

Vergütungsbericht

2023/2024



thyssenkrupp
nucera

Vergütungsbericht 2023/2024

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 2023/2024 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 2023/2024 geltenden Vergütungssysteme für den Vorstand und den Aufsichtsrat in ihren Grundzügen dargestellt.

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 im vorangegangenen Geschäftsjahr 2022/2023 gewährte und geschuldete Vergütung hat die Hauptversammlung am 7. Februar 2024 mit einer Mehrheit von 98,65% des vertretenen Kapitals gemäß § 120a Abs. 4 AktG gebilligt. Vorstand und Aufsichtsrat sehen dieses Votum als Bestätigung des für den Vergütungsbericht 2022/2023 angewandten Formats, welches daher auch für den vorliegenden Vergütungsbericht 2023/2024 grundsätzlich beibehalten wird.

Beschlussfassung über die Billigung des Systems für die Vergütung der Mitglieder des Vorstands der thyssenkrupp nucera Management AG

§ 120a Absatz 1 AktG sieht vor, dass die Hauptversammlung börsennotierter Gesellschaften bei jeder wesentlichen Änderung, mindestens jedoch alle vier Jahre, über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands beschließt.

Nachdem die Hauptversammlung der damals noch nicht börsennotierten thyssenkrupp nucera AG & Co. KGaA zuletzt am 28. Februar 2022 über das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder der thyssenkrupp nucera Management AG Beschluss gefasst hatte, hat der zuständige Aufsichtsrat am 13. Dezember 2023 in Übereinstimmung mit §§ 87 Abs. 1, 87a Abs. 1 AktG und mit Wirkung zum Geschäftsjahr 2023/2024 ein überprüftes Vorstandsvergütungssystem beschlossen, welches sich von der im vorangegangenen Geschäftsjahr 2022/2023 angewandten Systematik neben rein redaktionellen Anpassungen lediglich durch eine angepasste Maximalvergütung unterscheidet. Dieses überprüfte Vergütungssystem wurde nachfolgend von der Hauptversammlung am 7. Februar 2024 mit einer Mehrheit von 94,73% des vertretenen Kapitals gebilligt.

Anwendung des Vorstandsvergütungssystems im Geschäftsjahr 2023/2024

Das vom Aufsichtsrat am 13. Dezember 2023 beschlossene und nachfolgend von der Hauptversammlung am 7. Februar 2024 gebilligte Vorstandsvergütungssystem kam für alle im Geschäftsjahr 2023/2024 amtierenden Vorstandsmitglieder uneingeschränkt zur Anwendung.

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.

Nachdem die Zielvergütungen der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2022/2023 gegenüber dem Vorjahr nicht angepasst worden waren, 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 Überprüfung der Angemessenheit der Vergütung der Vorstandsmitglieder veranlasst und einen unabhängigen externen Vergütungsexperten mit der Erstellung eines entsprechenden Gutachtens beauftragt. Dabei wurde 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 erfolgte 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 hat auf Grundlage des Ergebnisses der Angemessenheitsprüfung in seiner Sitzung am 13. Dezember 2023 die folgenden Anpassungen für die zum Zeitpunkt aktiven Vorstandsmitglieder mit Wirkung für das Geschäftsjahr 2023/2024 beschlossen:

Anpassung der Zielvergütung der Vorstandsmitglieder zum Geschäftsjahr 2023/2024

in Euro	Vorsitzender des Vorstands		Ordentliches Mitglied des Vorstands	
	2022/2023	2023/2024	2022/2023	2023/2024
Festvergütung	340.000	480.000	255.000	320.000
Versorgungsentgelt	68.000	96.000	51.000	64.000
Short-Term Incentive (STI)	160.000	228.000	120.000	152.000
Long-Term Incentive (LTI)	240.000	348.000	180.000	232.000
Maximalvergütung nach § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG	1.500.000	2.000.000	1.125.000	1.350.000

Ferner hat der Aufsichtsrat mit Beschluss vom 29. 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.

