

**Vergütungsbericht der
AMAG Austria Metall AG
für das Geschäftsjahr 2023**

Das Geschäftsjahr 2023

Die AMAG-Gruppe konnte in einem insgesamt eingetrübten Wirtschaftsumfeld solide Ergebnisse erwirtschaften. Trotz der deutlichen Entspannung an den Energiemärkten zeigte sich das Konsumverhalten in vielen Industrien von der hohen Inflation und den damit verbundenen Maßnahmen zur Eindämmung deutlich beeinträchtigt. Geopolitische Konflikte wirkten weiterhin verunsichernd auf das allgemeine Marktumfeld. Insbesondere durch das breite Produktportfolio und die anhaltend hohe Produktivität konnten die marktbedingten Nachfragerückgänge deutlich abgefedert werden.

Insgesamt lag der Gesamtabsatz im aktuellen Berichtsjahr bei 425.800 Tonnen nach 442.000 Tonnen im Vorjahr. Die Umsatzerlöse reduzierten sich um 15,5 % auf 1.459,2 Mio. EUR. Ausschlaggebend dafür waren neben der geringeren Absatzmenge insbesondere das niedrigere Aluminiumpreisniveau. Die zusätzlich zum Aluminiumpreis verrechneten Prämien zeigten sich u.a. von der geringeren Nachfrage nach Aluminiumprodukten beeinflusst. Außerdem nahm die Prämie in den USA importzollbedingt durch den niedrigeren Aluminiumpreis ab. Der im Jahresdurchschnitt stärkere EUR zum USD wirkte sich zudem negativ auf die Umsatzentwicklung im Geschäftsjahr 2023 aus.

Die AMAG-Gruppe konnte nach einem Rekordergebnis im Vorjahr (247,1 Mio. EUR) damit erneut ein solides Ergebnis vor Zinsen, Steuern und Abschreibungen (EBITDA) von 188,4 Mio. EUR im Geschäftsjahr 2023 erwirtschaften und somit das historisch zweitbeste Ergebnis erzielen. Das Betriebsergebnis (EBIT) lag bei 102,4 Mio. EUR im aktuellen Berichtsjahr (Vorjahr: 159,7 Mio. EUR). Das Ergebnis nach Ertragsteuern lag im aktuellen Berichtsjahr bei 66,4 Mio. EUR nach 109,3 Mio. EUR im Vorjahr.

Das Gesamtvermögen der AMAG-Gruppe lag per 31. Dezember 2023 bei 1.620,2 Mio. EUR und damit unter dem Wert des Vorjahres (31. Dezember 2022: 1.792,9 Mio. EUR). Das Eigenkapital der AMAG-Gruppe konnte per 31. Dezember 2023 auf 746,3 Mio. EUR gesteigert werden (31. Dezember 2022: 710,3 Mio. EUR).

Vergütungspolitik und Vergütungsbericht

Der Vergütungsbericht soll einen umfassenden Überblick über die im Lauf des letzten Geschäftsjahres geschuldete oder gewährte Vergütung von aktuellen und ehemaligen Mitgliedern des Vorstandes und des Aufsichtsrats einschließlich sämtlicher Vorteile in jeglicher Form bieten. Rechtliche Grundlage hierfür sind die gesetzlichen Vorgaben des Aktiengesetzes (§§ 78c ff AktG) und die Empfehlungen des Österreichischen Corporate Governance Kodex (ÖCGK).

Die Grundsätze, welche bei der Festlegung der Vergütung des Vorstandes und des Aufsichtsrates der AMAG angewendet werden, sind in der Vergütungspolitik der AMAG geregelt. Primäres Ziel der Vergütungspolitik ist es, eine langfristige und nachhaltige Unternehmensentwicklung zu fördern. Eine Vergütungspolitik für die AMAG wurde erstmalig von der Hauptversammlung am 21. Juli 2020 beschlossen.

Aufgrund des für alle Unternehmen und insbesondere auch für AMAG immer bedeutsamer werdenden Themas der Nachhaltigkeit, wurden die Grundsätze der Vergütungspolitik in der neuen Fassung 2022 angepasst. Zusätzlich zu den bereits vorhandenen Kriterien beim langfristigen variablen Leistungsbonus (LTI) für die Vorstandsmitglieder wurden zwei bis vier Nachhaltigkeitsziele aus einem vordefinierten Kriterien-Katalog hinzugefügt. Die aktualisierte Fassung der Vergütungspolitik wurde in der Hauptversammlung am 20. April 2022 mit einer Mehrheit von 99,14 % beschlossen. Sie ist demnach die Basis für die Vergütung der Mitglieder des Vorstandes der AMAG für das Geschäftsjahr 2023.

Der Vergütungsbericht des Jahres 2022 wurde der Hauptversammlung am 13. April 2023 zur Abstimmung vorgelegt und mit einer Mehrheit von 99,39 % beschlossen.

Vergütung des Vorstandes

Grundsätze der Vergütung der Mitglieder des Vorstandes

Der Vergütungsausschuss des Aufsichtsrates ist für die Vorbereitung, regelmäßige Überprüfung und Kontrolle der Umsetzung der Vergütungspolitik für den Vorstand zuständig. Die finale Festlegung der Vergütungspolitik obliegt dem Aufsichtsrat als Plenum. Bei Bedarf erfolgt die Unterstützung des Ausschusses bzw. des Aufsichtsrats durch einen externen Vergütungsberater. Um Interessenskonflikte zu vermeiden, wird darauf geachtet, dass ein eventuell in Anspruch genommener Berater nicht gleichzeitig auch den Vorstand in Vergütungsfragen berät.

Bei der Festlegung der Vorstandsvergütung werden die Aufgaben und Leistungen der einzelnen Vorstandsmitglieder, die Lage der Gesellschaft sowie die Üblichkeit der Höhe der Vergütung berücksichtigt. Es werden die Berufserfahrung und Verantwortung der einzelnen Vorstandsmitglieder sowie der Umfang und die Komplexität der Tätigkeit berücksichtigt. Durch einen horizontalen Vergütungsvergleich mit anderen österreichischen und deutschen Industrieunternehmen wird eine marktkonforme und konkurrenzfähige Vorstandsvergütung erzielt, um die qualifiziertesten Vorstandsmitglieder für die Gesellschaft zu gewinnen, zu motivieren und zu binden. Des Weiteren werden die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer der Gesellschaft berücksichtigt, um die Vorstandsvergütung in Relation zur Vergütungsstruktur des Unternehmens zu setzen.

Die Mitglieder des Vorstandes werden zu lokalen, österreichischen Bedingungen beschäftigt. Die Vergütungskomponenten sind daher in Euro festgelegt (brutto). Die Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder sind mit der AMAG abgeschlossen und unterliegen österreichischem Recht.

