

RÜCKBLICK AUF DAS GESCHÄFTSJAHR 2024

Die AMAG-Gruppe¹ („AMAG-Gruppe“) konnte im Jahr 2024 in einem – vor allem in Europa – anhaltend eingetrübten Wirtschaftsumfeld ihre hohe Widerstandsfähigkeit erfolgreich unter Beweis stellen. Die breite Aufstellung und fest verankerte Strategie der AMAG-Gruppe hat es in diesem Umfeld ermöglicht, insgesamt solide Umsatz- und Ergebniskennzahlen zu erzielen.

Insgesamt lag der Gesamtabsatz der AMAG-Gruppe im aktuellen Geschäftsjahr 2024 bei 425.000 Tonnen nach 425.800 Tonnen im Vorjahr. Mit 1.448,8 Mio. EUR konnte der Umsatz in etwa auf dem Vorjahresniveau (1.459,2 Mio. EUR) gehalten werden. Positiven Einfluss nahmen der gestiegene Aluminiumpreis sowie Optimierungen im Produktmix. Umsatzmindernd wirkten sich vor allem der gestiegene Preisdruck in den Segmenten Gießen und Walzen und die geringeren Prämien-erlöse im Segment Metall aus.

Trotz der zum Teil deutlich schwächeren Nachfrage aus vielen europäischen Industrien konnte die AMAG-Gruppe im Geschäftsjahr 2024 mit 179,2 Mio. EUR das bislang vierthöchste EBITDA (Ergebnis vor Zinsen, Steuern und Abschreibungen) erwirtschaften (Vorjahr: 188,4 Mio. EUR).

Das erzielte Betriebsergebnis (EBIT) der AMAG-Gruppe betrug im Jahr 2024 77,1 Mio. EUR (Vorjahr: 102,4 Mio. EUR). Neben einer höheren Abschreibung von Sachanlagen infolge von Anlageninbetriebnahmen im Segment Metall (u.a. Anodenbrennofen) und im Segment Walzen (u.a. Bandveredelungsanlage) wurde das EBIT durch die vorgenommene Sonderabschreibung betreffend die Wertminderung bei AMAG components mit 13,2 Mio. EUR negativ beeinflusst. Damit belief sich das Ergebnis nach Ertragsteuern der AMAG-Gruppe im aktuellen Berichtsjahr auf 43,2 Mio. EUR nach 66,4 Mio. EUR im Vorjahr.

Der Cashflow aus laufender Geschäftstätigkeit der AMAG-Gruppe lag im aktuellen Berichtsjahr bei 119,0 Mio. EUR im Vergleich zu 180,9 Mio. EUR im Vorjahr. Im Working Capital führten trotz erfolgreich durchgeführter Bestandsoptimierungen insbesondere stichtagsbedingte Effekte und höhere Aluminiumpreise insgesamt zu einem Aufbau.

Die Bilanzkennzahlen der AMAG-Gruppe zeigten sich zum 31. Dezember 2024 auf einem soliden Niveau. Das Gesamtvermögen erhöhte sich per Jahresresultimo 2024 auf 1.750,6 Mio. EUR (31. Dezember 2023: 1.620,2 Mio. EUR). Das Eigenkapital lag per 31. Dezember 2024 bei 740,9 Mio. EUR (31. Dezember 2023: 746,3 Mio. EUR).

¹ Umfasst alle Konzerngesellschaften der AMAG Austria Metall AG.

PERSONELLE VERÄNDERUNGEN IM VORSTAND

Aufgrund des Ausscheidens von CEO und CFO Mag. Gerald Mayer auf eigenen Wunsch per Jahresende 2023 folgten Veränderungen in der Vorstandsbesetzung der AMAG Austria Metall AG („AMAG“):

Der Aufsichtsrat der AMAG hat per 01.01.2024 Hon.-Prof. Priv.-Doz. Dr. Helmut Kaufmann zum Vorstandsvorsitzenden bestellt, zusätzlich zu seiner bisherigen Funktion als Technikvorstand. Der Vorstandsvertrag von Dr. Helmut Kaufmann läuft bis zum 31.12.2026. Zudem wurde Mag.^a Claudia Trampitsch mit 01.01.2024 zur Finanzvorständin bestellt. Ihre Vertragslaufzeit endet ebenfalls mit 31.12.2026.

