

**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 sämtlichen Empfehlungen der vom Bundesministerium der Justiz im amtlichen Teil des Bundesanzeigers am 27. Juni 2022 bekannt gemachten Fassung des Deutschen Corporate Governance Kodex vom 28. April 2022 und wird diesen auch zukünftig entsprechen, mit folgenden Ausnahmen:

Empfehlungen B.2, B.3

- B.2 Der Aufsichtsrat soll gemeinsam mit dem Vorstand für eine langfristige Nachfolgeplanung sorgen; die Vorgehensweise soll in der Erklärung zur Unternehmensführung beschrieben werden.
- B.3 Die Erstbestellung von Vorstandsmitgliedern soll für längstens drei Jahre erfolgen.

Abweichung und Begründung:

Die Nachfolge und Bestelldauer orientieren sich an der Besetzung der Geschäftsführungen in den Beteiligungsgesellschaften. Es bedarf daher keiner gesonderten Nachfolgeplanung durch den Aufsichtsrat bzw. keiner abweichenden Bestelldauer.

Empfehlungen G. 1, G. 3, G. 4, G. 6, 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. 6 Die variable Vergütung, die sich aus dem Erreichen langfristig orientierter Ziele ergibt, soll den Anteil aus kurzfristig orientierten Zielen übersteigen.
- 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 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, unverändert festgehalten.

EISEN- UND HÜTTENWERKE

AKTIENGESELLSCHAFT

Andernach, 1. Oktober 2023

Für den Aufsichtsrat



Osburg

Vorstand



Dr. Biele



Giovanakis