Vergütungsbestandteile und Vergütungsstruktur

Die Vergütung der Mitglieder des Vorstandes setzt sich aus erfolgsunabhängigen sowie erfolgsabhängigen Bestandteilen zusammen, die sich wie folgt darstellen:

Gesamtübersicht Vergütungsbestandteile

Vergütungsbestandteile	Beschreibung der wesentlichen Parameter
Erfolgsunabhängige Vergütung	
Grundvergütung	Fixer Gehaltsbezug auf wettbewerbsfähigem Niveau, welcher die Verantwortung und Leistungen der einzelnen Vorstandsmitglieder berücksichtigt
Sachbezüge und andere Vorteile	Dienstwagen, Versicherungsprämien
Pensionsbeiträge	Beitragsorientierte Pensionen werden über eine externe Pensionskasse geleistet
Erfolgsabhängige Vergütung	
Kurzfristiger variabler Leistungsbonus (Short-Term Incentive, STI)	<p>Beurteilung der Leistung anhand von finanziellen und nicht-finanziellen Kriterien für einen einjährigen Beurteilungszeitraum</p> <ul style="list-style-type: none"> - Finanzielle Kriterien: EBITDA und ROCE - Nicht-finanzielle Ziele: Gesamtleistung und individuelle Leistungen (Modifier iHv. +/-20 %) <p>Obergrenze (CAP): 150 % des Zielwertbonus</p>
Langfristiger variabler Leistungsbonus (Long-Term Incentive, LTI)	<p>Beurteilung der Leistung anhand von finanziellen und nicht-finanziellen Kriterien für einen mehrjährigen Beurteilungszeitraum</p> <ul style="list-style-type: none"> - Finanzielle Kriterien: ROCE, Jahresüberschuss und relativer TSR¹ - Nicht-finanzielle Kriterien: Nachhaltigkeitsziele <p>Obergrenze (CAP): 200 % des Zielwertbonus</p>
Sondergratifikationen und -boni	Möglich bei besonderen Leistungen, die zu einem zukunftsbezogenen Nutzen für die Gesellschaft führen sowie Sign on- und Retention-Boni

Die Bestandteile der Zielvergütung (ohne Sachbezüge und andere Vorteile, Pensionsbeiträge sowie mögliche Sondergratifikationen und -boni) verhalten sich zueinander wie folgt:

Anteil der Vergütungskomponenten an der Zielwertvergütung in %	Vorstands-vorsitzender	Einfaches Vorstandsmitglied
Grundgehalt	40-50 %	40-50 %
STI	20-30 %	20-30 %
LTI	30-40 %	20-30 %

¹ Relativer TSR wird verwendet, wenn der Freefloat der Aktionäre der Gesellschaft zumindest 20 % beträgt

Die relativen Anteile der bestehenden Vorstandsverträge fallen in die oben gezeigten Bandbreiten. Gleichzeitig dienen die Bandbreiten als Maßstab für den Abschluss zukünftiger Vorstandsverträge. Angaben zu den absoluten Höhen der Vergütungskomponenten befinden sich im Corporate Governance Bericht bzw. ab der Hauptversammlung über das Geschäftsjahr 2020 in den Vergütungsberichten der Gesellschaft.

Durch den langfristigen variablen Leistungsbonus werden die mittel- bis langfristige Wertsteigerung sowie die erfolgreiche Umsetzung der Konzernstrategie, einschließlich der Nachhaltigkeitsstrategie der AMAG gefördert. Zusätzlich berücksichtigt der LTI auch den relativen Total Shareholder Return (TSR), also die Aktienrendite aus Kursentwicklung und Dividende im Verhältnis zu den ausgewählten Unternehmen der Indizes ATX Prime und MDAX. Damit werden die Zielsetzungen der Vorstände mit den Interessen der Aktionäre und Stakeholder in Einklang gebracht. Solange der Freefloat der Aktionäre der Gesellschaft allerdings nicht zumindest 20 % erreicht, wird der relative TSR nicht zur Beurteilung des langfristigen variablen Leistungsbonus verwendet.

Durch die Möglichkeit der Berücksichtigung des relativen TSR wird den Mitgliedern des Vorstandes eine aktienbezogene Vergütung gewährt. Im Übrigen wird der Fokus bei den variablen Vergütungsbestandteilen stärker auf interne Performance-Indikatoren und Nachhaltigkeits-Indikatoren gelegt, die sich auf die Geschäftsergebnisse der Gesellschaft beziehen. Grund hierfür ist, dass der Börsenkurs der Aktien der Gesellschaft mitunter stark von exogenen Faktoren wie der Zinsentwicklung oder Hausse- und Baissephasen des Kapitalmarkts beeinflusst wird und damit nur beschränkt als Maßstab für die Performancebeurteilung des Vorstandes geeignet ist.

Im Hinblick auf C-Regel 27 des Österreichischen Corporate Governance Kodex (ÖCGK) sieht die Vergütungspolitik vor, dass die Gesellschaft variable Vergütungskomponenten zurückfordern kann, wenn sich herausstellt, dass diese auf Grundlage von offenkundig falschen Daten ausgezahlt wurden („Clawback“).

Grundgehalt

Das Grundgehalt besteht aus einem jährlich festen Gehaltsbezug, welcher in 14 gleichen Teilbeträgen ausgezahlt wird. Mit diesen Bezügen sind sämtliche Überstunden, Reise- und Wegzeiten sowie Leistungen abgegolten, die über die für Angestellte der Gesellschaft geltende Normalarbeitszeit hinaus erbracht werden. Ebenfalls abgegolten wird damit die Übernahme von Organfunktionen im Konzern.

Das Grundgehalt stellt einen fixen Bezug in wettbewerbsfähiger Höhe dar, der die Vorstandsmitglieder incentiviert, zum Wohl des Unternehmens und unter Berücksichtigung der Interessen der Aktionäre und der Arbeitnehmer sowie des öffentlichen Interesses zu handeln.

Kurzfristiger variabler Leistungsbonus (Short-Term Incentive; STI)

Der STI orientiert sich am Unternehmenserfolg im jeweils abgelaufenen Geschäftsjahr und ist abhängig von den finanziellen Zielgrößen Konzern-EBITDA und Konzern-ROCE sowie nicht-finanziellen Kriterien.

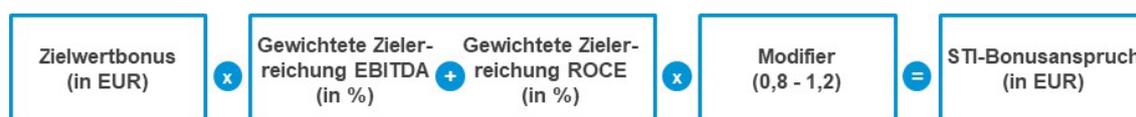
Übersicht Leistungskriterien STI	Finanziell		Nicht-finanziell
	EBITDA (absolut)	Return on Capital Employed (ROCE)	Multiplikator („Modifier“)
Leistungskriterien			
Gewichtung	70 %	30 %	0,8 – 1,2

Der Vergütungsausschuss des Aufsichtsrates legt bis zum 31. Jänner des Geschäftsjahres Zielwerte sowie Unter- und Obergrenzen für die finanziellen Leistungskriterien für den Beurteilungszeitraum (das laufende Geschäftsjahr) fest, welche für alle Vorstandsmitglieder einheitlich gelten. Die Festlegung des Zielwerts kann dabei u.a. in Anlehnung an das genehmigte Budget für das jeweilige Jahr erfolgen. Die Ermittlung des tatsächlichen Zielerreichungsgrades erfolgt dann auf Basis des geprüften IFRS Konzernabschlusses nach Ablauf des entsprechenden Geschäftsjahres.

