

Vergütungsbericht

2024/2025



thyssenkrupp
nucera

Vergütungsbericht 2024/2025

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 2024/2025 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 damaligen 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 Vorstandsdiensverträge mit der thyssenkrupp nucera Management AG abgeschlossen. Mit den zum 1. März 2022 neu abgeschlossenen Vorstandsdiensverträgen wurde auch das in Grundzügen noch immer 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 2024/2025 geltenden Vergütungssysteme für den Vorstand und den Aufsichtsrat in ihren Grundzügen dargestellt.

Rückblick auf das Vergütungsjahr 2024/2025

Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungsberichts für das vorangegangene Geschäftsjahr 2023/2024

Den nach den Anforderungen des § 162 AktG erstellten Vergütungsbericht über die den gegenwärtigen und früheren Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats im vorangegangenen Geschäftsjahr 2023/2024 gewährte und geschuldete Vergütung hat die Hauptversammlung am 5. Februar 2025 mit einer Mehrheit von 98,34% des vertretenen Kapitals gemäß § 120a Abs. 4 AktG gebilligt. Vorstand und Aufsichtsrat sehen dieses Votum als Bestätigung des für den Vergütungsbericht 2023/2024 angewandten Formats, welches daher auch für den vorliegenden Vergütungsbericht 2024/2025 grundsätzlich beibehalten wird.

Anwendung des Vorstandsvergütungssystems im Geschäftsjahr 2024/2025

Das vom Aufsichtsrat am 13. Dezember 2023 beschlossene und nachfolgend von der Hauptversammlung am 7. Februar 2024 mit einer Mehrheit von 94,73% des vertretenen Kapitals gebilligte Vorstandsvergütungssystem kam für alle im Geschäftsjahr 2024/2025 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.

Die Angemessenheit der Vergütung wurde zuletzt im November 2023 unter Hinzuziehung eines unabhängigen externen Vergütungsexperten überprüft. 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.

Die vom Aufsichtsrat daraufhin auf Grundlage des Ergebnisses der Angemessenheitsprüfung und in Übereinstimmung mit dem geltenden Vergütungssystem mit Wirkung für das Geschäftsjahr 2023/2024 festgelegten Zielvergütungen wurden im Geschäftsjahr 2024/2025 im Vergleich zum Vorjahr nicht angepasst. Auch für das Geschäftsjahr 2025/2026 ist keine Anpassung der Zielvergütungen geplant.

Ferner hat der Aufsichtsrat mit Beschluss vom 27. September 2024 die Leistungskriterien in Bezug auf die erfolgsabhängigen, variablen Vergütungsbestandteile der Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2024/2025 festgelegt, sofern sich diese nicht bereits direkt aus dem geltenden Vergütungssystem ergeben.

Im Rahmen der vom Aufsichtsrat nach Ablauf des Geschäftsjahres 2024/2025 festgestellten Zielerreichung beim Short Term Incentive (STI) wurden die vor Beginn des Berichtsjahres gesetzten Ziele der finanziellen Leistungskriterien für das Geschäftsjahr 2024/2025 zu rund 42% erreicht. In Bezug auf die individuelle Leistung galten die Ziele für alle Vorstandsmitglieder gleichermaßen; entsprechend wurde die Erreichung der vom Aufsichtsrat gesetzten Ziele personenübergreifend 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 2024/2025

Die Vorstandsmitglieder Fulvio Federico und Dr. Arno Pfannschmidt sind nach regulärem Auslaufen ihrer jeweiligen Vorstandsmandate zum 28. Februar 2025 aus der Gesellschaft ausgeschieden.

Im Fall von Fulvio Federico, der sich aus persönlichen Gründen gegen eine Vertragsverlängerung entschieden hat, gilt für den Zeitraum 1. März 2025 bis 28. Februar 2026 ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot, wofür eine Karenzentschädigung in Höhe von monatlich 35.129 Euro brutto gezahlt wird. Den Regelungen des geltenden Vorstandsvergütungssystems entsprechend erhielt Fulvio Federico die Vergütung für das Geschäftsjahr 2024/2025 zeiteilteil, wobei es aufgrund der Regelungen des vereinbarten nachvertraglichen Wettbewerbsverbots erforderlich war, die Zielerreichung des anteiligen Short Term Incentive (STI) für das Geschäftsjahr 2024/2025 auf Basis der letzten verfügbaren Hochrechnung sowie der Bewertung der individuellen Leistung zum Zeitpunkt des Vertragsauslaufs Ende Februar 2025 zu ermitteln und festzulegen, da dieser Betrag in der Berechnungsformel der ab März 2025 zu zahlenden monatlichen Karenzentschädigung für das Wettbewerbsverbot zu berücksichtigen war. Die zugehörige Auszahlung erfolgte im März 2025. Ferner bleiben die noch nicht ausgezahlten virtuellen Aktien der in den vorangegangenen Geschäftsjahren ausgegebenen Tranchen

des LTI in voller Höhe erhalten und werden zum regulären Ende der jeweiligen Planlaufzeit nach Feststellung der Zielerreichung durch den Aufsichtsrat ausgezahlt. Mit Auslauf der Vorstandsbestellung endete zudem die Halteverpflichtung für die von Fulvio Federico im Rahmen der geltenden Share Ownership Guidelines (SOG) erworbenen Aktien der thyssenkrupp nucera AG & Co. KGaA. Eine Altersversorgung war Fulvio Federico bei Vertragsabschluss nicht zugesagt worden; das stattdessen gemäß geltendem Vergütungssystem gewährte Versorgungsentgelt für das Kalenderjahr 2025 wurde zeiteilteil mit Beendigung des Dienstvertrages ausgezahlt.

Auch Dr. Arno Pfannschmidt, der mit Auslaufen seiner Vorstandsbestellung in den Ruhestand gewechselt ist, erhielt den Regelungen des geltenden Vorstandsvergütungssystems entsprechend die Vergütung für das Geschäftsjahr 2024/2025 zeiteilteil, wobei im Sinne der Gleichbehandlung mit dem zum selben Zeitpunkt aus dem Vorstand ausgeschiedenen Mitglied Fulvio Federico der STI für das Geschäftsjahr 2024/2025 ebenfalls auf Basis der letzten verfügbaren Hochrechnung sowie der Bewertung der individuellen Leistung zum Zeitpunkt des Vertragsauslaufs Ende Februar 2025 festgelegt und im März 2025 ausgezahlt wurde. Ferner bleiben auch hier die noch nicht ausgezahlten virtuellen Aktien der in den vorangegangenen Geschäftsjahren ausgegebenen Tranchen des LTI in voller Höhe erhalten und werden zum regulären Ende der jeweiligen Planlaufzeit nach Feststellung der Zielerreichung durch den Aufsichtsrat ausgezahlt. Mit Auslauf der Vorstandsbestellung endete zudem die Halteverpflichtung für die von Dr. Arno Pfannschmidt im Rahmen der geltenden Share Ownership Guidelines (SOG) erworbenen Aktien der thyssenkrupp nucera AG & Co. KGaA. Die Ruhegeldansprüche aus der im Zuge der mit Vertragsabschluss getroffenen Besitzstandsregelung fortgeführten Altersversorgungszusage wurden als unverfallbare Anwartschaft festgestellt und können nach Vollendung des 65. Lebensjahres ab Februar 2026 bezogen werden.

