

# VERGÜTUNGSBERICHT DES VORSTANDES UND DES AUFSICHTSRATES GEM. § 162 AKTG FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2023

## INHALTSVERZEICHNIS

Grundzüge des Vergütungssystems des Vorstandes	2
Feste Vergütung	2
Grundvergütung	2
Nebenleistungen	2
Altersversorgungszusage	2
Variable Vergütung	3
Jahresbonus	3
Performance Cash Award	5
Vergütung der derzeitigen Mitglieder des Vorstandes	6
Geschäftsverlauf und Auswirkungen auf die Vorstandsvergütung	6
Angabe der Vergütungen	6
Erläuterungen zur festen Vergütung	9
Erläuterungen zur variablen Vergütung	9
Jahresbonus	9
Performance Cash Award	10
Erläuterungen zur mehrjährigen variablen Vergütung des Geschäftsjahres 2020	11
Aktien-Deferral 2020	11
Performance Cash Award 2020	11
Sonstige Angaben	12
Vergütung der früheren Mitglieder des Vorstandes	15
Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrates	15
Das System zur Vergütung des Aufsichtsrates	15
Vergütung der einzelnen Aufsichtsratsmitglieder	16
Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung	18

## GRUNDZÜGE DES VERGÜTUNGSSYSTEMS DES VORSTANDES

Der Aufsichtsrat hat die Vergütung des Vorstandes mit Wirkung ab dem Geschäftsjahr 2019 auf die in diesem Vergütungsbericht beschriebene Systematik angepasst. Der ordentlichen Hauptversammlung am 8. Juli 2020 wurde das Vergütungssystem gemäß § 120a Abs. 1 AktG zur Abstimmung vorgelegt und von ihr mit einer Mehrheit von 98,56 % gebilligt. Das Vergütungssystem galt für alle im Geschäftsjahr 2023 aktiven und ab 2019 ausgeschiedenen Vorstandsmitglieder.

Die Vergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder bemisst sich nach ihrer Aufgabe und persönlichen Leistung sowie nach dem Erfolg des Unternehmens. Ihre Höhe orientiert sich insgesamt an der Üblichkeit der Vergütung im Vergleichsumfeld. Der Aufsichtsrat hat im Geschäftsjahr 2022 die Angemessenheit der Vorstandsvergütung durch einen externen Berater überprüfen lassen. Als Vergleichsgruppe anderer Unternehmen wurden hierbei die im Deutschen Small-Cap-Aktienindex (SDAX) der Deutsche Börse AG vertretenen Unternehmen herangezogen, zu denen die Salzgitter AG gehört.

Die Vorstandsvergütung setzt sich aus der festen Vergütung, bestehend aus der Grundvergütung, den Nebenleistungen und der Altersversorgungszusage, und der variablen Vergütung zusammen (vgl. Schaubild 1):

Schaubild 1: Die Komponenten der Vorstandsvergütung im Überblick

### FESTE VERGÜTUNG

<b>Grundvergütung</b>
<b>Nebenleistungen</b>
<b>Altersversorgungszusage</b>

### VARIABLE VERGÜTUNG

<b>Jahresbonus</b> (einjährig)	50 % kurzfristig	<b>Performance Cash Award</b> (mehrjährig)	langfristig
> <b>70 % finanzielles Ziel</b>	50 % langfristig aktienbasiert	> <b>70 % finanzielles Ziel</b>	
> <b>30 % nicht-finanzielles Ziel</b>		> <b>30 % nicht-finanzielles Ziel</b>	

## FESTE VERGÜTUNG

### GRUNDVERGÜTUNG

Die Grundvergütung wird in Form eines zwischen Aufsichtsrat und Vorstandsmitglied individuell im Vorstandsstellungsvertrag vereinbarten Geldbetrages pro Jahr gewährt, ausbezahlt in zwölf gleichen monatlichen Teilbeträgen jeweils zum Monatsende (Monatsgehälter).

### NEBENLEISTUNGEN

Die Nebenleistungen beinhalten Sachbezüge wie die Gewährung der privaten Nutzung eines Dienstwagens, den Aufwand für eine kollektive Unfallversicherung, die Kostenübernahme für Vorsorgeuntersuchungen sowie gegebenenfalls pauschaliert versteuerte Sachbezüge.

### ALTERSVERSORGUNGSZUSAGE

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

Für die Zeit bis zum 31. Dezember 2018 wurde allen seinerzeit bereits für die Gesellschaft tätigen Vorstandsmitgliedern die Zahlung einer Pension zugesagt, deren Höhe von der Dauer der Konzernzugehörigkeit und der jeweiligen Grundvergütung abhängt (leistungsorientierte Zusage). Die zugunsten der Vorstandsmitglieder Becker und Kieckbusch am 31. Dezember 2018 bestehenden Versorgungszusagen sind zu diesem Datum festgeschrieben und ab 1. Januar 2019 durch die im Folgenden dargestellte beitragsorientierte Zusage ergänzt worden.

Für die Zeit ab dem 1. Januar 2019 ist den Vorstandsmitgliedern Becker und Kieckbusch sowie Herrn Groebler ab Anstellungsbeginn zugesagt, dass das Unternehmen ihnen für jedes Jahr der Vorstandstätigkeit einen bestimmten Geldbetrag auf einem Versorgungskonto zur Verfügung stellt (beitragsorientierte Zusage). Der jährliche Versorgungsbeitrag beträgt derzeit für Herrn Groebler 342 T€ und für die Herren Becker und Kieckbusch jeweils 210 T€. Auf dem Versorgungskonto wird zusätzlich eine garantierte jährliche Zinsgutschrift berücksichtigt, die sich nach dem jeweils gültigen gesetzlichen Höchstrechnungszins für die Lebensversicherungswirtschaft gemäß Deckungsrückstellungsverordnung richtet (Garantiezins). Der Geldbetrag wird analog dem in den Bedingungen zur Entgeltumwandlung im Salzgitter-Konzern (Modell SZAG) festgelegten Lebenszyklusmodell und unter Berücksichtigung der vom Anlageausschuss zur betrieblichen Altersversorgung im Salzgitter-Konzern bestimmten Wertpapiere angelegt. Sollten durch die Anlage höhere Zinsen nach Steuern erzielt werden als der Garantiezins, werden diese bei Eintritt des Versorgungsfalles gutgeschrieben.

Scheidet das Vorstandsmitglied zu oder nach Erreichen der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung aus den Diensten der Gesellschaft aus, so erhält das Vorstandsmitglied das Versorgungsguthaben als einmaliges Alterskapital oder auf Antrag in zehn Jahresraten. Scheidet das Vorstandsmitglied vor Erreichen der Regelaltersgrenze aus, so behält das Vorstandsmitglied eine unverfallbare Anwartschaft aus dem Versorgungskonto gemäß den gesetzlichen Vorschriften des Betriebsrentengesetzes. Das Vorstandsmitglied erhält auf Antrag ein vorgezogenes Alterskapital frühestens nach Vollendung des 62. Lebensjahres.

### VARIABLE VERGÜTUNG

Die variable Vergütung setzt das Erreichen von Zielen voraus. Sie besteht zum einen aus einem Jahresbonus und zum anderen aus einem Performance-Bonus (Performance Cash Award). Für den Jahresbonus ist im Vorstandsanstellungsvertrag ein Zielbonus vereinbart, für den Performance-Bonus ein Zielbetrag (vgl. Schaubild 2).

Schaubild 2: Die Komponenten der variablen Vergütung im Überblick



### JAHRESBONUS

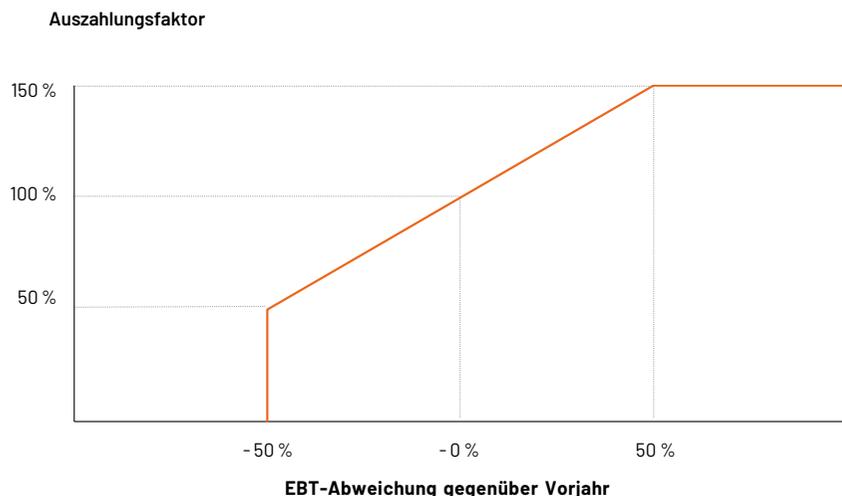
Voraussetzung für die Auszahlung des Jahresbonus ist zu 70 % das Erreichen eines finanziellen Erfolgsziels, gemessen am operativen Ergebnis vor Steuern (Earnings before Taxes (EBT)), und zu 30 % die individuelle Leistung, gemessen an qualitativen Kriterien, die vom Aufsichtsrat zu Beginn eines jeden Jahres bezogen auf das jeweilige Jahr festgelegt werden (vgl. Schaubild 3).