Finanzielle Leistungskriterien – STI Performance	Zielerreichungsgrad
Obergrenze	150 %
Zielwert	100 %
Untergrenze	50 %
Nichterreichung Untergrenze	0 %

Entspricht das im jeweiligen Geschäftsjahr erzielte EBITDA bzw. der erzielte ROCE exakt der Untergrenze, so beträgt der Zielerreichungsgrad 50 %. Wird die Obergrenze erreicht oder überschritten, so beträgt der Zielerreichungsgrad 150 % (CAP). Im dazwischen liegenden Bereich werden die Zielerreichungsgrade geradlinig verteilt (lineare Interpolation). Wird die Untergrenze nicht erreicht, so liegt der Zielerreichungsgrad bei 0 %. Der Bonusanteil für das jeweilige Leistungskriterium sowie der kurzfristige variable Leistungsbonus insgesamt können somit vollständig entfallen.

Übersicht der Berechnung des kurzfristigen variablen Bonusanspruchs



Der Bonusanspruch, der sich aus der Erreichung der finanziellen Leistungskriterien ergibt, kann vom Vergütungsausschuss bei außergewöhnlichen Leistungen, die sich nicht in den finanziellen Kriterien widerspiegeln, durch Anwendung eines Modifiers um maximal 20 % erhöht bzw. bei Leistungen unter den Erwartungen um maximal 20 % reduziert werden. Im Regelfall findet ein Modifizier von 1,0 Anwendung. Basis für die Beurteilung der nicht-finanziellen Leistung sind dabei zum einen die kollektiven Leistungen des Gesamtvorstandes sowie zum anderen die individuellen Leistungen je Vorstandsmitglied. Beispielsweise können diese Leistungen etwa die Erreichung wichtiger strategischer Unternehmensziele sowie die Realisierung von Schlüsselprojekten betreffen.

Die Höhe des STI-Zielwertbonus wird individuell je Vorstandsmitglied im Anstellungsvertrag festgelegt. Der STI-Bonusanspruch ist mit 150 % des Zielwertbonus begrenzt und kann auch durch Anwendung des Modifiers nicht überschritten werden. Der Auszahlungsbetrag wird spätestens bis zum 30. Juni des auf das Ende des Beurteilungszeitraums folgenden Geschäftsjahres ermittelt und anschließend in sieben gleich großen Teilbeträgen in den Monaten Juli bis Dezember (einschließlich einer Sonderzahlung im Dezember) ausbezahlt.

Durch die Berücksichtigung von zwei finanziellen und einer nicht-finanziellen Zielgröße wird eine umfassende und ausgewogene Beurteilung der Performance der Vorstandsmitglieder ermöglicht. Die finanziellen Zielgrößen berücksichtigen sowohl die Entwicklung der Profitabilität als auch der Rentabilität. Durch die Verwendung des EBITDA mit einer Gewichtung von 70 % liegt der Fokus

auf der Entwicklung der Ertragskraft. Der ROCE mit einer Gewichtung von 30 % berücksichtigt zusätzlich die Effizienz des Kapitaleinsatzes.

Unter besonderen Umständen (insbesondere in einer Phase der Unternehmensrestrukturierung) kann der Vergütungsausschuss des Aufsichtsrates bis zum 31. Jänner des laufenden Geschäftsjahres die beiden finanziellen Leistungskriterien durch alternative Leistungskriterien wie zum Beispiel Free Cash Flow sowie EBITDA- oder EBIT-Marge ersetzen. Im Rahmen der Umstellung kann auch die Gewichtung der beiden Kriterien angepasst werden. Dies soll in kritischen Unternehmensphasen eine Fokussierung des Managements auf die Generierung von Free Cash Flows unter Berücksichtigung der Profitabilitätsentwicklung ermöglichen.

Langfristiger variabler Leistungsbonus (Long-Term Incentive; LTI)

Beim LTI handelt es sich um eine mehrjährige, erfolgsabhängige Vergütung, welche eine langfristige Anreizwirkung erzielen soll. Der LTI wird rollierend, d.h. in jährlichen Tranchen mit jeweils dreijährigen Bemessungszeiträumen gewährt. Dazu werden finanzielle Leistungskriterien und ab dem Geschäftsjahr 2022 Nachhaltigkeits-Kriterien herangezogen, nämlich der Konzern-Jahresüberschuss, der Konzern-ROCE, pro Tranche festzulegende Nachhaltigkeits-Kriterien sowie die Kapitalmarktperformance der Gesellschaft in Relation zu ausgewählten Vergleichsunternehmen (relativer TSR).

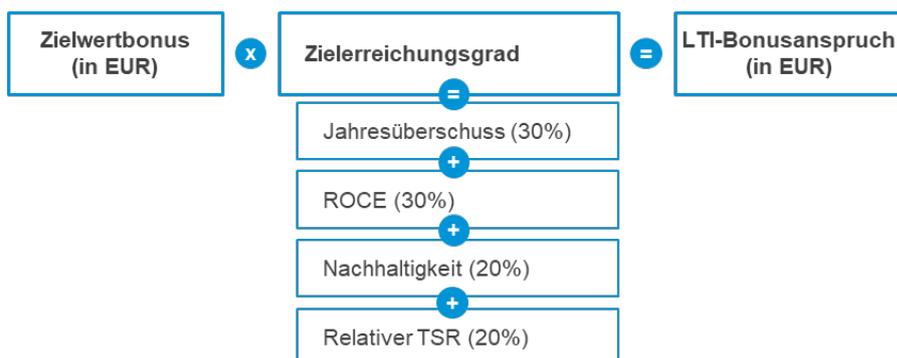
Übersicht Leistungskriterien LTI	Finanziell			Nicht-finanziell
Leistungskriterien	Konzern-Jahresüberschuss	Return on Capital Employed (ROCE)	Relativer Total Shareholder Return (TSR)	Nachhaltigkeits-Kriterien / ESG-KPI's
Gewichtung	30 %	30 %	20 %	20 %

Solange der Freefloat der Aktionäre der AMAG Austria Metall AG nicht im Jänner des Jahres, für das die Tranche gewährt wird, zumindest 20 % erreicht, kommt das Leistungskriterium relativer Total Shareholder Return (TSR) nicht zur Anwendung und die Gewichtung der Kriterien Konzernjahresüberschuss und ROCE beträgt jeweils 40 %. Die Gewichtung der Nachhaltigkeits-Kriterien (ESG-KPIs) wird davon nicht beeinflusst und bleibt demnach gleich (20 %).