Seit 01.01.2024 besteht das Vorstandsteam der AMAG somit aus Dr. Helmut Kaufmann (CEO & COO), Mag.^a Claudia Trampitsch (CFO) und Victor Breguncci, MBA (CSO).

BERÜCKSICHTIGUNG DES INVESTORENFEEDBACKS ZUM VERGÜTUNGSBERICHT DES GESCHÄFTSJAHRES 2023

Die kontinuierliche Verbesserung und Weiterentwicklung ist nicht nur zentrale Aufgabe bei den Produktionsprozessen der AMAG-Gruppe, sondern betrifft auch die Erstellung von Dokumenten, wie etwa den Vergütungsbericht.

Bei der Erstellung des Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2024 wurde das bisherige Investorenfeedback aus den Vorjahren berücksichtigt. Basierend auf den gewonnenen Erkenntnissen wurde insbesondere der Fokus auf eine verbesserte Übersichtlichkeit und Lesbarkeit sowie eine damit verbundene höhere Transparenz der Inhalte gelegt. Das neue Design des Vergütungsberichts harmonisiert zudem mit dem Geschäftsbericht 2024 und erhöht die Struktur der jeweiligen Themen. An dieser Stelle wird darauf hingewiesen, dass Rundungsdifferenzen zu marginalen Abweichungen bei den (tabellarischen) Angaben zur Vergütung auftreten können.

ALLGEMEINES ZUR VERGÜTUNGSPOLITIK

Der Vergütungsbericht soll einen umfassenden Überblick über die im Laufe des letzten Geschäftsjahres geschuldete oder gewährte Vergütung von aktuellen und ehemaligen Mitgliedern des Vorstandes und des Aufsichtsrates einschließlich sämtlicher Vorteile in jeglicher Form bieten. Rechtliche Grundlage hierfür sind die gesetzlichen Vorgaben des Aktiengesetzes (§§ 78c ff AktG) und die Bestimmungen 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 im Jahr 2022 angepasst, um zusätzlich zu den bereits vorhandenen Kriterien den langfristigen variablen Leistungsbonus (LTI) für die Vorstandsmitglieder um zwei bis vier Nachhaltigkeitsziele aus einem vordefinierten Kriterien-Katalog zu erweitern. Die angepasste 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 und des Aufsichtsrates der AMAG für das Geschäftsjahr 2024.

Der Vergütungsbericht des Jahres 2023 wurde der Hauptversammlung am 11. April 2024 zur Abstimmung vorgelegt und mit einer Mehrheit von 94,83 % beschlossen.

² Relativer TSR wird verwendet, wenn der Freefloat der Aktionäre der AMAG zumindest 20 % beträgt.

GRUNDSÄTZE DER VERGÜTUNG DES VORSTANDES

VERGÜTUNGSBESTANDTEILE UND VERGÜTUNGSSTRUKTUR

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

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)	Beurteilung der Leistung anhand von finanziellen und nicht-finanziellen Kriterien für einen einjährigen Beurteilungszeitraum Finanzielle Kriterien: EBITDA und ROCE* Nicht-finanzielle Ziele: Gesamtleistung und individuelle Leistungen (Modifiziert iHv. +/-20 %) Obergrenze (CAP): 150 % des Zielwertbonus
Langfristiger variabler Leistungsbonus (Long-Term Incentive, LTI)	Beurteilung der Leistung anhand von finanziellen und nicht-finanziellen Kriterien für einen mehrjährigen Beurteilungszeitraum Finanzielle Kriterien: ROCE, Jahresüberschuss und relativer TSR ² Nicht-finanzielle Kriterien: Nachhaltigkeitsziele Obergrenze (CAP): 200 % des Zielwertbonus
Sondergratifikationen und -boni	Möglich bei besonderen Leistungen, die zu einem zukunftsbezogenen Nutzen für die AMAG führen sowie Sign on- und Retention-Boni
Weitere Bestandteile	
Malus und Clawback	Möglichkeit zur Rückforderung erfolgsabhängiger Vergütung im Falle von Auszahlungen auf Grundlage von offenkundig falschen Daten („Performance Clawback“)