Schaubild 3: Funktionsweise des Jahresbonus



Zur Ermittlung des Auszahlungsfaktors für das Erfolgsziel EBT wird das im jeweiligen Geschäftsjahr erzielte EBT mit dem EBT des vorausgehenden Geschäftsjahres verglichen (vgl. Schaubild 4). Bei einem gleichbleibenden EBT gegenüber dem Vorjahr beträgt der Auszahlungsfaktor 100 % des im Vorstandsanstellungsvertrag vereinbarten Zielbonus. Wird das EBT gegenüber dem Vorjahr um 50 % gesteigert, so wird der maximale Auszahlungsfaktor von 150 % erreicht. Bei einem EBT von -50 % gegenüber dem Vorjahr wird der Mindestauszahlungsfaktor von 50 % erreicht. Zielerreichungen zwischen den festgelegten Punkten werden linear interpoliert. Wird der Mindestauszahlungsfaktor unterschritten, beträgt der Auszahlungsfaktor 0 %. Ist das EBT im zweiten Jahr in Folge negativ oder ist das EBT des Vorjahres oder des aktuellen Geschäftsjahres kleiner als 1 Mio. €, kann der Aufsichtsrat die Zielerreichung nach billigem Ermessen festlegen. Das Gleiche gilt, wenn ein außergewöhnliches Ereignis dazu führt, dass das Vorstandsmitglied einen höheren oder niedrigeren Auszahlungsbetrag als den Betrag erhalten würde, der ihm ohne dieses außergewöhnliche Ereignis zugestanden hätte, ohne dass dies durch die Leistung des Vorstandsmitglieds gerechtfertigt wäre. Wird im Vorjahr ein positives EBT erzielt und im jeweiligen Geschäftsjahr ein negatives EBT, so beträgt der Auszahlungsfaktor 0 %.

Schaubild 4: Bonuskurve EBT-Ziel Jahresbonus



Bei der Festlegung der Kriterien für die individuelle Leistung kann der Aufsichtsrat eine Reihe von bestimmten Aspekten berücksichtigen, etwa die strategische Unternehmensentwicklung, besondere Projekte, die Arbeitssicherheit oder die Mitarbeiterentwicklung. Die individuelle Leistung wird nach Ablauf des Geschäftsjahres durch den Aufsichtsrat anhand der zuvor festgelegten Kriterien beurteilt. Der Grad der Zielerreichung kann vom Aufsichtsrat anhand der jährlich jeweils neu festgelegten Beurteilungskriterien linear zwischen 0 % und 150 % festgestellt werden.

Der Jahresbonus wird zu 50 % nach Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahres ausgezahlt (einjährige variable Vergütung). Die verbleibenden 50 % (Ausgangswert) des Jahresbonus werden einbehalten und für einen Zeitraum von drei Jahren (Sperrfrist), beginnend mit Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahres, in virtuelle Aktien des Unternehmens umgewandelt (Aktien-Deferral, vgl. Schaubild 5). Die Stückzahl der virtuellen Aktien errechnet sich aus dem arithmetischen Mittel des Xetra-Schlusskurses der Salzgitter-Aktie an der Frankfurter Börse über die letzten 30 Handelstage vor Beginn der Sperrfrist. Nach Ablauf der Sperrfrist wird die Stückzahl der virtuellen Aktien mit dem arithmetischen Mittel des Xetra-Schlusskurses der Salzgitter-Aktie an der Frankfurter Börse über die letzten 30 Handelstage vor Ende der Sperrfrist zuzüglich der während der Sperrfrist auf die virtuellen Aktien fiktiv entfallenen Dividendenzahlungen multipliziert und ausgezahlt. Der sich daraus ergebende Auszahlungsbetrag ist auf 150 % des Ausgangswerts begrenzt.

Schaubild 5: Funktionsweise des Aktien-Deferrals



Der Aufsichtsrat kann im Falle außergewöhnlicher, nicht vorhergesehener Entwicklungen den Jahresbonus nach billigem Ermessen reduzieren.

Die Ausgestaltung des Jahresbonus setzt Anreize, die strategische Ausrichtung des Unternehmens umzusetzen. Eine maßgebliche Messkennzahl für den Erfolg der Geschäftsstrategie und einer langfristig erfolgreichen Entwicklung der Gesellschaft ist nach Ansicht des Aufsichtsrates das erreichte operative Ergebnis vor Steuern (EBT) eines jeden Jahres. Deshalb hat der Aufsichtsrat als hauptsächliches Leistungskriterium für die Gewährung des Jahresbonus das Erreichen eines im Vergleich zum Vorjahr stabil positiven oder besseren EBT gewählt.

Daneben haben nach Ansicht des Aufsichtsrates auch nichtfinanzielle Kriterien Einfluss auf den Erfolg der Geschäftsstrategie und die langfristig gute Entwicklung der Gesellschaft. Deshalb legt er für die Gewährung des Jahresbonus zusätzlich jährlich individuelle Leistungsziele fest. Auf diese Weise trägt der Jahresbonus zur Förderung der Geschäftsstrategie und der langfristigen Entwicklung der Gesellschaft maßgeblich bei.

Die Überführung eines Teils des Jahresbonus in ein Aktien-Deferral mit einer Sperrfrist von drei Jahren fördert die Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der Gesellschaft, indem es die Vorstandsmitglieder dazu anreizt, den Unternehmenswert zu steigern, und die Interessen von Vorstand und Aktionären in direkten Einklang bringt sowie die Attraktivität der Gesellschaft am Kapitalmarkt steigert. Damit fördert das Aktien-Deferral die langfristige Entwicklung der Gesellschaft.

### PERFORMANCE CASH AWARD

Voraussetzung für die Auszahlung eines Performance Cash Award ist ebenso zu 70 % das Erreichen eines finanziellen Erfolgsziels, hier gemessen an der Verzinsung des eingesetzten Kapitals (Return on Capital employed (ROCE) = EBIT I (= EBT + Zinsaufwand ohne Zinsanteil der Zuführung zu Pensionsrückstellungen) zu Summe aus Eigenkapital (ohne Berechnung latenter Steuern), Steuerrückstellungen, zinspflichtigen Verbindlichkeiten (ohne Pensionsrückstellungen) sowie Verbindlichkeiten aus Finanzierungsleasing und Forfaitierung) im Durchschnitt einer vierjährigen Performance-Periode, und zu 30 % das Erreichen von Stakeholderzielen, z. B. Nachhaltigkeitszielen, die vom Aufsichtsrat zu Beginn eines jeden Jahres bezogen auf die jeweilige Performance-Periode festgelegt werden (vgl. Schaubild 6).

Schaubild 6: Funktionsweise des Performance Cash Award



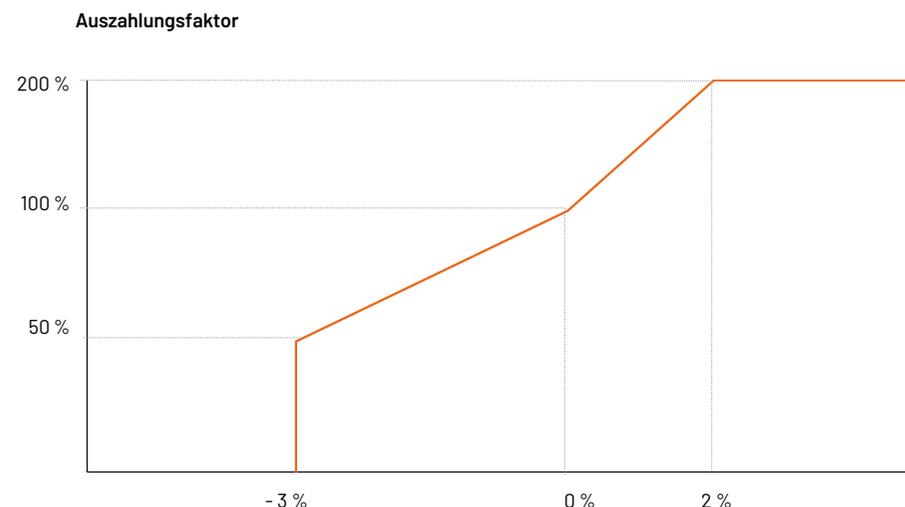
Zur Ermittlung des Auszahlungsbetrages für das Erfolgsziel ROCE wird am Ende der Performance-Periode der Durchschnitt der jährlich nach Ende der jeweiligen Geschäftsjahre erreichten ROCE-Werte während der Performance-Periode festgestellt. Sodann wird hiervon der Durchschnitt der geplanten ROCE-Werte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

Die sich dabei ergebende Abweichung zwischen Plan-Wert und Ist-Wert in Prozentpunkten wird verglichen mit den vom Aufsichtsrat zu Beginn der jeweiligen Performance-Periode unter Berücksichtigung der allgemeinen Geschäftsentwicklung sowie der wirtschaftlichen Aussichten der Salzgitter AG festgelegten Werte für einen Auszahlungsfaktor von 100 % (Zielwert), von 50 % (Mindestwert) und von 200 % (Maximalwert) des im Vorstandsanstellungsvertrag vereinbarten Zielbetrages. Zielerreichungen zwischen den festgelegten Punkten werden linear interpoliert. Führt ein außergewöhnliches Ereignis oder eine außergewöhnliche Entwicklung dazu, dass ein Vorstandsmitglied einen höheren oder niedrigeren Auszahlungsbetrag als den Betrag erhalten würde, der ihm ohne dieses Ereignis oder diese Entwicklung zugestanden hätte, ohne dass dies durch die Leistung des Vorstandsmitglieds gerechtfertigt wäre, kann der Aufsichtsrat den Auszahlungsbetrag verringern bzw. erhöhen.