Der Vergütungsausschuss des Aufsichtsrates legt bis zum 31. Jänner des Geschäftsjahres Zielwerte sowie Unter- und Obergrenzen für die finanziellen LTI-Leistungskriterien Konzernjahresüberschuss und Konzern-ROCE für den Beurteilungszeitraum (Mittelwert der nächsten drei Geschäftsjahre) fest, welche für alle Vorstandsmitglieder gelten.

Bis zum 31. Jänner eines Geschäftsjahres, erstmals im Jänner 2022, werden auch die maßgeblichen ESG-KPIs, Bewertungskriterien und konkreten Ziele für Nachhaltigkeitskriterien definiert.

Übersicht der Berechnung des langfristigen variablen Bonusanspruchs



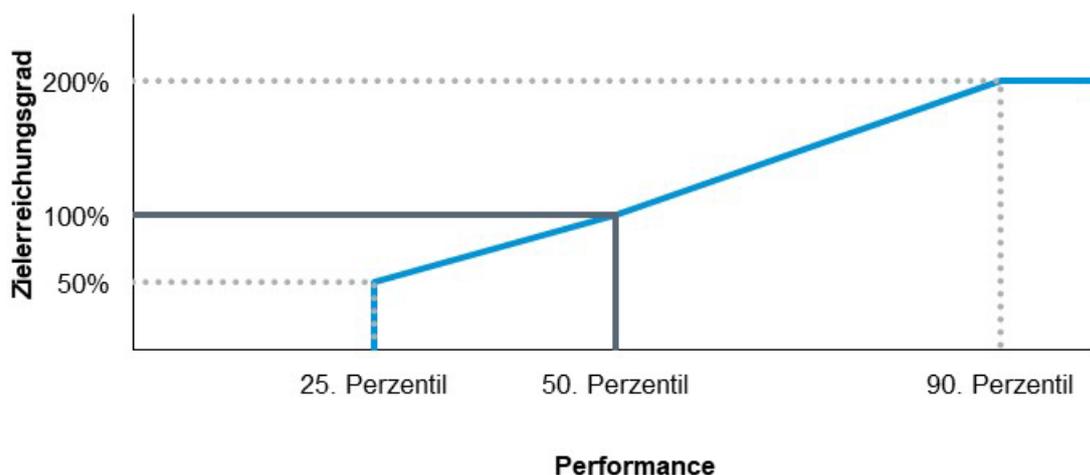
Durch die einheitliche Incentivierung der Vorstandsmitglieder wird die Integration neu bestellter Vorstandsmitglieder vereinfacht, was dem nachhaltigen Unternehmenserfolg dient. Bei der Festlegung der LTI-Ziele werden neben unternehmensinternen Quellen wie der Unternehmensplanung gegebenenfalls auch externe Quellen wie Analystenerwartungen sowie die historische Performance von Vergleichsunternehmen herangezogen. Dadurch soll eine im Vergleich zum Wettbewerb anspruchsvolle Zielsetzung erfolgen, welche die langfristige Wettbewerbsfähigkeit der AMAG fördert. Die Ermittlung des Zielerreichungsgrades erfolgt dann auf Basis der geprüften IFRS Konzernabschlüsse der Geschäftsjahre des Beurteilungszeitraums. Im Unterschied zum STI liegt der LTI-Zielerreichungsgrad bei Erreichen der Obergrenze bei 200 % (CAP).

Finanzielle Leistungskriterien – LTI Performance	Zielerreichungsgrad
Obergrenze	200 %
Zielwert	100 %
Untergrenze	50 %
Nichterreichung Untergrenze	0 %

Der Bonusanteil für das jeweilige Leistungskriterium sowie der langfristige variable Leistungsbonus insgesamt können somit vollständig entfallen.

Sofern der Freefloat zumindest 20 % erreicht, wird zur Beurteilung des Zielerreichungsgrades des relativen TSR die TSR-Performance der AMAG mit der Performance sämtlicher Unternehmen der Indizes ATX Prime und MDAX (jeweils exklusive Banken, Versicherungen und Immobilienunternehmen) verglichen. Entspricht der TSR der AMAG dem 50. Perzentil (Median) der Peer Group, so beträgt der Zielerreichungsgrad 100 %. Als Untergrenze ist das 25. Perzentil festgelegt mit einem Zielerreichungsgrad von 50 %, als Obergrenze das 90. Perzentil mit einem Zielerreichungsgrad von 200 %. Liegt der TSR der AMAG unter dem 25. Perzentil, beträgt der Zielerreichungsgrad 0 %. Zwischen dem 25. und dem 50. Perzentil sowie dem 50. und dem 90. Perzentil sind die TSR-Zielerreichungsgrade geradlinig verteilt (lineare Interpolation).

Zielerreichungskurve – Relativer TSR



Zusätzlich zum relativen TSR werden durch die Verwendung des ROCE und des Jahresüberschusses sowohl die Rentabilitäts- als auch die Ertragsentwicklung im langfristigen variablen Leistungsbonus berücksichtigt. Während mit dem ROCE der Fokus auf einen effizienten langfristigen Kapitaleinsatz gelegt wird, zielt der Jahresüberschuss als Basis für die Dividendenausschüttung auf eine starke Ausrichtung der Vergütung an den Interessen der Aktionäre ab. Die Zielwerte sowie Ober- und Untergrenzen für den ROCE sind im Regelfall für den kurzfristigen und langfristigen Leistungsbonus nicht ident. Durch die Verwendung des ROCE in beiden Vergütungsbestandteilen soll der Fokus auf den effizienten Kapitaleinsatz gelegt werden.