* Der Vergütungsausschuss ersetzte im Jahr 2024 aufgrund besonderer Umstände den finanziellen Leistungsindikator „ROCE“ mit dem finanziellen Leistungsindikator „Free Cashflow“ (siehe Absatz „Anwendung des STI in 2024“).

FESTSETZUNG DER VERGÜTUNGSHÖHEN DER MITGLIEDER DES VORSTANDES

Bei der Festlegung der Vorstandsvergütung werden die Aufgaben und Leistungen der einzelnen Vorstandsmitglieder, die Lage der AMAG 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 AMAG zu gewinnen, zu motivieren und zu binden. Für das Benchmarking werden die Unternehmen des MDAX und ATX exkl. Banken, Versicherungen und Immobilienunternehmen herangezogen. Des Weiteren werden im Einklang mit Regel 26b ÖCGK die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer der AMAG 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.

ANWENDUNG DER VERGÜTUNGSPOLITIK DES VORSTANDES IM GESCHÄFTSJAHR 2024

GRUNDGEHALT

Das im Geschäftsjahr 2024 bezogene Grundgehalt entspricht den in der Vergütungspolitik festgehaltenen Vereinbarungen und Konditionen. Es stellt somit unverändert 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.

Die nachstehende Tabelle zeigt das bezogene Grundgehalt je Vorstand für das Geschäftsjahr 2024 sowie für das Vorjahr. Infolge der Übernahme des Vorstandsvorsitzes durch Dr. Helmut Kaufmann zu Jahresbeginn 2024 hat sich auch das Grundgehalt erhöht.

in Tsd. EUR	Dr. Helmut Kaufmann - CEO, COO			Victor Breguncci, MBA - CSO			Mag. ^a Claudia Trampitsch - CFO			Mag. Gerald Mayer - ehem. CEO, CFO (Vorstand von 09/2007 bis 12/2023)			Summe		
	2024	2023	Delta (%)	2024	2023	Delta (%)	2024	2023	Delta (%)	2024	2023	Delta (%)	2024	2023	Delta (%)
Grundgehalt	642	553	16%	442	442	0%	360	0		0	641		1.444	1.637	-12%

SACHBEZÜGE UND ANDERE VORTEILE

Die im Geschäftsjahr 2024 seitens der AMAG an ihre Vorstände gewährten Sachbezüge (z.B. Gewährung eines Dienstwagens) und anderen Vorteile (wie z.B. Versicherungen) entsprechend ebenso der aktuell geltenden Vergütungspolitik aus dem Jahr 2022.

in Tsd. EUR	Dr. Helmut Kaufmann - CEO, COO			Victor Breguncci, MBA - CSO			Mag. ^a Claudia Trampitsch - CFO			Mag. Gerald Mayer - ehem. CEO, CFO (Vorstand von 09/2007 bis 12/2023)			Summe		
	2024	2023	Delta (%)	2024	2023	Delta (%)	2024	2023	Delta (%)	2024	2023	Delta (%)	2024	2023	Delta (%)
Sachbezüge	12	12	0%	12	12	0%	0	0		0	12		23	35	-33%

