

Vergütungsbericht 2022 / 2023

Der vorliegende Vergütungsbericht wurde gemeinsam von Vorstand und Aufsichtsrat unter Beachtung aller Vorgaben des § 162 Aktiengesetz (AktG) erstellt. In diesem werden die Vergütungen der gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2022 / 2023 dargestellt und erläutert.

Die thyssenkrupp nucera AG & Co. KGaA (im Folgenden: die Gesellschaft) ist eine Kommanditgesellschaft auf Aktien, die selbst keinen Vorstand hat, sondern eine Komplementärin als persönlich haftende Gesellschafterin, die thyssenkrupp nucera Management AG, welche satzungsgemäß die Geschäfte der Gesellschaft führt. Sowohl die thyssenkrupp nucera AG & Co. KGaA als auch die thyssenkrupp nucera Management AG haben jeweils einen eigenen Aufsichtsrat, dessen Tätigkeit im Einklang mit der jeweils geltenden Satzung vergütet wird. Der vorliegende Vergütungsbericht enthält daher Informationen sowohl über die Vergütung des Vorstands und des Aufsichtsrats der thyssenkrupp nucera Management AG als auch über die Vergütung des Aufsichtsrats der Gesellschaft.

Die Gesellschaft wurde am 24. Oktober 2013 als ThyssenKrupp Electrolysis GmbH gegründet und am 15. November 2013 im Handelsregister eingetragen. Zum 1. April 2015 erfolgte die Umbenennung zu thyssenkrupp Uhde Chlorine Engineers GmbH. Am 2. Februar 2022 beschloss die außerordentliche Gesellschafterversammlung den Formwechsel der Gesellschaft in eine Kommanditgesellschaft auf Aktien und eine Umbenennung in thyssenkrupp nucera AG & Co. KGaA. Die Rechtsform- und Namensänderungen wurden am 18. Februar 2022 in das Handelsregister eingetragen. Die thyssenkrupp nucera Management AG wurde am 22. Dezember 2021 als thyssenkrupp Projekt 5 AG gegründet und zum 15. Februar 2022 in thyssenkrupp nucera Management AG umbenannt.

Mit Wirkung zum 1. März 2022 wurden die bisherigen Mitglieder der Geschäftsführung der zwischenzeitlich in thyssenkrupp nucera AG & Co. KGaA umfirmierten vormaligen thyssenkrupp Uhde Chlorine Engineers GmbH, Fulvio Federico, Denis Krude und Dr. Arno Pfannschmidt, zu Mitgliedern des Vorstands der thyssenkrupp nucera Management AG bestellt. Die Geschäftsführerdienstverträge mit der Gesellschaft wurden vor diesem Hintergrund zum 28. Februar 2022 einvernehmlich aufgehoben und mit Wirkung zum 1. März 2022 neue Vorstandsdienstverträge mit der thyssenkrupp nucera Management AG abgeschlossen. Mit den zum 1. März 2022 neu abgeschlossenen Vorstandsdienstverträgen wurde auch das geltende Vorstandsvergütungssystem implementiert. Der vorliegende Vergütungsbericht bezieht sich daher inhaltlich ausschließlich auf die Situation ab 1. März 2022.

Um die Einordnung der Angaben in diesem Bericht zu erleichtern und das Verständnis zu fördern, werden im Folgenden auch die im Geschäftsjahr 2022 / 2023 geltenden Vergütungssysteme für den Vorstand und den Aufsichtsrat in ihren Grundzügen dargestellt.

Rückblick auf das Vergütungsjahr 2022 / 2023

Anwendung des Vorstandsvergütungssystems im Geschäftsjahr 2022 / 2023

Die aktuelle Vergütungssystematik für die Mitglieder des Vorstands der thyssenkrupp nucera Management AG wurde vom zuständigen Aufsichtsrat am 25. Februar 2022 in Übereinstimmung mit §§ 87 Abs. 1, 87a Abs. 1 AktG beschlossen und nachfolgend von der Hauptversammlung am 28. Februar 2022 mit 100% der anwesenden Stimmen gebilligt. Diese Vergütungssystematik kam für alle im Geschäftsjahr 2022 / 2023 amtierenden Vorstandsmitglieder uneingeschränkt zur Anwendung. Dieses Vergütungssystem soll – mit rein redaktionellen Anpassungen sowie einer etwaigen Anpassung der Maximalvergütungen – der Hauptversammlung der thyssenkrupp nucera AG & Co. KGaA am 7. Februar 2024 gemäß § 120a Abs. 1 AktG zur Billigung vorgelegt werden.

Der Aufsichtsrat der thyssenkrupp nucera Management AG überprüft regelmäßig die Angemessenheit und Üblichkeit der Vergütung der Vorstandsmitglieder und beschließt bei Bedarf Anpassungen, um sicherzustellen, dass die Vorstandsmitglieder innerhalb des geltenden Rahmens ein marktübliches und zugleich wettbewerbsfähiges Vergütungspaket erhalten. Die Angemessenheit wurde zuletzt im Frühjahr 2022 im Zuge der Erarbeitung des aktuellen Vergütungssystems von einem unabhängigen externen Vergütungsexperten überprüft. Auf dieser Grundlage und in Übereinstimmung mit dem geltenden Vorstandsvergütungssystem hat der Aufsichtsrat die konkreten Zielvergütungen der Vorstandsmitglieder mit Wirkung ab dem 1. März 2022 festgelegt.

Nachdem diese Zielvergütungen der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2022 / 2023 gegenüber dem Vorjahr nicht angepasst wurden, hat der Aufsichtsrat vor dem Hintergrund des erfolgreichen Börsengangs im Sommer 2023 mit nachfolgender Aufnahme in den SDAX in seiner Sitzung am 19. September 2023 eine erneute Überprüfung der Angemessenheit der Vergütung der Vorstandsmitglieder veranlasst und einen unabhängigen externen Vergütungsexperten mit der Erstellung eines entsprechenden Gutachtens beauftragt. Dabei wird die Vergütung der Vorstandsmitglieder den Unternehmen des SDAX unter Berücksichtigung der Größenkriterien Umsatz, Anzahl der Mitarbeitenden und Marktkapitalisierung gegenübergestellt. Die Angemessenheitsprüfung der Vorstandsvergütung innerhalb des Unternehmens erfolgt anhand der Entwicklung der Vorstandsvergütung im Vergleich zur Entwicklung der Vergütung des oberen Führungskreises, definiert als erste Führungsebene der thyssenkrupp nucera AG & Co. KGaA, und zur Entwicklung der Vergütung der Belegschaft insgesamt, definiert als Durchschnittsvergütung der Vollzeitbeschäftigten des Unternehmens in Deutschland.

Der Aufsichtsrat wird auf Grundlage des Ergebnisses der Angemessenheitsprüfung in seiner Sitzung am 13. Dezember 2023 über eine etwaige Anpassung für das Geschäftsjahr 2023/2024 beschließen.

Ferner hat der Aufsichtsrat mit Beschluss vom 26. September 2022 die Leistungskriterien in Bezug auf die erfolgsabhängigen, variablen Vergütungsbestandteile der Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2022/2023 festgelegt, sofern sich diese nicht bereits direkt aus dem geltenden Vergütungssystem ergaben.

Im Rahmen der vom Aufsichtsrat nach Ablauf des Geschäftsjahres 2022/2023 festgestellten Zielerreichung beim Short Term Incentive (STI) wurden die vor Beginn des Berichtsjahres gesetzten Ziele der finanziellen Leistungskriterien für das Geschäftsjahr 2022/2023 zu knapp 95% erreicht. In Bezug auf die individuelle Leistung wurde die Erreichung der vom Aufsichtsrat gesetzten Ziele personenindividuell festgelegt.

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 2022/2023

Am 29. März 2023 hat sich der Aufsichtsrat mit Denis Krude im gegenseitigen Einvernehmen darauf verständigt, dass dieser sein Vorstandsmandat zum Ablauf des 31. März 2023 niederlegt und aus dem Unternehmen ausscheidet. Aufgrund der nach dem Dienstvertrag geltenden siebenmonatigen Auslaufrfrist endete das Dienstverhältnis zum 31. Oktober 2023, wobei Denis Krude ab der Niederlegung seines Vorstandsmandats unter Fortgewährung ausschließlich der Festvergütung und der Nebenleistungen unwiderruflich freigestellt war.