In der Sitzung am 13. Dezember 2024 hat der Aufsichtsrat der thyssenkrupp nucera Management AG Dr. Stefan Hahn für den Zeitraum vom 1. März 2025 bis zum 29. Februar 2028 zum Mitglied des Vorstands bestellt. Dr. Stefan Hahn hat als Nachfolger von Dr. Arno Pfannschmidt das Amt des Chief Financial Officer (CFO) übernommen. Der zugehörige Vorstandsdiensvertrag hat eine an die Dauer der Vorstandsbestellung gekoppelte Laufzeit bis 29. Februar 2028; die darin vereinbarten Vertrags- und Vergütungskonditionen entsprechen vollständig den Regelungen des zum Zeitpunkt der Bestellung geltenden Vorstandsvergütungssystems.

Per Umlaufbeschluss vom 20. Dezember 2024 hat der Aufsichtsrat der thyssenkrupp nucera Management AG Klaus Ohlig für den Zeitraum vom 1. Juli 2025 bis zum 30. Juni 2028 zum Mitglied des Vorstands bestellt. Klaus Ohlig hat als Nachfolger von Fulvio Federico das Amt des Chief Technology Officer (CTO) übernommen. Der zugehörige Vorstandsdiensvertrag hat eine an die Dauer der Vorstandsbestellung gekoppelte Laufzeit bis 30. Juni 2028; die darin vereinbarten Vertrags- und Vergütungskonditionen entsprechen vollständig den Regelungen des zum Zeitpunkt der Bestellung geltenden Vorstandsvergütungssystems.

Anwendung des Vergütungssystems für den Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2024/2025

Vergütung des Aufsichtsrats der thyssenkrupp nucera AG & Co. KGaA

Das geltende Vergütungssystem für den Aufsichtsrat der thyssenkrupp nucera AG & Co. KGaA wurde im Geschäftsjahr 2024/2025 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 2024/2025 auch nicht vorgesehen, da im Geschäftsjahr 2024/2025 sämtliche Aufsichtsratsmitglieder zugleich auch Mitglieder des Aufsichtsrats der thyssenkrupp nucera AG & Co. KGaA waren und dort eine entsprechende Vergütung erhalten.

Die Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2024/2025

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 Versorgungs-entgelt 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 2024/2025 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
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 (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 als Regelleistung ein Personenkraftwagen zur dienstlichen und privaten Nutzung, auf welchen alternativ zugunsten einer Mobilitäts-pauschale verzichtet werden kann, sowie Versicherungsprämien und medizinische Vorsorgeun- tersuchungen. 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 auf- grund 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 übernimmt die thyssenkrupp nucera Management AG für Klaus Ohlig seit Eintritt in den Vorstand zum 1. Juli 2025 gegen Nachweis die Kosten für eine beruflich bedingte Unterkunft im Raum Dortmund bis maximal 1.000 Euro netto monatlich, bis ein Gesamtbetrag von 12.000 Euro ausgeschöpft ist. Des Weiteren hat Klaus Ohlig mit Antritt seines Vorstandsmandats im Juli 2025 eine einmalige Sonderzahlung („Sign-on-Bonus“) in Höhe von 48.000 Euro brutto

erhalten, als Kompensation für Langzeitbonusansprüche gegenüber seinem Vorarbeitgeber, die ihm aufgrund seines Wechsels zu thyssenkrupp nucera verfallen sind.

Auch Dr. Stefan Hahn wurde ein Ausgleich für Vergütungsansprüche gegenüber dem Vorarbeitgeber zugesagt, die ihm aufgrund des Wechsels zu thyssenkrupp nucera verloren gehen; dieser beläuft sich auf insgesamt 25.810,61 Euro und wurde in zwei Teilbeträgen von 12.891,34 Euro im März 2025 sowie 12.919,27 Euro im Juni 2025 ausgezahlt.

Hinsichtlich der vorgenannten Ausgleichszahlungen ist in beiden Fällen gleichermaßen sichergestellt, dass die Zahlungen anteilig zurückzuzahlen sind, wenn innerhalb der ersten 24 Monate ab Eintritt in den Vorstand ein wichtiger Grund vorliegt, der die Gesellschaft zur außerordentlichen Beendigung des Dienstverhältnisses berechtigt, oder wenn im Fall der Amtsniederlegung das Vorstandsmitglied keinen wichtigen Grund für die Amtsniederlegung hat.

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 2024/2025 für ein ordentliches Vorstandsmitglied auf 64.000 Euro und für den Vorstandsvorsitzenden auf 96.000 Euro pro Kalenderjahr und wird regelmäßig im Dezember ausgezahlt.

Mit Dr. Arno Pfannschmidt war davon abweichend und im Zuge der im geltenden Vorstandsvergütungssystem verankerten optionalen Besitzstandswahrung für Altzusagen vereinbart worden, 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 unterhaltsberechtigten Kind vor; sie beträgt insgesamt maximal 100% des regulären Ruhegeldanspruchs.

Erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile

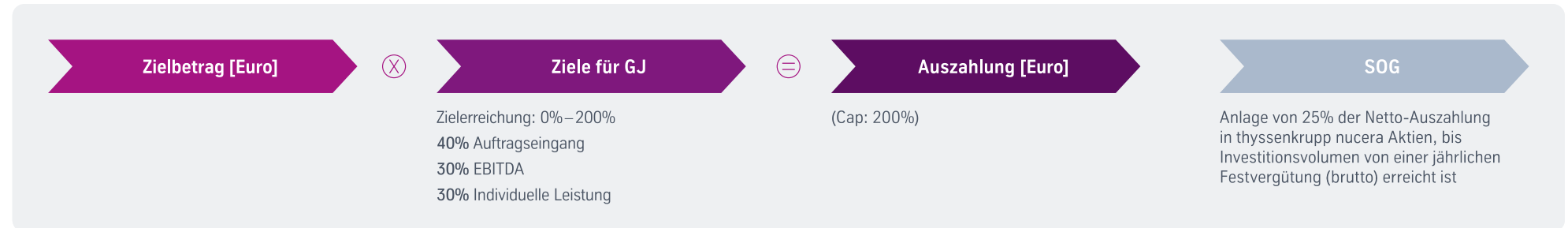
Short Term Incentive (STI) 2024/2025

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.