PENSIONSASSE

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

Die nachstehende Tabelle gibt einen Überblick über die seitens der AMAG geleisteten Pensionsbeiträge je Vorstand für das Geschäftsjahr 2024 sowie für das Vorjahr:

in Tsd. EUR	Dr. Helmut Kaufmann - CEO, COO			Victor Breguncci, MBA - CSO			Mag. ^a Claudia Trampitsch - CFO			Mag. Gerald Mayer - ehem. CEO, CFO (Vorstand von 09/2007 bis 12/2023)			Summe		
	2024	2023	Delta (%)	2024	2023	Delta (%)	2024	2023	Delta (%)	2024	2023	Delta (%)	2024	2023	Delta (%)
Beiträge zur überbetrieblichen Pensionskasse	59	51	16%	41	41	0%	37	0		0	59		137	152	-9%
Sonstige Versicherungsleistungen	26	25	7%	19	19	3%	6	0		19	30		70	74	-5%

KURZFRISTIGER VARIABLER LEISTUNGSBONUS (SHORT-TERM INCENTIVE; STI)

ALLGEMEINE FUNKTIONSWEISE DES STI

Der STI orientiert sich am Unternehmenserfolg im jeweils abgelaufenen Geschäftsjahr und ist grundsätzlich abhängig von den finanziellen Zielgrößen „Konzern-EBITDA“ und „Konzern-ROCE“ sowie von nicht-finanziellen Kriterien, die über den „Modifier“ abgebildet werden. Der Vergütungsausschuss des Aufsichtsrates kann außerdem unter besonderen Umständen alternative finanzielle Leistungskriterien ansetzen und eine veränderte Gewichtung vornehmen. Von dieser Möglichkeit wurde am 29. Jänner 2024 Gebrauch gemacht, indem der bisherige Leistungsindikator „Konzern-ROCE“ mit dem „Konzern-Free Cashflow“ ersetzt wurde und die Gewichtung der beiden Kriterien (EBITDA und Free Cashflow) nun gleich verteilt sind.

STI-Ermittlung vor Anpassung durch Vergütungsausschuss:



STI-Ermittlung nach Anpassung durch Vergütungsausschuss:



FINANZIELLE LEISTUNGSKRITERIEN UND ZIELERREICHUNGSGRAD

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.

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.

MODIFIER

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 Modifier um maximal 20 % erhöht bzw. bei Leistungen unter den Erwartungen um maximal 20 % reduziert werden. Im Regelfall findet ein Modifier 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.

ZIELBETRAG UND CAP DES AUSZAHLUNGSBETRAGS

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 Modifier nicht überschritten werden.

* Der Vergütungsausschuss ersetzte in 2024 aufgrund besonderer Umstände den finanziellen Leistungsindikator „ROCE“ mit dem finanziellen Leistungsindikator „Free Cashflow“ und passte zudem die Gewichtung an (siehe Absatz „Anwendung des STI in 2024“).

WEITERE ERLÄUTERUNGEN UND BESONDERE UMSTÄNDE

Durch die Berücksichtigung von zwei finanziellen und einer nicht-finanziellen Zielgröße wird eine umfassende und ausgewogene Beurteilung der Performance der Vorstandsmitglieder ermöglicht.

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

ANWENDUNG DES STI IM JAHR 2024, ZIELERREICHUNG UND AUSZAHLUNGSBETRAG

Gemäß Vergütungspolitik orientiert sich der STI der AMAG am Unternehmenserfolg des Geschäftsjahres 2024 und ist grundsätzlich abhängig von den beiden finanziellen Zielgrößen „Konzern-EBITDA“ und „Konzern-ROCE“ sowie von nicht-finanziellen Kriterien, die über den „Modifier“ abgedeckt werden.