Im Rahmen der vom Aufsichtsrat nach Ablauf des Geschäftsjahres 2023/2024 festgestellten Zielerreichung beim Short Term Incentive (STI) wurden die vor Beginn des Berichtsjahres gesetzten Ziele der finanziellen Leistungskriterien für das Geschäftsjahr 2023/2024 zu 58,5% 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 2023/2024

In der Sitzung am 16. September 2024 hat der Aufsichtsrat der thyssenkrupp nucera Management AG die Wiederbestellung von Dr. Werner Ponikwar zum Mitglied und Vorsitzenden des Vorstands um weitere fünf Jahre für den Zeitraum vom 1. Juli 2025 bis zum 30. Juni 2030 beschlossen. Die Vertrags- und Vergütungskonditionen bleiben dabei unverändert.

Beschlussfassung über die Billigung des Systems für die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats der thyssenkrupp nucera AG & Co. KGaA

Vor dem Hintergrund von § 278 Abs. 3 AktG i.V.m. § 113 Absatz 3 AktG, worin vorgesehen ist, dass bei börsennotierten Gesellschaften die Hauptversammlung mindestens alle vier Jahre über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder Beschluss zu fassen hat, haben die persönlich haftende Gesellschafterin und der Aufsichtsrat der thyssenkrupp nucera AG & Co. KGaA der Hauptversammlung am 7. Februar 2024 per Beschlussantrag eine Bestätigung des bestehenden, in § 15 der Satzung der Gesellschaft geregelten Vergütungssystems für die Mitglieder des Aufsichtsrats vorgeschlagen. Dieser Vorschlag wurde dort mit einer Mehrheit von 99,91% des vertretenen Kapitals gebilligt.

Anwendung des Vergütungssystems für den Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2023/2024

Vergütung des Aufsichtsrats der thyssenkrupp nucera AG & Co. KGaA

Das geltende Vergütungssystem für den Aufsichtsrat der thyssenkrupp nucera AG & Co. KGaA wurde im Geschäftsjahr 2023/2024 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 2023/2024 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 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 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 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, 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 Altsusagen
Erfolgsabhängige Vergütung	
Short Term Incentive (STI)	Zielbonusmodell Basis für die Zielerreichung: 70% finanzielle Leistungskriterien des Konzerns: 40% Auftragsseingang, 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 (SOGs)	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: 2,0 Mio. Euro Ordentliche Vorstandsmitglieder: 1,35 Mio. Euro
Abfindungs-Cap	Abfindungszahlungen von maximal zwei Jahresvergütungen; Vergütung für die Vertragsrestlaufzeit darf nicht überschritten werden

Vergütungsbestandteil	Bemessungsgrundlage/Parameter
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 480.000 Euro für den Vorstandsvorsitzenden und 320.000 Euro 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 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 hat 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 Euro netto monatlich getragen, bis jeweils ein Gesamtbetrag von 12.000 Euro ausgeschöpft war. Zudem erstattete die thyssenkrupp nucera Management AG Dr. Werner Ponikwar und Fulvio Federico für einen Zeitraum von 24 Monaten ab Eintritt in den Vorstand die Kosten je eines Heimflugs in den Großraum München (Dr. Werner Ponikwar

bzw. Mailand (Fulvio Federico) pro Woche. Die Kostenerstattungen erfolgten ausschließlich für Flüge der Economy-Class und auf Grundlage der geltenden Reiserichtlinien der Gesellschaft. Für Fulvio Federico galt 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 konnten. Die vorstehenden Zusagen sind im Fall von Dr. Werner Ponikwar zum 30. Juni 2024 und im Fall von Fulvio Federico zum 29. Februar 2024 vertragsgemäß ausgelaufen.

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 durch die Bildung entsprechender Pensionsrückstellungen. Das Versorgungsentgelt beläuft sich im Geschäftsjahr 2023/2024 für ein ordentliches Vorstandsmitglied auf 64.000 Euro und für den Vorstandsvorsitzenden auf 96.000 Euro pro Kalenderjahr und wird regelmäßig im Dezember ausbezahlt.

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.

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.