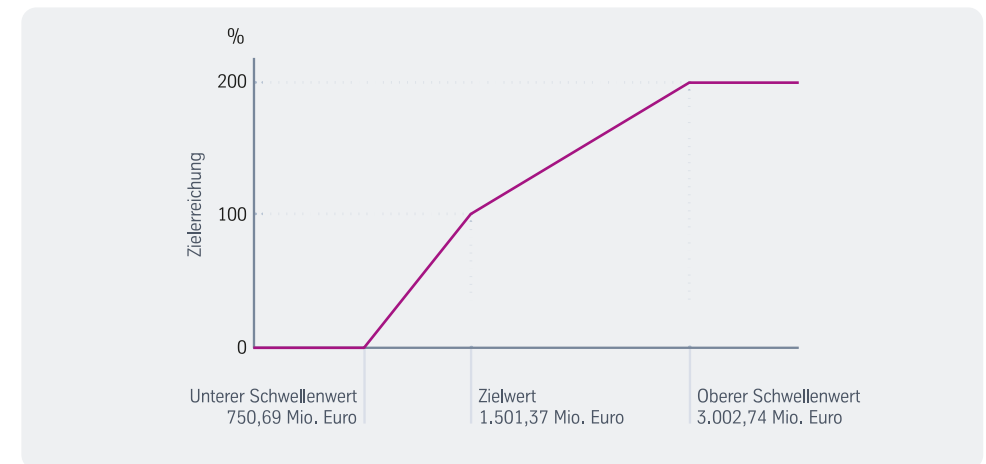
Darüber hinaus werden durch die Einbeziehung der individuellen Leistung sowohl operative als auch strategische Ziele fokussiert.

Finanzielle Leistungskriterien

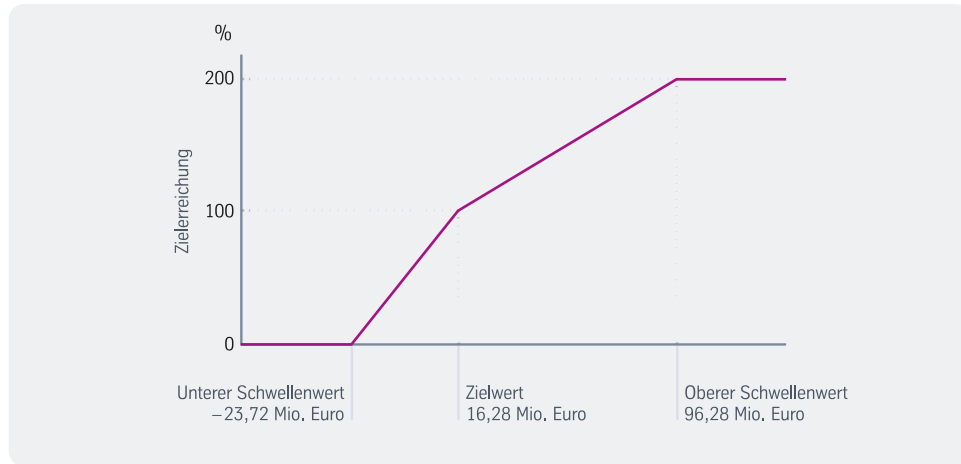
Vor Beginn des Geschäftsjahres hat der Aufsichtsrat die Ziel- und die Schwellenwerte für die beiden finanziellen Leistungskriterien beschlossen. Der Zielwert des jeweiligen finanziellen Leistungskriteriums ist aus der Unternehmensplanung abgeleitet und entspricht einer Zielerreichung von 100%. Der untere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

Für das Geschäftsjahr 2024/2025 galten im Hinblick auf die jeweiligen finanziellen Leistungskriterien die im Folgenden dargestellten Zielerreichungskurven.

Auftragseingang



EBITDA



In Bezug auf die für das Geschäftsjahr 2024/2025 maßgeblichen finanziellen Leistungskriterien hat der Aufsichtsrat nach Abschluss des Geschäftsjahres folgende Zielerreichungen festgestellt:

STI 2024/2025 – Zielerreichung hinsichtlich der finanziellen Leistungskriterien

Leistungskriterium	Schwellenwert für 0% Zielerreichung	Zielwert für 100% Zielerreichung	Schwellenwert für 200% Zielerreichung	Ergebnis 2024/2025	Zielerreichung in %
Auftragseingang (Mio. Euro)	750,69	1.501,37	3.002,74	347,65	0,00
EBITDA (Mio. Euro)	-23,72	16,28	96,28	15,74	98,65

Individuelle Leistung

Um die individuelle Leistung der Vorstandsmitglieder zu bewerten, hat der Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2024/2025 die in den folgenden Tabellen aufgeführten Ziele festgelegt, die untereinander jeweils gleich gewichtet sind und die für die Vorstandsmitglieder gemeinsam gelten. 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 untenstehenden Tabellen zu entnehmen sind.

STI 2024/2025 – Erreichung der individuellen Ziele der gegenwärtigen Mitglieder des Vorstands

Ziel	Dr. Werner Ponikwar	Dr. Stefan Hahn	Klaus Ohlig
Neue Organisationsstruktur (Projekt NOS) – Erfolgreiche Umsetzung und Nachbereitungsphase	100,00%	100,00%	100,00%
Positionierung des Unternehmens in einer sich im Wandel befindenden Wasserstoffbranche	90,00%	90,00%	90,00%
Produkt- und länderbezogene strategische Initiativen	120,00%	120,00%	120,00%
Insgesamt	103,33%	103,33%	103,33%

STI 2024/2025 – Erreichung der individuellen Ziele der früheren Mitglieder des Vorstands

Ziel	Fulvio Federico	Dr. Arno Pfannschmidt
Neue Organisationsstruktur (Projekt NOS) – Erfolgreiche Umsetzung und Nachbereitungsphase	100,00%	100,00%
Positionierung des Unternehmens in einer sich im Wandel befindenden Wasserstoffbranche	80,00%	80,00%
Produkt- und länderbezogene strategische Initiativen	100,00%	100,00%
Insgesamt	93,33%	93,33%

Die neue Organisationsstruktur für thyssenkrupp nucera wurde zum 1. Oktober 2025 umgesetzt, das zugehörige Ziel „Neue Organisationsstruktur (Projekt NOS) – Erfolgreiche Umsetzung und Nachbereitungsphase“ dementsprechend mit 100% bewertet.

Die Anpassung des Unternehmens an eine sich schnell wandelnde Wasserstoff-Projektlandschaft bleibt eine kontinuierliche Herausforderung. Die Zielerreichung für das Ziel „Positionierung des Unternehmens in einer sich im Wandel befindenden Wasserstoffbranche“ wurde vor diesem Hintergrund vom Aufsichtsrat auf Basis der signifikanten Anpassungsmaßnahmen auf 90% festgelegt.

Die erzielten Fortschritte bei der Entwicklung neuer Technologien sowie der regionalen Differenzierung hat der Aufsichtsrat beim Ziel „Produkt- und länderbezogene strategische Initiativen“ mit einer Zielerreichung von 120% gewürdigt.

Die Bewertung der individuellen Leistung der zum 28. Februar 2025 ausgeschiedenen früheren Vorstandsmitglieder Fulvio Federico und Dr. Arno Pfannschmidt erfolgte anhand der erzielten Ergebnisse zum Zeitpunkt des Vertragsauslaufs.