Den Regelungen des geltenden Vorstandsvergütungssystems entsprechend erhielt Denis Krude die variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2022/2023 zeitanteilig bis zum Zeitpunkt der Mandatsniederlegung. Den anteiligen Short Term Incentive (STI) hat der Aufsichtsrat auf 73.284 € festgelegt, auf Grundlage der aktuellen Hochrechnung der maßgeblichen Unternehmenskennzahlen zum Zeitpunkt der Mandatsniederlegung und einer Bewertung der individuellen Leistung mit 100%. Die zugehörige Auszahlung erfolgte im Oktober 2023. Als Ausgleich für die bestehenden vertraglichen Ansprüche auf die zum Zeitpunkt der Mandatsniederlegung noch nicht ausgegebenen Tranchen des Long-Term-Incentive(LTI)-Plans für die Geschäftsjahre 2021/2022 und 2022/2023 erhielt Denis Krude eine Ausgleichszahlung entsprechend der zugehörigen zeitanteiligen Ausgangswerte in Höhe von insgesamt 215.000 €; die Auszahlung erfolgte ebenfalls im Oktober 2023.

Ferner erhielt Denis Krude zur Kompensation vertraglicher Ansprüche aus dem ursprünglich bis 28. Februar 2027 abgeschlossenen Vorstandsdienstvertrag eine Ausgleichszahlung in Höhe von 753.921 €. Diese ermittelte sich nach den Regelungen des Dienstvertrags in Verbindung mit dem geltenden Vorstandsvergütungssystem anhand des Jahresfestgehalts und des tatsächlich ausgezahlten STI für das abgelaufene Geschäftsjahr sowie des Jahresfestgehalts und des voraussichtlichen STI für das laufende Geschäftsjahr. Den Regelungen des geltenden Vorstandsvergütungssystems entsprechend wurde die über die siebenmonatige Freistellungsphase weitergezahlte Festvergütung in Höhe von insgesamt 148.750 € auf die Ausgleichszahlung angerechnet, sodass im Oktober 2023 per Saldo 605.171 € ausgezahlt wurden.

Mit Beendigung des Dienstvertrags besteht für Denis Krude eine unverfallbare Anwartschaft auf Leistungen der zugesagten betrieblichen Altersversorgung nach der beitragsorientierten Leistungsordnung (BoLo) des Essener Verbands. Diese kann mit Vollendung des 65. Lebensjahres ab Februar 2035 als lebenslange Rente in Anspruch genommen werden. Mit der Mandatsniederlegung endete zudem die Aktienerwerbs- und Halteverpflichtung im Rahmen der für die Vorstandsmitglieder geltenden Share Ownership Guidelines (SOG).

Anwendung des Vergütungssystems für den Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2022/2023

Vergütung des Aufsichtsrats der thyssenkrupp nucera AG & Co. KGaA

Das geltende Vergütungssystem für den Aufsichtsrat der thyssenkrupp nucera AG & Co. KGaA wurde vollständig, wie in § 15 der Satzung der Gesellschaft geregelt, angewendet.

Vergütung des Aufsichtsrats der thyssenkrupp nucera Management AG

Gemäß § 13 der Satzung der thyssenkrupp nucera Management AG wird die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats von der Hauptversammlung bewilligt. Ein solcher Bewilligungsbeschluss wurde bisher nicht gefasst und ist mit Blick auf eine etwaige Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder für die Tätigkeit im Geschäftsjahr 2022/2023 auch nicht vorgesehen, da sämtliche Aufsichtsratsmitglieder zugleich auch Mitglieder des Aufsichtsrats der thyssenkrupp nucera AG & Co. KGaA sind und dort eine entsprechende Vergütung erhalten.

Die Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2022/2023

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 für den Vorstand trägt wesentlich dazu bei, die Geschäftsstrategie des Unternehmens zu fördern und das nachhaltige Wachstum sowie die operative Leistung zu steigern und damit den langfristigen Erfolg des Unternehmens zu sichern. Es umfasst Parameter, die sich an der persönlichen Leistung und am kurz- und langfristigen Unternehmenserfolg orientieren. Darüber hinaus berücksichtigt ein wesentlicher Teil der Vergütung die relative und absolute Entwicklung des Aktienkurses, um die Ziele des Managements noch stärker an den direkten Interessen der Aktionäre auszurichten.

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Elementen zusammen. Erstere umfassen die Festvergütung, Nebenleistungen und das Versorgungsentgelt bzw. 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 – in Bezug auf den STI – nicht finanziellen Leistungskriterien. Der Anteil des Zielbetrags des LTI an der Zielgesamtvergütung ist höher als der des STI. Damit wird sichergestellt, dass die variable Vergütung, die sich aus dem Erreichen langfristiger 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 2022 / 2023 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, Versicherungsprämien und Vorsorgeuntersuchungen als Regelleistung; weitere einmalige oder zeitlich begrenzte (Übergangs-)Leistungen bei Neueintritten mit ausdrücklichem Beschluss des Aufsichtsrats möglich
Versorgungsentgelt / betriebliche Altersversorgung	Neu bestellte Vorstandsmitglieder erhalten anstatt der Zusage einer betrieblichen Altersversorgung ein jährlich in bar auszuzahlendes Versorgungsentgelt zur Eigenvorsorge; Besitzstandswahrung für Altzusagen

Vergütungsbestandteil	Bemessungsgrundlage/Parameter
Erfolgsabhängige Vergütung	
Short Term Incentive (STI)	Zielbonusmodell Basis für die Zielerreichung: 70% finanzielle Leistungskriterien des Unternehmens: 40% Auftragseingang, 30% EBITDA 30% individuelle Leistung 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: Relativer Total Shareholder Return (Ranking gegenüber den im Solactive Hydrogen Economy Index NTR enthaltenen Einzelwerten) Cap: 250% 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 25% des Nettobetrags der mit Ablauf des Geschäftsjahres ausgezahlten erfolgsabhängigen Vergütung (STI + LTI) in Aktien der Gesellschaft investieren
Maximalvergütung	Begrenzung der für ein Geschäftsjahr gewährten Gesamtvergütung gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG: Vorstandsvorsitzender: 1,5 Mio. € Ordentliche Vorstandsmitglieder: 1,125 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 340.000 € für den Vorstandsvorsitzenden und 255.000 € für ordentliche Vorstandsmitglieder.

Nebenleistungen

Zusätzlich zur Festvergütung erhalten die Vorstandsmitglieder Nebenleistungen in Form von Sachbezügen; dies sind als Regelleistung ein Personenkraftwagen zur dienstlichen und privaten Nutzung, auf welchen alternativ zugunsten einer Mobilitätspauschale verzichtet werden kann, sowie Versicherungsprämien und medizinische Vorsorgeuntersuchungen. Prinzipiell stehen diese allen Vorstandsmitgliedern gleichermaßen zu, die Höhe variiert je nach persönlicher Situation. Ferner kann der Aufsichtsrat im Rahmen des geltenden Vorstandsvergütungssystems in Einzelfällen entscheiden, neu bestellten Vorstandsmitgliedern gegen Nachweis Ausgleichszahlungen für Vergütungsansprüche zu gewähren, die ihnen aufgrund ihres Wechsels zu thyssenkrupp nucera verloren gehen, sowie weitere Leistungen zum Übergang zuzusagen, etwa die Erstattung von Umzugskosten oder von Kosten für eine beruflich bedingte doppelte Haushaltsführung.

In diesem Zusammenhang trägt die thyssenkrupp nucera Management AG für Dr. Werner Ponikwar und Fulvio Federico ab Eintritt in den Vorstand und gegen Nachweis die Kosten für eine beruflich bedingte Unterkunft im Raum Dortmund bis maximal 1.000 € netto monatlich, bis jeweils ein Gesamtbetrag von 12.000 € ausgeschöpft ist. Zudem erstattet die thyssenkrupp nucera Management AG Dr. Werner Ponikwar und Fulvio Federico für einen Zeitraum von 24 Monaten ab Eintritt in den Vorstand die Kosten eines Heimflugs in den Großraum München (Dr. Werner Ponikwar) bzw. Mailand (Fulvio Federico) pro Woche. Die Kostenerstattungen erfolgen ausschließlich für Flüge der Economy-Class und auf Grundlage der geltenden Reiserichtlinien der Gesellschaft. Für Fulvio Federico gilt zusätzlich, dass maximal einmal in zwei Monaten anstelle eines Fluges die Kosten für Kraftstoff und Mautgebühren für eine Hin- und Rückfahrt mit einem Personenkraftwagen vom Großraum Dortmund in den Großraum Mailand erstattet werden können.

Versorgungsentgelt und betriebliche Altersversorgung

Alle neu bestellten 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 für die thyssenkrupp nucera Management AG durch die Bildung entsprechender Pensionsrückstellungen. Das Versorgungsentgelt beläuft sich für ein ordentliches Vorstandsmitglied auf 51.000 € und für den Vorstandsvorsitzenden auf 68.000 € pro Kalenderjahr und wird regelmäßig im Dezember ausgezahlt.