Wird der Mindestwert unterschritten, ist der Auszahlungsfaktor null. Überschreitungen des Maximalwertes führen zu keinem weiteren Anstieg des Auszahlungsfaktors.

Beispiel: Wenn als Zielwert für die Abweichung des durchschnittlich erzielten ROCE vom durchschnittlich budgetierten ROCE 0 %, als Mindestwert -3 % und als Maximalwert 2 % festgelegt wurden, beträgt der Auszahlungsfaktor - wenn genau der budgetierte ROCE erzielt wird - 100 % des Zielbetrages. Wird ein um einen Prozentpunkt höherer ROCE als budgetiert erzielt, beträgt der Auszahlungsfaktor 150 %. Wird ein um einen Prozentpunkt niedrigerer ROCE als budgetiert erzielt, beträgt der Auszahlungsfaktor 83,33 %.

Schaubild 7: Beispielhafte Bonuskurve ROCE-Ziel Performance Cash Award



Bei der Festlegung der vorgenannten Stakeholderziele kann der Aufsichtsrat eine Reihe von bestimmten Aspekten berücksichtigen, unter anderem Umweltbelange, die Arbeitssicherheit oder die Mitarbeiterentwicklung. Die Erreichung der Ziele wird vom Aufsichtsrat nach Ablauf der Performance-Periode beurteilt. Der Grad der Zielerreichung kann vom Aufsichtsrat anhand der jährlich jeweils neu festgelegten Beurteilungskriterien linear zwischen 0 % und 200 % festgestellt werden. Der Performance Cash Award ist nach Ablauf der jeweiligen Performance-Periode auszuzahlen.

Die Ausgestaltung des Performance Cash Award setzt Anreize, die strategische Ausrichtung des Unternehmens umzusetzen. Eine zentrale Steuerungsgröße des Konzerns für den Erfolg der Geschäftsstrategie und seiner langfristig erfolgreichen Entwicklung ist die erreichte Verzinsung des eingesetzten Kapitals (ROCE), die als Indikator dafür gesehen wird, ob und in welcher Höhe Investitionen im Sinne eines nachhaltigen Wachstums umsetzbar sind. Deshalb hat der Aufsichtsrat als hauptsächliches Leistungskriterium für die Gewährung des Performance Cash Award das Erreichen der geplanten ROCE-Werte in der Performance-Periode gewählt.

Daneben haben nach Ansicht des Aufsichtsrates auch nichtfinanzielle Kriterien Einfluss auf den Erfolg der Geschäftsstrategie und die langfristig gute Entwicklung der Gesellschaft. Deshalb legt er auch für die Gewährung des Performance Cash Award zusätzlich jährlich Stakeholder-Ziele, insbesondere Nachhaltigkeitsziele, fest. Auf diese Weise trägt das Vorstandsvergütungssystem zur Förderung der Geschäftsstrategie und der langfristigen Entwicklung der Gesellschaft maßgeblich bei.

## VERGÜTUNG DER DERZEITIGEN MITGLIEDER DES VORSTANDES

### GESCHÄFTSVERLAUF UND AUSWIRKUNGEN AUF DIE VORSTANDSVERGÜTUNG

Der Salzgitter-Konzern erwirtschaftete in einem von hohen Inflationsraten und einer sich abkühlenden konjunkturellen Dynamik geprägten Geschäftsjahr 2023 238,4 Mio. € Gewinn vor Steuern (2022: 1.245,4 Mio. €). Haupttreiber dieses zufriedenstellenden Resultats waren die Geschäftsbereiche Stahlerzeugung, Stahlverarbeitung und Technologie. Aus 204,1 Mio. € Nachsteuergewinn errechnet sich 5,6 % Verzinsung des eingesetzten Kapitals (ROCE; 2022: 20,1%).

Nach einem ermutigenden Jahresauftakt 2023 trübten sich die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen in den meisten Märkten zunehmend ein. Entgegen dem Branchentrend zeigte einzig der Bereich Getränkeabfüll- und Verpackungsanlagen über das gesamte Jahr hinweg eine sehr gute Performance, sodass der Geschäftsbereich Technologie ein Rekordergebnis verzeichnete. Der Außenumsatz des Konzerns verringerte sich vor allem aufgrund der gesunkenen Durchschnittserlöse für Stahlerzeugnisse auf 10,8 Mrd. € (2022: 12,6 Mrd. €). So sanken die Preise der meisten Stahlprodukte ausgehend von den hohen Niveaus der Vergleichsperiode über nahezu das gesamte Geschäftsjahr. Erst im Schlussquartal wurde die Talsohle durchschritten.

Die Entwicklung aller finanziellen Kennzahlen wirkt sich gemäß Vergütungssystem unmittelbar auf die erreichte bzw. zu erwartende Höhe der ergebnisabhängigen variablen Vergütungsbestandteile des Vorstandes aus. Aufgrund der erheblichen Reduzierung des Vorsteuerergebnisses um rund

1 Mrd. € gegenüber dem Geschäftsjahr 2022 wird das von der EBT-Entwicklung abhängige Erfolgsziel nicht erreicht und führt zu einem Zielerreichungsgrad von 0 %.

Mit Ablauf des Geschäftsjahres 2023 enden die Sperrfrist bzw. Performance-Periode des im Geschäftsjahr 2020 gewährten Aktien-Deferrals und Performance Cash Awards. Für den im Geschäftsjahr 2021 ausgeschiedenen ehemaligen Vorstandsvorsitzenden Herrn Prof. Dr.-Ing. Fuhrmann sowie die Vorstandsmitglieder Becker und Kieckbusch sind in der gewährten bzw. geschuldeten Vergütung 2023 somit auch die Auszahlungen aus diesen mehrjährigen variablen Vergütungsbestandteilen berücksichtigt.

### ANGABE DER VERGÜTUNGEN

Die Vergütung des Vorstandes im Geschäftsjahr 2023 entsprach dem von der Hauptversammlung am 8. Juli 2020 gebilligten Vergütungssystem (abrufbar unter <https://www.salzgitter-ag.com/de/konzern/vorstand/verguetung.html>).

In Tabelle 1 sind die jedem einzelnen Vorstandsmitglied im Geschäftsjahr 2023 gewährten und geschuldeten Vergütungen mit ihrem relativen Anteil an der Gesamtvergütung individuell dargestellt und dem vorangegangenen Geschäftsjahr gegenübergestellt. Neben den im jeweiligen Geschäftsjahr tatsächlich gewährten Grundvergütungen und Nebenleistungen werden variable Vergütungsbestandteile in jenem Geschäftsjahr ausgewiesen, in dem sie verdient wurden (einjährige variable Vergütung – Jahresbonus (50 % Cash-Anteil)) bzw. in dem die Sperrfrist (mehrjährige variable Vergütung – Aktien-Deferral) oder die Performance Periode (mehrjährige variable Vergütung – Performance Cash Award) endete, auch wenn die Auszahlung erst zu einem späteren Zeitpunkt fällig ist. Ebenso werden Sondervergütungen in jenem Geschäftsjahr ausgewiesen, in dem sie begründet wurden, auch wenn die Auszahlung erst zu einem späteren Zeitpunkt fällig ist.

Tabelle 1: Gewährte und geschuldete Vergütung gem. § 162 AktG

		Gunnar Groebler Ordentliches Vorstandsmitglied 17.05.2021 bis 30.06.2021, Vorstandsvorsitzender seit 01.07.2021				Burkhard Becker Finanzvorstand seit 01.02.2011				Michael Kieckbusch Personalvorstand seit 20.02.2013			
		2023		2022		2023		2022		2023		2022	
in T€		absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Festvergütung <sup>1</sup>		1.185	89 %	1.140	61 %	816	54 %	771	47 %	696	49 %	651	42 %
Nebenleistungen		20	2 %	31	2 %	24	2 %	25	2 %	48	3 %	45	3 %
<b>Summe Festvergütung</b>		<b>1.205</b>	<b>91 %</b>	<b>1.171</b>	<b>62 %</b>	<b>840</b>	<b>56 %</b>	<b>796</b>	<b>48 %</b>	<b>744</b>	<b>53 %</b>	<b>696</b>	<b>45 %</b>
Einjährige variable Vergütung	Jahresbonus (50 % Cash-Anteil)	124	9 %	713	38 %	65	4 %	435	26 %	65	5 %	435	28 %
Mehrfährige variable Vergütung	Aktien-Deferral	-	0 %	-	0 %	221	15 %	179	11 %	221	16 %	179	12 %
	Performance Cash Award	-	0 %	-	0 %	383	25 %	239	14 %	383	27 %	239	15 %
<b>Summe variable Vergütung</b>		<b>124</b>	<b>9 %</b>	<b>713</b>	<b>38 %</b>	<b>669</b>	<b>44 %</b>	<b>852</b>	<b>52 %</b>	<b>669</b>	<b>47 %</b>	<b>852</b>	<b>55 %</b>
Sondervergütung		-	0 %	-	0 %	-	0 %	-	0 %	-	0 %	-	0 %
Pensionszahlungen		-	0 %	-	0 %	-	0 %	-	0 %	-	0 %	-	0 %
<b>Gesamtvergütung</b>		<b>1.329</b>	<b>100 %</b>	<b>1.883</b>	<b>100 %</b>	<b>1.509</b>	<b>100 %</b>	<b>1.649</b>	<b>100 %</b>	<b>1.412</b>	<b>100 %</b>	<b>1.549</b>	<b>100 %</b>

<sup>1</sup> Herrn Becker wurden im Geschäftsjahr 2023 120 T€ (2022: 120 T€) für die vorübergehend zusätzlich wahrgenommene Funktion als Leiter des Geschäftsbereichs Stahlverarbeitung gewährt. Die Festvergütung für Herrn Groebler wurde mit Wirkung ab Oktober 2023 um monatlich 15 T€ auf 110 T€ erhöht. Die Festvergütungen für die Herren Becker und Kieckbusch wurden mit Wirkung ab Oktober 2022 um monatlich 5 T€ auf 58 T€ erhöht.

