

Vergütungsbericht der Eisen- und Hüttenwerke Aktiengesellschaft, Andernach

Geschäftsjahr 2024/2025

Im nachfolgenden Vergütungsbericht nach § 162 Aktiengesetz (AktG) werden die Vergütungen der gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der Eisen- und Hüttenwerke Aktiengesellschaft (nachfolgend auch „Eisen- und Hüttenwerke AG“ oder „EHW AG“) im Geschäftsjahr 2024/2025 (Zeitraum vom 1. Oktober 2024 bis zum 30. September 2025; nachfolgend auch „Berichtsjahr“) dargestellt und erläutert. Sofern gesetzlich nicht erforderlich, erfolgen Angaben zu Vergleichswerten freiwillig.

Um die Einordnung der gemachten Angaben zu erleichtern und das Verständnis zu fördern, werden auch das geltende Vergütungssystem für den Vorstand und die Vergütungsregelung des Aufsichtsrats in ihren Grundzügen dargestellt.

Rückblick auf das Vergütungsjahr 2024/2025

Abstimmung zum Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023/2024 auf der Hauptversammlung 2025

Den nach den Anforderungen des § 162 AktG erstellten Vergütungsbericht über die im vorangegangenen Geschäftsjahr 2023/2024 gewährte und geschuldete Vergütung hat die Hauptversammlung am 21. März 2025 mit einer Mehrheit von 99,99 % des vertretenen Kapitals gemäß § 120a Abs. 4 AktG gebilligt. Vorstand und Aufsichtsrat sehen dieses klare Votum als Bestätigung des angewendeten Formats. Es wird daher auch für den vorliegenden Vergütungsbericht 2024/2025 beibehalten.

Anwendung des Vorstandsvergütungssystems im Geschäftsjahr 2024/2025

Die im Geschäftsjahr 2024/2025 gewährte und geschuldete Vergütung richtet sich nach den bestehenden Anstellungsverträgen der amtierenden Vorstandsmitglieder in Verbindung mit dem jeweils geltenden Vergütungssystem. Für das Geschäftsjahr 2024/2025 wurde das in der Hauptversammlung am 15. März 2024 gebilligte Vergütungssystem vollumfänglich angewandt.

Darüber hinaus wurden den Vorstandsmitgliedern im Sinne des § 162 AktG im Geschäftsjahr 2024/2025 einzelne Vergütungen gewährt, die in früheren Geschäftsjahren unter dem damals geltenden Vergütungssystem zugesagt worden waren. Diese Vergütungen werden im Folgenden, sofern einschlägig, ebenfalls dargestellt und erläutert.

In der Aufsichtsratssitzung am 14. November 2024 wurde die monatliche fixe Vergütung für das Geschäftsjahr 2024/2025 im Rahmen einer jährlichen Angemessenheitsprüfung bestätigt sowie die Zielerreichung für die kurzfristig variable Vergütung für das abgelaufene Geschäftsjahr 2023/2024 festgestellt.

Die Vergütung der Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2024/2025

Überblick über die Ausgestaltung der Vorstandsvergütung

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder soll wesentlich zur Förderung der Geschäftsstrategie und Steigerung der operativen Performance und damit zum langfristigen Erfolg der Eisen- und Hüttenwerke AG beitragen und eine erfolgreiche und nachhaltige Unternehmensführung unterstützen. Daher setzt sich die Vergütung der Vorstandsmitglieder aus festen und variablen Bestandteilen zusammen. Erfolgsunabhängig und damit fest ist das an die Vorstandsmitglieder zu zahlende Jahresfestgehalt. Der erfolgsabhängige Teil der Vergütung besteht aus einer kurzfristigen und einer langfristigen variablen Vergütung, für deren jeweilige Ermittlung als dauerhaftes Leistungskriterium das Eigenergebnis der Eisen- und Hüttenwerke AG sowie die anteiligen Jahresüberschüsse der Beteiligungsgesellschaften zugrunde gelegt werden. Ausschließlich bei der langfristigen variablen Vergütung wird zusätzlich noch die Entwicklung des Aktienkurses über einen 4-jährigen Performancezeitraum betrachtet (Aktien-Deferral).