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 im Geschäftsjahr 2023/2024 aufgewandten oder zurückgestellten Beträge sowie die Barwerte der Zusage zum 30. September 2024 für Dr. Arno Pfannschmidt als einziges aktives Vorstandsmitglied, das über eine Altersversorgungszusage verfügt, stellen sich wie folgt dar:

Betriebliche Altersversorgung des Vorstands 2023/2024

in Euro		Dr. Arno Pfannschmidt
		Ordentliches Vorstandsmitglied seit 01.03.2022
Beträge nach IFRS	Versorgungsaufwand	0
	Barwert der Verpflichtung	1.778.138
Beträge nach HGB	Versorgungsaufwand	0
	Barwert der Verpflichtung	2.254.021

Erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile

Short Term Incentive (STI) 2023/2024

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

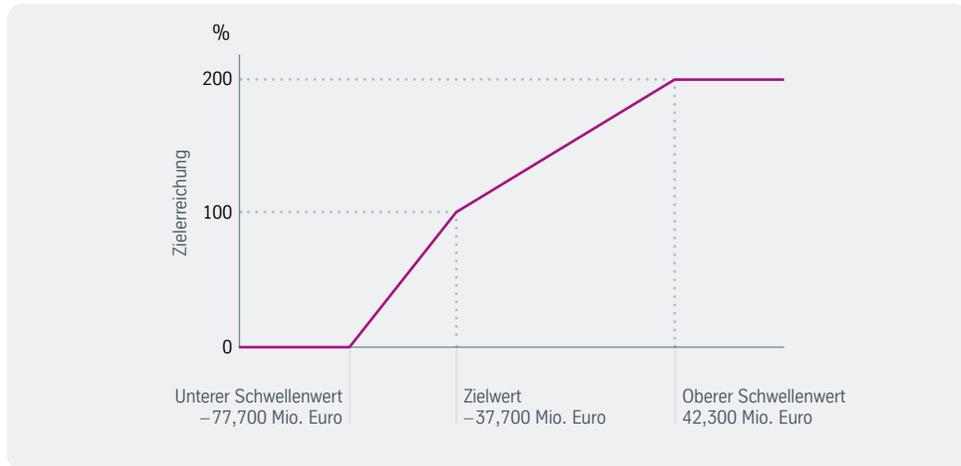
Vor Beginn des Geschäftsjahres hat der Aufsichtsrat die Ziel- und die Schwellenwerte für die beiden finanziellen Leistungskriterien beschlossen. Der Zielwert des jeweiligen finanziellen Leistungskriteriums ist aus der Unternehmensplanung abgeleitet und entspricht einer Zielerreichung von 100%. Der untere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

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

Auftragseingang



EBITDA



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 %
Auftragseingang (Mio. Euro)	673,060	1.347,200	2.694,400	635,759	0,00
EBITDA (Mio. Euro)	-77,700	-37,700	42,300	-8,474	136,53

Individuelle Leistung

Um die individuelle Leistung der Vorstandsmitglieder zu bewerten, hat der Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2023/2024 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 2023/2024 – Erreichung der individuellen Ziele für Dr. Werner Ponikwar

Ziel	Zielerreichung 2023/2024
Entwicklung von thyssenkrupp nucera zu einem flexiblen und skalierbaren Unternehmen, das ein risikominderndes Geschäftsmodell durchsetzt	120,00%
Strategische Positionierung des Unternehmens (Öffentlichkeit, Finanzmärkte und Marke), einschließlich strategischer Partnerschaften und M&A-Initiativen	125,00%
Kundennähe und starke Projektleistung	150,00%
Gesamt	128,75%

STI 2023/2024 – Erreichung der individuellen Ziele für Fulvio Federico

Ziel	Zielerreichung 2023/2024
Entwicklung von thyssenkrupp nucera zu einem flexiblen und skalierbaren Unternehmen, das ein risikominderndes Geschäftsmodell durchsetzt	120,00%
Implementierung von Scalum 1.0 sowie eines Kostensenkungsfahrplans und Weiterentwicklung von AWE 2.0	110,00%
Weiterentwicklung der Innovationsstrategie, einschließlich des SOEC-Ansatzes	110,00%
Gesamt	115,00%

STI 2023/2024 – Erreichung der individuellen Ziele für Dr. Arno Pfannschmidt

Ziel	Zielerreichung 2023/2024
Entwicklung von thyssenkrupp nucera zu einem flexiblen und skalierbaren Unternehmen, das ein risikominderndes Geschäftsmodell durchsetzt	120,00%
Weiterentwicklung der Finanzberichterstattung im Hinblick auf die Anforderungen des Kapitalmarkts, einschließlich der Stärkung der Finanzorganisation	100,00%
Einführung eines neuen ERP-Systems in Einklang mit dem vorgegebenen Projektplan	50,00%
Gesamt	97,50%

Das Ziel „Entwicklung von thyssenkrupp nucera zu einem flexiblen und skalierbaren Unternehmen, das ein risikominderndes Geschäftsmodell durchsetzt“ wurde durch den Aufbau der Belegschaft und die Einführung einer neuen Organisationsstruktur erreicht. Der Aufsichtsrat hat diese Leistung mit einer Zielerreichung von 120% für alle drei Vorstandsmitglieder bewertet.