Mit Dr. Arno Pfannschmidt ist davon abweichend und im Zuge der im geltenden Vorstandsvergütungssystem verankerten optionalen Besitzstandswahrung für Altzusagen vereinbart, dass die im Zuge seiner früheren Tätigkeit im thyssenkrupp Konzern erworbene Altersversorgungszusage nach den Regeln der „Leistungsordnung C des Essener Verbandes“ (im Folgenden LO C-Zusage) unverändert fortgeführt wird. Dr. Arno Pfannschmidt erhält demnach ein lebenslanges Ruhegeld, wenn er entweder das Ruhestandsalter erreicht hat oder dauerhaft arbeitsunfähig ist.

Ebenso war im Zuge der geltenden Besitzstandsregelung mit dem im Berichtsjahr ausgeschiedenen früheren Vorstandsmitglied Denis Krude eine unveränderte Fortführung seiner bisherigen Altersversorgungszusage nach den Regeln der „Beitragsorientierten Leistungsordnung des Essener Verbandes“ (im Folgenden BoLo-Zusage) vereinbart worden, sodass dieser ein lebenslanges Ruhegeld erhält, wenn er entweder das Ruhestandsalter erreicht hat oder dauerhaft arbeitsunfähig ist.

Das Ruhestandsalter ist im Falle der fortgeführten Altzusagen des Essener Verbandes jeweils das vollendete 65. Lebensjahr, sofern zu diesem Zeitpunkt kein aktives Dienstverhältnis mit der thyssenkrupp nucera Management AG oder einem verbundenen Unternehmen mehr besteht.

Laufende Ruhegeldzahlungen werden im Fall der LO C-Zusage von Dr. Arno Pfannschmidt regelmäßig vom Essener Verband überprüft und gegebenenfalls den veränderten Verhältnissen angepasst und im Fall der BoLo-Zusage von Denis Krude gemäß Betriebsrentengesetz um 1% pro Jahr erhöht.

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

Die aufgewandten oder zurückgestellten Beträge sowie die Barwerte der Altersversorgungszusagen zum 30. September 2023 für die im Geschäftsjahr 2022/2023 amtierenden Vorstandsmitglieder stellen sich wie folgt dar:

Betriebliche Altersversorgung des Vorstands 2022/2023

		Dr. Werner Ponikwar	Fulvio Federico	Dr. Arno Pfannschmidt	Denis Krude
		Vorsitzender des Vorstands seit 01.07.2022	Ordentliches Vorstandsmitglied seit 01.03.2022	Ordentliches Vorstandsmitglied seit 01.03.2022	Ordentliches Vorstandsmitglied 01.03.2022 – 31.03.2023
in €					
Beträge nach IFRS	Versorgungsaufwand	—	—	67.453	31.317
	Barwert der Verpflichtung	—	—	1.516.218	201.223
Beträge nach HGB	Versorgungsaufwand	—	—	91.251	48.272
	Barwert der Verpflichtung	—	—	2.184.239	341.339

Erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile

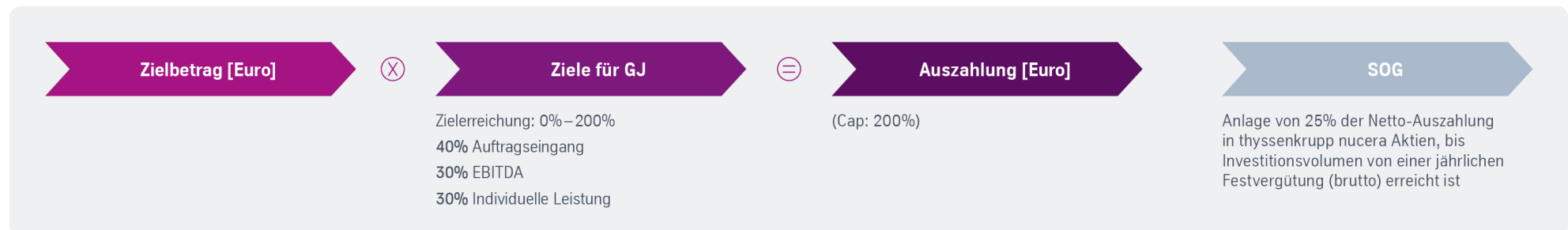
Short Term Incentive (STI) 2022/2023

Funktionsweise

Der STI ist das kurzfristige variable Vergütungselement und hat eine Laufzeit von einem Jahr. 70% des STI-Zielwertes hängen von der Leistung des Unternehmens ab – 40% vom Auftragseingang, der das Wachstum des Unternehmens misst, und 30% vom EBITDA, das die operative Leistung des Unternehmens misst – während die restlichen 30% von der individuellen Leistung der Vorstandsmitglieder abhängen.

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 des STI zur langfristigen Entwicklung des Unternehmens

Der STI ist darauf ausgerichtet, die Strategie des Unternehmens zu stützen, indem er das nachhaltige Wachstum und die operative Leistung steigert und so die erfolgreiche Entwicklung des Unternehmens sichert.

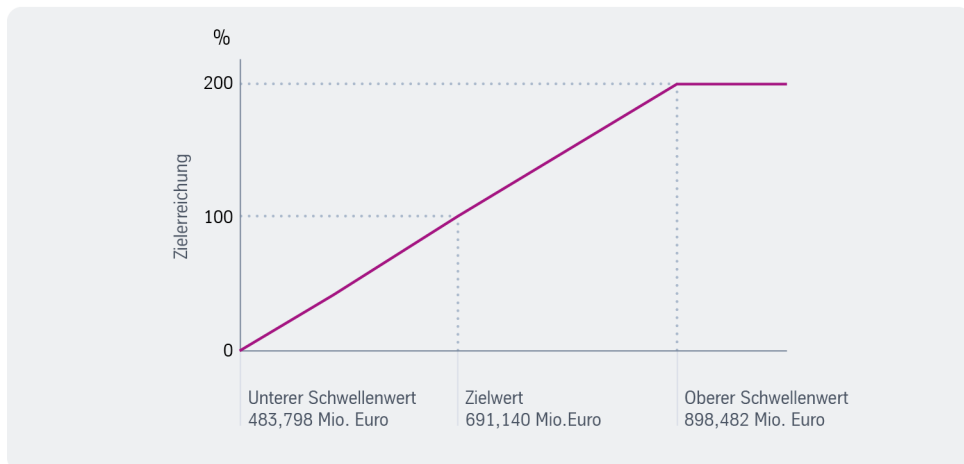
Darüber hinaus werden durch die Einbeziehung der individuellen Leistung sowohl operative als auch strategische Ziele fokussiert.

Finanzielle Leistungskriterien

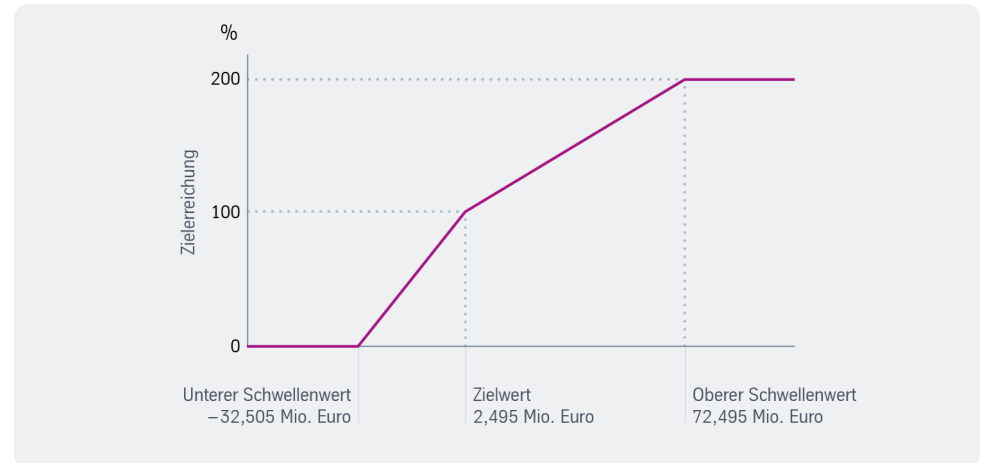
Vor Beginn des Geschäftsjahres hat der Aufsichtsrat die Ziel- und die Schwellenwerte für die beiden finanziellen Leistungskriterien beschlossen. Der Zielwert des jeweiligen finanziellen Leistungskriteriums ist aus der Unternehmensplanung abgeleitet und entspricht einer Zielerreichung von 100%. Der untere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

Für das Geschäftsjahr 2022/2023 gelten im Hinblick auf die jeweiligen finanziellen Leistungskriterien die im Folgenden dargestellten Zielerreichungskurven.