Die nachfolgende Tabelle gibt eine Gesamtübersicht über die Bestandteile der Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2024/2025:

Gesamtübersicht Vergütungsbestandteile

VERGÜTUNGSBESTANDTEIL

	Bemessungsgrundlage/Parameter
Erfolgsunabhängige Vergütung	
Festvergütung	Die Festvergütung der Vorstandsmitglieder in Höhe von 60.000 € p.a. wird monatlich anteilig als Gehalt gezahlt.
Erfolgsabhängige Vergütung	Jährliche Festlegung durch den Aufsichtsrat anhand der Leistungskriterien Bandbreite für jedes Vorstandsmitglied 0 € p.a. - max. 120.000 € p.a.
Kurzfristig variable Vergütung (41,67% der variablen Vergütung)	Zielbonusmodell; Auszahlung abhängig von der Zielerreichung nach Ablauf des Geschäftsjahres Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none">• Eigenergebnis der Eisen- und Hüttenwerke AG• anteilige Jahresüberschüsse der Beteiligungsgesellschaften Zugehörige Ziel- und Schwellenwerte fest im Vergütungssystem verankert Cap: 200% des Zielbetrags
Langfristig variable Vergütung (58,33% der variablen Vergütung)	Aktienbezogene Langfristvergütung (Aktien-Deferral auf Basis virtueller EHW-Aktien) Laufzeit: 4 Jahre Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none">• Eigenergebnis der Eisen- und Hüttenwerke AG• anteilige Jahresüberschüsse der Beteiligungsgesellschaften Zugehörige Ziel- und Schwellenwerte fest im Vergütungssystem verankert Cap: 200% des Zielbetrags
Weitere Vergütungsregelungen	
Maximalvergütung	Begrenzung der für ein Geschäftsjahr gewährten Gesamtvergütung gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG für jedes Vorstandsmitglied auf 180.000,00 €

Erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile

Festvergütung

Die aktuelle jährliche Festvergütung für jedes Vorstandsmitglied beträgt 60.000€. Sie wird monatlich in gleichen Teilbeträgen ausbezahlt und soll ein die Aufgaben und Verantwortung der Vorstandsmitglieder widerspiegelndes und planbares Grundeinkommen sichern.

Nebenleistungen

Nebenleistungen werden nicht gewährt.

Betriebliche Altersversorgung

Die Vorstandsmitglieder erhalten keine betriebliche Altersversorgung.

Erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile

Der erfolgsabhängige Bestandteil der Vergütung besteht aus einer kurzfristigen und einer langfristigen variablen Vergütung, für deren jeweilige Ermittlung als dauerhaftes Leistungskriterium das Eigenergebnis der Eisen- und Hüttenwerke AG sowie die anteiligen Jahresüberschüsse der Beteiligungsgesellschaften zugrunde gelegt werden. Ausschließlich bei der langfristigen variablen Vergütung wird zusätzlich noch die Entwicklung des Aktienkurses über einen 4-jährigen Performancezeitraum betrachtet.

Kurzfristig variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2024/2025

Der Ausgangswert der kurzfristigen variablen Vergütung beträgt für jedes Vorstandsmitglied 25.000 € (41,67% der variablen Vergütung). Es gibt keine Mindesthöhe, der Maximalwert ist auf das 2-fache des Ausgangswertes beschränkt und beträgt 50.000 €.

Die tatsächliche Höhe der kurzfristigen variablen Vergütung ist abhängig vom Eigenergebnis der Eisen- und Hüttenwerke AG sowie den anteiligen Jahresüberschüssen der Beteiligungsgesellschaften. Folgende Schwellenwerte zur Ermittlung der Zielerreichung wurden vom Aufsichtsrat festgelegt und im geltenden Vorstandsvergütungssystem fest verankert:

Zielerreichung	0%	50%	100%	150%	200%
	Tsd. EUR	Tsd. EUR	Tsd. EUR	Tsd. EUR	Tsd. EUR
Eigenergebnis EHW vor Steuern	0	150	300	600	900
anteiliger Jahresüberschuss RV (40,775 %)	0	3.820	7.639 *	15.278	22.917
anteiliger Jahresüberschuss TKESV (37,542 %)	0	249	498 *	996	1.494
Ergebnis	0	4.219	8.437	16.874	25.311
gerundet	0	4.250	8.500	17.000	25.500
			Zielwert		

* entspricht den festen Ausgleichszahlungen aus den Gewinnabführungsverträgen

Die Zielerreichung für das Geschäftsjahr wurde durch Abgleich der erzielten Ergebnisse mit den Ziel- und Schwellenwerten wie folgt festgestellt