Der Vergütungsausschuss des Aufsichtsrates machte am 29. Jänner 2024 von der Möglichkeit, alternative finanzielle Leistungskriterien festzusetzen, Gebrauch und ersetzte den bisherigen Leistungsindikator „Konzern-ROCE“ mit dem „Konzern-Free Cashflow“. Zugleich wurde die Gewichtung angepasst und verteilt sich nunmehr in gleicher Weise auf die beiden finanziellen Leistungskriterien. Die Zielwerte sowie Unter- und Obergrenzen für das Geschäftsjahr 2024 wurden festgelegt, welche einheitlich für alle Vorstandsmitglieder gelten:

STI Zielerreichung 2024							
Kriterien		Unter- grenze	Ziel- wert	Ober- grenze	Ist-Wert 2024	Gewichtung	Ziel- erreichung
EBITDA	in Mio. EUR	132,0	165,0	198,0	179,2	50%	61%
Zielerreichungsgrad		50%	100%	150%	122%		
Free Cashflow	in Mio. EUR	34,4	43,0	51,6	31,8	50%	0%
Zielerreichungsgrad		50%	100%	150%	0%		
Zielerreichung vor Modifier	in %						61%
Modifier							1,0
Zielerreichung nach Modifier	in %						61%

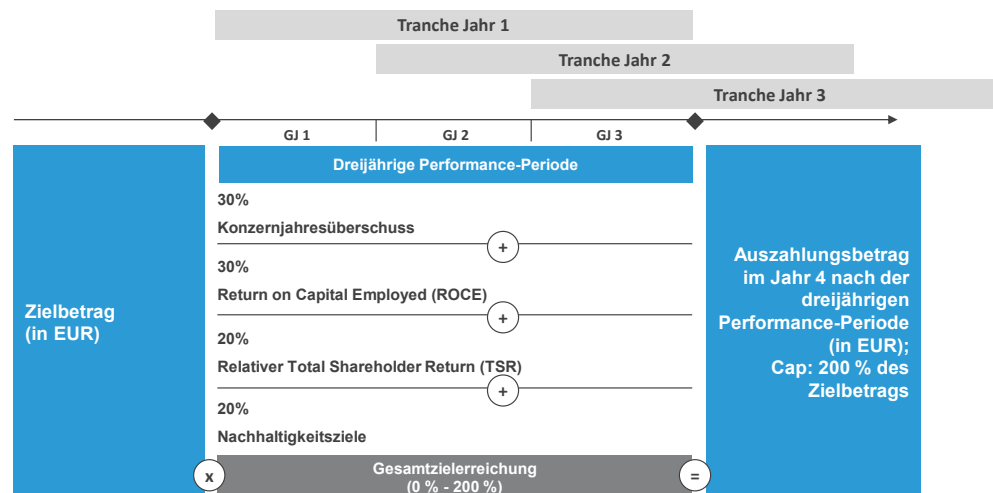
Trotz des schwierigen Marktumfeldes konnte ein solides Ergebnis (EBITDA) über dem Zielwert von 165 Mio. EUR erzielt werden. Der Free Cashflow liegt trotz des guten operativen Ergebnisses und erfolgreich durchgeführter Bestandsoptimierungen unterhalb des Zielwertes sowie der Untergrenze. Dies ist insbesondere auf stichtagsbedingte Effekte und höhere Aluminiumpreise zurückzuführen. Daraus resultieren im Jahr 2024 folgende STI-Bonusansprüche:

STI-Bonusanspruch 2024 - Vorstandsmitglieder			
in Tsd. EUR	Zielvergütung	Zielerreichung nach Modifier	Auszahlungsbetrag STI
Dr. Helmut Kaufmann	380	61%	231
Victor Breguncci, MBA	270	61%	164
Mag. ^a Claudia Trampitsch	200	61%	121

LANGFRISTIGER VARIABLER LEISTUNGSBONUS (LONG-TERM INCENTIVE; LTI)

ALLGEMEINE FUNKTIONSWEISE DES 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 Beurteilungszeiträumen gewährt. Dazu werden finanzielle Leistungskriterien und seit dem Geschäftsjahr 2022 Nachhaltigkeits-Kriterien herangezogen. Im Detail betreffen die finanziellen Leistungskriterien den „Konzernjahresüberschuss“, den „Konzern-ROCE“ sowie die Kapitalmarktpformance der AMAG in Relation zu ausgewählten Vergleichsunternehmen (relativer TSR). Die nichtfinanziellen Kriterien werden jeweils pro LTI-Tranche definiert und fließen mit einer Gewichtung von 20 % in den LTI ein. Nachstehend wird die Funktionsweise des LTI grafisch erklärt:



LEISTUNGSKRITERIEN UND OBERGRENZE (CAP)

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 AMAG 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 AMAG beziehen. Grund hierfür ist, dass der Börsenkurs der Aktien der AMAG 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.