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

Tabelle 2: Werte der Zielvergütungen für das Geschäftsjahr 2023

in T€		Gunnar Groebler Ordentliches Vorstandsmitglied 17.05.2021 bis 30.06.2021, Vorstandsvorsitzender seit 01.07.2021				Burkhard Becker Finanzvorstand seit 01.02.2011				Michael Kieckbusch Personalvorstand seit 20.02.2013			
		2022 Ziel	2023 Ziel	2023 Min.	2023 Max.	2022 Ziel	2023 Ziel	2023 Min.	2023 Max.	2022 Ziel	2023 Ziel	2023 Min.	2023 Max.
Festvergütung <sup>1</sup>		1.140	1.185	1.185	1.185	771	816	816	816	651	696	696	696
Nebenleistungen		31	20	20	20	25	24	24	24	45	48	48	48
<b>Summe Festvergütung</b>		<b>1.171</b>	<b>1.205</b>	<b>1.205</b>	<b>1.205</b>	<b>796</b>	<b>840</b>	<b>840</b>	<b>840</b>	<b>696</b>	<b>744</b>	<b>744</b>	<b>744</b>
Einjährige variable Vergütung	Jahresbonus (50% Cash Anteil)	475	550	0	825	290	290	0	435	290	290	0	435
Mehrjährige variable Vergütung	Aktien-Deferral	475	550	0	1.238	290	290	0	653	290	290	0	653
	Performance Cash Award	380	440	0	880	232	232	0	464	232	232	0	464
<b>Summe variable Vergütung</b>		<b>1.330</b>	<b>1.540</b>	<b>0</b>	<b>2.943</b>	<b>812</b>	<b>812</b>	<b>0</b>	<b>1.552</b>	<b>812</b>	<b>812</b>	<b>0</b>	<b>1.552</b>
Sondervergütung		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Versorgungsaufwand <sup>2</sup>		253	182	182	182	391	352	352	352	434	360	360	360
<b>Gesamtvergütung</b>		<b>2.754</b>	<b>2.927</b>	<b>1.387</b>	<b>4.330</b>	<b>2.000</b>	<b>2.004</b>	<b>1.192</b>	<b>2.744</b>	<b>1.943</b>	<b>1.915</b>	<b>1.103</b>	<b>2.655</b>

<sup>1</sup> Herrn Becker wurden im Geschäftsjahr 2023 120 T€ (2022: 120 T€) für die vorübergehend zusätzlich wahrgenommene Funktion als Leiter des Geschäftsbereichs Stahlverarbeitung gewährt. Die Festvergütung für Herrn Groebler wurde mit Wirkung ab Oktober 2023 um monatlich 15 T€ auf 110 T€ erhöht. Die Festvergütungen für die Herren Becker und Kieckbusch wurden mit Wirkung ab Oktober 2022 um monatlich 5 T€ auf 58 T€ erhöht.

<sup>2</sup> Dienstzeitaufwand gem. IAS 19

## ERLÄUTERUNGEN ZUR FESTEN VERGÜTUNG

Die Höhe der Grundvergütung entsprach grundsätzlich den in den Vorstandsanstellungsverträgen individuell vereinbarten Geldbeträgen. Die Nebenleistungen geben den geldwerten Vorteil der Sachbezüge wieder, die anstellungsvertraglich zugesagt waren; im Wesentlichen handelt es sich um den Vorteil aus der Möglichkeit der privaten Nutzung eines Dienstwagens. Hierzu wird auf die Darstellung in Tabelle 1 Bezug genommen und auf folgende Besonderheiten hingewiesen:

Das Monatsgrundgehalt des Vorstandsvorsitzenden Groebler wurde mit Wirkung ab dem 1. Oktober 2023 um 15 T€ auf 110 T€ erhöht. Der Aufsichtsrat hat die Angemessenheit der Vergütungserhöhung bereits im Jahr 2022 sowohl durch einen externen Vergleich mit anderen SDAX-Unternehmen als auch durch einen internen Vergleich mit der Vergütungsentwicklung der Beschäftigten des Salzgitter-Konzerns überprüft. Mit der Erhöhung der Grundvergütung von Herrn Groebler werden zunächst der bei Anstellungsbeginn vorgenommene Vergütungsabschlag gegenüber dem vorherigen Vorstandsvorsitzenden ausgeglichen und darüber hinaus die seit Anstellungsbeginn im Mai 2021 eingetretenen allgemeinen Entgeltsteigerungen kompensiert.

Herrn Becker wurden im Geschäftsjahr 2023 für die vorübergehend zusätzlich wahrgenommene Funktion als Leiter des Geschäftsbereichs Stahlverarbeitung insgesamt 120 T€ gewährt.

## ERLÄUTERUNGEN ZUR VARIABLEN VERGÜTUNG

### JAHRESBONUS

Der Jahresbonus 2023 errechnete sich gemäß Vergütungssystem aus dem mit jedem Vorstandsmitglied individuell anstellungsvertraglich vereinbarten Zielbonus und dem Auszahlungsfaktor (zwischen 0 und 150 %). Der Zielbonus betrug für alle Vorstandsmitglieder 10 Monatsgehälter. Der Auszahlungsfaktor hing von der Erfüllung der Leistungskriterien im Geschäftsjahr 2023 ab, und zwar – wie im Vergütungssystem vorgesehen – zu 70 % vom operativen Ergebnis vor Steuern auf Konzernebene (EBT) im Geschäftsjahr 2023 im Vergleich zu 2022 (die Leistungskriterien hierfür sind im Vergütungssystem genau festgelegt) und zu 30 % von der individuellen Leistung im Geschäftsjahr 2023, diese gemessen an folgenden Kriterien, die der Aufsichtsrat zu Beginn des Geschäftsjahres für alle Vorstandsmitglieder gleich wie folgt festgelegt hatte:

- / Kriterium 1 - Reduzierung des Unfallgeschehens (15 %-Punkte): Bei Senkung der Lost Time Injury Frequency Rate (LTIF-Rate, Anzahl der Betriebsunfälle mit Ausfalltagen je 1 Mio. geleisteter Arbeitsstunden) gegenüber 2022 um 5 % wurde der Zielerreichungsgrad auf 100 %, bei Senkung um 2,5 % auf 50 % und bei Senkung um 7,5 % oder mehr auf 150 % festgelegt. Zielerreichungsgrade

zwischen diesen Mindest- bzw. Maximalwerten werden linear interpoliert. Bei einer Reduzierung der LTIF-Rate gegenüber 2022 um weniger als 2,5 % oder bei einer gegenüber 2022 eingetretenen Erhöhung beträgt die Zielerreichung 0 %.

- / Kriterium 2 - Digitalisierung (15 %-Punkte): Im Geschäftsjahr 2023 waren aufbauend auf dem in 2022 erarbeiteten Digitalisierungskonzept weitere Weiterbildungsmodule (auch für gewerbliche Mitarbeitende) zu entwickeln, ein digitales Weiterbildungskonzept für Führungskräfte umzusetzen sowie die Ausbildung am Campus Salzgitter umfassend zu digitalisieren. Bei vollständiger Erfüllung aller drei Teilaufgaben legte der Aufsichtsrat einen Zielerreichungsgrad von 100 %, bei Untererfüllung von einer bzw. zwei Teilaufgaben von 75 % bzw. 50 % und bei Übererfüllung von einer bis drei Teilaufgaben einen Zielerreichungsgrad von 115 %, 130 % bzw. 150 % fest. Sofern alle drei Teilaufgaben untererfüllt wurden, beträgt die Zielerreichung 0 %.

## BERECHNUNG DES AUSZAHLUNGSFAKTORS

### EBT-Ziel:

Im Geschäftsjahr 2023 hat sich das EBT von 1.245,4 Mio. € im Geschäftsjahr 2022 auf 238,4 Mio. € und damit um mehr als 50 % vermindert. Der Zielerreichungsgrad beträgt damit für alle Vorstandsmitglieder 0 %.

### Individuelle Leistung:

Zu Kriterium 1 wurde im Geschäftsjahr 2023 eine LTIF-Rate von 7,60 erreicht. Gegenüber der LTIF-Rate von 6,78 im Geschäftsjahr 2022 stellt dies eine Erhöhung um 12,1 % dar, die Zielerreichung beträgt demnach 0 %. Bei Kriterium 2 stellte der Aufsichtsrat aufgrund seiner Beurteilung der Aufgabenerfüllung eine Zielerreichung von 150 % fest. Die sich hieraus ergebenden individuellen Auszahlungsbeträge für den Jahresbonus 2023 sind in Tabelle 3 dargestellt.