Zielerreichung STI 2024/2025

Für das Geschäftsjahr 2024/2025 ergeben sich für den STI damit die folgenden Gesamtzielerreichungen und die folgenden individuellen Auszahlungsbeträge:

STI 2024/2025 Zusammenfassung

	Zielbetrag (Euro)	Zielerreichung Auftrags- eingang (Gewichtung: 40%)	Zielerreichung EBITDA (Gewichtung: 30%)	Zielerreichung In- dividuelle Leistung (Gewichtung: 30%)	Gesamtziel- erreichung	Auszahlungs- betrag (Euro)
Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands						
Dr. Werner Ponikwar	228.000	0,00%	98,65%	103,33%	60,59%	138.145
Dr. Stefan Hahn	88.667	0,00%	98,65%	103,33%	60,59%	53.723
Klaus Ohlig	38.000	0,00%	98,65%	103,33%	60,59%	23.024
Frühere Mitglieder des Vorstands						
Fulvio Federico ¹	63.333	0,00%	100,53%	93,33%	58,16%	36.835
Dr. Arno Pfannschmidt ¹	63.333	0,00%	100,53%	93,33%	58,16%	36.835

¹ Die Zielerreichungen für Auftragseingang und EBITDA für Fulvio Federico und Dr. Arno Pfannschmidt wurden auf Grundlage der aktuellen Hochrechnung zum Zeitpunkt der Mandatsbeendigung festgelegt.

Die Beträge, die sich aus der oben stehenden Tabelle ergeben, werden im Januar 2026 an die gegenwärtigen Vorstandsmitglieder ausgezahlt, während die Auszahlungen an die früheren Vorstandsmitglieder Fulvio Federico und Dr. Arno Pfannschmidt im Zuge des Ausscheidens mit der Entgeltabrechnung für März 2025 erfolgt sind.

STI 2024/2025 als Teil der im Geschäftsjahr 2024/2025 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 2024/2025 als Teil der im Geschäftsjahr 2024/2025 gewährten und geschuldeten Vergütung ausgewiesen, auch wenn die Auszahlung, wie dargestellt, erst im Januar 2026 und damit im darauffolgenden Geschäftsjahr 2025/2026 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 2025/2026

Für das Geschäftsjahr 2025/2026 hat der Aufsichtsrat mit Beschluss vom 30. September 2025 die folgenden, untereinander jeweils gleich gewichteten individuellen Ziele festgelegt, die wiederum für alle Vorstandsmitglieder gemeinsam gelten:

STI 2025/2026 – Individuelle Ziele der Vorstandsmitglieder

Ziel	
1	Verfeinerte gH ₂ -Roadmap, die kontinuierliche Änderungen in der Projektlandschaft widerspiegelt
2	Erfolgreiche und termingerechte Implementierung des neuen ERP-Systems
3	Innovations-Roadmap mit besonderem Fokus auf die Produktimplementierung und einen maßgeschneiderten regionalen Ansatz

Long Term Incentive (LTI) 2024/2025

Funktionsweise

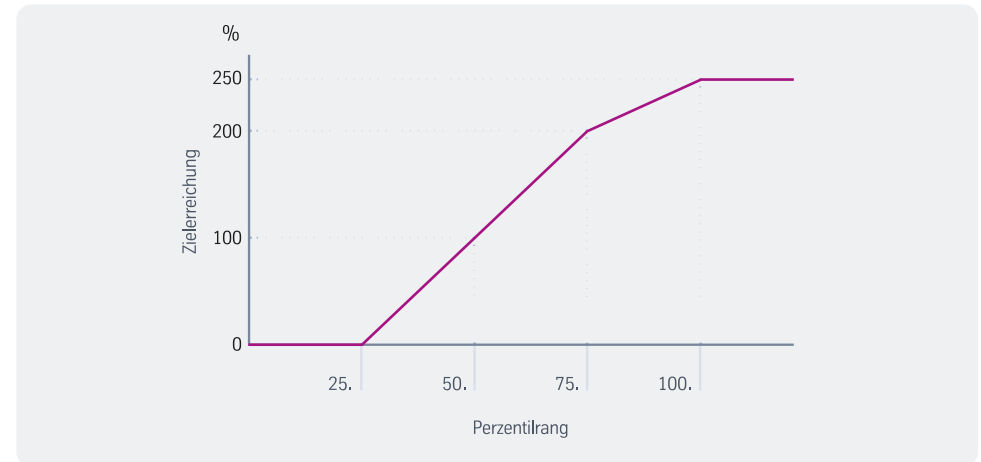
Das zweite erfolgsabhängige Vergütungselement ist der LTI, der mit einer Laufzeit von vier Jahren auf eine langfristige Anreizwirkung ausgerichtet ist. Der LTI ist zudem aktienbasiert ausgestaltet; hierdurch werden die Interessen des Vorstands und die der Aktionäre noch besser in Einklang miteinander 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 Peergroup ab. Der Aufsichtsrat hat sich für die Unternehmen des Solactive Hydrogen Economy Index NTR als geeignete Peergroup entschieden, an der der relative TSR gemessen wird.

Die TSR-Performance berechnet sich pro Geschäftsjahr anhand der Aktienkursentwicklung zuzüglich der ausgeschütteten Dividenden. Für den Start- und den Endwert wird der durchschnittliche Aktienkurs, berechnet als das arithmetische Mittel der Schlusskurse an den letzten 30 Börsenhandelstagen vor Beginn bzw. vor Ende des Geschäftsjahres, herangezogen. Auf dieser Grundlage wird die TSR-Performance aller Unternehmen einschließlich thyssenkrupp 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% bis 250% ergibt:

Relativer Total Shareholder Return



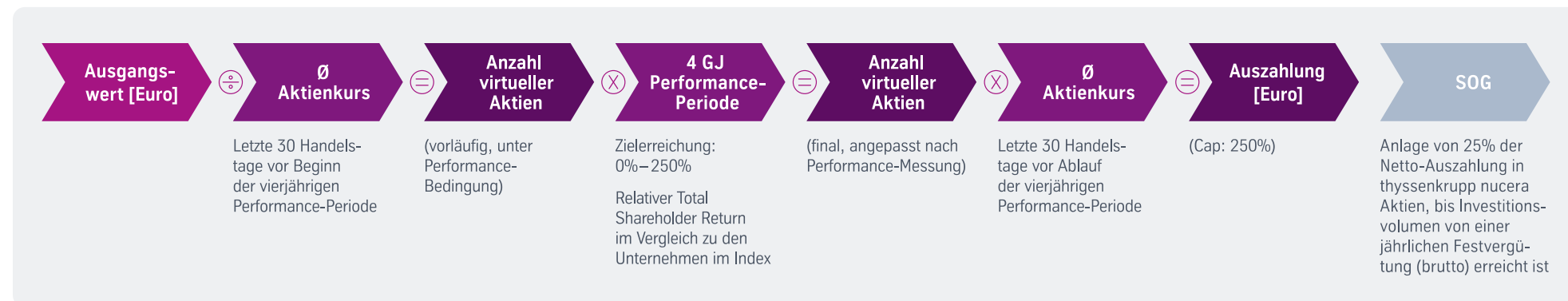
Der jährliche Zielerreichungsgrad wird im Vergütungsbericht für das jeweilige Geschäftsjahr erläutert.