Solange der Freefloat der Aktionäre der AMAG 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 liegt demnach unverändert bei 20 %.

Der Vergütungsausschuss des Aufsichtsrates legt bis zum 31. Jänner des jeweiligen 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 werden auch die maßgeblichen ESG-KPIs, Bewertungskriterien und konkreten Ziele für Nachhaltigkeitskriterien definiert.

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

TRANCHEN-MODELL

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 Vorstandmitgliedes zu berücksichtigen. Dadurch werden Vorstandsmitglieder incentiviert, Investitionen zu tätigen, die auch noch nach Ende ihrer Amtszeit nachwirken. Des Weiteren werden die Auswirkungen von zyklischen Ergebnisschwankungen auf den LTI geglättet.

ZIELSETZUNG UND ZIELERREICHUNGSGRAD JE LEISTUNGSKRITERIUM

Relativer TSR

Sollte der Freefloat die Schwelle von zumindest 20 % erreichen, 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).

Da der Freefloat der AMAG-Aktie im Geschäftsjahr 2024 mit rund 7 % unterhalb der relevanten Schwelle von 20 % lag, wird nach aktuell gültiger Vergütungspolitik der relative TSR nicht zur Beurteilung des langfristigen variablen Leistungsbonus verwendet.

ROCE (Gewichtung: 40 %)

Bei der Verwendung des ROCE wird sowohl die Rentabilitäts- als auch die Ertragsentwicklung im langfristigen variablen Leistungsbonus berücksichtigt. Mit dem ROCE wird der Fokus auf einen effizienten langfristigen Kapitaleinsatz gelegt. 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 soll der Fokus auf den effizienten Kapitaleinsatz gelegt werden. Die nachstehende Tabelle zeigt die Details für die LTI-Tranche 2022 (Beurteilungszeitraum 2022-2024):

ROCE (LTI 2022)	Zielerreichungsgrad	Entsprechender ROCE-Wert
Obergrenze	200 %	7,0 %
Zielwert	100 %	5,4 %
Untergrenze	50 %	4,0 %
Nichterreichung Untergrenze	0 %	

Jahresüberschuss (Gewichtung: 40 %)

Bei der Verwendung des Jahresüberschusses wird die Ertragsentwicklung im langfristigen variablen Leistungsbonus berücksichtigt. Der Jahresüberschuss zielt als Basis für die Dividendenausschüttung auf eine starke Ausrichtung der Vergütung an den Interessen der Aktionäre ab. Die nachstehende Tabelle zeigt die Details für die LTI-Tranche 2022 (Beurteilungszeitraum 2022-2024):

Jahresüberschuss (LTI 2022)	Zielerreichungsgrad	Entsprechender Jahresüberschuss
Obergrenze	200 %	72,0 Mio. EUR
Zielwert	100 %	57,3 Mio. EUR
Untergrenze	50 %	43,0 Mio. EUR
Nichterreichung Untergrenze	0 %	

Nachhaltigkeitsziele (Gewichtung: 20 %)

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 Nachhaltigkeits- bzw. ESG-Kriterienkatalogs festgelegt. Auf diese Weise können die Nachhaltigkeitsziele dem Unternehmensumfeld der AMAG angepasst und pro Geschäftsjahr unterschiedliche Schwerpunkte gesetzt werden.



Nachstehend sind die beiden festgelegten Nachhaltigkeitsziele dargestellt, die für die aktuell relevanten LTI-Tranchen (LTI 2022, LTI 2023 und LTI 2024) herangezogen werden. Damit wird die Transparenz dieser Vergütungskomponenten gestärkt. Die Gewichtung der beiden Nachhaltigkeitsziele ist gleich verteilt.