Auftragseingang



EBITDA



In Bezug auf die für das Geschäftsjahr 2022/2023 maßgeblichen finanziellen Leistungskriterien hat der Aufsichtsrat nach Abschluss des Geschäftsjahres folgende Zielerreichungen festgestellt:

STI 2022/2023 – Zielerreichung hinsichtlich der finanziellen Leistungskriterien

Leistungskriterium	Schwellenwert für 0% Zielerreichung	Zielwert für 100% Zielerreichung	Schwellenwert für 200% Zielerreichung	Ergebnis 2022/2023	Zielerreichung in %
Auftragseingang (Mio €)	483,798	691,14	898,482	613,387	62,50
EBITDA (Mio €)	-32,505	2,495	72,495	28,687	137,42

Individuelle Leistung

Um die individuelle Leistung der Vorstandsmitglieder zu bewerten, hat der Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2022/2023 die in den folgenden Tabellen aufgeführten Ziele für die einzelnen Vorstandsmitglieder festgelegt. Dabei hat der Aufsichtsrat bewusst auf eine im Vorhinein vorgegebene Gewichtung der Ziele untereinander verzichtet, um Unterschiede in Bezug auf die tatsächliche Relevanz nach Ablauf des Geschäftsjahres sachgemäß berücksichtigen zu können. Die maximale Zielerreichung der individuellen Leistung beträgt ebenfalls 200%.

Nach Ablauf des Geschäftsjahres hat der Aufsichtsrat auf Grundlage der erzielten Ergebnisse die zugehörigen Zielerreichungen festgelegt, die ebenfalls den unten stehenden Tabellen zu entnehmen sind. Dabei wurde das gemeinsame Ziel aller Vorstandsmitglieder mit 50% und die beiden weiteren individuellen Ziele mit jeweils 25% gewichtet.

STI 2022 / 2023 – Erreichung der individuellen Ziele für Dr. Werner Ponikwar

Ziel	Zielerreichung 2022 / 2023
Entwicklung von thyssenkrupp nucera zu einem modernen, eigenständigen und kapitalmarktorientierten Unternehmen	200%
Weiterentwicklung von thyssenkrupp nucera im Hinblick auf Strategische Positionierung des Unternehmens in Bezug auf Finanzmärkte, Öffentlichkeit und Marke; Strategische Partnerschaften; Organisationsentwicklung	100%
Sicherstellung einer starken Projektperformance	100%
	150%

STI 2022 / 2023 – Erreichung der individuellen Ziele für Fulvio Federico

Ziel	Zielerreichung 2022 / 2023
Entwicklung von thyssenkrupp nucera zu einem modernen, eigenständigen und kapitalmarktorientierten Unternehmen	200%
Definition und Umsetzung der AWE 1.0 Roadmap, die sowohl Verbesserungs- als auch Kostensenkungsmaßnahmen umfasst	100%
Stärkung der Technologie- und Marktführerschaft von thyssenkrupp nucera durch Entwicklung einer Innovationsstrategie; Entwicklung eines Konzepts für AWE 2.0	100%
	150%

STI 2022 / 2023 – Erreichung der individuellen Ziele für Dr. Arno Pfannschmidt

Ziel	Zielerreichung 2022 / 2023
Entwicklung von thyssenkrupp nucera zu einem modernen, eigenständigen und kapitalmarktorientierten Unternehmen	200%
Entwicklung eines für ein börsennotiertes Unternehmen angemessenen Finanzberichtssystems im Hinblick auf Accounting Excellence; Controlling und Forecasting-Prozesse; Investor Relations	100%
Etablierung eines effizienten Projektcontrollings mit Frühindikatoren für mögliche Abweichungen	100%
	150%

STI 2022 / 2023 – Erreichung der individuellen Ziele für Denis Krude

Ziel	Zielerreichung 2022 / 2023
Entwicklung von thyssenkrupp nucera zu einem modernen, eigenständigen und kapitalmarktorientierten Unternehmen	100%
Sicherstellung einer starken Performance hinsichtlich Zeitplan und Kosten bei H2 und Chlor-Alkali-Projekten	100%
Industrielle Fertigung von Modulen und Zellen einschließlich Einführung eines Target-Costing-Ansatzes und Einführung eines effektiven und effizienten Lieferkettenmanagements	100%
	100%

Das Ziel „Development of thyssenkrupp nucera into a modern stand-alone and capital-market-oriented company“ wurde mit dem erfolgreichen Börsengang der thyssenkrupp nucera am 7. Juli 2023 umgesetzt. Das Management-Team von nucera hat diesen Börsengang in einem herausfordernden Kapitalmarktumfeld mit großem persönlichem Einsatz möglich gemacht. Der Aufsichtsrat hat dies mit einer Zielerreichung von 200% gewürdigt

Die übrigen Ziele – die aufgrund der überragenden Bedeutung des IPO etwas in den Hintergrund rückten – wurden im Rahmen der Erwartung des Aufsichtsrats erfüllt. Dementsprechend wurden die weiteren individuellen Einzelziele mit einer Zielerreichung von 100% reflektiert.

Die Zielerreichung für Denis Krude hat der Aufsichtsrat zum Zeitpunkt seines Austritts im März 2023 anhand der bis dahin erreichten Erfolge festgelegt.

Zielerreichung STI 2022/2023

Für das Geschäftsjahr 2022/2023 ergeben sich für den STI damit die folgende Gesamtzielerreichungen und die folgenden individuellen Auszahlungsbeträge:

STI 2022/2023 Zusammenfassung

		Zielerreichung Auftrags- eingang (Gewichtung: 40%)	Zielerreichung EBITDA (Gewichtung: 30%)	Zielerreichung Individuelle Leistung (Gewichtung: 30%)	Gesamtziel- erreichung	Auszahlungs- betrag (€)	
Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands	Dr. Werner Ponikwar	160.000	62,50%	137,42%	150,00%	111,23%	177.968
	Fulvio Federico	120.000	62,50%	137,42%	150,00%	111,23%	133.476
	Dr. Arno Pfannschmidt	120.000	62,50%	137,42%	150,00%	111,23%	133.476
Frühere Mitglieder des Vorstands	Denis Krude ¹	60.000	149,13%	108,29%	100,00%	122,14%	73.284

¹ Die Zielerreichungen für Auftragszugang und EBITDA für Denis Krude wurden auf Grundlage der aktuellen Hochrechnung zum Zeitpunkt der Mandatsniederlegung festgelegt.

Die Beträge, die sich aus der oben stehenden Tabelle ergeben, werden im Januar 2024 an die Vorstandsmitglieder ausgezahlt.

STI 2022/2023 als Teil der im Geschäftsjahr 2022/2023 gewährten und geschuldeten Vergütung

Im vorliegenden Bericht wird 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 erbracht worden ist. Insofern wird – im Sinne einer periodengerechten Zuordnung – der STI 2022/2023 als Teil der im Geschäftsjahr 2022/2023 gewährten und geschuldeten Vergütung ausgewiesen, auch wenn die Auszahlung, wie dargestellt, erst im Januar 2024 und damit im darauffolgenden Geschäftsjahr 2023/2024 erfolgt. 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 die Vorstandsmitglieder im Rahmen des STI 2023/2024

Für das Geschäftsjahr 2023/2024 hat der Aufsichtsrat folgende individuelle Ziele für die Vorstandsmitglieder festgelegt:

STI 2023/2024 – Individuelle Ziele der Vorstandsmitglieder

Ziel	Dr. Werner Ponikwar	Fulvio Federico	Dr. Arno Pfannschmidt
1	Entwicklung von thyssenkrupp nucera zu einem flexiblen und skalierbaren Unternehmen, das ein risikominderndes Geschäftsmodell durchsetzt	Entwicklung von thyssenkrupp nucera zu einem flexiblen und skalierbaren Unternehmen, das ein risikominderndes Geschäftsmodell durchsetzt	Entwicklung von thyssenkrupp nucera zu einem flexiblen und skalierbaren Unternehmen, das ein risikominderndes Geschäftsmodell durchsetzt
2	Strategische Positionierung des Unternehmens (Öffentlichkeit, Finanzmärkte und Marke), einschließlich strategischer Partnerschaften und M&A-Initiativen	Implementierung von Scalum 1.0 sowie eines Kostensenkungsfahrplans und Weiterentwicklung von AWE 2.0	Weiterentwicklung der Finanzberichterstattung im Hinblick auf die Anforderungen des Kapitalmarkts, einschließlich der Stärkung der Finanzorganisation
3	Kundennähe und starke Projektleistung	Weiterentwicklung der Innovationsstrategie, einschließlich des SOEC-Ansatzes	Einführung eines neuen ERP-Systems in Einklang mit dem vorgegebenen Projektplan

Long Term Incentive (LTI) 2022 / 2023**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.