Dr. Werner Ponikwar das Unternehmen strategisch positioniert und neue Partnerschaften sowie M&A-Initiativen vorangetrieben. Diese Leistungen wurden vom Aufsichtsrat mit einer Zielerreichung von 125% bewertet. Zudem erzielte er starke Projektleistungen, die sich im hohen EBITDA-Wert widerspiegeln und durch den Aufsichtsrat mit einer Zielerreichung von 150% bewertet wurden.

Fulvio Federico hat die Implementierung von Scalum 1.0 und die Vorbereitung von AWE 2.0 vorangetrieben. Diese Leistung hat der Aufsichtsrat mit 110% bewertet. Darüber hinaus entwickelte er die Innovationsstrategie weiter, einschließlich des SOEC-Ansatzes, was ebenfalls mit einer Zielerreichung von 110% durch den Aufsichtsrat bewertet wurde.

Dr. Arno Pfannschmidt hat das Finanzberichterstattungssystem weiterentwickelt und ein neues Segmentreporting eingeführt, was zu einer Zielerreichung von 100% führte. Die Einführung eines neuen ERP-Systems verzögert sich jedoch. Der Aufsichtsrat hat dies mit einer Zielerreichung von 50% bewertet.

Zielerreichung STI 2023/2024

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

STI 2023/2024 Zusammenfassung

Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands	Zielbetrag (Euro)	Zielerreichung Auftrags-eingang	Zielerreichung EBITDA	Zielerreichung Individuelle Leistung	Gesamtziel-erreichung	Auszahlungs-betrag (Euro)
		(Gewichtung: 40%)	(Gewichtung: 30%)	(Gewichtung: 30%)		
Dr. Werner Ponikwar	228.000	0,00%	136,53%	128,75%	79,58%	181.442
Fulvio Federico	152.000	0,00%	136,53%	115,00%	75,46%	114.699
Dr. Arno Pfannschmidt	152.000	0,00%	136,53%	97,50%	70,21%	106.719

Die Beträge, die sich aus der obenstehenden Tabelle ergeben, werden im Januar 2025 an die Vorstandsmitglieder ausgezahlt.

STI 2023/2024 als Teil der im Geschäftsjahr 2023/2024 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 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 Januar 2025 und damit im darauffolgenden Geschäftsjahr 2024/2025 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 2024/2025

Für das Geschäftsjahr 2024/2025 hat der Aufsichtsrat mit Beschluss vom 27. September 2024 folgende individuellen Ziele festgelegt, die für alle Vorstandsmitglieder gemeinsam gelten:

STI 2024/2025 – Individuelle Ziele der Vorstandsmitglieder

Ziel	Dr. Werner Ponikwar	Fulvio Federico	Dr. Arno Pfannschmidt
1	Neue Organisationsstruktur (Projekt NOS) – Erfolgreiche Umsetzung und Nachbereitungsphase	Neue Organisationsstruktur (Projekt NOS) – Erfolgreiche Umsetzung und Nachbereitungsphase	Neue Organisationsstruktur (Projekt NOS) – Erfolgreiche Umsetzung und Nachbereitungsphase
2	Positionierung des Unternehmens in einer sich im Wandel befindenden Wasserstoffbranche	Positionierung des Unternehmens in einer sich im Wandel befindenden Wasserstoffbranche	Positionierung des Unternehmens in einer sich im Wandel befindenden Wasserstoffbranche
3	Produkt- und länderbezogene strategische Initiativen	Produkt- und länderbezogene strategische Initiativen	Produkt- und länderbezogene strategische Initiativen

