Hauptversammlung nicht mitzurechnen sind, also bis zum 25. Januar 2025, 24:00 Uhr MEZ, Stellungnahmen zu den Gegenständen der Tagesordnung im Wege elektronischer Kommunikation über das InvestorPortal einzureichen.

Die Einreichung hat in Textform in deutscher oder englischer Sprache über das InvestorPortal zu erfolgen. Stellungnahmen dürfen maximal 10.000 Zeichen (inklusive Leerzeichen) umfassen. Die Gesellschaft wird die Stellungnahmen bis spätestens vier Tage vor der Versammlung, also bis zum 26. Januar 2025, 24:00 Uhr MEZ, unter Nennung des Namens des einreichenden Aktionärs unter www.thyssenkrupp.com/de/investoren/hauptversammlung zugänglich machen.

Stellungnahmen werden nicht zugänglich gemacht, wenn sie mehr als 10.000 Zeichen (inklusive Leerzeichen) umfassen, einen beleidigenden, strafrechtlich relevanten, offensichtlich falschen oder irreführenden Inhalt haben oder der Aktionär zu erkennen gibt, dass er an der Hauptversammlung nicht teilnehmen und sich nicht vertreten lassen wird (§ 130a Absatz 3 Satz 4 iVm § 126 Absatz 2 Satz 1 Nr. 1, Nr. 3 oder Nr. 6 AktG).

Anträge und Wahlvorschläge, Fragen und Widersprüche gegen Beschlüsse der Hauptversammlung im Rahmen der in Textform eingereichten Stellungnahmen werden in der Hauptversammlung nicht berücksichtigt; das Stellen von Anträgen und das Unterbreiten von Wahlvorschlägen (dazu Ziffer IV.8.), die Ausübung des Auskunftsrechts (dazu Ziffer IV.11.) sowie die Einlegung von Widersprüchen gegen Beschlüsse der Hauptversammlung (dazu Ziffer IV.12.) sind ausschließlich auf den in dieser Einladung jeweils gesondert beschriebenen Wegen möglich.

10. Rederecht in der Hauptversammlung gemäß §§ 118a Absatz 1 Satz 2 Nr. 7, 130a Absatz 5 und 6 AktG

Aktionäre bzw. ihre Bevollmächtigten, die elektronisch zu der Hauptversammlung zugeschaltet sind, haben in der Versammlung ein Rederecht, das im Wege der Videokommunikation ausgeübt wird. Bereits ab etwa 9:00 Uhr MEZ am Tag der Hauptversammlung – d.h. eine Stunde vor Beginn der Hauptversammlung – haben Aktionäre bzw. ihre Bevollmächtigten die Gelegenheit, im Investor-Portal Redebeiträge anzumelden. Anträge und Wahlvorschläge nach § 118a Absatz 1 Satz 2 Nummer 3 AktG, das Auskunftsverlangen nach § 131 Absatz 1 AktG, Nachfragen nach § 131 Absatz 1d AktG sowie weitere Fragen nach § 131 Absatz 1e AktG dürfen Bestandteil eines Redebeitrags sein.

Voraussetzung für die Ausübung des Rederechts ist die ordnungsgemäße Anmeldung und elektronische Zuschaltung zur Versammlung. Hierfür beachten Sie bitte die Hinweise unter Ziffern IV.3. und 4. Am Tag der Hauptversammlung ab 9:00 Uhr MEZ können Aktionäre bzw. ihre Bevollmächtigten auch die hierfür ggf. erforderliche Prüfung der Funktionsfähigkeit durchlaufen, um die ab 10:00 Uhr MEZ beginnende Live-Übertragung der Hauptversammlung hiervon unabhängig verfolgen zu können.

Gemäß § 18 Absatz 4 der Satzung der Gesellschaft kann der Versammlungsleiter das Frage- und Rederecht des Aktionärs zeitlich angemessen beschränken. Er ist insbesondere berechtigt, zu Beginn oder während der Hauptversammlung den zeitlichen Rahmen für den ganzen Verlauf der Hauptversammlung, für die Aussprache zu den einzelnen Tagesordnungspunkten sowie für den einzelnen Frage- und Redebeitrag angemessen festzusetzen.

Aktionäre bzw. ihre Bevollmächtigten benötigen für die Ausübung des Rederechts ein internetfähiges Endgerät (PC, Laptop, Tablet oder Smartphone) mit Kamera und Mikrofon, auf die jeweils vom Browser aus zugegriffen werden kann.