Tabelle 3: Ermittlung des Jahresbonus 2023

	Zielbonus	Auszahlungsfaktor EBT-Ziel (Gewichtung 70 %)	Auszahlungsfaktor Individuelle Ziele (Gewichtung 30 %)	Jahresbonus 2023 (dv. 50 % Cash / 50 % Aktien-Deferral)
Groebler	1.100.000 €	0 %	75 %	247.500 €
Becker	580.000 €	0 %	75 %	130.500 €
Kieckbusch	580.000 €	0 %	75 %	130.500 €

Der erreichte Jahresbonus 2023 eines jeden Vorstandsmitglieds wird im Geschäftsjahr 2024 entsprechend den Vorgaben des Vergütungssystems zu 50 % in bar ausbezahlt und ist zu 50 % virtuell in Aktien der Gesellschaft angelegt worden (Aktien-Deferral). Die individuell zugeteilten virtuellen Aktien aus dem Aktien-Deferral 2023 sind in Tabelle 4 ausgewiesen. Nach Ablauf einer Sperrfrist von drei Jahren, also Anfang 2026, ist der dann aktuelle Börsenwert der Aktien zuzüglich der während der Sperrfrist ausgeschütteten Dividenden – begrenzt auf 150 % des Ausgangswertes (50 % des Jahresbonus 2023) – auszahlbar.

Tabelle 4: Ermittlung der Anzahl virtueller Aktien aus dem Aktien-Deferral 2023

	Ausgangswert Aktien-Deferral (50 % des Jahresbonus)	Ø XETRA-Schlusskurse	Anzahl virtuelle Aktien
Groeblner	123.750 €	27,78067 €	4.454,536
Becker	65.250 €	27,78067 €	2.348,755
Kieckbusch	65.250 €	27,78067 €	2.348,755

#### AUSBLICK AUF DIE LEISTUNGSZIELE FÜR DIE BEMESSUNG DES JAHRESBONUS FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2024:

Für das finanzielle Leistungsziel „EBT“ entsprechen Zielvorgabe und Beurteilungsmaßstab denjenigen für das Geschäftsjahr 2023. Für die Beurteilung der individuellen Leistung wurden für alle Vorstandsmitglieder gleichlautend folgende Kriterien festgelegt:

- / Kriterium 1 - Reduzierung des Unfallgeschehens (15 %-Punkte): Bei Senkung der LTIF-Rate gegenüber 2023 um 5 % wird der Zielerreichungsgrad auf 100 %, bei Senkung um 2,5 % auf 50 % und bei Senkung um 7,5 % oder mehr auf 150 % festgelegt. Zielerreichungsgrade zwischen diesen Mindest- bzw. Maximalwerten werden linear interpoliert. Bei einer Reduzierung der LTIF-Rate gegenüber 2023 um weniger als 2,5 % beträgt die Zielerreichung 0 %. Die Beurteilung der Zielerreichung erfolgt unter Berücksichtigung der eigenen Beschäftigten sowie der eingesetzten Leiharbeiter. Zusätzlich wird der Vorstand aufgefordert, eine Gesamtstrategie für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz für den Salzgitter-Konzern zu erarbeiten.
- / Kriterium 2 - Demographischer Wandel / Schlüsselfunktionen (15 %-Punkte): Mit Blick auf die anstehenden Transformationsprozesse wurde der Vorstand gebeten, Demographie- und Fluktuationsanalysen (unter besonderer Berücksichtigung der Mitarbeiter mit Schlüsselqualifikationen) zu

erstellen, das Ausmaß und die wesentliche Gründe für ungewollte Fluktuation zu analysieren, in den wesentlichen Gesellschaften Nachfolgekonzepte zu implementieren und weitere Maßnahmen zur Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität und Mitarbeiterbindung zu entwickeln. Abhängig vom (beschäftigungsgewichteten) Anteil der Gesellschaften, in denen die entsprechenden Analysen durchgeführt bzw. Nachfolgekonzepte etabliert wurden, hat der Aufsichtsrat bestimmte Zielerreichungsgrade zwischen 0 und 150 % im Einzelnen definiert.

#### PERFORMANCE CASH AWARD

Der Performance Cash Award 2023 errechnet sich gemäß Vergütungssystem aus dem mit jedem Vorstandsmitglied individuell anstellungsvertraglich vereinbarten Zielbetrag und dem Auszahlungsfaktor (zwischen 0 und 200 %). Der Auszahlungsfaktor hängt von der Erfüllung von Leistungskriterien in der Performance-Periode 2023 bis 2026 ab, und zwar – wie im Vergütungssystem vorgesehen – zu 70 % von der operativen Verzinsung des eingesetzten Kapitals (ROCE) und zu 30 % von der Erreichung des Stakeholderziels in Form der Nachhaltigkeitsziele „Verbesserung des ESG-Ratings“ sowie „Ausbau Schrottreycling“, die der Aufsichtsrat zu Beginn des Geschäftsjahres für alle Vorstandsmitglieder gleich festgelegt hat.

#### BERECHNUNG DES AUSZAHLUNGSFAKTORS ZUM PERFORMANCE CASH AWARD 2023

##### ROCE-Ziel:

Für die Zielerreichung der operativen Verzinsung des eingesetzten Kapitals (ROCE-Ziel) in der Performance-Periode 2023 bis 2026 hatte der Aufsichtsrat zu Beginn des Geschäftsjahres 2023 bei einem durchschnittlich budgetierten ROCE von 7,8 % als Abweichung vom Budgetwert einen Zielwert von 0 %-Punkten, einen Mindestwert von -3 %-Punkten und einen Maximalwert von +3,5 %-Punkten festgelegt. Zur Feststellung des Auszahlungsfaktors werden – wie im Vergütungssystem vorgesehen – am Ende der Performance-Periode, also nach Ablauf des Geschäftsjahres 2026, die Zielerreichung ermittelt und der Auszahlungsfaktor festgestellt.

##### Stakeholder-Ziel:

Als nicht-finanzielles Ziel wurden die beiden jeweils mit 15 % gewichteten Ziele vorgegeben, einerseits im Zeitraum 2023 bis 2026 zentrale Nachhaltigkeitszertifizierungen und ambitionierte ESG-Ratings zu erreichen und andererseits eine Recyclingstrategie zu entwickeln, auf deren Basis das Schrottvolumen in der Performance-Periode kontinuierlich ausgeweitet werden soll. Die Beurteilung der Zielerreichung erfolgt nach Abschluss der Performance Periode, also nach Abschluss des Geschäftsjahres 2026, in Abhängigkeit von der Qualität des ESG-Ratingkonzeptes und der erreichten Positionierungen des Salzgitter-Konzerns in den relevanten Ratings und Zertifizierungen sowie dem Wachstum des zusätzlich gesicherten Schrottvolumens.

Die Auszahlung des Performance Cash Award 2023 erfolgt nach Ablauf der Performance-Periode 2023 bis 2026 in bar.

**AUSBLICK AUF DIE LEISTUNGSZIELE FÜR DIE BEMESSUNG DES PERFORMANCE CASH AWARDS FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2024:**

Für das mit 70 % gewichtete finanzielle Leistungsziel „ROCE“ hat der Aufsichtsrat für die Performance-Periode 2024 bis 2027 bei einem durchschnittlich budgetierten ROCE von 8,6 % als Abweichung vom Budgetwert einen Zielwert von -0,6 %-Punkten, einen Mindestwert von -3,6 %-Punkten und einen Maximalwert von +3,4 %-Punkten festgelegt.

Als Stakeholder-Ziel wurde das Nachhaltigkeitsziel „Absicherung Grünstromversorgung“ vorgegeben. Die Beurteilung der Zielerreichung in den Performancejahren 2024 bis 2027 erfolgt in Abhängigkeit davon, zu welchem Anteil der Strombedarf des jeweiligen Folgejahres über regenerativ erzeugten grünen Strom abgesichert werden kann. Für eine 100 %-ige Zielerreichung soll im ersten Performancejahr 2024 für das Folgejahr 2025 ein Anteil von 40 %, in den Jahren 2025 und 2026 für die jeweiligen Folgejahre ein Anteil von jeweils 50 % und im Jahr 2027 für das Folgejahr 2028 ein Anteil von 75 % abgesichert werden.

**ERLÄUTERUNGEN ZUR MEHRJÄHRIGEN VARIABLEN VERGÜTUNG DES GESCHÄFTSJAHRES 2020**

Zum Ende des Geschäftsjahres 2023 endeten die Sperrfrist bzw. die Performance Periode der mehrjährigen variablen Vergütungen, die dem Vorstand im Geschäftsjahr 2020 gewährt wurden. Die entsprechenden Auszahlungsbeträge sind in der gewährten und geschuldeten Vergütung für das Geschäftsjahr 2023 (vgl. Tabelle 1) berücksichtigt.

**AKTIEN-DEFERRAL 2020**

Die Ermittlung der Auszahlungsbeträge aus dem Aktien-Deferral 2020 ist in Tabelle 5 dargestellt. Die jedem Vorstandsmitglied aus dem individuellen Jahresbonus 2019 zugeteilten virtuellen Aktien werden mit dem arithmetischen Mittel des Xetra-Schlusskurses der Salzgitter-Aktie an der Frankfurter Börse über die letzten 30 Handelstage vor Ende der Sperrfrist zuzüglich der während der Sperrfrist auf die virtuellen Aktien fiktiv entfallenen Dividendenzahlungen multipliziert und ausbezahlt. Der sich daraus ergebende Auszahlungsbetrag ist auf 150 % des Ausgangswerts begrenzt.