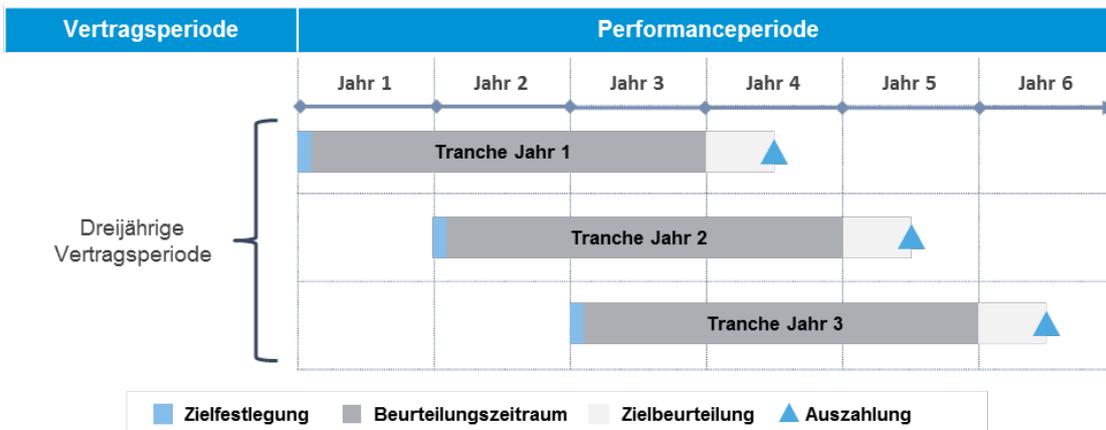
Aufgrund des für alle Unternehmen und insbesondere auch für die AMAG immer bedeutsamer werdenden Themas der Nachhaltigkeit, werden für jede LTI-Tranche auch zwei bis vier Nachhaltigkeitsziele anhand des folgenden Kriterien-Katalogs festgelegt:



Auf diese Weise können die Nachhaltigkeitsziele dem Unternehmensumfeld der AMAG angepasst und pro Geschäftsjahr unterschiedliche Schwerpunkte gesetzt werden.

Der LTI wird in jährlichen Tranchen gewährt, welche einen Beurteilungszeitraum von drei Jahren aufweisen. Zielwerte sowie Ober- und Untergrenze für die drei finanziellen Leistungskriterien beziehen sich dabei stets auf die Mittelwerte der drei Jahre des Beurteilungszeitraums. Für jede Tranche gilt ein LTI-Zielwertbonus, dessen Höhe individuell je Vorstand im Anstellungsvertrag festgelegt wird.

Das Tranchenmodell beim LTI dient der langfristigen, strategischen Unternehmensentwicklung: Es ermöglicht, bei der Festlegung des LTI auch die Unternehmens-Performance nach Ende der Bestellperiode eines Vorstandsmitgliedes zu berücksichtigen. Dadurch werden Vorstandsmitglieder incentiviert, auch noch am Ende ihrer Amtszeit nachhaltige Investitionen in das Unternehmen zu tätigen. Des Weiteren werden die Auswirkungen von zyklischen Ergebnisschwankungen auf den LTI geglättet.



Der Auszahlungsbetrag der LTI-Tranche wird spätestens bis zum 30. Juni des auf das Ende des Beurteilungszeitraums einer LTI-Tranche folgenden Geschäftsjahres ermittelt und anschließend in sieben gleich großen Teilbeträgen in den Monaten Juli bis Dezember (einschließlich einer Sonderzahlung im Dezember) ausbezahlt. Legt das Vorstandsmitglied sein Vorstandsmandat vor Ablauf der Bestattungsdauer zurück oder wird das Vorstandsmitglied aus einem wichtigen Grund im Sinne von § 75 AktG abberufen, verfallen alle Ansprüche auf LTI-Auszahlungen für sämtliche in der aktuellen Vertragsperiode gewährten Tranchen, für die der Beurteilungszeitraum noch nicht abgelaufen ist. LTI-Tranchen, welche in früheren Vertragsperioden des Vorstandsmitgliedes gewährt wurden, gelangen bei Erreichen eines Zielerreichungsgrades über der Untergrenze zur Auszahlung.

Sondergratifikationen und -boni

Der Vergütungsausschuss behält sich das Recht vor, für besondere Leistungen über die erwähnten variablen Leistungsboni hinausgehende Sonderboni zu gewähren, sofern durch diese besonderen Leistungen ein zukunftsbezogener Nutzen für die Gesellschaft entstanden ist. Die Sonderboni sollen die Vorstandsmitglieder motivieren, das Unternehmen langfristig und nachhaltig zu führen.

Es ist zulässig, den Vorstandsmitgliedern Sign on- sowie Retention-Boni zu gewähren. Dies kann erforderlich sein, um besonders qualifizierte Vorstandsmitglieder für die Gesellschaft zu gewinnen bzw. sie an die Gesellschaft zu binden.

Pensionskasse

Die AMAG leistet für die von ihr angestellten Vorstände Beiträge in eine externe Pensionskasse. Die Höhe dieser Zahlungen wird im Anstellungsvertrag individuell vereinbart und beträgt zwischen 5 % und 15 % des jährlichen Grundgehalts. Vorruhestandsprogramme sind in der Regel nicht vorgesehen.

Sachbezüge und andere Vorteile

Die Gesellschaft kann für Vorstandsmitglieder eine „Directors and Officers“ (D&O) Versicherung, eine Unfallversicherung sowie weitere, für die Tätigkeit als Vorstand erforderliche Versicherungen wie etwa eine Rechtsschutz- oder Auslandsreisekrankenversicherung abschließen. Die Gesellschaft kann den Vorstandsmitgliedern einen Dienstwagen zur Verfügung stellen. Zusätzlich können den Vorstandsmitgliedern die mit ihrer Stellung als Vorstand verbundenen, angemessenen Dienstaufwendungen sowie die Vergütung ihrer Reisekosten ersetzt werden. Die Vorstände sind bei der österreichischen Sozialversicherung kranken-, pensions- und unfallversichert. Sozialversicherungsbeiträge werden nach dem gesetzlichen Schlüssel zwischen den Vorstandsmitgliedern und der Gesellschaft aufgeteilt und die Gesellschaft leistet den

gesetzlich vorgesehenen Beitrag an eine Mitarbeitervorsorgekasse. Im Fall des Ablebens eines Vorstandsmitglieds kann die Gesellschaft der Witwe oder den Kindern des Verstorbenen ein Sterbegeld gewähren.

Abweichen von der Vergütungspolitik im Fall außergewöhnlicher Umstände

Unter außergewöhnlichen Umständen kann der Vergütungsausschuss bzw. der Aufsichtsrat gemäß § 78a (8) AktG vorübergehend von dieser Vergütungspolitik abweichen, um die langfristige Entwicklung der Gesellschaft bzw. ihre Rentabilität sicherzustellen.

Im Falle der interimistischen Übernahme eines Vorstandsmandates durch ein Aufsichtsratsmitglied können die variablen Vergütungsbestandteile und das Verhältnis von Grundgehalt zu variablen Vergütungskomponenten abweichend festgelegt werden, um das aus dem Aufsichtsrat entsandte Vorstandsmitglied situationsadäquat zu incentivieren.

Darüber hinaus können unter außergewöhnlichen Umständen, die gesamtwirtschaftlich oder speziell für das Unternehmen besonders herausfordernd sind, vorübergehend abweichende kurz- und langfristige Leistungsboni festgelegt werden, um besonders geeignete Vorstandsmitglieder zu gewinnen bzw. zu halten und sie über Vergütungsanreize entsprechend zu motivieren.

Laufzeiten der Vorstandsmandate

Vorstandsmandate sind im Regelfall auf rund 3 Jahre befristet, in Ausnahmefällen wird eine Laufzeit von bis zu 5 Jahren vereinbart. Wiederbestellungen sind zulässig. Um die Kontinuität der Vorstandsbesetzung zu wahren, wird vom Aufsichtsrat darauf geachtet, dass die Verträge der Vorstände nicht überwiegend zum selben Stichtag auslaufen.