Long Term Incentive (LTI) 2023/2024

Funktionsweise

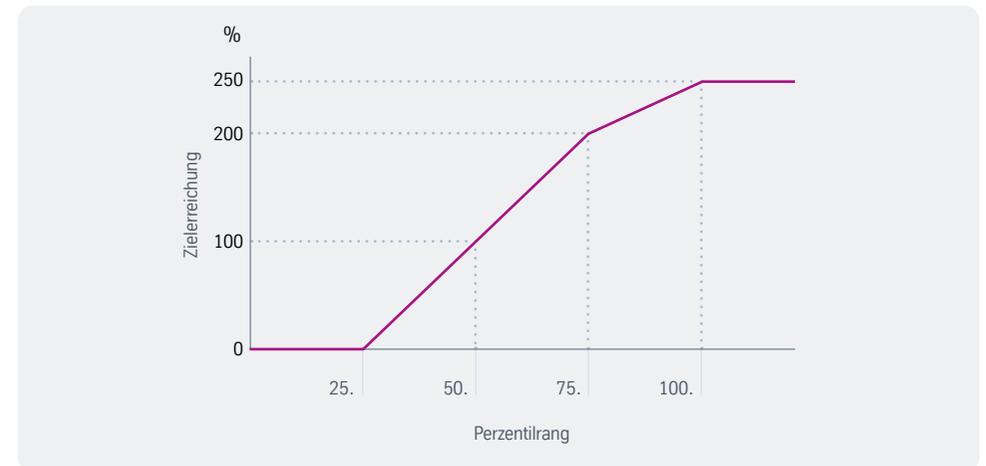
Das zweite erfolgsabhängige Vergütungselement ist der LTI, der mit einer Laufzeit von vier Jahren auf eine langfristige Anreizwirkung ausgerichtet ist. Der LTI ist zudem aktienbasiert ausgestaltet; hierdurch werden die Interessen des Vorstands und die der Aktionäre noch besser in Einklang miteinander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

Der LTI wird in jährlichen Tranchen ausgegeben. 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.

Zugeweilte virtuelle Aktien im Geschäftsjahr 2023/2024

Die Ausgabe des LTI für die Jahre 2023/2024 bis 2026/2027 (3. Tranche) erfolgte im Januar 2024 rückwirkend zum 01.10.2023. Der maßgebliche Aktienkurs für die Zuteilung der virtuellen Aktien der 3. Tranche war das arithmetische Mittel der Schlusskurse der Aktie der thyssenkrupp nucera AG & Co. KGaA an den letzten 30 Börsenhandelstagen vor Beginn des Geschäftsjahres 2023/2024. Dieser belief sich auf 20,45 Euro. Damit wurden den Vorstandsmitgliedern insgesamt 39.707 virtuelle Aktien (Wertrechte) vorläufig zugeteilt:

LTI-Tranche 2023/2024 Zuteilung

		LTI-Zielbetrag (Euro)	Zuteilungskurs (Euro) (Ø-Kurs der NCH2-Aktie)	Anzahl vorläufig zugeteilter virtueller Aktien	Zeitwert zum Gewährungszeitpunkt (Euro) ¹	Maximale Anzahl virtueller Aktien (250% Zielerreichung)
Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands	Dr. Werner Ponikvar	348.000	20,45	17.017	330.440	42.543
	Fulvio Federico	232.000	20,45	11.345	220.299	28.363
	Dr. Arno Pfannschmidt	232.000	20,45	11.345	220.299	28.363

¹ Die Gewährung erfolgte zum Stichtag 10. Januar 2024.

Zielerreichung relativer TSR 2023/2024

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 2023/2024 hat der Aufsichtsrat folgende Zielerreichung für den relativen TSR festgestellt:

Zielerreichung relativer TSR 2023/2024

Leistungskriterium	Schwellenwert für 0% Zielerreichung	Zielwert für 100% Zielerreichung	Schwellenwert für 200% Zielerreichung	Schwellenwert für 250% Zielerreichung	Ergebnis 2023/2024	Zielerreichung
Relativer Total Shareholder Return (Perzentil)	25	50	75	100	9	0,00%

LTI als Teil der im Geschäftsjahr 2023/2024 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 1. Tranche des LTI zur Auszahlung fällig wird. Weitere laufende LTI-Tranchen aus der Zeit vor der Implementierung des geltenden Vorstandsvergütungssystems bestehen nicht.