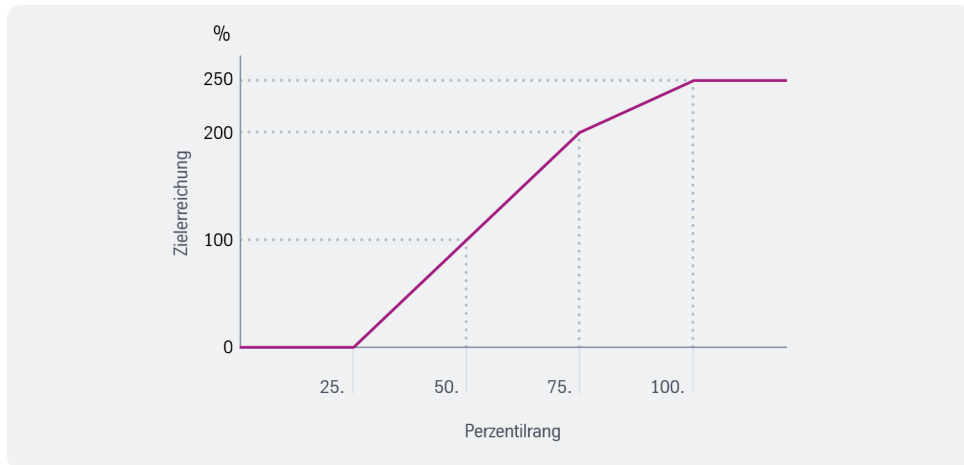
Der LTI wird in jährlichen Tranchen ausgegeben. Zu Beginn jeder Tranche wird eine bestimmte Anzahl virtueller Aktien zunächst vorläufig zugeteilt. Diese Anzahl berechnet sich durch Division des Ausgangswertes durch den durchschnittlichen Kurs der thyssenkrupp nucera AG & Co. KGaA Aktie, berechnet als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

Die finale Zahl an virtuellen Aktien am Ende der vierjährigen Performance-Periode hängt von der Zielerreichung im Hinblick auf den relativen Total Shareholder Return (TSR) der thyssenkrupp nucera AG & Co. KGaA im Vergleich zu einer Peer Group ab. Der Aufsichtsrat hat sich für die Unternehmen des

Solactive Hydrogen Economy Index NTR als geeignete Peer Group entschieden, an der der relative TSR gemessen wird.

Die TSR-Performance berechnet sich pro Geschäftsjahr anhand der Aktienkursentwicklung zuzüglich der ausgeschütteten Dividende. 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 nucera AG & Co. KGaA in eine Rangfolge gebracht. Die Zielerreichung bestimmt sich sodann aus der Positionierung von thyssenkrupp nucera, 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 Platzierung am 50. Perzentil entspricht einer Zielerreichung von 100%, eine Platzierung am 75. Perzentil einer Zielerreichung von 200%. Die maximale Zielerreichung von 250% wird beim 100. Perzentil erreicht. Zwischenwerte werden linear interpoliert, sodass sich insgesamt folgende Zielerreichungskurve mit einer Spannweite von 0% – 250% ergibt:

Relativer Total Shareholder Return



Der jährliche Zielerreichungsgrad wird im Vergütungsbericht für das jeweilige Geschäftsjahr erläutert.

Die Gesamtzielerreichung für die jeweilige LTI-Tranche wird nach Ablauf der vierjährigen Performance-Periode durch das arithmetische Mittel der vier jahresbezogenen Zielerreichungsgrade bestimmt. Diese 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 nucera AG & Co. KGaA Aktie, berechnet als das arithmetische Mittel der Schlusskurse an den letzten 30 Börsenhandelstagen des letzten Geschäftsjahres der vierjährigen Performance-Periode, multipliziert. Anstelle einer Barauszahlung kann der LTI auf Entscheidung des Aufsichtsrats auch ganz oder teilweise in Aktien der thyssenkrupp nucera AG & Co. KGaA gewährt werden.

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

Berechnung Long Term Incentive (LTI)



Der so errechnete Auszahlungsbetrag ist auf 250% des LTI-Zielbetrags begrenzt.

Beitrag des LTI zur langfristigen Entwicklung des Unternehmens

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

Zugeteilte virtuelle Aktien im Geschäftsjahr 2022 / 2023

Aufgrund der aktienbasierten Gestaltung des LTI konnte die Ausgabe der LTI-Tranchen 2021 / 2022 (anteilig) und 2022 / 2023 erst nach Vollzug des Börsengangs am 7. Juli 2023 erfolgen. Den eigens für diesen Fall vorgesehenen Regelungen des geltenden Vorstandsvergütungssystems entsprechend, ist der maßgebliche Aktienkurs für die Zuteilung der virtuellen Aktien beider Tranchen das arithmetische Mittel der Schlusskurse an den ersten 30 Börsenhandelstagen ab der Erstnotiz der Aktie der thyssenkrupp nucera AG & Co. KGaA. Dieser beläuft sich entsprechend auf 22,91 €.

Zugeweilte virtuelle Aktien für die für das Geschäftsjahr 2021/2022 aufgelegte LTI-Tranche

Für die für das anteilige Geschäftsjahr 2021/2022 aufgelegte LTI-Tranche wurden den Vorstandsmitgliedern insgesamt 11.785 virtuelle Aktien (Wertrechte) vorläufig zugeteilt:

LTI-Tranche 2021/2022 Zuteilung

		LTI-Zielbetrag (€)	Zuteilungskurs (€)	Anzahl vorläufig zugeteilter virtueller Aktien	Zeitwert zum Gewährungszeitpunkt (€) ¹⁾	Maximale Anzahl virtueller Aktien (250% Zielerreichung)
			(Ø-Kurs der NCH2-Aktie)			
Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands	Dr. Werner Ponikwar	60.000	22,91	2.619	59.089	6.548
	Fulvio Federico	105.000	22,91	4.583	103.399	11.458
	Dr. Arno Pfannschmidt	105.000	22,91	4.583	103.399	11.458
Frühere Mitglieder des Vorstands	Denis Krude	125.000	— ²⁾	— ²⁾	— ²⁾	— ²⁾

¹⁾ Die Gewährung erfolgte zum Stichtag 18. August 2023

²⁾ Wie oben ausgeführt, wurden die zugehörigen Ansprüche von Denis Krude aufgrund dessen Ausscheidens aus dem Vorstand vor Ausgabe der LTI-Tranche durch eine Ausgleichszahlung in Höhe des zeitanteiligen Ausgangswerts abgegolten.

Zugeweilte virtuelle Aktien für die für das Geschäftsjahr 2022/2023 aufgelegte LTI-Tranche

Für die für das Geschäftsjahr 2022/2023 aufgelegte LTI-Tranche wurden den Vorstandsmitgliedern insgesamt 26.190 virtuelle Aktien (Wertrechte) vorläufig zugeteilt:

LTI-Tranche 2022/2023 Zuteilung

		LTI-Zielbetrag (€)	Zuteilungskurs (€)	Anzahl vorläufig zugeteilter virtueller Aktien	Zeitwert zum Gewährungszeitpunkt (€) ¹⁾	Maximale Anzahl virtueller Aktien (250% Zielerreichung)
			(Ø-Kurs der NCH2-Aktie)			
Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands	Dr. Werner Ponikwar	240.000	22,91	10.476	241.527	26.190
	Fulvio Federico	180.000	22,91	7.857	181.145	19.643
	Dr. Arno Pfannschmidt	180.000	22,91	7.857	181.145	19.643
Frühere Mitglieder des Vorstands	Denis Krude	90.000	— ²⁾	— ²⁾	— ²⁾	— ²⁾

¹⁾ Die Gewährung erfolgte zum Stichtag 18. August 2023.

²⁾ Wie oben ausgeführt, wurden die zugehörigen Ansprüche von Denis Krude aufgrund dessen Ausscheidens aus dem Vorstand vor Ausgabe der LTI-Tranche durch eine Ausgleichszahlung in Höhe des zeitanteiligen Ausgangswerts abgegolten.