Zielerreichung der kurzfristig variablen Vergütung für das GJ 2024/2025

	Ergebnis (Tsd. €)
Eigenergebnis EHW vor Steuern	168
anteiliger Jahresüberschuss RV (40,775 %)	24.705
anteiliger Jahresüberschuss TKESV (37,542 %)	101.251
Summe	126.124
Zielerreichung ggü. Zielwert	200%

Für das Geschäftsjahr 2024/2025 ergeben sich damit folgende Auszahlungsbeträge je Vorstandsmitglied:

Auszahlungsbeträge der kurzfristig variablen Vergütung für das GJ 2024/2025

	Zielwert (€)	Zielerreichung (%)	Auszahlungsbetrag (€)
Clarissa Odewald	25.000	200	50.000
Georgios Giovanakis	25.000	200	50.000

Langfristig variable Vergütung (Aktien-Deferral) für das Geschäftsjahr 2024/2025

Der Ausgangswert der langfristigen variablen Vergütung, die mit einem Performance-Zeitraum von vier Jahren auf eine langfristige Anreizwirkung ausgerichtet ist, beträgt 35.000 € (58,33% der variablen Vergütung). Es gibt keine Mindesthöhe, der Maximalwert ist wie bei der kurzfristigen variablen Vergütung auf das 2-fache des Ausgangswertes beschränkt und beträgt 70.000 €.

Als Leistungskriterium dient auch hier das Eigenergebnis der Eisen- und Hüttenwerke AG sowie die anteiligen Jahresüberschüsse der Beteiligungsgesellschaften auf Basis der genannten Ziel- und Schwellenwerte.

Bei der langfristigen variablen Vergütung wird der Ausgangswert in ein Aktien-Deferral über einen Performancezeitraum von vier Geschäftsjahren umgewandelt (Referenzperiode für den Aktienkurs: 30 Handelstage vor Beginn des 4-jährigen Performancezeitraums). Zur Ermittlung der Auszahlung wird die sich so ergebene Anzahl an virtuellen Aktien mit dem Durchschnitt der jährlichen Zielerreichungen für das oben genannte Leistungskriterium (Eigenergebnis der Eisen- und Hüttenwerke AG sowie die anteiligen Jahresüberschüsse der Beteiligungsgesellschaften) über den 4-jährigen Performancezeitraum sowie mit dem Aktienkurs der EHW-Aktie (Referenzperiode: 30 Handelstage vor Ablauf des 4-jährigen Performancezeitraums) multipliziert.

Formel:

1. Ausgangswert / Aktienkurs der letzten 30 Handelstage vor Beginn des 4-jährigen Performancezeitraums =
Anzahl virtueller Aktien

2. Ermittlung des Durchschnitts der Zielerreichung für das Leistungskriterium (Eigenergebnis der Eisen- und Hüttenwerke AG sowie die anteiligen Jahresüberschüsse der Beteiligungsgesellschaften) über den 4-jährigen Performancezeitraum = x %
3. Anzahl der virtuellen Aktien * x % * Aktienkurs (30 Handelstage vor Ablauf des 4-jährigen Performancezeitraums)

Im Performancezeitraum gewährte Dividenden werden nicht berücksichtigt.

Entsprechend dem Ausgangswert für das Geschäftsjahr 2024/2025 wurde je Vorstandsmitglied ein Betrag von 35.000 € in virtuelle EHW-Aktien umgewandelt, so dass den Vorstandsmitgliedern insgesamt 2.324 virtuelle Aktien (Wertrechte) zugeteilt wurden:

VIRTUELLE AKTIEN 2024/2025 – ZUTEILUNG




	Umwandlungsbetrag (€)	Zuteilungskurs (€) (Ø Kurs der EHW Aktie an den 30 Handelstagen vor Ende des GJ 2024/2025)	Anzahl zugeteilter virtueller Aktien	Maximaler Auszahlungsbetrag (€)
Clarissa Odewald	35.000	15,06	2.324	70.000
Georgios Giovanakis	35.000	15,06	2.324	70.000

Auszahlung aus dem Aktien-Deferral für das Geschäftsjahr 2021/2022

Mit Ablauf des Geschäftsjahres 2024/2025 wurde das Aktien-Deferral zur Auszahlung fällig, dass aus dem 55%igen Tantieme-Einbehalt für das Geschäftsjahr 2021/2022 ausgegeben wurde und dementsprechend auf dem damals gültigen Vergütungssystem basiert. Die Laufzeit des Deferrals begann zum 1. Oktober 2022 und endete zum 30. September 2025. Ausschlaggebende Performance-Bedingungen waren die Entwicklung des Kurses der EHW-Aktie und die Höhe der über den Performancezeitraum gezahlten Dividenden. Siehe dazu auch die detaillierten Ausführungen im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022/2023.