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 (Euro)	in % der Aktienhaltevorschrift	Anzahl Aktien	Angerechneter Wert (Euro)	Anzahl Aktien im Depot	Getätigte Investitionen (Euro)	in % der Aktienhaltevorschrift
Dr. Werner Ponikwar ¹	–	–	–	1.483	23.802	1.483	23.802	5
Fulvio Federico	–	–	–	1.088	17.462	1.088	17.462	5
Dr. Arno Pfannschmidt ²	–	–	–	1.076	17.270	1.076	17.270	5

¹ Dr. Werner Ponikwar hat der Gesellschaft mitgeteilt, dass er am 21. August 2024 privat weitere 2.000 Aktien der thyssenkrupp nucera AG & Co. KGaA für einen Betrag von insgesamt 17.750 Euro erworben hat, welche dem geltenden Regelwerk nach nicht auf die bestehenden Aktienerwerbs- und Halteverpflichtungen gemäß SOG angerechnet werden.

² Dr. Arno Pfannschmidt hat der Gesellschaft mitgeteilt, dass er am 15. Mai 2024 privat 1.000 Aktien der thyssenkrupp nucera AG & Co. KGaA für einen Betrag von insgesamt 12.422 Euro sowie am 13. August 2024 weitere 1.000 Aktien der thyssenkrupp nucera AG & Co. KGaA für einen Betrag von insgesamt 8.663 Euro privat erworben hat, welche dem geltenden Regelwerk nach nicht auf die bestehenden Aktienerwerbs- und Halteverpflichtungen gemäß SOG angerechnet werden.

Sonstige Vergütungsregelungen

Aktienhaltevorschriften (Share Ownership Guidelines, SOG)

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 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, begann die Erwerbs- und Halteverpflichtung den Regelungen des geltenden Vorstandsvergütungssystems entsprechend erst mit dem Geschäftsjahr, in welchem der Börsengang stattgefunden hat, sodass der erstmalige Erwerb von Aktien im Geschäftsjahr 2023/2024 aus dem im Januar 2024 zur Auszahlung fälligen STI für das Geschäftsjahr 2022/2023 erfolgt ist. Auszahlungen aus dem LTI haben im Geschäftsjahr 2023/2024 nicht stattgefunden, so dass hier entsprechend auch kein Einbehalt erfolgt ist.

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

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 2023/2024 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:

Einhaltung der Maximalvergütungen bei der im Geschäftsjahr 2023/2024 gewährten und geschuldeten erfolgsabhängigen Vergütung

in Euro	Dr. Werner Ponikwar			Fulvio Federico			Dr. Arno Pfannschmidt			
	Vorsitzender des Vorstands seit 01.07.2022			Ordentliches Vorstandsmitglied seit 01.03.2022			Ordentliches Vorstandsmitglied seit 01.03.2022			
	Zielvergütung	Max.	Auszahlung	Zielvergütung	Max.	Auszahlung	Zielvergütung	Max.	Auszahlung	
Einjährige variable Vergütung	STI 2023/2024	228.000	456.000	181.442	152.000	304.000	114.699	152.000	304.000	106.719

Zum anderen hat der Aufsichtsrat gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine Maximalvergütung festgelegt, die den tatsächlich auszahlenden Gesamtbetrag der für ein bestimmtes Geschäftsjahr zugesagten Vergütung (bestehend aus Jahresfestvergütung, Versorgungsentgelt bzw. Altersversorgung, Nebenleistungen, Auszahlung aus STI und Auszahlung aus LTI) beschränkt. Den Regelungen des geltenden Vorstandsvergütungssystems entsprechend beläuft sich die Maximalvergütung für den Vorstandsvorsitzenden auf 2,0 Mio. Euro (bis GJ 2022/2023: 1,5 Mio. Euro), für die ordentlichen Vorstandsmitglieder auf je 1,35 Mio. Euro (bis GJ 2022/2023: 1,125 Mio. Euro). Diese Maximalvergütung kann stets erst rückblickend überprüft werden, wenn die Auszahlung aus 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.

Unterjähriger Ein- und Austritt

Bei unterjährigem Eintritt oder Ausscheiden eines Vorstandsmitglieds wird die Gesamtvergütung pro rata temporis entsprechend der Dauer der Zugehörigkeit zum Unternehmen im jeweiligen Geschäftsjahr gewährt. Diese zeitanteilige Kürzung gilt auch für Zeiten, in denen das Vorstandsmitglied von seiner dienstvertraglichen Verpflichtung freigestellt ist.