Zielerreichung relativer TSR 2022/2023

Wie dargestellt, wird die Zielerreichung des für den LTI zugrunde gelegten Leistungskriteriums relativen Total Shareholder Return (TSR) jahresbezogen ermittelt, wobei eine etwaige Auszahlung jeweils erst nach Ablauf der vierjährigen Performance-Periode fällig ist. Für das Geschäftsjahr 2022/2023 hat der Aufsichtsrat folgende Zielerreichung für den relativen TSR festgestellt:

Zielerreichung relativer TSR 2022/2023

Leistungskriterium	Schwellenwert für 0% Zielerreichung	Zielwert für 100% Zielerreichung	Schwellenwert für 200% Zielerreichung	Schwellenwert für 250% Zielerreichung	Ergebnis 2022/2023	Zielerreichung
Relativer Total Shareholder Return (Perzentil)	25	50	75	100	49	96,00%

LTI als Teil der im Geschäftsjahr 2022 / 2023 gewährten und geschuldeten Vergütung

Wie dargestellt, endet die Performance-Periode einer LTI-Tranche erst nach Ablauf von jeweils vier Geschäftsjahren. Damit sind die Bedingungen für eine etwaige Auszahlung erst zu diesem Zeitpunkt erfüllt, sodass – im Sinne einer periodengerechten Zuordnung – die Auszahlung aus dem LTI als Teil der im letzten Geschäftsjahr der jeweiligen Performance-Periode gewährten und geschuldeten Vergütung nach § 162 Abs. 1 AktG ausgewiesen wird. Ein erstmaliger Ausweis erfolgt daher erst im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024 / 2025, nach dessen Abschluss die für das Geschäftsjahr 2021 / 2022 ausgegebene LTI-Tranche zur Auszahlung fällig wird. Weitere laufende LTI-Tranchen aus der Zeit vor der Implementierung des geltenden Vorstandsvergütungssystems bestehen nicht.

Sonstige Vergütungsregelungen

Aktienhaltevorschriften (Share Ownership Guidelines)

Die Vorstandsmitglieder sind verpflichtet, Aktien der thyssenkrupp nucera AG & Co. KGaA im Wert von insgesamt einer jährlichen Festvergütung (brutto) zu erwerben und diese für die Dauer ihrer Bestellung zu halten. Damit werden die Interessen von Vorstand und Aktionären weiter angeglichen und die nachhaltige und langfristige Entwicklung des Unternehmens weiter gestärkt. Der jährliche Investitionsbetrag beläuft sich auf 25% der Netto-Auszahlung aus den erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteilen (STI und LTI), bis das vorgesehene Investitionsvolumen erreicht ist. Maßgeblich für die

Einhaltung der Maximalvergütungen bei der im Geschäftsjahr 2022/2023 gewährten und geschuldeten erfolgsabhängigen Vergütung

in €	Dr. Werner Ponikwar			Fulvio Federico			Dr. Arno Pfannschmidt			Denis Krude		
	Zielvergütung	Max.	Auszahlung	Zielvergütung	Max.	Auszahlung	Zielvergütung	Max.	Auszahlung	Zielvergütung	Max.	Auszahlung
Einjährige variable Vergütung	STI 2022/2023	160.000	320.000	120.000	240.000	133.476	120.000	240.000	133.476	60.000	120.000	73.284

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) beschränkt. Den Regelungen des geltenden Vorstandsvergütungssystems entsprechend beläuft sich die Maximalvergütung für den Vorstandsvorsitzenden auf 1,5 Mio. €, für die ordentlichen Vorstandsmitglieder auf je 1,125 Mio. €. Diese Maximalvergütung kann stets erst rückblickend überprüft werden, wenn die Auszahlung aus

Erfüllung der Aktienerwerbs- und Haltepflicht ist der Kaufpreis zum Zeitpunkt des Erwerbs. Der Erwerb der Aktien erfolgt über einen unabhängigen Dienstleister innerhalb einer festen jährlichen Investmentperiode.

Da der Erwerb von Aktien erst nach Vollzug des Börsenganges möglich ist, beginnt die Erwerbs- und Halteverpflichtung den Regelungen des geltenden Vorstandsvergütungssystems entsprechend erst mit dem Geschäftsjahr, in welchem der Börsengang stattgefunden hat, sodass im Rahmen der SOG bislang noch keine Aktien erworben wurden. Der erstmalige Erwerb von Aktien erfolgt im Geschäftsjahr 2023 / 2024 aus dem im Januar 2024 zur Auszahlung fälligen STI für das Geschäftsjahr 2022 / 2023.

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 für den STI auf 200% und für den LTI auf 250% des jeweiligen Zielbetrags belaufen. Zu Ablauf des Geschäftsjahres 2022 / 2023 ist ausschließlich der für dieses Geschäftsjahr ausgegebene STI zur Auszahlung fällig, während noch keine der laufenden LTI-Tranchen zur Auszahlung fällig sind. Die geltenden Höchstgrenzen wurden dabei in Bezug auf den STI in allen Fällen eingehalten, wie der nachfolgenden Tabelle zu entnehmen ist:

der für das jeweilige Geschäftsjahr aufgelegten LTI-Tranche feststeht. Eine solche Betrachtung ist damit erstmals nach Ablauf des Geschäftsjahres 2024 / 2025 möglich, wenn die für das Geschäftsjahr 2021 / 2022 ausgegebene LTI-Tranche zur Auszahlung fällig sein wird.

Leistungen bei Vertragsbeendigung

Abfindungsregelungen

Die Vorstandsdienstverträge enthalten Abfindungsregelungen, die den Empfehlungen des DCGK entsprechen. Im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrags auf Veranlassung der Gesellschaft vor Ablauf der vereinbarten Vertragslaufzeit ohne Vorliegen eines wichtigen Grundes hat das Vorstandsmitglied einen Anspruch auf eine Ausgleichszahlung. Die Höhe der Ausgleichszahlung bestimmt sich nach der Summe des Jahresfestgehalts und des tatsächlich ausgezahlten STI für das abgelaufene Geschäftsjahr sowie des Jahresfestgehalts und des voraussichtlichen STI für das laufende Geschäftsjahr, in dem der Vorstandsdienstvertrag endet, darf aber die Summe der Jahresfestgehälter und der voraussichtlichen STI-Leistungen für die Restlaufzeit des Vorstandsdienstvertrags nicht übersteigen. Die Höhe des voraussichtlichen STI legt der Aufsichtsrat nach billigem Ermessen fest. Sonstige Bezüge wie insbesondere Altersvorsorgeaufwendungen, LTI und Sachleistungen werden nicht berücksichtigt.

Die vertragsgemäßen Leistungen der Gesellschaft für die Zeit zwischen dem Ende der Bestellung und dem Ende des Dienstverhältnisses werden auf die Abfindung angerechnet. Des Weiteren werden Leistungen aus einem etwaig vereinbarten nachvertraglichen Wettbewerbsverbot in voller Höhe angerechnet. Eine Abfindung 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.

Die vorstehenden Regelungen stellen sicher, dass Zahlungen im Zusammenhang mit der Beendigung der Vorstandstätigkeit zwei Jahresvergütungen (Festgehalt und STI; Abfindungs-Cap) nicht überschreiten und nicht mehr als die Restlaufzeit des Vertrages vergütet wird. Diese wurden bei Festlegung der Ausgleichszahlung an Denis Krude im Zusammenhang mit der einvernehmlichen vorzeitigen Beendigung seines Vorstandsmandats im vergangenen Geschäftsjahr in sämtlichen Aspekten eingehalten.

Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot ist in den Vorstandsdienstverträgen nicht allgemein vorgesehen. Der Aufsichtsrat hat jedoch die Möglichkeit, im Einzelfall eine solche Klausel zu vereinbaren.

In diesem Zusammenhang ist mit Dr. Werner Ponikwar und Fulvio Federico je ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot für die Dauer von zwölf Monaten nach Beendigung des Vorstands-Dienstvertrags vereinbart, währenddessen diese nicht für ein Unternehmen tätig werden oder sich an einem Unternehmen beteiligen dürfen, das mit der thyssenkrupp nucera AG & Co. KGaA oder einem Konzernunternehmen in Wettbewerb steht. Dr. Werner Ponikwar und Fulvio Federico erhalten für die Dauer des

nachvertraglichen Wettbewerbsverbots eine Karenzentschädigung in Höhe von insgesamt zwölf Monatsbezügen, basierend auf Festgehalt und STI. Sonstige Vergütungsbestandteile wie insbesondere Altersvorsorgeaufwendungen, LTI und Sachleistungen werden dabei nicht berücksichtigt.