Dabei leitet sich der Auszahlungsbetrag wie folgt her:

AKTIEN-DEFERRAL AUS DEM GESCHÄFTSJAHR 2021/2022 – HERLEITUNG

Performance-Ziele	Kursentwicklung der EHW-Aktie		
Relevanter Aktienkurs	Ø Aktienkurs Q4 GJ 2024/2025 ggü. Ø Aktienkurs Q4 GJ 2021/2022		
Maximaler Auszahlungsbetrag	55.000 € (= Zweifache des angelegten Betrages in Höhe von 27.500 €)		
Gewährte Anzahl virtueller Aktien	Ausgangswert: 27.500 € Ø Aktienkurs Q4 GJ 2021 / 2022: 10,84 €		2.537 virtuelle Aktien
Gezahlte Dividenden im Performancezeitraum	2022/2023 – 0,45 € 2023/2024 – 0,60 € 2024/2025 – 0,50 €		Insgesamt 1,55 € je Aktie
Auszahlung	2.537 virtuelle Aktien x 15,75 € (Ø Aktienkurs Q4 GJ 2024/2025) + 1,55 € x 2.537 Aktien		43.891 €

Aufgrund der Aktienkursentwicklung und unter Berücksichtigung der im Performancezeitraum gezahlten Dividenden ergeben sich damit die folgenden mit Ablauf des Geschäftsjahres 2024/2025 fälligen Beträge, die an die untenstehend aufgeführten gegenwärtigen Mitglieder des Vorstands planmäßig im Januar 2026 ausbezahlt werden:

AKTIEN-DEFERRAL 2021/2022 IN 2024/2025

in €		Ausgangswert	Ø Aktienkurs Q4 GJ 2021/2022	Ø Aktienkurs Q4 GJ 2024/2025	Summe gewährte Dividenden	Auszahlungsbetrag
Gegenwärtiges Mitglied des Vorstands	Georgios Giovanankis	27.500	10,84	15,75	3.933	43.891
Früheres Mitglied des Vorstands	Dr. Peter Biele	27.500	10,84	15,75	3.933	43.891

Weitere Vergütungsregelungen

Einhaltung der Maximalvergütung

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder ist in zweierlei Hinsicht begrenzt. Zum einen sind für die erfolgsabhängigen, variablen Vergütungsbestandteile jeweils Höchstgrenzen festgelegt, die sich im aktuellen Vergütungssystem sowohl für die kurzfristig variable als auch für die langfristig variable Vergütung auf je 200 % des Ausgangswerts belaufen. In Bezug auf die Auszahlung aus dem Aktien-Deferral für das Geschäftsjahr 2021/2022, welches auf dem damals gültigen Vergütungssystem basiert, beläuft sich die Höchstgrenze auf das Zweifache des angelegten Betrags. Diese Höchstgrenzen wurden in Bezug auf die im Geschäftsjahr 2024/2025 gewährten und geschuldeten erfolgsabhängigen, variablen Vergütungen in allen Fällen eingehalten, wie den nachfolgenden Tabellen zu entnehmen ist:

		Clarissa Odewald				Georgios Giovanakis			
		Ordentliches Vorstandsmitglied seit 01.10.2024				Ordentliches Vorstandsmitglied seit 28.10.2019			
in €		Ziel- bzw. Ausgangswert	Minimal- vergütung	Maximal- vergütung	Ist-Wert	Ziel- bzw. Ausgangswert	Minimal- vergütung	Maximal- vergütung	Ist-Wert
Kurzfristig variable Vergütung	Auszahlung für 2024/2025	25.000	0	50.000	50.000	25.000	0	50.000	50.000
Langfristig variable Vergütung	Auszahlung Deferral aus Tantieme 2021/2022	0	0	0	0	27.500	0	55.000	43.891