Im Falle der Beendigung der Bestellung 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 bereits laufender LTI-Tranchen in vereinbarter Höhe erhalten und werden nach Feststellung der Zielerreichung durch den Aufsichtsrat nach den regulären Regelungen ausgezahlt. Ein Anspruch auf Auszahlung des STI oder LTI besteht nicht, wenn ein wichtiger Grund vorliegt, der die Gesellschaft zur Kündigung des Dienstvertrags aus wichtigem Grund berechtigt, oder wenn das Vorstandsmitglied ohne wichtigen Grund ausscheidet.

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 2023/2024 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 2023/2024 gezahlte Jahresfestvergütung und die gewährten Nebenleistungen, das für die Tätigkeit im Geschäftsjahr gezahlte Versorgungsentgelt und den im Januar 2025 zur Auszahlung fälligen, für die Tätigkeit im Geschäftsjahr 2023/2024 gewährten STI.

Im Fall von Denis Krude wurden die zwar erst im Oktober 2023 und damit im abgelaufenen Geschäftsjahr 2023/2024 zur Auszahlung fälligen Leistungen im Zusammenhang mit der vorzeitigen Beendigung seiner Tätigkeit – mit Ausnahme der für den Monat Oktober 2023 gewährten Festvergütung und Nebenleistungen – im Sinne einer periodengerechten Zuordnung bereits als Teil der im vorvergangenen Geschäftsjahr 2022/2023 gewährten und geschuldeten Vergütung ausgewiesen, da die zugehörige, den Anspruch begründende Vereinbarung schon im März 2023 getroffen wurde. Ein erneuter Ausweis für 2023/2024 unterbleibt daher an dieser Stelle.

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 2023/2024 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		Ehemaliges Vorstandsmitglied; Amtszeit 01.03.2022 – 31.03.2023	
		in Euro	in %	in Euro	in %	in Euro	in %	in Euro	in %
Erfolgsunabhängige Vergütung	Festvergütung	480.000	62	320.000	61	320.000	73	21.250	95
	Nebenleistungen	17.204	2	22.386	4	13.706	3	1.095	5
	Versorgungsentgelt	96.000	12	64.000	12	–	–	–	–
Summe		593.204	77	406.386	78	333.706	76	22.345	100
Einjährige variable Vergütung	STI 2023/2024	181.442	23	114.699	22	106.719	24	–	–
Mehrjährige variable Vergütung	– ¹	–	–	–	–	–	–	–	–
Summe		774.646	100	521.085	100	440.425	100	22.345	100
Sonstiges		–	–	–	–	–	–	–	–
Gewährte und geschuldete Vergütung nach § 162 AktG		774.646	100	521.085	100	440.425	100	22.345	100
Versorgungsaufwand ²		–	–	–	–	0	–	2.431	–
Gesamtvergütung zzgl. Versorgungsaufwand²		774.646	–	521.085	–	440.425	–	24.776	–

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

² Als freiwillige Zusatzangabe, Ausweis nach IFRS

Die Vergütung des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2023/2024

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 2023/2024

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten neben der Erstattung ihrer Auslagen eine feste jährliche Grundvergütung in Höhe von 40.000 Euro. Für den Aufsichtsratsvorsitzenden beträgt die jährliche Vergütung 90.000 Euro und für seinen Stellvertreter 60.000 Euro. 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 2023/2024 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 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 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.

Im Geschäftsjahr 2023/2024 gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats der thyssenkrupp nucera AG & Co. KGaA

	Grundvergütung		Vergütung für Ausschusstätigkeit		Gewährte und geschuldete Vergütung nach § 162 AktG	
	in Euro	in %	in Euro	in %	in Euro	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	91	4.000	9	44.000	100
Markus Fuhrmann	40.000	71	16.000	29	56.000	100
Michael Höllermann	40.000	100	–	–	40.000	100
Dr. Arnd Köfler	40.000	83	8.000	17	48.000	100
Dr. Cord Landsmann ¹	3.333	100	–	–	3.333	100
Dr. Sebastian Lochen	40.000	100	–	–	40.000	100
Miguel Ángel López Borrego	40.000	94	2.667	6	42.667	100
Luca Ogliialoro ²	3.333	100	–	–	3.333	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						
Dr. Klaus Keysberg ³	26.667	67	13.333	33	40.000	100
Massimiliano Moi ⁴	30.000	77	9.000	23	39.000	100
Insgesamt	533.334	–	101.000	–	634.334	–

