

**Erklärung des Vorstands und des Aufsichtsrats
der Eisen- und Hüttenwerke AG
zu den Empfehlungen der
"Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex"
gemäß § 161 AktG**

Die Eisen- und Hüttenwerke AG entspricht seit Abgabe der letzten Entsprechenserklärung vom 1. Oktober 2020 sämtlichen Empfehlungen der vom Bundesministerium der Justiz im amtlichen Teil des Bundesanzeigers am 20. März 2020 bekannt gemachten Fassung des Deutschen Corporate Governance Kodex vom 16. Dezember 2019 und wird diesen auch zukünftig entsprechen, jeweils mit folgenden Ausnahmen:

Empfehlung A.1

Der Vorstand soll bei der Besetzung von Führungsfunktionen im Unternehmen auf Diversität achten.

Abweichung und Begründung:

Die Eisen- und Hüttenwerke AG beschäftigt unterhalb der Vorstandsebene keine Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen, die Führungsfunktionen innerhalb des Unternehmens wahrnehmen. Das Kriterium der Diversität findet daher insoweit keine Berücksichtigung.

Empfehlung B.1

Bei der Zusammensetzung des Vorstands soll der Aufsichtsrat auf die Diversität achten.

Abweichung und Begründung:

Aufgrund der Konzerneinbindung der Gesellschaft und ihrer Minderheitsbeteiligung an der Rasselstein Verwaltungs GmbH und der thyssenkrupp Electrical Steel Verwaltungsgesellschaft mbH rekrutieren sich die Vorstandsmitglieder der Eisen- und Hüttenwerke AG aus den Geschäftsführungen der Beteiligungsgesellschaften. In

EISEN- UND HÜTTENWERKE

AKTIENGESELLSCHAFT

diesem Rahmen wird das Kriterium der Diversität im Rahmen der faktischen Möglichkeiten berücksichtigt.

Empfehlung B.2

Der Aufsichtsrat soll gemeinsam mit dem Vorstand für eine langfristige Nachfolgeplanung sorgen; die Vorgehensweise soll in der Erklärung zur Unternehmensführung beschrieben werden.

Abweichung und Begründung:

Die Nachfolge orientiert sich an der Besetzung Geschäftsführungen in den Beteiligungsgesellschaften. Es bedarf daher keiner gesonderten Nachfolgeplanung durch den Aufsichtsrat.

Empfehlungen D.2, D.3, D.4, D. 5 und D. 11

D.2 Der Aufsichtsrat soll abhängig von den spezifischen Gegebenheiten des Unternehmens und der Anzahl seiner Mitglieder fachlich qualifizierte Ausschüsse bilden. Die jeweiligen Ausschussmitglieder und der Ausschussvorsitzende sollen namentlich in der Erklärung zur Unternehmensführung genannt werden.

D.3 Der Aufsichtsrat soll einen Prüfungsausschuss einrichten, der sich – soweit kein anderer Ausschuss oder das Plenum damit betraut ist – insbesondere mit der Prüfung der Rechnungslegung, der Überwachung des Rechnungslegungsprozesses, der Wirksamkeit des internen Kontrollsystems, des Risikomanagementsystems und des internen Revisionssystems sowie der Abschlussprüfung und der Compliance befasst. Die Rechnungslegung umfasst insbesondere den Konzernabschluss und den Konzernlagebericht (einschließlich CSR-Berichterstattung), unterjährige Finanzinformationen und den Einzelabschluss nach HGB.

EISEN- UND HÜTTENWERKE

AKTIENGESELLSCHAFT

- D.4 Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses soll über besondere Kenntnisse und Erfahrungen in der Anwendung von Rechnungslegungsgrundsätzen und internen Kontrollverfahren verfügen sowie mit der Abschlussprüfung vertraut und unabhängig sein. Der Aufsichtsratsvorsitzende soll nicht den Vorsitz im Prüfungsausschuss innehaben.
- D.5 Der Aufsichtsrat soll einen Nominierungsausschuss bilden, der ausschließlich mit Vertretern der Anteilseigner besetzt ist und dem Aufsichtsrat geeignete Kandidaten für dessen Vorschläge an die Hauptversammlung zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern benennt.
- D. 11 Der Prüfungsausschuss soll regelmäßig eine Beurteilung der Qualität der Abschlussprüfung vornehmen.

Abweichung und Begründung:

Der Aufsichtsrat hat keine Ausschüsse gebildet. Mit Blick auf die Dimensionierung und das Aufgabenspektrum der Gesellschaft als reine Zwischenholding ohne eigenes operatives Geschäft sind Ausschüsse nicht notwendig.

Empfehlungen G. 1, G. 3, G. 4, G. 7, G. 10 und G. 11

- G.1 Im Vergütungssystem soll insbesondere festgelegt werden,
- wie für die einzelnen Vorstandsmitglieder die Ziel-Gesamtvergütung bestimmt wird und welche Höhe die Gesamtvergütung nicht übersteigen darf (Maximalvergütung),
 - welche finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien für die Gewährung variabler Vergütungsbestandteile maßgeblich sind,
 - welcher Zusammenhang zwischen der Erreichung der vorher vereinbarten Leistungskriterien und der variablen Vergütung besteht,

EISEN- UND HÜTTENWERKE

AKTIENGESELLSCHAFT

- G.3 Zur Beurteilung der Üblichkeit der konkreten Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder im Vergleich zu anderen Unternehmen soll der Aufsichtsrat eine geeignete Vergleichsgruppe anderer Unternehmen heranziehen, deren Zusammensetzung er offenlegt. Der Peer Group-Vergleich ist mit Bedacht zu nutzen, damit es nicht zu einer automatischen Aufwärtsentwicklung kommt.
- G.4 Zur Beurteilung der Üblichkeit innerhalb des Unternehmens soll der Aufsichtsrat das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt und dieses auch in der zeitlichen Entwicklung berücksichtigen.
- G.7 (S.1) Der Aufsichtsrat soll für das bevorstehende Geschäftsjahr für jedes Vorstandsmitglied für alle variablen Vergütungsbestandteile die Leistungskriterien festlegen, die sich – neben operativen – vor allem an strategischen Zielsetzungen orientieren sollen.
- G.10 (S.2) Über die langfristig variablen Gewährungsbeträge soll das Vorstandsmitglied erst nach vier Jahren verfügen können.
- G.11 Der Aufsichtsrat soll die Möglichkeit haben, außergewöhnlichen Entwicklungen in angemessenem Rahmen Rechnung zu tragen. In begründeten Fällen soll eine variable Vergütung einbehalten oder zurückgefordert werden können.

Abweichung und Begründung:

Aufgrund der Stellung der Gesellschaft als reine Zwischenholding ohne eigene operative Tätigkeit und mit nur zwei Mitarbeiterinnen unterhalb der Vorstandsebene einerseits und der Personalunion im Vorstand der Eisen- und Hüttenwerke AG und in den Geschäftsführungen der beiden wesentlichen Tochtergesellschaften

EISEN- UND HÜTTENWERKE

AKTIENGESELLSCHAFT

andererseits wird an der Gesamtvergütungsstruktur, die den gesetzlichen Erfordernissen nach § 87a AktG entspricht und sich aus einem fixen, erfolgsunabhängigen und einem variablen, überwiegend auf einer mehrjährigen Bemessungsgrundlage basierenden, erfolgsbezogenen Teil zusammensetzt, festgehalten.

Andernach, 01. Oktober 2021

Für den Aufsichtsrat



Osburg

Vorstand



Dr. Biele



Giovanakis