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 ausgerichteter Leistungskriterium genutzt, das einen Vergleich mit relevanten Wettbewerbern ermöglicht. Dadurch wird ein Anreiz zur langfristigen Outperformance der Wettbewerber gelegt.

Zuteilte virtuelle Aktien im Geschäftsjahr 2024/2025

Die Ausgabe des LTI für die Jahre 2024/2025 bis 2027/2028 (4. Tranche) erfolgte im Januar 2025 rückwirkend zum 01.10.2024. Der maßgebliche Aktienkurs für die Zuteilung der virtuellen Aktien der 4. Tranche war das arithmetische Mittel der Schlusskurse der Aktie der thyssenkrupp nucera AG & Co. KGaA an den letzten 30 Börsenhandelstagen vor Beginn des Geschäftsjahres 2024/2025. Dieser belief sich auf 8,80 Euro. Dr. Stefan Hahn und Klaus Ohlig erhielten die Verbriefung der anteiligen Zuteilung mit Beginn der jeweiligen Bestellung zum Mitglied des Vorstands. Damit wurden den Vorstandsmitgliedern insgesamt 83.485 virtuelle Aktien (Wertrechte) vorläufig zugeteilt:

LTI-Tranche 2024/2025 Zuteilung

	LTI-Zielbetrag (Euro)	Zuteilungskurs (Euro) (Ø-Kurs der NCH2-Aktie)	Anzahl vorläufig zugeteilter virtueller Aktien	Zeitwert zum Gewährungszeit- punkt (Euro)	Maximale Anzahl virtueller Aktien (250% Zielerrei- chung)
Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands					
Dr. Werner Ponikwar	348.000	8,80	39.545	386.355	98.863
Dr. Stefan Hahn	135.333	8,80	15.379	127.953	38.448
Klaus Ohlig	58.000	8,80	6.591	59.187	16.478
Frühere Mitglieder des Vorstands					
Fulvio Federico	96.667	8,80	10.985	107.323	27.463
Dr. Arno Pfannschmidt	96.667	8,80	10.985	107.323	27.463

¹ Die Gewährung an Dr. Werner Ponikwar, Fulvio Federico und Dr. Arno Pfannschmidt erfolgte zum Stichtag 9. Januar 2025. Die Gewährung an Dr. Stefan Hahn erfolgte zum 1. März 2025 und an Klaus Ohlig zum 1. Juli 2025.

Zielerreichung relativer TSR 2024/2025

Wie dargestellt, wird die Zielerreichung des für den LTI zugrunde gelegten Leistungskriteriums relativer Total Shareholder Return (TSR) jahresbezogen ermittelt, wobei eine etwaige Auszahlung jeweils erst nach Ablauf der vierjährigen Performance-Periode fällig ist. Für das Geschäftsjahr 2024/2025 hat der Aufsichtsrat folgende Zielerreichung für den relativen TSR festgestellt:

Zielerreichung relativer TSR 2024/2025

Leistungskriterium	Schwellenwert für 0% Zielerreichung	Zielwert für 100% Zielerreichung	Schwellenwert für 200% Zielerreichung	Schwellenwert für 250% Zielerreichung	Ergebnis 2024/2025	Zielerreichung
Relativer Total Shareholder Return (Perzentil)	25	50	75	100	50	100,00%

Auszahlung des LTI 2021/2022

Zum 30. September 2025 und damit zum Abschluss des Geschäftsjahres endete die Laufzeit der für das Geschäftsjahr 2021/2022 begebenen LTI-Tranche. Die Gesamtzielerreichung bestimmt sich über die zugrunde liegenden Leistungskriterien als das arithmetische Mittel der vier jahresbezogenen Zielerreichungsgrade wie folgt:

LTI-Tranche 2021/2022: Zielerreichung der Leistungskriterien

Leistungskriterium	Zielerreichung 2021/2022	Zielerreichung 2022/2023	Zielerreichung 2023/2024	Zielerreichung 2024/2025	Zielerreichung gesamt
Relativer Total Shareholder Return (Perzentil)	100,00%	96,00%	0,00%	100,00%	74,00%

Die vorstehend hergeleitete Gesamtzielerreichung wird mit der Anzahl der vorläufig zugeteilten virtuellen Aktien multipliziert, um die Anzahl der endgültig zugeteilten virtuellen Aktien zu berechnen. Der zugehörige Auszahlungsbetrag bestimmt sich dann durch Multiplikation mit dem durchschnittlichen Kurs der thyssenkrupp nucera AG & Co. KGaA Aktie, berechnet als das arithmetische Mittel der Schlusskurse an den letzten 30 Börsenhandelstagen des letzten Geschäftsjahres der vierjährigen Performance-Periode. Somit ergeben sich die folgenden Beträge, die an die unten stehend aufgeführten gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Vorstands im Dezember 2025 ausbezahlt werden:

LTI-Tranche 2021/2022: Auszahlungen an die gegenwärtigen Mitglieder des Vorstands

	Ausgangswert (Euro)	Zuteilungskurs (Euro) ¹⁾	Anzahl vorläufig zuge-teilter virtuel-ler Aktien	Zielerreichung der Leistungs-kriterien	Anzahl endgültig zuge-teilter virtuel-ler Aktien	Auszahlungskurs (Euro) ²⁾	Auszahlungsbetrag (Euro)
Dr. Werner Ponikvar	60.000	22,91	2.619	74,00%	1.938	9,62	18.643,56

¹⁾ Arithmetisches Mittel der Schlusskurse an den ersten 30 Börsenhandelstagen ab der Erstnotiz der Aktie der thyssenkrupp nucera AG & Co. KGaA
²⁾ Arithmetisches Mittel der Schlusskurse an den letzten 30 Börsenhandelstagen des Geschäftsjahres 2024/2025

Die gegenwärtigen Mitglieder des Vorstands Dr. Stefan Hahn und Klaus Ohlig gehörten dem Vorstand der thyssenkrupp nucera Management AG im Geschäftsjahr 2021/2022 noch nicht an, sodass sie aus der damals für den Vorstand aufgelegten Tranche auch keine Auszahlungen erhalten.