Die Gesellschaft behält sich vor, die Funktionsfähigkeit der Videokommunikation zwischen Aktionär bzw. Bevollmächtigtem und Gesellschaft in der Versammlung und vor dem Redebeitrag zu überprüfen und diesen zurückzuweisen, sofern die Funktionsfähigkeit nicht sichergestellt sein sollte.

11. Auskunftsrecht gemäß §§ 118a Absatz 1 Satz 2 Nr. 4, 131 Absatz 1 AktG

Gemäß §§ 118a Absatz 1 Satz 2 Nr. 4, 131 Absatz 1 AktG ist jedem Aktionär bzw. deren Bevollmächtigten auf Verlangen in der Hauptversammlung vom Vorstand Auskunft über Angelegenheiten der Gesellschaft zu geben, soweit die Auskunft zur sachgemäßen Beurteilung eines Gegenstands der Tagesordnung erforderlich ist und kein Auskunftsverweigerungsrecht besteht. Die Auskunftspflicht des Vorstands erstreckt sich auch auf die rechtlichen und geschäftlichen Beziehungen der Gesellschaft zu den mit ihr verbundenen Unternehmen. Des Weiteren betrifft die Auskunftspflicht auch die Lage des Konzerns und der in den Konzernabschluss einbezogenen Unternehmen. Zu den vom Vorstand gegebenen Antworten steht den Aktionären bzw. deren Bevollmächtigten in der Versammlung ein Nachfragerecht gem. § 131 Absatz 1d AktG zu.

Es ist vorgesehen, dass der Versammlungsleiter in der Hauptversammlung gemäß § 131 Absatz 1f AktG festlegt, dass das Auskunftsrecht nach § 131 AktG in der Hauptversammlung ausschließlich im Wege der Videokommunikation, mithin als Bestandteil des Rederechts, über das InvestorPortal gemäß vorstehender Ziffer IV.10. ausgeübt werden kann. Eine anderweitige Einreichung von Fragen im Wege der elektronischen oder sonstigen Kommunikation ist weder vor noch während der Hauptversammlung vorgesehen.

12. Erklärung von Widersprüchen gegen Beschlüsse der Hauptversammlung gemäß §§ 118a Absatz 1 Satz 2 Nr. 8, 245 Satz 1 Nr. 1 AktG

Aktionäre und ihre Bevollmächtigten, die elektronisch zu der Hauptversammlung zugeschaltet sind, haben das Recht, Widerspruch gegen Beschlüsse der Hauptversammlung im Wege der elektronischen Kommunikation zu erklären. Widerspruch kann während der gesamten Dauer der Hauptversammlung bis zum Ende der Hauptversammlung über das InvestorPortal erklärt werden. Der Notar hat die Gesellschaft zur Entgegennahme von Widersprüchen über das InvestorPortal ermächtigt und erhält die Widersprüche über das InvestorPortal.

Die Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft können keine Widersprüche gegen Beschlüsse der Hauptversammlung zu Protokoll des die Hauptversammlung beurkundenden Notars erklären.

13. Veröffentlichungen auf der Internetseite gemäß § 124a AktG / Ergänzende Informationen

Diese Einladung zur Hauptversammlung, die zugänglich zu machenden Unterlagen und Anträge von Aktionären sowie weitere Informationen stehen auch auf der Internetseite der Gesellschaft unter www.thyssenkrupp.com/de/investoren/hauptversammlung zur Verfügung. Dort werden nach der Hauptversammlung auch die festgestellten Abstimmungsergebnisse veröffentlicht.

14. Hinweise zum Datenschutz

Wenn Sie sich für die Hauptversammlung anmelden oder eine Stimmrechtsvollmacht erteilen, erheben wir personenbezogene Daten über Sie und/oder über Ihren Bevollmächtigten. Dies geschieht, um Aktionären die Ausübung ihrer Rechte im Rahmen der Hauptversammlung zu ermöglichen.

Die thyssenkrupp AG verarbeitet Ihre Daten als Verantwortliche unter Beachtung der Bestimmungen der EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) sowie aller weiteren maßgeblichen Gesetze. Einzelheiten zum Umgang mit Ihren personenbezogenen Daten und zu Ihren Rechten gemäß der DSGVO finden Sie im Internet auf der Internetseite zur Hauptversammlung unter: www.thyssenkrupp.com/de/investoren/hauptversammlung.

Die Einladung ist am 18. Dezember 2024 im Bundesanzeiger bekannt gemacht worden.

Duisburg und Essen, im Dezember 2024

thyssenkrupp AG
Der Vorstand

thyssenkrupp AG
thyssenkrupp Allee 1
45143 Essen
www.thyssenkrupp.com

engineering.tomorrow.together.