		Dr. Peter Biele			
		früheres Vorstandsmitglied bis 30.09.2024			
in €		Ziel- bzw. Ausgangswert	Minimal- vergütung	Maximal- vergütung	Ist-Wert
Kurzfristig variable Vergütung	Auszahlung für 2024/2025	0	0	0	0
Langfristig variable Vergütung	Auszahlung Deferral aus Tantieme 2021/2022	27.500	0	55.000	43.891

Zum anderen hat der Aufsichtsrat in dem geltenden Vorstandsvergütungssystem gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine Maximalvergütung festgelegt, die der Summe aus der Festvergütung und den jeweiligen Maximalwerten der kurzfristigen und langfristigen variablen Vergütung entspricht. Diese Maximalvergütung kann stets erst rückblickend überprüft werden, wenn die Auszahlung aus der für das jeweilige Geschäftsjahr aufgelegten langfristigen variablen Vergütung (Aktien-Deferral) feststeht. Ein erstmaliger Ausweis erfolgt damit im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2027/2028, mit dessen Ablauf das Aktien-Deferral aus 2023/2024 zur Auszahlung fällig ist.

Leistungen bei Vertragsbeendigung

Abfindungsregelungen

In den Vorstandsdienstverträgen sind keine Abfindungsregelungen vereinbart.

Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot ist in den bestehenden Vorstandsdienstverträgen nicht vereinbart.

Zusagen bei vorzeitiger bzw. regulärer Vertragsbeendigung

In den bestehenden Vorstandsdienstverträgen sind keine Zusagen für Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung des Anstellungsvertrags durch das Vorstandsmitglied infolge eines Kontrollwechsels (Change of Control) oder eines sonstigen Grundes vereinbart. Bei regulärer Beendigung bleiben die ausstehenden Tranchen der virtuellen Aktie mit den jeweiligen Wertrechten bestehen und werden zum regulären Zeitpunkt nach Ende des Performance-Zeitraums ausgezahlt.

Rückforderungsmöglichkeit

Zusätzlich zu der gesetzlichen Möglichkeit nach § 87 Abs. 2 S. 1 AktG, die Bezüge des Vorstands herabzusetzen, bestehen keine vertraglichen Regelungen in den Anstellungsverträgen der Vorstandsmitglieder, Vergütungsbestandteile einzubehalten oder zurückzufordern.

Die Voraussetzung für eine Absenkung der Vorstandsvergütung nach § 87 Abs. 2 S. 1 AktG lagen im Geschäftsjahr 2024/2025 nicht vor.

Im abgelaufenen Geschäftsjahr 2024/2025 gewährte und geschuldete Vergütung der Vorstandsmitglieder nach § 162 AktG

Die folgende Tabelle stellt die den amtierenden Vorstandsmitgliedern im Berichtsjahr gewährten und geschuldeten festen und variablen Vergütungsbestandteile einschließlich des jeweiligen relativen Anteils nach § 162 AktG dar.

Es handelt sich dabei zunächst um die im Berichtsjahr ausgezahlte und damit gewährte und geschuldete Festvergütung.

Im Hinblick auf die kurzfristige variable Vergütung, die nach Ablauf des Geschäftsjahres und Feststellung der Zielerreichung unmittelbar an die Vorstandsmitglieder ausgezahlt wird, erfolgt ein Ausweis als Teil der gewährten und geschuldeten Vergütung in dem Berichtsjahr, in dem die zugrundeliegende Tätigkeit erbracht worden ist. Insofern wird die kurzfristig variable Vergütung – im Interesse einer klaren und verständlichen periodengleichen Berichterstattung im Hinblick auf Performance und Vergütung – als Teil der im Geschäftsjahr 2024/2025 gewährten und geschuldeten Vergütung ausgewiesen, auch wenn die Auszahlung erst im darauffolgenden Geschäftsjahr 2025/2026 erfolgt.

Hinzu kommt die Auszahlung des Aktien-Deferrals aus der Tantieme für das Geschäftsjahr 2021/2022, dessen zugehöriger Performance-Zeitraum zum 30. September 2025 mit Feststellung der Aktienkursentwicklung im vierten Quartal des Geschäftsjahres 2024/2025 geendet ist. Damit waren die Performance-Bedingungen für eine etwaige Auszahlung zu diesem Zeitpunkt erfüllt, sodass – ebenfalls im Sinne einer periodengerechten Zuordnung – die Auszahlung des Aktien-Deferrals aus der Tantieme für das Geschäftsjahr 2021/2022 als Teil der im Geschäftsjahr 2024/2025 gewährten und geschuldeten Vergütung nach § 162 Abs. 1 AktG ausgewiesen wird, auch wenn diese erst im Januar 2026 und damit im darauffolgenden Geschäftsjahr erfolgt. Diese Darstellungsweise erfolgt analog zum diesbezüglichen Ausweis beim STI und 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.