Change of Control

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

Malus/Clawback

Bei schwerwiegenden Verstößen von Vorstandsmitgliedern gegen geltendes Recht oder die jeweils geltenden gesellschafts- oder konzerninternen Vorgaben und Richtlinien hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit, noch nicht ausgezahlte variable Vergütungsbestandteile teilweise zu reduzieren oder vollständig entfallen zu lassen sowie – bei nachträglichem Bekanntwerden – bereits ausgezahlte variable Vergütungsbestandteile ganz oder teilweise zurückzufordern. Letzteres gilt auch im Falle einer Auszahlung variabler Vergütungsbestandteile auf 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 interne und externe Aufsichtsratsmandate

Vergütungen für die Wahrnehmung interner Aufsichtsratsmandate wurden im vergangenen Geschäftsjahr keinem Vorstandsmitglied gewährt. Dasselbe gilt für die Wahrnehmung externer Aufsichtsratsmandate im Zusammenhang mit der Vorstandstätigkeit oder im Interesse der Gesellschaft.

Individualisierte Offenlegung der Vergütung des Vorstands

Im abgelaufenen Geschäftsjahr 2022 / 2023 gewährte und geschuldete Vergütung der Vorstandsmitglieder

Die folgende Tabelle stellt die den gegenwärtigen und früheren 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 2022 / 2023 gezahlte Jahresfestvergütung und die gewährten Nebenleistungen, das für die Tätigkeit im Geschäftsjahr gezahlte Versorgungsentgelt und den im Januar 2024 zur Auszahlung fälligen, für die Tätigkeit im Geschäftsjahr 2022 / 2023 gewährten STI. Im Fall von Denis Krude

werden die zwar erst im Oktober 2023 und damit im darauffolgenden Geschäftsjahr 2023 / 2024 zur Auszahlung fälligen Leistungen im Zusammenhang mit der vorzeitigen Beendigung seiner Tätigkeit im Sinne einer periodengerechten Zuordnung ebenfalls der im abgelaufenen Geschäftsjahr 2022 / 2023 gewährten und geschuldeten Vergütung zugeordnet, da die zugehörige, den Anspruch begründende Vereinbarung bereits im März 2023 getroffen wurde. Laufende Aufwendungen für Altersversorgungszusagen der Vorstandsmitglieder für die Tätigkeit im abgelaufenen Geschäftsjahr werden bei dieser Betrachtung definitionsgemäß nicht berücksichtigt, sind jedoch als freiwillige Zusatzangabe separat ausgewiesen.

Im Geschäftsjahr 2022/2023 gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Vorstands

		Dr. Werner Ponikwar		Fulvio Federico		Dr. Arno Pfannschmidt		Denis Krude	
		Vorsitzender des Vorstands seit 01.07.2022		Ordentliches Vorstandsmitglied seit 01.03.2022		Ordentliches Vorstandsmitglied seit 01.03.2022		Ordentliches Vorstandsmitglied 01.03.2022 – 31.03.2023	
		in €	in %	in €	in %	in €	in %	in €	in %
Erfolgsunabhängige Vergütung	Festvergütung	340.000	56	255.000	55	255.000	63	255.000	22
	Nebenleistungen	18.271	3	20.788	5	13.300	3	14.944	1
	Versorgungsentgelt	68.000	11	51.000	11	–	–	–	–
Summe		426.271	71	326.788	71	268.300	67	269.944	23
Einjährige variable Vergütung	STI 2022/2023	177.968	29	133.476	29	133.476	33	73.284	6
Mehrfährige variable Vergütung	– ¹⁾	–	–	–	–	–	–	–	–
Summe		604.239	100	460.264	100	401.776	100	343.228	30
Sonstiges	Ausgleichszahlung Vertragsbeendigung	–	–	–	–	–	–	753.921	65
	Ausgleichszahlung für LTI	–	–	–	–	–	–	215.000	18
	Anrechnung Festvergütung	–	–	–	–	–	–	–148.750	–13
Gewährte und geschuldete Vergütung nach § 162 AktG		604.239	100	460.264	100	401.776	100	1.163.399	100
Versorgungsaufwand		–	–	–	–	67.453	–	31.317	–
Gesamtvergütung zzgl. Versorgungsaufwand²⁾		604.239	–	460.264	–	469.229	–	1.194.716	–

¹⁾ Keine Fälligkeit einer laufenden LTI-Tranche zum Abschluss des Geschäftsjahres

²⁾ Als freiwillige Zusatzangabe, Ausweis nach IFRS

Die Vergütung des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2022/2023

Vergütung des Aufsichtsrats der thyssenkrupp nucera AG & Co. KGaA

Grundlagen des Vergütungssystems für den Aufsichtsrat

Das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat der thyssenkrupp nucera AG & Co. KGaA ist in § 15 der Satzung geregelt und gibt den Rahmen für die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder vor. Hierdurch ist gewährleistet, dass die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder stets dem von der Hauptversammlung beschlossenen Vergütungssystem entspricht.

Gemäß § 15 der Satzung erhalten die Aufsichtsratsmitglieder ausschließlich eine feste jährliche Grundvergütung. 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 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 2022/2023

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten neben der Erstattung ihrer Auslagen eine feste jährliche Grundvergütung in Höhe von 40.000 €. Für den Aufsichtsratsvorsitzenden beträgt die jährliche Vergütung 90.000 € und für seinen Stellvertreter 60.000 €. Damit ist für den Aufsichtsratsvorsitzenden und für seinen Stellvertreter auch die Übernahme von Mitgliedschaften und Vorsitzen in Ausschüssen abgegolten.

Die übrigen Aufsichtsratsmitglieder erhalten für die Mitgliedschaft in einem Ausschuss – mit Ausnahme des Prüfungsausschusses – einen Zuschlag von 20% auf die jährliche Grundvergütung, der jeweilige Vorsitzende des Ausschusses einen Zuschlag von 40%. Die Mitglieder des Prüfungsausschusses erhalten einen Zuschlag in Höhe von 30% auf die jährliche Grundvergütung, der Vorsitzende des Prüfungsausschusses einen Zuschlag von 60%. Für den Aufsichtsratsvorsitzenden und für seinen Stellvertreter ist auch die Übernahme von Mitgliedschaften beziehungsweise des Vorsitzes im Prüfungsausschuss mit der festen jährlichen Grundvergütung abgegolten.

Aufsichtsratsmitglieder, die dem Aufsichtsrat oder einem Ausschuss nur für einen Teil des Geschäftsjahres angehören, erhalten eine zeitanteilige Vergütung.

Soweit ein Mitglied des Aufsichtsrats der thyssenkrupp nucera AG & Co. KGaA gleichzeitig Mitglied des Aufsichtsrats der thyssenkrupp nucera Management AG ist und für seine Tätigkeit im Aufsichtsrat

der thyssenkrupp nucera Management AG eine Vergütung erhält, wird die Vergütung für die Tätigkeit im Aufsichtsrat der thyssenkrupp nucera AG & Co. KGaA auf die Hälfte reduziert.

Im Geschäftsjahr 2022/2023 wurde das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat in allen Aspekten, wie in § 15 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 folgenden Tabellen stellen die den gegenwärtigen und früheren Aufsichtsratsmitgliedern im abgelaufenen Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten festen und variablen Vergütungsbestandteile einschließlich des jeweiligen relativen Anteils nach § 162 AktG dar. Zwar ist gemäß § 15 Abs. 6 der Satzung thyssenkrupp nucera AG & Co. KGaA die Aufsichtsratsvergütung insgesamt erst nach Ablauf des Geschäftsjahres fällig, jedoch wird 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 erbracht wurde.

Bei der folgenden Darstellung der den Mitgliedern des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2022/2023 gewährten und geschuldeten Vergütung handelt es sich demzufolge um die im Geschäftsjahr 2023/2024 zur Auszahlung fällige, bezüglich der Höhe und dem Anspruch nach jedoch bereits feststehende Grundvergütung und Vergütung für Ausschussmitgliedschaften für die Tätigkeit im Geschäftsjahr 2022/2023.