Tabelle 5: Ermittlung des Auszahlungsbetrags aus dem Aktien-Deferral 2020

	Ausgangswert Aktien- Deferral	Startaktien- kurs	Anzahl virtuelle Aktien	Endaktienkurs	Dividenden- zahlungen während Sperrfrist	Auszahlungs- betrag Aktien- Deferral
Prof. Dr.-Ing. Fuhrmann	277.500 €	18,55217 €	14.957,819	27,78067 €	1,75 €	416.250 €
Becker	147.075 €	18,55217 €	7.927,644	27,78067 €	1,75 €	220.613 €
Kieckbusch	147.075 €	18,55217 €	7.927,644	27,78067 €	1,75 €	220.613 €

**PERFORMANCE CASH AWARD 2020**

Der Performance Cash Award 2020 errechnet sich gemäß Vergütungssystem aus dem mit jedem Vorstandsmitglied individuell anstellungsvertraglich vereinbarten Zielbetrag und dem Auszahlungsfaktor (zwischen 0 und 200 %). Der Auszahlungsfaktor hängt von der Erfüllung von Leistungskriterien in der Performance-Periode 2020 bis 2023 ab, und zwar – wie im Vergütungssystem vorgesehen – zu 70 % von der operativen Verzinsung des eingesetzten Kapitals (ROCE) und zu 30 % von der Erreichung nicht-finanzieller Ziele, die der Aufsichtsrat zu Beginn des Geschäftsjahres 2020 für alle Vorstandsmitglieder gleich festgelegt hat.

**ROCE-Ziel:**

Für die Zielerreichung der operativen Verzinsung des eingesetzten Kapitals (ROCE-Ziel) in der Performance-Periode 2020 bis 2023 hatte der Aufsichtsrat zu Beginn des Geschäftsjahres 2020 bei einem durchschnittlich für die Performance-Periode budgetierten ROCE von 7,4 % als Abweichung vom Budgetwert einen Zielwert von -2,4 %-Punkten, einen Mindestwert von -5,4 %-Punkten und einen Maximalwert von +0,6 %-Punkten festgelegt. Liegt die Abweichung zwischen durchschnittlich erreichtem und durchschnittlich budgetiertem ROCE zwischen Mindest- und Zielwert bzw. zwischen Ziel- und Maximalwert wird der Auszahlungsfaktor durch Interpolation ermittelt. Das arithmetische Mittel der erzielten ROCEs in den Geschäftsjahren 2020 bis 2023 beträgt 9,5 % (2020: -3,9 %, 2021: +16,2 %, 2022: +20,1 %, 2023: +5,6 %), die Abweichung zwischen durchschnittlich erzieltm und budgetiertem ROCE damit +2,1 %-Punkte und der Auszahlungsfaktor für das ROCE-Ziel demnach 200 %.

**Stakeholder-Ziele:**

Als nicht-finanzielle Ziele für die Performance-Periode 2020-2023 hatte der Aufsichtsrat die nachhaltige Reduzierung des Unfallgeschehens (Ziel 1) sowie die nachhaltige Intensivierung der Weiterbildung (Ziel 2) mit jeweils 15 % Gewichtung festgelegt.

Die Erreichung des Ziels 1 sollte am Durchschnitt der jährlichen Veränderungsrate der Betriebsunfall-Personen-Quote in der Performance-Periode 2020-2023 gemessen werden. Für den Fall einer durchschnittlichen Veränderung der Betriebsunfall-Personen-Quote um 0 % wurde der Zielerreichungsgrad auf 50 %, bei einer Senkung um 5 % auf 100 % und bei Senkung um 7,0 % oder mehr auf 200 % festgelegt. Bei einer Erhöhung der Betriebsunfall-Personen-Quote sollte keine Zielerreichung festgestellt werden.

Die Erreichung des Ziels 2 sollte danach beurteilt werden, ob im Geschäftsjahr 2020 mindestens 80 % und in den Geschäftsjahren 2021 bis 2023 jeweils 95 % der Beschäftigten an mindestens einer Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen hatten. Für die Geschäftsjahre 2020 und 2021 waren die genannten Teilnahmequoten nur in den inländischen Konzerngesellschaften und in den Jahren 2022 und 2023 weltweit zu erreichen. Die Gesamtzielerreichung ergibt sich als arithmetisches Mittel der Zielerreichungsgrade der vier Einzeljahre, wobei als Untergrenze für einen Zielerreichungsgrad von 50 % jeweils eine Teilnehmerquote von 70 % erreicht werden musste. Bei einer Teilnehmerquote im Geschäftsjahr 2020 von 90 % oder mehr bzw. von 100 % in den Jahren 2021 bis 2023 sollte die Zielerreichung 200 % betragen. Bei Teilnehmerquoten von weniger als 70 % sollte für das jeweilige Performancejahr keine Zielerreichung festgestellt werden.

Unter Berücksichtigung der in Tabelle 6 aufgeführten Ergebnisse hat der Aufsichtsrat für das Ziel 1 einen Zielerreichungsgrad von 81 % und für das Ziel 2 einen Zielerreichungsgrad von 189,2 % festgestellt.

Tabelle 6: Nicht-finanzielle Ziele Performance Cash Award 2020

	Ziel 1 (Unfallgeschehen)			Ziel 2 (Weiterbildung) <sup>1</sup>		
	BUP Vorjahr	BUP	Veränderung	Teilnehmerquote Ziel	Teilnehmerquote IST	Zielerreichung
2020	13,63	11,33	-16,9 %	80 %	88,40 %	184,0 %
2021	11,33	12,81	13,1 %	95 %	99,64 %	192,8 %
2022	12,81	9,96	-22,2 %	95 %	99,13 %	182,6 %
2023	9,96	11,33	13,8 %	95 %	99,87 %	197,4 %
Ø			-3,1 %			189,2 %

<sup>1</sup> 2020/2021: Beurteilung auf Basis Teilnehmerquote Inland, 2022/2023: Beurteilung auf Basis Teilnehmerquote weltweit.

Die sich hieraus ergebenden individuellen Auszahlungsbeträge für den Performance Cash Award 2020 sind in Tabelle 7 dargestellt.

Tabelle 7: Ermittlung des Performance Cash Award 2020

	Zielwert	Auszahlungsfaktor ROCE-Ziel (70 % Gewichtung)	Auszahlungsfaktor nicht-finanzielle Ziele (30 % Gewichtung)	Performance Cash Award
Prof. Dr.-Ing. Fuhrmann	400.000 €	200 %	135,1 %	722.120 €
Becker	212.000 €	200 %	135,1 %	382.724 €
Kieckbusch	212.000 €	200 %	135,1 %	382.724 €

**SONSTIGE ANGABEN**

Von der nach dem Vergütungssystem gegebenen Möglichkeit, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern, wurde kein Gebrauch gemacht, weil dazu kein Anlass bestand und die Voraussetzungen dafür nicht vorlagen.

Die Maximalvergütung beträgt nach dem Vergütungssystem für ordentliche Vorstandsmitglieder 2.900 T€ und für den Vorstandsvorsitzenden 5.100 T€. Eine abschließende Beurteilung, ob die festgelegte Maximalvergütung eingehalten wurde, kann erst nach Ende bzw. Feststehen der Auszahlungsbeträge aus den jeweiligen Aktien-Deferrals bzw. Performance Cash Awards erfolgen und daher im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2026 berichtet werden.

Für das Geschäftsjahr 2020 sind auch unter Berücksichtigung der mittlerweile feststehenden Auszahlungsbeträge aus den mehrjährigen variablen Vergütungselementen die für das Geschäftsjahr 2019 festgelegten Maximalvergütungen von 5.100 T€ für den Vorstandsvorsitzenden sowie 2.900 T€ für ordentliche Vorstandsmitglieder eingehalten worden (vgl. Tabelle 8).

Tabelle 8: Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2020 (inklusive der im Geschäftsjahr 2023 gewährten und geschuldeten mehrjährigen variablen Vergütung)

in T€		Prof. Dr.-Ing. Fuhrmann Finanzvorstand 01.10.1996 bis 31.01.2011, Vorstandsvorsitzender 01.02.2011 bis 30.06.2021	Becker Finanzvorstand seit 01.02.2011	Kieckbusch Personalvorstand seit 20.02.2013
Festvergütung <sup>1</sup>		1.140	604	604
Nebenleistungen		22	27	47
<b>Summe Festvergütung</b>		<b>1.162</b>	<b>631</b>	<b>651</b>
Einjährige variable Vergütung	Jahresbonus (50 % Cash-Anteil)	278	147	147
Mehrjährige variable Vergütung	Aktien-Deferral	416	221	221
	Performance Cash Award	722	383	383
<b>Summe variable Vergütung</b>		<b>1.416</b>	<b>750</b>	<b>750</b>
Sondervergütung		-	-	-
Versorgungsaufwand <sup>2</sup>		475	393	440
<b>Gesamtvergütung</b>		<b>3.053</b>	<b>1.774</b>	<b>1.841</b>
<b>Maximalvergütung</b>		<b>5.100</b>	<b>2.900</b>	<b>2.900</b>

<sup>1</sup> Die Vorstandsmitglieder haben vor dem Hintergrund der Auswirkungen der Corona-Pandemie und der damit verbundenen Kurzarbeit in der Belegschaft auf eigene Initiative für die sechs Monate April bis September 2020 auf je 10 % der monatlichen Bruttovergütung verzichtet.