LTI-Tranche 2021/2022: Auszahlungen an die früheren Mitglieder des Vorstands

	Ausgangswert (Euro)	Zuteilungskurs (Euro) ¹⁾	Anzahl vorläufig zuge-teilter virtuel-ler Aktien	Zielerreichung der Leistungs-kriterien	Anzahl endgültig zuge-teilter virtuel-ler Aktien	Auszahlungskurs (Euro) ²⁾	Auszahlungsbetrag (Euro)
Fulvio Federico	105.000	22,91	4.583	74,00%	3.391	9,62	32.621,42
Dr. Arno Pfannschmidt	105.000	22,91	4.583	74,00%	3.391	9,62	32.621,42

¹⁾ Arithmetisches Mittel der Schlusskurse an den ersten 30 Börsenhandelstagen ab der Erstnotiz der Aktie der thyssenkrupp nucera AG & Co. KGaA
²⁾ Arithmetisches Mittel der Schlusskurse an den letzten 30 Börsenhandelstagen des Geschäftsjahres 2024/2025

LTI als Teil der im Geschäftsjahr 2024/2025 gewährten und geschuldeten Vergütung

Wie dargestellt, endete die Performance-Periode der LTI-Tranche 2021/2022 zum 30. September 2025, sodass alle Bedingungen für eine etwaige Auszahlung zu diesem Zeitpunkt erfüllt waren. Insofern wird – im Sinne einer periodengerechten Zuordnung – die Auszahlung aus dem LTI 2021/2022 als Teil der im Geschäftsjahr 2024/2025 gewährten und geschuldeten Vergütung ausgewiesen, auch wenn die Auszahlung erst im Dezember 2025 und damit im darauffolgenden Geschäftsjahr 2025/2026 stattfindet. Diese Darstellungsweise ist analog zu der beim STI; sie hat das Ziel, die Klarheit und Verständlichkeit des Vergütungsberichts zu fördern, und entspricht der Marktpraxis bezogen auf § 162 AktG, die sich im Hinblick auf die Auslegung des Begriffs „gewährt und geschuldet“ entwickelt hat.

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.

Im Rahmen des oben beschriebenen Programms wurde im Geschäftsjahr 2024/2025 aus dem im Januar 2025 für das Geschäftsjahr 2023/2024 gezahlten STI die in der unten stehenden Tabelle aufgeführte Anzahl Aktien erworben. Auszahlungen aus dem LTI an die gegenwärtigen Mitglieder des

Vorstands haben im Geschäftsjahr 2024/2025 nicht stattgefunden; der Einbehalt aus der im Dezember 2025 fälligen Auszahlung aus dem LTI 2021/2022 erfolgt insofern erst im Geschäftsjahr 2025/2026. Für Dr. Stefan Hahn und Klaus Ohlig sind aufgrund des unterjährigen Eintritts zum 1. März 2025 (Dr. Stefan Hahn) bzw. zum 1. Juli 2025 (Klaus Ohlig) im Geschäftsjahr 2024/2025 noch keine Auszahlungen aus variablen Vergütungen fällig gewesen, sodass beide im Rahmen der SOG noch keine Aktien aus einbehaltenen Teilen der variablen Vergütung erworben haben. Dies wird erstmals regulär im Geschäftsjahr 2025/2026 der Fall sein; sie werden dann aus dem im Januar 2026 zur Auszahlung fälligen STI für das Geschäftsjahr 2024/2025 Aktien erwerben. Für Fulvio Federico und Dr. Arno Pfannschmidt hingegen endeten mit Ablauf ihrer Vorstandsbestellungen zum 28. Februar 2025 auch die Erwerbs- und Halteverpflichtungen im Rahmen der geltenden SOG.

Die nachfolgende Tabelle zeigt den Umfang der getätigten Investitionen und den Grad der Erfüllung der Verpflichtungen im Geschäftsjahr 2024/2025:

Aktienhaltevorschriften: Investitionen und Grad der Erfüllung 2024/2025

	Status quo per 30.09.2024			Investition im GJ 2024/2025		Status quo per 30.09.2025		
	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	5	2.753	23.753	4.236	47.554	10
Fulvio Federico ²	1.088	17.462	5	1.741	15.021	2.829	32.483	10
Dr. Stefan Hahn	–	–	–	–	–	–	–	0
Klaus Ohlig	–	–	–	–	–	–	–	0
Dr. Arno Pfannschmidt ^{2,3}	1.076	17.270	5	1.600	13.805	2.676	31.074	10

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 Die Angaben zum Status quo 2025 für Fulvio Federico und Dr. Arno Pfannschmidt beziehen sich auf das Ende der Vorstandsbestellungen am 28. Februar 2025, mit dem auch die Halteverpflichtung für die bisher im Rahmen des SOG-Programms erworbenen Aktien der thyssenkrupp nucera AG & Co. KGaA geendet hat.

³ 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.

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. Diese Höchstgrenzen wurden in Bezug auf die im Geschäftsjahr 2024/2025 gewährten und geschuldeten erfolgsabhängigen Vergütungen in allen Fällen eingehalten, wie den nachfolgenden Tabellen zu entnehmen ist:

Einhaltung der Maximalvergütungen bei der im Geschäftsjahr 2024/2025 gewährten und geschuldeten erfolgsabhängigen Vergütung der gegenwärtigen Vorstandsmitglieder

		Dr. Werner Ponikwar			Dr. Stefan Hahn			Klaus Ohlig		
		Vorsitzender des Vorstands seit 01.07.2022			Ordentliches Vorstandsmitglied seit 01.03.2025			Ordentliches Vorstandsmitglied seit 01.07.2025		
in Euro		Zielvergütung	Max.	Auszahlung	Zielvergütung	Max.	Auszahlung	Zielvergütung	Max.	Auszahlung
Einjährige variable Vergütung	STI 2024/2025	228.000	456.000	138.145	88.667	177.333	53.723	38.000	76.000	23.024
Mehrjährige variable Vergütung	LTI 2021/2022	60.000	150.000	18.644	–	–	–	–	–	–

Einhaltung der Maximalvergütungen bei der im Geschäftsjahr 2024/2025 gewährten und geschuldeten erfolgsabhängigen Vergütung der früheren Vorstandsmitglieder

		Fulvio Federico			Dr. Arno Pfannschmidt		
		Ordentliches Vorstandsmitglied 01.03.2022 – 28.02.2025			Ordentliches Vorstandsmitglied 01.03.2022 – 28.02.2025		
in Euro		Zielvergütung	Max.	Auszahlung	Zielvergütung	Max.	Auszahlung
Einjährige variable Vergütung	STI 2024/2025	63.333	126.667	36.835	63.333	126.667	36.835
Mehrjährige variable Vergütung	LTI 2021/2022	105.000	262.500	32.621	105.000	262.500	32.621

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. Im Geschäftsjahr 2024/2025 endete die Laufzeit der für das Geschäftsjahr 2021/2022 aufgelegten LTI-Tranche, sodass erst jetzt abschließend über die Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2021/2022 berichtet werden kann. Diese wurde für alle der damals amtierenden Vorstandsmitglieder eingehalten, wie der nachfolgenden Tabelle zu entnehmen ist:

Einhaltung der Maximalvergütung bei der für das Geschäftsjahr 2021/2022 zugesagten Gesamtvergütung der gegenwärtigen und früheren Vorstandsmitglieder