Beendigungen eines Vorstandsmandates

Die Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder werden befristet abgeschlossen. Sie können nur aus wichtigen Gründen, insbesondere jenen des § 27 AngG, ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gelöst werden. Im Falle dauernder Berufsunfähigkeit sowie nach mehr als sechsmonatiger Erkrankung kann das Anstellungsverhältnis zum 30. Juni oder 31. Dezember eines Jahres auch während der Vertragsdauer von jedem der beiden Teile unter Einhaltung einer dreimonatigen Frist schriftlich gekündigt werden.

Im Fall einer vorzeitigen Beendigung der Bestellung zum Vorstandsmitglied durch die Gesellschaft aus einem in § 75 AktG angeführten Grund oder bei Mandatsniederlegung ohne wichtigen Grund und ohne Zustimmung des Aufsichtsrates, endet auch der Anstellungsvertrag.

Falls mit Vorstandsmitgliedern Abfindungszahlungen für den Fall der vorzeitigen Beendigung ohne wichtigen Grund vereinbart wurden, dürfen diese das jährliche Grundgehalt zuzüglich des maximalen kurzfristigen Bonus für maximal zwei Jahre oder eine allfällige, kürzere Restlaufzeit des Vertrages, nicht überschreiten.

Übersicht der Gesamtvergütung des Vorstandes

Die geschuldete Gesamtvergütung aller Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2023 beträgt 5.144 Tsd. EUR (+8 % gegenüber 2022). Die stabile Aufstellung der AMAG ermöglichte es, in einem insgesamt eingetrübtem Marktumfeld, das zweithöchste operative Ergebnis (EBITDA) zu erwirtschaften. Neben der anhaltend soliden Produktion von Primäraluminium in der Elektrolyse in Kanada, konnten am Standort Ranshofen Absatzanstiege in die Automobil- und Luftfahrtindustrie erzielt und damit Rückgänge aus anderen Branchen deutlich abgedämpft werden. Damit wurde die Zielobergrenze des STI 2023 und der LTI-Tranche 2021 (Bemessungszeitraum 2021-2023) von 150 % bzw. 200 % erreicht.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die geschuldete Vergütung gemäß den gesetzlichen Vorgaben des Aktiengesetzes (§§ 78 ff AktG) und den Empfehlungen des Österreichischen Corporate Governance Kodex. Die geschuldete Vergütung stellt jene Vergütungskomponenten dar, die in der Berichtsperiode tatsächlich zugeflossen sind, sowie die in der Berichtsperiode endgültig erworbenen Ansprüche.

Die im Geschäftsjahr 2023 für Vorjahre ausbezahlten erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile betragen für die Vorstände Mayer 1.216 Tsd. EUR (exkl. Akontozahlung 2022 i.H.v. 120 Tsd. EUR), Kaufmann 927 Tsd. EUR (exkl. Akontozahlung 2022 i.H.v. 120 Tsd. EUR) und Breguncci 661 Tsd. EUR (exkl. Akontozahlung 2022 i.H.v. 98 Tsd. EUR). Details dazu sind dem Vergütungsbericht 2022 zu entnehmen. Für die AMAG bestanden keine Verpflichtungen aus ehemaligen Vorstandsverträgen, die zu einer Auszahlung an bereits ausgeschiedene Mitglieder des Vorstandes (z.B. in Form von Pensionen) führten. Für die Ermittlung der relativen Anteile des Grundgehalts bzw. der erfolgsabhängigen Komponenten an der Gesamtvergütung werden wie in der Vergütungspolitik bestimmt, Nebenleistungen, Pensionsbeiträge sowie sonstige Bestandteile nicht berücksichtigt.

Durch die positive Geschäftsentwicklung über den Durchrechnungszeitraum wurde ein Anspruch in Höhe der Zielobergrenze der LTI-Tranche 2021 (Bemessungszeitraum 2021-2023) erworben. Daher gelangen im Jahr 2024 für den gesamten Vorstand Ansprüche aus dieser LTI-Tranche i.H.v. 1.800 Tsd. EUR zur Auszahlung. Details zur Zielsetzung und -erreichung sind dem Punkt „Zielerreichung langfristiger variabler Leistungsbonus (Long-Term Incentive; LTI)“ zu entnehmen.

Geschuldete Vergütung der Vorstände 2023

in Tsd. EUR	Mag. Gerald Mayer	Dr. Helmut Kaufmann	Victor Breguncci, MBA	Summe
	2023	2023	2023	2023
Erfolgsunabhängig	743	640	514	1.897
Grundgehalt	641	553	442	1.637
Sachbezüge	12	12	12	35
Beiträge zur überbetrieblichen Pensionskasse	59	51	41	152
Sonstige Versicherungsleistungen	30	25	19	74
Erfolgsabhängig	1.370	1.073	805	3.248
STI 2023 (geschuldet)	570	473	405	1.448
LTI-Tranche 2021 (geschuldet)	800	600	400	1.800
Vergütung von verbundenen Unternehmen	0	0	0	0
Sonstige Vergütung	0	0	0	0
Vergütung aus ehemaliger Organfunktion	0	0	0	0
Gesamtvergütung	2.113	1.713	1.319	5.144
<i>davon erfolgsunabhängig in %</i>	<i>35%</i>	<i>37%</i>	<i>39%</i>	<i>37%</i>
<i>davon erfolgsabhängig in %</i>	<i>65%</i>	<i>63%</i>	<i>61%</i>	<i>63%</i>

Im Gegensatz zur geschuldeten Vergütung, bezieht sich die gewährte Vergütung auf jene Komponenten, die noch nicht endgültig feststehen und somit noch nicht ausbezahlt wurden. Die nachstehende Tabelle zeigt damit lediglich den aktuellen Stand der langfristigen Vorstandsbonifikation, der laufend neu evaluiert wird.

Gewährte Vergütung der Vorstände 2023

in Tsd. EUR	Mag. Gerald Mayer	Dr. Helmut Kaufmann	Victor Breguncci, MBA	Summe
Stand LTI Tranchen	2023	2023	2023	2023
<i>LTI Tranche 2022-2024</i>	0	516	374	890
<i>LTI Tranche 2023-2025</i>	0	262	191	453

Erst am Ende des letzten Jahres des Beurteilungszeitraumes der jeweiligen LTI-Tranche werden die endgültigen Ansprüche festgelegt und damit erworben. Die positive Ergebnisentwicklung der Geschäftsjahre 2022 und 2023 führt zu einer vorläufigen Zielerreichung der LTI-Tranche 2022 (Bemessungszeitraum 2022-2024) von 172 %. Für die LTI-Tranche 2023 (Bemessungszeitraum 2023-2025) beträgt die vorläufige Zielerreichung 83 %. Durch das vorzeitige Ausscheiden des Vorstandsvorsitzenden Gerald Mayer sind seine Ansprüche an den LTI-Tranchen 2022 (Bemessungszeitraum 2022-2024) sowie 2023 (Bemessungszeitraum 2023-2025) verfallen.