<sup>2</sup> Dienstzeitaufwand gem. IAS 19

Den einzelnen Vorstandsmitgliedern sind weder im Geschäftsjahr 2023 noch für das Vorjahr von Dritten im Hinblick auf ihre Tätigkeit als Vorstandsmitglieder Leistungen zugesagt oder gewährt worden.

Den Vorstandsmitgliedern wurden für die reguläre Beendigung ihrer Tätigkeit und bei Erreichen der in den Altersversorgungszusagen festgelegten Altersgrenzen die in Tabelle 9 dargestellten Leistungen zugesagt:

Tabelle 9: Altersversorgungsleistungen

in €		Jahresbezug bei Eintritt des Pensionsfalls <sup>1,2,3</sup>	Kapitalleistung bei Eintritt des Pensionsfalls (Garantiebetrag)	Zuführung zur Pensionsrückstellung		Barwert der Pensionsansprüche	
				nach HGB	nach IFRS	nach HGB	nach IFRS
Groebler, Ordentliches Vorstandsmitglied 17.05.2021 bis 30.06.2021, Vorstandsvorsitzender seit 01.07.2021	2023	0	900.499	237.661	226.316	792.274	671.551
	2022	0	557.106	231.888	106.978	554.613	445.235
Becker, Finanzvorstand seit 01.02.2011	2023	348.299	965.765	1.103.353	1.755.851	10.946.758	8.790.883
	2022	357.835	753.880	1.651.384	-1.963.700	9.843.405	7.035.032
Kieckbusch, Personalvorstand seit 20.02.2013	2023	353.213	965.765	754.589	1.343.219	9.539.109	7.358.286
	2022	342.925	753.880	1.542.041	-2.025.531	8.784.520	6.015.067

<sup>1</sup> Jahresbezug bei Dienstzeit bis Alter 65 unter Einbeziehung einer gegen Vergütung übernommenen Versorgungszusage des Vorarbeitgebers.

<sup>2</sup> Für Herrn Becker wurde eine Begrenzung auf 96 % der zugesagten Endrente des Geschäftsjahres 2018, Dynamisierung ab 2019 entsprechend Gruppenanpassungen Essener Verband vertraglich vereinbart.

<sup>3</sup> Für Herrn Kieckbusch wurde eine Begrenzung auf 92 % der zugesagten Endrente des Geschäftsjahres 2018, Dynamisierung ab 2019 entsprechend Gruppenanpassungen Essener Verband vertraglich vereinbart.

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

## VERGÜTUNG DER FRÜHEREN MITGLIEDER DES VORSTANDES

Die folgende Tabelle 10 enthält die den früheren Mitgliedern des Vorstands, die ihre Tätigkeit innerhalb der letzten zehn Geschäftsjahre beendet haben, im abgelaufenen Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten Vergütungen einschließlich des jeweiligen relativen Anteils nach § 162 AktG. Im abgelaufenen Geschäftsjahr wurden ausschließlich lebenslang zu leistende Rentenzahlungen sowie Vergütungen für die Wahrnehmung von Aufsichtsratsmandanten in Tochterunternehmen der Gesellschaft gewährt.

Tabelle 10: Gewährte und geschuldete Vergütung der früheren Mitglieder des Vorstandes im Geschäftsjahr 2023 gem. § 162 AktG

	Wolfgang Eging Vorstand Mannesmann 01.10.2003 bis 30.09.2014		Prof. Dr.-Ing. Heinz-Jörg Fuhrmann Finanzvorstand 01.10.1996 bis 31.01.2011, Vorstandsvorsitzender 01.02.2011 bis 30.06.2021		Heinz Groschke Vorstand Handel 01.01.2006 bis 30.09.2014		Peter-Jürgen Schneider Vorstand Personal und Dienstleistungen 01.04.2003 bis 19.02.2013	
	in €	in %	in €	in %	in €	in %	in €	in %
Aktien-Deferral 2020	0	0 %	416.250	22 %	0	0 %	0	0 %
Performance Cash Award 2020	0	0 %	722.120	37 %	0	0 %	0	0 %
Pensionszahlungen	386.018	100 %	793.000	41 %	427.905	100 %	150.933	100 %
Aufsichtsratsvergütungen	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>386.018</b>	<b>100 %</b>	<b>1.931.370</b>	<b>100 %</b>	<b>427.905</b>	<b>100 %</b>	<b>150.933</b>	<b>100 %</b>

## VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATES

### DAS SYSTEM ZUR VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATES

Jedes Mitglied des Aufsichtsrates erhält pro Geschäftsjahr ein Fixum von 60.000 €. Diese Vergütung beträgt für den stellvertretenden Vorsitzenden das Doppelte und für den Vorsitzenden das Dreifache. Zudem bekommt jedes Mitglied für Ausschusstätigkeiten 5.000 €, jeder Ausschussvorsitzende und jedes Mitglied des Prüfungsausschusses 10.000 € sowie der Vorsitzende des Prüfungsausschusses 30.000 €. Dem Vorsitzenden des Aufsichtsrates und dessen Stellvertreter wird eine Mitgliedschaft in Ausschüssen nicht vergütet. Den anderen Aufsichtsratsmitgliedern werden maximal zwei Mitgliedschaften in Ausschüssen vergütet. Pro Sitzungsteilnahme (auch im Wege einer Telefon- oder Videokonferenz) wird ein Sitzungsgeld von 500 € gezahlt; die Mitwirkung an einer kurzen fernmündlichen Konsultation und Beschlussfassung zu Einzelfragen gilt insoweit nicht als Sitzungsteilnahme.

**VERGÜTUNG DER EINZELNEN AUFSICHTSRATSMITGLIEDER**

Die einzelnen Mitglieder des Aufsichtsrates erhielten folgende Vergütungen sowie Sitzungsgelder:

Tabelle 11: Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrates im Geschäftsjahr 2023

		Festvergütung		Vergütung für Ausschusstätigkeit		Sitzungsgeld		Jahresbezug
								Gesamtvergütung
		in €	in %	in €	in %	in €	in %	in €
Heinz-Gerhard Wente (Vorsitzender)	2023	180.000	97%	0	0%	5.500	3%	185.500
	2022	180.000	97%	0	0%	5.000	3%	185.000
Prof. Dr. Hans-Jürgen Urban (stellvertretender Vorsitzender)	2023	120.000	96%	0	0%	5.500	4%	125.500
	2022	120.000	96%	0	0%	5.000	4%	125.000
Konrad Ackermann	2023	60.000	79%	10.000	13%	5.500	7%	75.500
	2022	60.000	74%	15.000	19%	6.000	7%	81.000
Manuel Bloemers	2023	60.000	75%	15.000	19%	5.000	6%	80.000
	2022	60.000	75%	15.000	19%	5.000	6%	80.000
Ulrike Brouzi	2023	60.000	96%	0	0%	2.500	4%	62.500
	2022	60.000	95%	0	0%	3.000	5%	63.000
Hasan Cakir	2023	60.000	79%	10.000	13%	5.500	7%	75.500
	2022	60.000	80%	10.000	13%	5.000	7%	75.000
Dr. Bernd Drouven	2023	60.000	88%	5.000	7%	3.500	5%	68.500
	2022	60.000	88%	5.000	7%	3.500	5%	68.500
Roland Flach (bis 31.12.2022)	2023	0	0%	0	0%	0	0%	0
	2022	60.000	79%	10.000	13%	5.500	7%	75.500
Marco Gasse (seit 21.02.2023)	2023	55.000	95%	0	0%	3.000	5%	58.000
	2022	0	0%	0	0%	0	0%	0
Gabriele Handke	2023	60.000	96%	0	0%	2.500	4%	62.500
	2022	60.000	95%	0	0%	3.000	5%	63.000
Karin Hardekopf (seit 01.01.2023)	2023	60.000	81%	10.000	13%	4.500	6%	74.500
	2022	0	0%	0	0%	0	0%	0
Gerald Heere (seit 03.01.2023)	2023	60.000	84%	8.333	12%	3.500	5%	71.833
	2022	0	0%	0	0%	0	0%	0