¹ Mitglied des Aufsichtsrats seit 24.09.2024

² Mitglied des Aufsichtsrats seit 24.09.2024

³ Mitglied des Aufsichtsrats bis 31.05.2024

⁴ Mitglied des Aufsichtsrats bis 05.06.2024

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 2023/2024 auch nicht vorgesehen. Die Mitglieder des Aufsichtsrats der thyssenkrupp nucera Management AG erhalten demnach für das Geschäftsjahr 2023/2024 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 2023/2024	Gewährte und geschuldete Vergütung 2022/2023	Veränderung 2023/2024 ggü. 2022/2023		Veränderung 2022/2023 ggü. 2021/2022	
	in Euro	in Euro	absolut	in %	absolut	in %
Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands						
Dr. Werner Ponikwar	774.646	604.239	170.407	28	242.370	67
Fulvio Federico	521.085	460.264	60.821	13	183.347	66
Dr. Arno Pfannschmidt	440.425	401.776	38.649	10	158.999	65
Frühere Mitglieder des Vorstands						
Denis Krude	22.345	1.163.399	1.141.054	-98	872.562	300
Arbeitnehmer						
Ø Arbeitnehmer in Deutschland	85.266	97.784	-12.518	-13	9	0
Ertragsentwicklung						
Jahresüberschuss der thyssenkrupp nucera AG & Co. KGaA (Tausend Euro)	-4.859	-8.057	3.198	40	-2.432	-43
Jahresüberschuss der thyssenkrupp nucera Management AG (Tausend Euro)	5	5	0	0	0	0

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 bis 2023/2024 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 2023/2024	Gewährte und geschuldete Vergütung 2022/2023	Veränderung 2023/2024 ggü. 2022/2023		Veränderung 2022/2023 ggü. 2021/2022	
	in Euro	in Euro	absolut	in %	absolut	in %
Gegenwärtige Mitglieder des Aufsichtsrats						
Dr. Volkmar Dinstuhl, Vorsitzender	90.000	90.000	0	0	90.000	–
Paolo Dellachà, stellv. Vorsitzender	60.000	60.000	0	0	60.000	–
Jennifer Cooper	44.000	40.000	4.000	10	40.000	–
Markus Fuhrmann	56.000	56.000	0	0	18.667	50
Michael Höllermann	40.000	40.000	0	0	40.000	–
Dr. Arnd Köfler	48.000	48.000	0	0	48.000	–
Dr. Cord Landsmann	3.333	–	3.333	–	–	–
Dr. Sebastian Lochen	40.000	13.333	26.667	200	13.333	–
Miguel Ángel López Borrego	42.667	13.333	29.334	220	13.333	–
Luca Oglialoro	3.333	–	3.333	–	–	–
Prof. Dr. Franca Ruhwedel	80.000	80.000	0	0	26.667	50
Dr. Robert Scannell	48.000	48.000	0	0	48.000	–
Frühere Mitglieder des Aufsichtsrats						
Dr. Klaus Keysberg	40.000	60.000	–20.000	–33	60.000	–
Massimiliano Moi	39.000	17.333	21.667	125	17.333	–
Arbeitnehmer						
Ø Arbeitnehmer in Deutschland	85.266	97.784	–12.518	–13	9	0
Ertragsentwicklung						
Jahresüberschuss der thyssenkrupp nucera AG & Co. KGaA (Tausend Euro)	–4.859	–8.057	3.198	40	5.625	100
Jahresüberschuss der thyssenkrupp nucera Management AG (Tausend Euro)	5	5	0	0	–5	–100

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 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 der gesetzlichen Vertreter 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 (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.

Essen, den 17. Dezember 2024

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Salzmann
Wirtschaftsprüferin

Georgi
Wirtschaftsprüfer



thyssenkrupp
nucera

—	+	—	+	—	+	—
+	—	+	—	+	—	+
—	+	—	+	—	+	—
+	—	+	—	+	—	+
—	+	—	+	—	+	—
+	—	+	—	+	—	+
—	+	—	+	—	+	—