IM GESCHÄFTSJAHR 2024/2025 GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES VORSTANDS

		Clarissa Odewald				Georgios Giovanakis			
		Ordentliches Vorstandsmitglied seit 01.10.2024				Ordentliches Vorstandsmitglied seit 28.10.2019			
		2023/2024		2024/2025		2023/2024		2024/2025	
		in €	in %	in €	in %	in €	in %	in €	in %
Erfolgs- unabhängige Vergütung	Fest- vergütung	-	-	60.000	55	60.000	49	60.000	39
Kurzfristig variable Vergütung	45% aus Tantieme 2023/2024	-	-	-	-	38.750	32	-	-
	Auszahlung für 2024/2025	-	-	50.000	45	-	-	50.000	32
Langfristig variable Vergütung	Aktien- Deferral aus Tantieme 2020/2021	-	-	-	-	23.131	19	-	-
	Aktien- Deferral aus Tantieme 2021/2022	-	-	-	-	-	-	43.891	29
Gesamtvergütung nach § 162 AktG		-	-	110.000	100	121.881	100	153.891	100

		Dr. Peter Biele			
		früheres Vorstandsmitglied bis 30.09.2024			
		2023/2024		2024/2025	
		in €	in %	in €	in %
Erfolgs- unabhängige Vergütung	Fest- vergütung	60.000	49	-	-
Kurzfristig variable Vergütung	45% aus Tantieme 2023/2024	38.750	32	-	-
	Auszahlung für 2024/2025	-	-	-	-
Langfristig variable Vergütung	Aktien- Deferral aus Tantieme 2020/2021	23.131	19	-	-
	Aktien- Deferral aus Tantieme 2021/2022	-	-	43.891	100
Gesamtvergütung nach § 162 AktG		121.881	100	43.891	100

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2024/2025

Grundlagen des Vergütungssystems für den Aufsichtsrat

Das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat ist in § 13 der Satzung geregelt und gibt sowohl den abstrakten als auch den konkreten Rahmen für die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder vor. Hierdurch ist gewährleistet, dass die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder stets dem von der Hauptversammlung beschlossenen Vergütungssystem entspricht.

Ausgestaltung und Anwendung der Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2024/2025

Die Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats ist wie folgt ausgestaltet:

- (1) Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten außer der Erstattung ihrer Auslagen eine jährliche Vergütung in Höhe von 9.000 €.
- (2) Die jährliche Vergütung beträgt für den Vorsitzenden, den stellvertretenden Vorsitzenden, den Prüfungsausschussvorsitzenden und den stellvertretenden Prüfungsausschussvorsitzenden jeweils 18.000 €.
- (3) Aufsichtsratsmitglieder, die nur während eines Teils des Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat angehört haben, erhalten je angefangenen Monat eine zeitanteilig geringere Vergütung.
- (4) Eine etwaige auf die Vergütung und die zu erstattenden Auslagen zu zahlende Umsatzsteuer wird von der Gesellschaft erstattet.
- (5) Die Vergütung nach § 13 dieser Satzung ist insgesamt nach Ablauf des Geschäftsjahres fällig. Die Erstattung von Auslagen erfolgt sofort.

Im Geschäftsjahr 2024/2025 gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

Die Aufsichtsratsvergütung steht bereits mit Ablauf des Geschäftsjahres dem Grunde und der Höhe nach fest. Die im vorliegenden Bericht dargestellte Aufsichtsratsvergütung ist dem Geschäftsjahr zugeordnet, in dem die zugrunde liegende Tätigkeit erbracht wurde. Insofern zeigt die folgende Tabelle über die den Mitgliedern des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2024/2025 gewährte und geschuldete Vergütung die im Geschäftsjahr 2025/2026 zur Auszahlung fällige, bezüglich der Höhe und dem Anspruch nach jedoch bereits feststehende Fest- und Gesamtvergütung

IM GESCHÄFTSJAHR 2024/2025 GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2024/2025 DER GEGENWÄRTIGEN UND FRÜHEREN MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS

	Festvergütung		Gesamtvergütung	
	in €	in %	in €	in %
Gegenwärtige Mitglieder des Aufsichtsrats				
Dr. Thomas Bscher, Vorsitzender	18.000	100	18.000	100
Carsten Evers (bis 30.09.2025)	18.000	100	18.000	100
Dr. Marie Sophie Jaroni (seit 06.1.2025)	-	-	-	-
Andreas de Maizière	18.000	100	18.000	100
Erika Mink-Zaghloul (seit 21.3.2025)	-	-	-	-
Dr. Karina Schuck, stellv. Vorsitzende	-	-	-	-
Frühere Mitglieder des Aufsichtsrats				
Dennis Grimm (bis 21.3.2025)	-	-	-	-
Insgesamt	54.000	100	54.000	100

Die Aufsichtsratsmitglieder, die Mitarbeiter oder Organe eines Unternehmens im thyssenkrupp Konzern sind, haben wie bereits in den vergangenen Geschäftsjahren auf ihre Aufsichtsratsvergütung für das Geschäftsjahr 2024/2025 vollständig verzichtet.

Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

Die folgende vergleichende Darstellung stellt die nach § 162 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 AktG geforderte jährliche Veränderung der gewährten und geschuldeten Vergütung der gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats, der Ertragsentwicklung der Gesellschaft und der Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis dar, wobei für Letztere auf die durchschnittlichen Gehälter der Mitarbeiter der Eisen- und Hüttenwerke AG auf Vollzeitäquivalenzbasis abgestellt wird. Im Rahmen der Ertragsentwicklung wird der Jahresüberschuss der Eisen- und Hüttenwerke AG dargestellt. Bei der Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung wurde der obenstehend beschriebene Ausweis entsprechend auch für die Vorjahre übernommen.

	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		Veränderung 2021/2022 ggü. 2020/2021	
	in Tsd €	in Tsd €	in Tsd €	in %	in Tsd €	in %	in Tsd €	in %	in Tsd €	in %
I. Vorstandsvergütung										
Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands										
Clarissa Odewald	110	-	110	-	-	-	-	-	-	-
Georgios Giovanakis	154	122	32	+26	8	+7	31	+37	0	0
Frühere Mitglieder des Vorstands										
Dr. Peter Biele	44	122	-78	-64	8	+7	12	+12	0	0
Dr. Jens Overrath	-	-	-	-	-8	-100	-11	-58	0	0
II. Aufsichtsratsvergütung										
Gegenwärtige Mitglieder des Aufsichtsrats										
Dr. Thomas Bscher, Vorsitzender	18	18	0	0	0	0	0	0	0	0
Carsten Evers (bis 30.09.2025)	18	9	9	+100	9	+100	0	0	0	0
Dr. Marie Sophie Jaroni (seit 06.1.2025)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Andreas de Maizière	18	18	0	0	0	0	0	0	0	0
Erika Mink-Zaghloul (seit 21.3.2025)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Dr. Karina Schuck, stellv. Vorsitzende	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Frühere Mitglieder des Aufsichtsrats										
Dennis Grimm (bis 21.3.2025)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
III. Arbeitnehmer in Dtl.										
Ø Arbeitnehmer der Eisen- und Hüttenwerke AG	220	225	-5	-2	0	0	15	+7	19	+10
IV. Ertragsentwicklung										
Jahresüberschuss der EHW AG	92.671	8.322	84.349	+1.014	-2.316	-22	2.255	+27	1.042	+14

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

An die Eisen- und Hüttenwerke Aktiengesellschaft, Andernach

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Eisen- und Hüttenwerke Aktiengesellschaft, Andernach, 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 (08.2021)) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des IDW Qualitätsmanagementstandards: Anforderungen an das Qualitätsmanagement in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QMS 1) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer / vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats

Der Vorstand 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 – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Darstellungen 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.

Haftungsbeschränkung

Für die Durchführung des Auftrags und unsere Verantwortlichkeit und Haftung gelten, auch im Verhältnis zu Dritten, die diesem Prüfungsvermerk beigefügten „Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüferinnen, Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften“ in der vom Institut der Wirtschaftsprüfer herausgegebenen Fassung vom 1. Januar 2024.

Düsseldorf, den 3. Dezember 2025

Baker Tilly GmbH & Co. KG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Stephan Martens
Wirtschaftsprüfer

Jonas Hagen
Wirtschaftsprüfer