		Dr. Werner Ponikwar ¹			Fulvio Federico			Dr. Arno Pfannschmidt			Denis Krude ²		
		Vorsitzender des Vorstands seit 01.07.2022			Ordentliches Vorstandsmitglied 01.03.2022 – 28.02.2025			Ordentliches Vorstandsmitglied 01.03.2022 – 28.02.2025			Ordentliches Vorstandsmitglied 01.03.2022 – 31.03.2023		
		Zielvergütung	Maximalvergütung	Auszahlung	Zielvergütung	Maximalvergütung	Auszahlung	Zielvergütung	Maximalvergütung	Auszahlung	Zielvergütung	Maximalvergütung	Auszahlung
Erfolgsunabhängige Vergütung	Festvergütung	85.000	85.000	85.000	148.750	148.750	148.750	148.750	148.750	148.750	177.083	177.083	177.083
	Nebenleistungen	30.243	30.243	30.243	12.009	12.009	12.009	7.619	7.619	7.619	10.887	10.887	10.887
	Versorgungsentgelt	17.000	17.000	17.000	29.750	29.750	29.750	—	—	—	—	—	—
Summe		132.243	132.243	132.243	190.509	190.509	190.509	156.369	156.369	156.369	187.971	187.971	187.971
Einjährige variable Vergütung	STI 2021/2022	40.000	80.000	49.376	70.000	140.000	86.408	70.000	140.000	86.408	83.333	166.667	102.866
Mehrjährige variable Vergütung	LTI 2021/2022	60.000	120.000	18.644	105.000	210.000	32.621	105.000	210.000	32.621	125.000	250.000	125.000
Summe		232.243	332.243	200.262	365.509	540.509	309.539	331.369	506.369	275.399	396.304	604.637	415.837
Sonstiges		—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Summe		232.243	332.243	200.262	365.509	540.509	309.539	331.369	506.369	275.399	396.304	604.637	415.837
Versorgungsaufwand		—	—	—	—	—	—	45.165	45.165	45.165	26.213	26.213	26.213
Gesamtvergütung		232.243	375.000	200.262	365.509	656.250	309.539	376.534	656.250	320.564	422.517	781.250	442.050

¹ Dr. Werner Ponikwar erhielt mit Antritt im Geschäftsjahr 2021/2022 eine einmalige Sonderzahlung („Sign-on-Bonus“) in Höhe von 206.000 Euro brutto, als Kompensation für Langzeitbonusansprüche gegenüber seinem Vorarbeitgeber, die ihm aufgrund seines Wechsels zu thyssenkrupp nucera verfallen sind. Die Sonderzahlung zur Gewinnung von Dr. Werner Ponikwar als Vorstandsvorsitzenden wurde entsprechend der vereinbarten zeitanteiligen Rückzahlungsverpflichtung für den Fall, dass Dr. Werner Ponikwar das Unternehmen innerhalb von 24 Monaten ab Eintritt wieder verlässt, in Bezug auf die Maximalvergütung mit einem zeitanteiligen Betrag von 25.750 Euro je Quartal berücksichtigt.

² Die Ansprüche von Denis Krude auf die zum Zeitpunkt der Mandatsbeendigung noch nicht ausgegebene Tranche des Long Term Incentive (LTI)-Plans für das Geschäftsjahr 2021/2022 wurden durch eine Ausgleichszahlung entsprechend dem zugehörigen zeitanteiligen Ausgangswert in Höhe von 125.000 Euro abgefunden; die Auszahlung erfolgte im Oktober 2023.

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 Vorstandsdiensverträgen 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 Vorstandsdiensvertrags 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.

Dementsprechend erhält Fulvio Federico ab März 2025 und für die Dauer von zwölf Monaten eine monatliche Karenzentschädigung in Höhe von 35.129,26 Euro brutto. Dabei ermittelt sich die Höhe der monatlichen Karenzentschädigung als Summe aus (i) dem letzten monatlichen Festgehalt in Höhe von 26.666,67 Euro sowie (ii) einem Vierundzwanzigstel der Summe aus dem tatsächlich ausgezahlten STI für das abgelaufene Geschäftsjahr 2023/2024 (114.699,00 Euro) und dem vom Aufsichtsrat zum Zeitpunkt des Austritts festgelegten zeitanteiligen STI für das Geschäftsjahr 2024/2025, dieser hochgerechnet auf ein volles Geschäftsjahr (88.403,20 Euro).

Change of Control

Die Vorstandsdiensverträge 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 2024/2025 gewährte und geschuldete Vergütung der Vorstandsmitglieder

Die folgende Tabelle stellt die den gegenwärtigen und früheren Vorstandsmitgliedern, die ihre Tätigkeit innerhalb der letzten zehn Geschäftsjahre beendet haben, 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 2024/2025 gezahlte Jahresfestvergütung und die gewährten Nebenleistungen, das für die Tätigkeit im Geschäftsjahr gezahlte Versorgungsentgelt, den im Januar 2026 zur Auszahlung fälligen, für die Tätigkeit im Geschäftsjahr 2024/2025 gewährten STI und die Auszahlung aus dem für das Geschäftsjahr 2021/2022 ausgegebenen LTI, dessen Performance-Periode mit Abschluss des Geschäftsjahres geendet ist. Hinzu kommt bei Fulvio Federico die ab März 2025 bezogene monatliche Karenzentschädigung für das laufende nachvertragliche Wettbewerbsverbot.

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 2024/2025 gewährte und geschuldete Vergütung der gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Vorstands

		Dr. Werner Ponikwar		Dr. Stefan Hahn		Klaus Ohlig		Fulvio Federico		Dr. Arno Pfannschmidt	
		Vorsitzender des Vorstands seit 01.07.2022		Ordentliches Vorstandsmitglied seit 01.03.2025		Ordentliches Vorstandsmitglied seit 01.07.2025		Ordentliches Vorstandsmitglied 01.03.2022 – 28.02.2025		Ordentliches Vorstandsmitglied 01.03.2022 – 28.02.2025	
		in Euro	in %	in Euro	in %	in Euro	in %	in Euro	in %	in Euro	in %
Erfolgsunabhängige Vergütung	Festvergütung	480.000	64	186.667	59	80.000	46	133.333	28	133.333	64
	Nebenleistungen	17.524	2	40.419	13	55.528	32	9.486	2	5.887	3
	Versorgungs- entgelt	96.000	13	37.333	12	16.000	9	21.333	4	–	–
Summe		593.524	79	264.419	83	151.528	87	164.153	34	139.220	67
Einjährige variable Vergütung	STI 2024/2025	138.145	18	53.723	17	23.024	13	36.835	8	36.835	18
Mehrjährige variable Vergütung	LTI 2021/2022	18.644	2	–	–	–	–	32.621	–	32.621	–
Summe		750.313	100	318.142	100	174.552	100	233.609	49	208.677	100
Sonstiges	Karenz- entschädigung ¹	–	–	–	–	–	–	245.905	51	–	–
Gewährte und geschuldete Vergütung nach § 162 AktG		750.313	100	318.142	100	174.552	100	479.514	100	208.677	100
Versorgungsaufwand ²		–	–	–	–	–	–	–	–	0	–
Gesamtvergütung zzgl. Versorgungsaufwand²		750.313	–	318.142	–	174.552	–	479.514	–	208.677	–

¹ Gemäß dem vereinbarten nachvertraglichen Wettbewerbsverbot

² Als freiwillige Zusatzangabe, Ausweis nach IFRS

Die Vergütung des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2024/2025

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 2024/2025

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 2024/2025 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 der 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 2024/2025 gewährten und geschuldeten Vergütung handelt es sich demzufolge um die im Geschäftsjahr 2025/2026 zur Auszahlung fällige, bezüglich der Höhe und dem Anspruch nach jedoch bereits feststehende Grundvergütung und Vergütung für Ausschussmitgliedschaften für die Tätigkeit im Geschäftsjahr 2024/2025.