Ausgenommen von der gewährten Vergütung sind Zuweisungen an Abfertigungs- und Pensionsrückstellungen. In der AMAG stellt der LTI auf Basis der derzeitigen Vergütungspolitik die einzige Vertragskomponente dar, deren endgültige Festlegung und Auszahlung erst zu einem nach der Berichtsperiode anfallenden Zeitpunkt erfolgt.

Übersicht der jährlichen Veränderung der geschuldeten Gesamtvergütung des Vorstandes und der Entwicklung der Gesellschaft

Die gute Geschäftsentwicklung der AMAG im Geschäftsjahr 2023 spiegelt sich in den variablen Vorstandsgehältern wider. Das erwirtschaftete operative Ergebnis (EBITDA) lag bei 188,4 Mio. EUR und der ROCE bei 6,4 %. Die durchschnittliche Vorstandsvergütung im Jahr 2023 zeigte einen Anstieg von +8 % gegenüber dem Vorjahr. Die durchschnittliche Entlohnung der Mitarbeiter:innen auf Vollzeitäquivalenzbasis (exkl. Leihpersonal sowie Personalkostenanteil aus der 20%-Beteiligung an Alouette) zeigte im Vorjahresvergleich ebenfalls eine Erhöhung von +8 %.

Jährliche Veränderung der geschuldeten Gesamtvergütung des Vorstandes und des wirtschaftlichen Erfolgs

in Tsd. EUR	2023	Delta in %	2022	Delta in %	2021
Entwicklung der Vorstandsvergütung					
Mag. Gerald Mayer, Vorstandsvorsitzender	2.113	7%	1.971	68%	1.173
Dr. Helmut Kaufmann, Technikvorstand	1.713	7%	1.597	60%	998
Victor Breguncci, MBA Vertriebsvorstand	1.319	10%	1.202	69%	711
Wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens					
EBITDA	188,4	-24%	247,1	33%	186,2
Net Income	66,4	-39%	109,3	69%	64,6
ROCE in %*	6,4	-39%	10,5	54%	6,8
Entlohnung der MitarbeiterInnen					
Durchschnittliche Entlohnung Mitarbeiter:innen auf Vollzeitäquivalenzbasis**	86,7	8%	80,5	6%	76,2

* Die Berechnung des NOPAT wurde im Jahr 2022 einvernehmlich zwischen Vorstand und Aufsichtsrat für Zielvereinbarungen ab 2022 angepasst. Die in der obigen Tabelle dargestellten ROCE-Kennzahlen wurden nach der neuen Berechnungsmethodik ermittelt und entsprechen den Angaben des Finanzberichts (siehe Konzernlagebericht, Kapitel „Finanzielle Leistungsindikatoren“).

** exkl. Leihpersonal sowie Personalkostenanteil aus der 20%-Beteiligung an Alouette.

Zielerreichung kurzfristiger variabler Leistungsbonus (Short-Term Incentive; STI)

Gemäß der Vergütungspolitik orientiert sich der STI der AMAG am Unternehmenserfolg des Geschäftsjahres 2023 und ist abhängig von den finanziellen Zielgrößen Konzern-EBITDA und Konzern-ROCE sowie nicht-finanziellen Kriterien. Der Vergütungsausschuss des Aufsichtsrates hat am 26. Jänner 2023 die Zielwerte, sowie Unter- und Obergrenzen für das Geschäftsjahr 2023 festgelegt, welche einheitlich für alle Vorstandsmitglieder gelten:

STI Zielerreichung 2023

Kriterien		Unter- grenze	Ziel- wert	Ober- grenze	Ist-Wert 2023	Gewicht- ung	Zieler- reichung
EBITDA	<i>in EUR Mio.</i>	112	140	168	188,4	70%	105,0%
ROCE	<i>in %</i>	3,0%	4,0%	5,0%	6,4%	30%	45,0%
Zielerreichung vor Modifier	<i>in %</i>						150,0%
Modifier							1,0
Zielerreichung nach Modifier	<i>in %</i>						150,0%

Da EBITDA und ROCE aufgrund der positiven Entwicklung des Geschäftsjahres 2023 über dem Zielwert liegen, erreicht der STI den Maximalwert von 150 %. Daraus resultieren im Jahr 2023 folgende STI-Bonusansprüche:

STI-Bonusanspruch 2023 - Vorstandsmitglieder

in Tsd. EUR	Mag. Gerald Mayer	Dr. Helmut Kaufmann	Victor Breguncci, MBA
Zielvergütung	380	315	270
STI-Bonusanspruch 2023	570	473	405

Zielerreichung langfristiger variabler Leistungsbonus (Long-Term Incentive; LTI)

Der LTI der AMAG wird rollierend, d.h. in jährlichen Tranchen mit jeweils dreijährigen Bemessungszeiträumen gewährt. Dazu werden als finanzielle Leistungskriterien der Konzernjahresüberschuss und der Konzern-ROCE, sowie seit dem Geschäftsjahr 2022 zusätzlich zwei bis vier Nachhaltigkeitsziele aus einem definierten Kriterienkatalog herangezogen. Für die LTI-Tranche 2023 (Bemessungszeitraum: 2023-2025) wurden für die spezifischen CO₂-Emissionen (Scope 1 und 2) sowie die Arbeitssicherheitskennzahl TRIFR (Total Recordable Injury Frequency Rate), jeweils bezogen auf den Standort Ranshofen, Ziele gesetzt. Die vergütungsrelevanten ESG-Leistungskennzahlen wurden für das Geschäftsjahr 2023 seitens Ernst & Young Wirtschaftsprüfungsgesellschaft m.b.H. einer Prüfung mit hinreichender Sicherheit unterzogen. Da der Freefloat der AMAG Aktie im Geschäftsjahr 2023 mit rund 7 % unterhalb der relevanten Schwelle von 20 % lag, wird nach aktuell gültiger Vergütungspolitik der relative TSR, wie auch in den vergangenen Jahren, nicht zur Beurteilung des langfristigen variablen Leistungsbonus verwendet. Die Gesellschaft behält sich vor, die Zielwerte, Unter- und Obergrenzen für den LTI zum Schutz sensibler Geschäftsinformationen nicht transparent zu machen. Die Zielvergütung für die LTI-Tranche 2023 gestaltet sich wie folgt:

LTI-Zielvergütung 2023 - Vorstandsmitglieder

in Tsd. EUR	Mag. Gerald Mayer	Dr. Helmut Kaufmann	Victor Breguncci, MBA
LTI Zielvergütung 2023	420	315	230

Der Jahresüberschuss als auch der ROCE liegen in 2023 unter dem Zielwert. Der Zielerreichungsgrad der LTI-Tranche 2023 (Bemessungszeitraum 2023-2025) beträgt zum jetzigen Stand 83 %.