Im Geschäftsjahr 2022/2023 gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

	Grundvergütung		Vergütung für Ausschusstätigkeit		Gewährte und geschuldete Vergütung nach § 162 AktG	
	in €	in %	in €	in %	in €	in %
Gegenwärtige Mitglieder des Aufsichtsrats						
Dr. Volkmar Dinstuhl, Vorsitzender	90.000	100	–	–	90.000	100
Paolo Dellachà, stellv. Vorsitzender	60.000	100	–	–	60.000	100
Jennifer Cooper	40.000	100	–	–	40.000	100
Markus Fuhrmann	40.000	71	16.000	29	56.000	100
Michael Höllermann	40.000	100	–	–	40.000	100
Dr. Klaus Keysberg	40.000	67	20.000	33	60.000	100
Dr. Arnd Köfler	40.000	83	8.000	17	48.000	100
Dr. Sebastian Lochen ¹⁾	13.333	100	–	–	13.333	100
Miguel Ángel López Borrego ²⁾	13.333	100	–	–	13.333	100
Massimiliano Moi ³⁾	13.333	77	4.000	23	17.333	100
Prof. Dr. Franca Ruhwedel	40.000	50	40.000	50	80.000	100
Dr. Robert Scannell	40.000	83	8.000	17	48.000	100
Frühere Mitglieder des Aufsichtsrats						
Matteo Lodrini ⁴⁾	26.667	77	8.000	23	34.667	100
Martina Merz ⁵⁾	26.667	100	–	–	26.667	100
Dr. Stefan Schmitt ⁶⁾	30.000	100	–	–	30.000	100
Insgesamt	553.333	–	104.000	–	657.333	–

¹⁾ Mitglied des Aufsichtsrats ab 20.06.2023

²⁾ Mitglied des Aufsichtsrats ab 09.06.2023

³⁾ Mitglied des Aufsichtsrats ab 09.06.2022

⁴⁾ Mitglied des Aufsichtsrats bis 19.05.2023

⁵⁾ Mitglied des Aufsichtsrats bis 31.05.2023

⁶⁾ Mitglied des Aufsichtsrats bis 19.06.2023

Die Aufsichtsratsmitglieder, die Mitarbeiter oder Organe eines Unternehmens im thyssenkrupp Konzern sind, haben ihre Aufsichtsratsvergütung aufgrund arbeits- bzw. dienstvertraglicher Anrechnungsklauseln vollständig an ihren jeweiligen Arbeitgeber abgetreten.

Vergütung des Aufsichtsrats der thyssenkrupp nucera Management AG

Wie dargestellt wird die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats der thyssenkrupp nucera Management AG gemäß § 13 der Satzung von der Hauptversammlung bewilligt. Ein solcher Bewilligungsbeschluss wurde bisher nicht gefasst und ist mit Blick auf eine etwaige Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder für die Tätigkeit im Geschäftsjahr 2022/2023 auch nicht vorgesehen. Die Mitglieder des Aufsichtsrats der thyssenkrupp nucera Management AG erhalten demnach für das Geschäftsjahr 2022/2023 keine Vergütung.

Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

Die folgende vergleichende Darstellung stellt die jährliche Veränderung der gewährten und geschuldeten Vergütung der gegenwärtigen und früheren Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder, der Ertragsentwicklung der Gesellschaft und der Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis dar. Die thyssenkrupp nucera Management AG hat neben den Vorstandsmitgliedern keine Mitarbeiter, sodass auf die durchschnittlichen Löhne und Gehälter der Mitarbeiter der thyssenkrupp nucera AG & Co. KGaA in Deutschland im jeweiligen Geschäftsjahr abgestellt wird. Die interne Vergleichsgruppe wird bewusst auf Deutschland beschränkt, zum einen wegen des externen Vergleichs der Vorstandsvergütung mit der der Unternehmen des SDAX und zum anderen, weil hier die meisten Mitarbeiter beschäftigt sind.

Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung für die Mitglieder des Vorstands

Aufgrund der oben dargestellten Neugründung mit nachfolgendem Rechtsformwechsel und erstmaliger Bestellung der Vorstandsmitglieder der thyssenkrupp nucera Management AG im Geschäftsjahr 2021/2022 wird die Entwicklung ab 2021/2022 dargestellt. Mit Blick auf die Vergütung der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2021/2022 wird die anteilige Vergütung ab dem Zeitpunkt der Bestellung ausgewiesen. Die Vergütung der Arbeitnehmer und die Ertragsentwicklung beziehen sich dagegen auf das gesamte Geschäftsjahr 2021/2022.

Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung für die Mitglieder des Vorstands der thyssenkrupp nucera Management AG

	Gewährte und geschuldete Vergütung 2022/2023	Gewährte und geschuldete Vergütung 2021/2022	Veränderung 2022/2023 ggü. 2021/2022	
	in €	in €	absolut	in %
Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands				
Dr. Werner Ponikwar	604.239	361.869	242.370	67
Fulvio Federico	460.264	276.917	183.347	66
Dr. Arno Pfannschmidt	401.776	242.777	158.999	65
Frühere Mitglieder des Vorstands				
Denis Krude ¹	1.163.399	290.837	872.562	300
Arbeitnehmer				
Ø Arbeitnehmer in Deutschland	97.784	97.775	9	0
Ertragsentwicklung				
Jahresüberschuss der thyssenkrupp nucera AG & Co. KGaA (Tsd €)	-8.057	-5.625	-2.432	-43
Jahresüberschuss der thyssenkrupp nucera Management AG (Tsd €)	5	5	0	0

¹ Für den Zeitraum ab 01.03.2022 bis 30.06.2022 fungierte Denis Krude als CEO der thyssenkrupp nucera Management AG und wurde zeitanteilig als Vorstandsvorsitzender vergütet.

Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung für die Mitglieder des Aufsichtsrats

Auch hier wird aufgrund der oben dargestellten Rechtsformwechsel und erstmaligen Bestellung von Aufsichtsratsmitgliedern im Geschäftsjahr 2021 / 2022 ausschließlich die Entwicklung ab 2021 / 2022 dargestellt. Die Mitglieder des Aufsichtsrats der thyssenkrupp nucera Management AG haben für ihre Tätigkeit in den Geschäftsjahren 2021 / 2022 und 2022 / 2023 keine Vergütung erhalten. Die Mitglieder des Aufsichtsrats der thyssenkrupp nucera AG & Co. KGaA, die zugleich Mitarbeiter oder Organe eines Unternehmens im thyssenkrupp Konzern oder bei Industrie De Nora S.p.A. sind bzw. waren, haben im Geschäftsjahr 2021 / 2022 auf eine Vergütung verzichtet. Alle übrigen Aufsichtsratsmitglieder haben für ihre Tätigkeit im Geschäftsjahr 2021 / 2022 eine anteilige Vergütung erhalten. Die Vergütung der Arbeitnehmer und die Ertragsentwicklung beziehen sich wiederum auf das gesamte Geschäftsjahr 2021 / 2022.

Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung für die Mitglieder des Aufsichtsrats der thyssenkrupp nucera AG & Co. KGaA

	Gewährte und geschuldete Vergütung 2022/2023	Gewährte und geschuldete Vergütung 2021/2022	Veränderung 2022/2023 ggü. 2021/2022	
	in €	in €	absolut	in %
Gegenwärtige Mitglieder des Aufsichtsrats				
Dr. Volkmar Dinstuhl, Vorsitzender	90.000	–	90.000	–
Paolo Dellachà, stellv. Vorsitzender	60.000	–	60.000	–
Jennifer Cooper	40.000	–	40.000	–
Markus Fuhrmann	56.000	37.333	18.667	50
Michael Höllermann	40.000	–	40.000	–
Dr. Klaus Keysberg	60.000	–	60.000	–
Dr. Arnd Köfler	48.000	–	48.000	–
Dr. Sebastian Lochen	13.333	–	13.333	–
Miguel Ángel López Borrego	13.333	–	13.333	–
Massimiliano Moi	17.333	–	17.333	–
Prof. Dr. Franca Ruhwedel	80.000	53.333	26.667	50
Dr. Robert Scannell	48.000	–	48.000	–
Frühere Mitglieder des Aufsichtsrats				
Matteo Lodrini	34.667	–	34.667	–
Martina Merz	26.667	–	26.667	–
Dr. Stefan Schmitt	30.000	–	30.000	–
Arbeitnehmer				
Ø Arbeitnehmer in Deutschland	97.784	97.775	9	0
Ertragsentwicklung				
Jahresüberschuss der thyssenkrupp nucera AG & Co. KGaA (Tsd €)	-8.057	-5.625	-2.432	-43
Jahresüberschuss der thyssenkrupp nucera Management AG (Tsd €)	5	5	0	0

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

An die thyssenkrupp nucera AG & Co. KGaA, Dortmund

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der thyssenkrupp nucera AG & Co. KGaA, Dortmund, für das Geschäftsjahr vom 1. Oktober 2022 bis zum 30. September 2023 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 (08.2021)) 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 Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1) 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

Die gesetzlichen Vertreter 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 (das heißt 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.

Essen, den 18. Dezember 2023

KPMG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Salzmann	Georgi
Wirtschaftsprüferin	Wirtschaftsprüfer