Im Geschäftsjahr 2024/2025 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. Volkmarr Dinstuhl, Vorsitzender	90.000	100	–	–	90.000	100
Paolo Dellachà, stv. Vorsitzender	60.000	100	–	–	60.000	100
Thomas Bündgen ¹	20.000	100	–	–	20.000	100
Jennifer Cooper	40.000	89	5.000	11	45.000	100
Markus Fuhrmann	40.000	71	16.000	29	56.000	100
Nadja Håkansson ³	26.667	100	–	–	26.667	100
Michael Höllermann	40.000	83	8.000	17	48.000	100
Natalie Kappes ¹	20.000	100	–	–	20.000	100
Jens Wilhelm Kuhlmann ¹	20.000	100	–	–	20.000	100
Dr. Cord Landsmann	40.000	100	–	–	40.000	100
Miguel Ángel López Borrego	40.000	92	3.333	8	43.333	100
Markus Mladenovic ¹	20.000	100	–	–	20.000	100
Carolin Nadilo ²	26.667	67	13.333	33	40.000	100
Luca Ogialoro	40.000	77	12.000	23	52.000	100
Dr. Felix Peters ¹	20.000	100	–	–	20.000	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
Dr. Ramona Seiffert ¹	20.000	100	–	–	20.000	100
Frühere Mitglieder des Aufsichtsrats						
Dr. Arnd Köfler ⁴	16.667	83	3.333	17	20.000	100
Dr. Sebastian Lochen ⁴	16.667	100	–	–	16.667	100
Insgesamt (in Euro)	676.668	–	108.999	–	785.667	–

¹ Mitglied des Aufsichtsrats nach gerichtlicher Bestellung zum 11. April 2025

² Mitglied des Aufsichtsrats seit 5. Februar 2025

³ Mitglied des Aufsichtsrats seit 12. Februar 2025

⁴ Mitglied des Aufsichtsrats bis 5. Februar 2025

Die Aufsichtsratsmitglieder, die als Anteilseignervertreter 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 2024/2025 auch nicht vorgesehen. Die Mitglieder des Aufsichtsrats der thyssenkrupp nucera Management AG erhalten demnach für das Geschäftsjahr 2024/2025 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 2024/2025	Gewährte und geschuldete Vergütung 2023/2024	Veränderung 2024/2025 ggü. 2023/2024		Veränderung 2023/2024 ggü. 2022/2023		Veränderung 2022/2023 ggü. 2021/2022	
	in Euro	in Euro	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands								
Dr. Werner Ponikwar	750.313	774.646	-24.333	-3	170.407	28	242.370	67
Dr. Stefan Hahn	318.142	–	318.142	–	–	–	–	–
Klaus Ohlig	174.552	–	174.552	–	–	–	–	–
Frühere Mitglieder des Vorstands								
Fulvio Federico	479.514	521.085	-41.571	-8	60.821	13	183.347	66
Dr. Arno Pfannschmidt	208.677	440.425	-231.748	-53	38.649	10	158.999	65
Arbeitnehmer								
Ø Arbeitnehmer in Deutschland	94.760	85.266	9.493	11	-12.518	-13	9	0
Ertragsentwicklung								
Jahresüberschuss der thyssenkrupp nucera AG & Co. KGaA (Tausend Euro)	-58.860	11.760	-70.620	--	19.818	++	-2.432	-
Jahresüberschuss der thyssenkrupp nucera Management AG (Tausend Euro)	5	5	0	0	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 2024/2025 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 2024/2025	Gewährte und geschuldete Vergütung 2023/2024	Veränderung 2024/2025 ggü. 2023/2024		Veränderung 2023/2024 ggü. 2022/2023		Veränderung 2022/2023 ggü. 2021/2022	
	in Euro	in Euro	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Gegenwärtige Mitglieder des Aufsichtsrats								
Dr. Volkmar Dinstuhl, Vorsitzender	90.000	90.000	0	0	0	0	90.000	–
Paolo Dellachà, stv. Vorsitzender	60.000	60.000	0	0	0	0	60.000	–
Thomas Bündgen	20.000	–	20.000	–	–	–	–	–
Jennifer Cooper	45.000	44.000	1.000	2	4.000	10	40.000	–
Markus Fuhrmann	56.000	56.000	0	0	0	0	18.667	50
Nadja Håkansson	26.667	–	26.667	–	–	–	–	–
Michael Höllermann	48.000	40.000	8.000	20	0	0	40.000	–
Natalie Kappes	20.000	–	20.000	–	–	–	–	–
Jens Wilhelm Kuhlmann	20.000	–	20.000	–	–	–	–	–
Dr. Cord Landsmann	40.000	3.333	36.667	1100	3.333	–	–	–
Miguel Ángel López Borrego	43.333	42.667	666	2	29.334	220	13.333	–
Markus Mladenovic	20.000	–	20.000	–	–	–	–	–
Carolin Nadilo	40.000	–	40.000	–	–	–	–	–
Luca Ogliaro	52.000	3.333	48.667	1460	3.333	–	–	–
Dr. Felix Peters	20.000	–	20.000	–	–	–	–	–
Prof. Dr. Franca Ruhwedel	80.000	80.000	0	0	0	0	26.667	50
Dr. Robert Scannell	48.000	48.000	0	0	0	0	48.000	–
Dr. Ramona Seiffert	20.000	–	20.000	–	–	–	–	–
Frühere Mitglieder des Aufsichtsrats								
Dr. Arnd Köfler	20.000	48.000	–28.000	–58	0	0	48.000	–
Dr. Sebastian Lochen	16.667	40.000	–23.333	–58	26.667	200	13.333	–
Arbeitnehmer								
Ø Arbeitnehmer in Deutschland	94.760	85.266	9.493	11	–12.518	–13	9	0
Ertragsentwicklung								
Jahresüberschuss der thyssenkrupp nucera AG & Co. KGaA (Tausend Euro)	–58.860	11.760	–70.620	--	19.818	++	–2.432	-
Jahresüberschuss der thyssenkrupp nucera Management AG (Tausend Euro)	5	5	0	0	0	0	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 2024 bis zum 30. September 2025 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.

Düsseldorf, den 11. Dezember 2025

KPMG AG

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Georgi

Wirtschaftsprüfer

Klein

Wirtschaftsprüferin



thyssenkrupp nucera AG & Co. KGaA
Freie-Vogel-Str. 385 a
44269 Dortmund

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