LTI Zielerreichung Tranche 2021

Kriterien		Unter- grenze	Ziel- wert	Ober- grenze	Ist-Wert 2021-23	Gewicht- ung	Zieler- reichung
Jahresüberschuss	in EUR Mio.	17	22	28	80,1	50%	100%
ROCE*	in %	2,2%	2,9%	3,6%	8,2%	50%	100%
Zielerreichung							200%

* Die Berechnung des NOPAT wurde im Jahr 2022 einvernehmlich zwischen Vorstand und Aufsichtsrat für Zielvereinbarungen ab 2022 angepasst. Der in der Tabelle dargestellte ROCE (8,2 %) basiert demnach auf der Berechnungslogik vor Anpassung.

Endgültige Ansprüche an der LTI-Tranche 2021 (Bemessungszeitraum 2021-2023) wurden zum Ablauf des Jahres 2023 erworben. Die Zielerreichung beträgt 200 %.

Im Geschäftsjahr 2023 hat es keine Abweichungen von den Bestimmungen der Vergütungspolitik für den Vorstand der AMAG gegeben.

Vergütung des Aufsichtsrates

Die Vorbereitung und regelmäßige Überprüfung der Vergütungspolitik für Aufsichtsratsmitglieder obliegt dem Vergütungsausschuss. Für die Aufstellung der Vergütungspolitik für den Aufsichtsrat ist der Gesamtaufsichtsrat zuständig. Die Regeln zur Festsetzung der Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrates finden sich in der Satzung (§ 13) der AMAG Austria Metall AG, welche auf der Homepage der Gesellschaft offengelegt ist. Die Festlegung der Aufsichtsratsvergütung erfolgt jährlich durch die Hauptversammlung (§ 98 AktG).

Grundzüge der Vergütungspolitik

Die Aufsichtsratsvergütung besteht grundsätzlich aus einer Grundvergütung für die Aufsichtsrats-tätigkeit und zusätzlich für die Ausschussmitgliedschaft sowie einem Anwesenheitsgeld für Aufsichtsrats- und Ausschusssitzungen. In Anbetracht der größeren Verantwortung und des weiteren Tätigkeitsumfangs können dem Vorsitzenden des Aufsichtsrates, seinem Stellvertreter, den Ausschussvorsitzenden, bestimmten Ausschussmitgliedern sowie dem Finanzexperten eine höhere Grundvergütung als den einfachen Aufsichtsratsmitgliedern gewährt werden. Zusätzlich haben die Aufsichtsratsmitglieder Anspruch auf Ersatz ihrer Barauslagen.

Übernehmen Aufsichtsratsmitglieder eine besondere Tätigkeit in der Gesellschaft, kann ihnen hierfür durch Beschluss der Hauptversammlung eine Sondervergütung bewilligt werden.

Um die bestgeeigneten Aufsichtsratsmitglieder zu gewinnen, zu motivieren und zu halten, wird die Vergütung leistungsorientiert und marktkonform festgelegt. Bei der Definition der marktkonformen Vergütung werden als Vergleichsmaßstab nicht nur österreichische, sondern auch ausländische, insbesondere zurzeit deutsche Unternehmen, herangezogen. Dies ist erforderlich, um in Anbetracht der globalen Tätigkeit der AMAG auch hochqualifizierten ausländischen Kandidaten eine attraktive Vergütung anbieten zu können.

Die Gesellschaft kann für die Aufsichtsratsmitglieder eine „Directors and Officers“ (D&O) Versicherung abschließen.

Übersicht der Gesamtvergütung des Aufsichtsrates

Die Gesamtvergütung aller Aufsichtsratsmitglieder wurde im Geschäftsjahr 2023 angepasst und lag mit 980 Tsd. EUR über dem Vorjahresniveau (2022: 638 Tsd. EUR).

Die nachfolgende Tabelle zeigt die geschuldete Vergütung gemäß den gesetzlichen Vorgaben des Aktiengesetzes (§§ 78 ff AktG) und den Empfehlungen des Österreichischen Corporate Governance Kodex. Im Geschäftsjahr 2022 gab es für den Aufsichtsrat keine gewährte Vergütung, deren endgültige Festlegung und Auszahlung erst zu einem nach der Berichtsperiode anfallenden Zeitpunkt erfolgt.

Übersicht Gesamtvergütung des Aufsichtsrates 2023

in Tsd. EUR	Fixvergütung	Ausschuss-tätigkeit	Sitzungsgelder	Sonder- vergütung	Versicherungs- entgelte	Summe
Dipl.-Ing. Herbert Ortner	95	148	24	0	0	266
Mag. Thomas Zimpfer	60	70	20	0	0	150
Dr. Heinrich Schaller	60	75	16	0	0	151
Dr. Wolfgang Bernhard	40	20	11	0	0	71
Dipl.-Ing. Walter Oblin	40	50	16	0	0	106
Mag. Gerhard Schwartz ¹	30	34	11	0	0	75
Prof. Dr. Sabine Seidler	40	0	11	0	0	51
Dipl.-Ing. Franz Viehböck	40	35	14	0	0	89
Maximilian Angermeier ²	13	0	6	0	0	20
Gesamtvergütung	418	431	130	0	0	980

¹⁾ Mit Wirkung ab 13.04.2023 in den Aufsichtsrat gewählt

²⁾ Mit Wirkung ab 01.09.2023 in den Aufsichtsrat gewählt

Informationen zu aktienbezogenen Vergütungen

Die Vergütung für den Aufsichtsrat soll die Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der Gesellschaft fördern, indem sie der Verantwortung und dem Tätigkeitsumfang der einzelnen Aufsichtsratsmitglieder sowie der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens Rechnung trägt. Um eine unbefangene Überwachung der Geschäftsführung durch den Aufsichtsrat zu gewährleisten, werden den Aufsichtsratsmitgliedern weder variable Vergütung, Boni noch aktienbezogene Vergütung gewährt – dadurch wird ein Gleichlauf mit den Interessen des Vorstandes verhindert.

Abweichen von der Vergütungspolitik im Fall außergewöhnlicher Umstände

Unter außergewöhnlichen Umständen kann die Hauptversammlung die Höhe der Aufsichtsratsvergütung und die Sitzungsgelder vorübergehend an die Lage der Gesellschaft anpassen, wenn dies für die langfristige Entwicklung der Gesellschaft oder die Sicherstellung ihrer Rentabilität notwendig ist. Im Geschäftsjahr 2023 hat es keine Abweichungen von den Bestimmungen der Vergütungspolitik für den Aufsichtsrat der AMAG gegeben.

Vom Vorstand beschlossen:

Ranshofen, am 05.02.2024

Vom Aufsichtsrat beschlossen:

Ranshofen, am 14.02.2024