		Festvergütung		Vergütung für Ausschusstätigkeit		Sitzungsgeld		Jahresbezug Gesamtvergütung
Reinhold Hilbers	2023	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0
(bis 31.12.2022)	2022	60.000	80 %	10.000	13 %	5.000	7 %	75.000
Norbert Keller	2023	5.000	100 %	0	0 %	0	0 %	5.000
(bis 31.01.2023)	2022	60.000	96 %	0	0 %	2.500	4 %	62.500
Frank Klingebiel	2023	60.000	95 %	0	0 %	3.000	5 %	63.000
	2022	60.000	95 %	0	0 %	3.000	5 %	63.000
Prof. Dr. Susanne Knorre	2023	60.000	95 %	0	0 %	3.000	5 %	63.000
	2022	60.000	95 %	0	0 %	3.000	5 %	63.000
Heinz Kreuzer	2023	60.000	95 %	0	0 %	3.000	5 %	63.000
	2022	60.000	95 %	0	0 %	3.000	5 %	63.000
Dirk Markowski	2023	40.000	95 %	0	0 %	2.000	5 %	42.000
(seit 25.05.2023)	2022	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0
Volker Mittelstädt	2023	25.000	94 %	0	0 %	1.500	6 %	26.500
(bis 25.05.2023)	2022	60.000	95 %	0	0 %	3.000	5 %	63.000
Klaus Papenburg	2023	60.000	80 %	10.000	13 %	5.000	7 %	75.000
	2022	60.000	90 %	3.333	5 %	3.500	5 %	66.833
Anja Piel	2023	60.000	95 %	0	0 %	3.000	5 %	63.000
	2022	60.000	97 %	0	0 %	2.000	3 %	62.000
Prof. Dr. Joachim Schindler	2023	60.000	63 %	30.000	31 %	5.500	6 %	95.500
	2022	60.000	63 %	30.000	31 %	5.500	6 %	95.500
Christine Seemann	2023	60.000	79 %	10.000	13 %	5.500	7 %	75.500
	2022	60.000	95 %	0	0 %	3.000	5 %	63.000
Prof. Dr. Dr.-Ing. Birgit Spanner-Ulmer	2023	25.000	94 %	0	0 %	1.500	6 %	26.500
(bis 25.05.2023)	2022	60.000	90 %	5.000	7 %	2.000	3 %	67.000
Clemens Spiller	2023	60.000	95 %	0	0 %	3.000	5 %	63.000
	2022	60.000	95 %	0	0 %	3.000	5 %	63.000
Dr. Susanna Zapreva-Hennerbichler	2023	40.000	95 %	0	0 %	2.000	5 %	42.000
(seit 25.05.2023)	2022	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0
<b>Insgesamt</b>	<b>2023</b>	<b>1.450.000</b>		<b>108.333</b>		<b>84.500</b>		<b>1.642.833</b>
	<b>2022</b>	<b>1.440.000</b>		<b>103.333</b>		<b>79.500</b>		<b>1.622.833</b>

Darüber hinaus erhielten folgende Aufsichtsratsmitglieder Vergütungen für Aufsichtsratsmandate bei Tochterunternehmen:

Tabelle 12: Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrates im Geschäftsjahr 2023 bei Tochtergesellschaften

		Jahresbezug						
		Festvergütung		Vergütung für Ausschusstätigkeit		Sitzungsgeld		Gesamtvergütung
		in €	in %	in €	in %	in €	in %	in €
Konrad Ackermann	2023	10.000	93 %	0	0 %	750	7 %	10.750
(KHS)	2022	10.000	91 %	0	0 %	1.000	9 %	11.000
Hasan Cakir	2023	8.000	95 %	0	0 %	400	5 %	8.400
(SZFG)	2022	8.000	94 %	0	0 %	500	6 %	8.500
Roland Flach	2023	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0
(KHS)	2022	10.000	91 %	0	0 %	1.000	9 %	11.000
Marko Gasse	2023	12.500	94 %	0	0 %	750	6 %	13.250
(MPTDE / HKM)	2022	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0
Gabriele Handke	2023	5.000	93 %	0	0 %	400	7 %	5.400
(PTG)	2022	5.000	93 %	0	0 %	400	7 %	5.400
Norbert Keller	2023	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0
(MPTDE)	2022	2.084	95 %	0	0 %	100	5 %	2.184
Dirk Markowski	2023	5.000	94 %	0	0 %	300	6 %	5.300
(MPTDE)	2022	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0
Volker Mittelstädt	2023	1.875	95 %	0	0 %	100	5 %	1.975
(ILG)	2022	7.500	95 %	0	0 %	400	5 %	7.900
Prof. Dr. Hans-Jürgen Urban	2023	12.000	97 %	0	0 %	400	3 %	12.400
(SZFG)	2022	12.000	96 %	0	0 %	500	4 %	12.500
<b>Insgesamt</b>	<b>2023</b>	<b>54.375</b>		<b>0</b>		<b>3.100</b>		<b>57.475</b>
	<b>2022</b>	<b>54.584</b>		<b>0</b>		<b>3.900</b>		<b>58.484</b>

Die gewerkschaftsangehörigen Arbeitnehmervertreter haben erklärt, ihre Vergütung nach den Richtlinien des Deutschen Gewerkschaftsbundes an die Hans-Böckler-Stiftung abzuführen.

## VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER VERGÜTUNGS- UND ERTRAGSENTWICKLUNG

Die folgende vergleichende Darstellung stellt die jährliche Veränderung der gewährten und geschuldeten Vergütung der gegenwärtigen und früheren Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder, der Ertragsentwicklung der Gesellschaft und der Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalentenbasis dar.

Die für die Mitglieder des Vorstandes und des Aufsichtsrates zugrunde gelegte Vergütung entspricht der in den jeweiligen Geschäftsjahren gewährten und geschuldeten Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG und damit den Angaben in Tabellen 1 und 10 bzw. 11 und 12 dieses Berichts. Als Kennziffern für die Darstellung der Ertragsentwicklung wird neben der Entwicklung des Jahresüberschusses der Salzgitter AG zusätzlich das konsolidierte Konzern-Vorsteuerergebnis (EBT) herangezogen, das gleichzeitig auch Bemessungsgrundlage für die ökonomische Leistungskomponente des Jahresbonus ist. Für die Vergütungsentwicklung der Arbeitnehmer wurde auf die Stammbeschäftigten der in Deutschland ansässigen Gesellschaften des Salzgitter-Konzerns abgestellt. Die interne Vergleichsgruppe wird bewusst auf Deutschland beschränkt, weil hier mit rund 80 % der weit überwiegende Teil der Mitarbeiter beschäftigt ist und im Zeitverlauf strukturelle Veränderungen im Anteil der ausländischen Beschäftigten an der Gesamtbelegschaft die Aussagekraft einer weltweit vergleichenden Darstellung beeinträchtigen würde.

In Tabelle 13 ist ein Vergleich der prozentualen Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Vorstandes mit der Ertragsentwicklung der Salzgitter AG und mit der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalentenbasis gegenüber dem Vorjahr dargestellt. Tabelle 14 gibt diesen Vergleich für die Mitglieder des Aufsichtsrates wieder.

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

	2023	2022	2021
<b>Gegenwärtige Mitglieder des Vorstandes</b>			
Groebler	-29 %	31 %	(Anstellungsbeginn 2021)
Becker	-8 %	55 %	37 %
Kieckbusch	-9 %	51 %	29 %
<b>Frühere Mitglieder des Vorstandes</b>			
Eging	7 %	2 %	-2 %
Prof. Dr.-Ing. Fuhrmann	27 %	-16 %	27 %
Groschke	3 %	1 %	-1 %
Schneider	8 %	2 %	0 %
<b>Ertragsentwicklung</b>			
Jahresergebnis SZAG (HGB)	-62 %	23 %	(Turnaround 2021 ggü. 2020)
Ergebnis vor Steuern (EBT) Salzgitter-Konzern (IFRS)	-81 %	76 %	(Turnaround 2021 ggü. 2020)
<b>Arbeitnehmer</b>			
Stammbeschäftigte Inland	-2 %	6 %	12 %

Die deutliche Reduzierung der im Geschäftsjahr 2023 gegenüber dem Vorjahr gewährten und geschuldeten Vergütung ist im Wesentlichen auf das deutlich verminderte Ergebnis des Salzgitter-Konzerns und damit den Entfall des finanziellen Teils der einjährigen variablen Vergütung 2023 zurückzuführen. Der Vergütungsrückgang fällt bei den Herren Becker und Kieckbusch im Unterschied zu Herrn Groebler moderater aus, da für die Herren Becker und Kieckbusch mit Ablauf des Geschäftsjahres 2023 die Auszahlung des Performance Cash Awards 2020 fällig wurde und der hieraus geschuldete Betrag wesentlich über dem im Vorjahr fällig Performance Cash Award 2019 lag. Der Rückgang der durchschnittlichen Arbeitnehmervergütung des Geschäftsjahres 2023 gegenüber dem Geschäftsjahr 2022 ist im Wesentlichen darauf zurückzuführen, dass der inflationsbedingt dynamische Anstieg der Grundvergütungen durch den ergebnisbedingten Rückgang der für das Geschäftsjahr 2023 geschuldeten erfolgsabhängigen Vergütung überkompensiert wurde.

Tabelle 14: Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung für die Mitglieder des Aufsichtsrates (jeweils Veränderung ggü. Vorjahr)

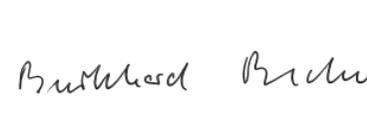
	2023	2022	2021
<b>Gegenwärtige Mitglieder des Aufsichtsrates</b>			
Heinz-Gerhard Wente (Vorsitzender)	0 %	1 %	5 %
Prof. Dr. Hans-Jürgen Urban (stellvertretender Vorsitzender)	0 %	1 %	6 %
Konrad Ackermann	-6 %	4 %	4 %
Manuel Bloemers (seit 01.07.2021)	0 %	113 %	(Beginn 2021)
Ulrike Brouzi	-1 %	2 %	6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

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

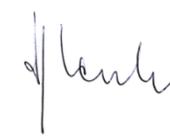
Salzgitter, 14. März 2024



(Gunnar Groebler)  
Vorsitzender des  
Vorstands



(Burkhard Becker)  
Mitglied des Vorstands  
Finanzen



(Heinz-Gerhard Wente)  
Vorsitzender des  
Aufsichtsrats