Ziel 1: Spezifische CO₂-Emissionen (Scope 1 und 2)

Die Dekarbonisierung des Produktionsstandorts Ranshofen ist von erheblicher Relevanz für die nachhaltige Aufrechterhaltung der AMAG-Geschäftstätigkeit. Durch die Auswahl der spezifischen CO₂-Emissionen (Scope 1 und 2) als langfristige Vergütungskomponente besteht für den AMAG-Vorstand ein zusätzlicher Anreiz zur Erfüllung dieser Herausforderungen. Die nachstehende Tabelle zeigt die Details für die LTI-Tranche 2022 (Beurteilungszeitraum 2022-2024):

Spezifische CO ₂ -Emissionen (LTI 2022)	Zielerreichungsgrad	Entsprechende spez. CO ₂ -Emissionen
Obergrenze	200 %	0,128 t CO ₂ /t AI
Zielwert	100 %	0,160 t CO ₂ /t AI
Untergrenze	50 %	0,192 t CO ₂ /t AI
Nichterreichung Untergrenze	0 %	

Ziel 2: Arbeitssicherheit (Unfallrate TRIFR)

Die Sicherheit am Arbeitsplatz hat hohe Priorität, um die Gesundheit der Mitarbeiter zu gewährleisten und eine attraktive Arbeitsumgebung zu schaffen. Die Kennzahl „TRIFR“ steht für *Total Recordable Injury Frequency Rate* und gibt die Unfälle pro Kopf mit Ausfall sowie Zwischenfälle mit ärztlicher Behandlung (Medical Treatment) in Relation zur Summe der Produktivstunden x 200.000 Stunden wieder. Die nachstehende Tabelle zeigt die Details für die LTI-Tranche 2022 (Beurteilungszeitraum 2022-2024):

Arbeitssicherheit (LTI 2022)	Zielerreichungsgrad	Entsprechender TRIFR-Wert
Obergrenze	200 %	0,7
Zielwert	100 %	1,0
Untergrenze	50 %	1,3
Nichterreichung Untergrenze	0 %	

ANWENDUNG DES LTI IN 2024, ZIELERREICHUNG UND AUSZAHLUNGSBETRAG

Gemäß Vergütungspolitik wird der LTI rollierend, d.h. in jährlichen Tranchen mit jeweils dreijährigen Beurteilungszeiträumen, 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.

Per Jahresende 2024 wurden die endgültigen Ansprüche an der LTI-Tranche 2022 (Beurteilungszeitraum 2022-2024) erworben.

Im Geschäftsjahr 2024 hat es keine Abweichungen von den Bestimmungen der Vergütungspolitik für den Vorstand der AMAG gegeben.

Die nachfolgende Tabelle fasst alle Leistungskriterien der LTI-Tranche 2022 zusammen und stellt zudem den jeweils realisierten Ist-Wert, die Gewichtung sowie die Zielerreichung je Leistungskriterium dar. Die vergütungsrelevanten ESG-Leistungskennzahlen wurden auch für das Geschäftsjahr 2024 seitens Ernst & Young Wirtschaftsprüfungsgesellschaft m.b.H. einer Prüfung mit hinreichender Sicherheit unterzogen.

LTI Zielerreichung Tranche 2022							
Kriterien		Unter- grenze	Ziel- wert	Ober- grenze	Ist-Wert 2022-24	Gewicht- ung	Ziel- erreichung
Jahresüberschuss	in Mio. EUR	43,0	57,3	72,0	73,0	40%	80%
Zielerreichungsgrad		50%	100%	200%	200%		
ROCE	in %	4,0%	5,4%	7,0%	7,1%	40%	80%
Zielerreichungsgrad		50%	100%	200%	200%		
Spezifische CO₂-Emissionen	in t CO₂/t Al	0,192	0,160	0,128	0,164	10%	9%
Zielerreichungsgrad		50%	100%	200%	94%		
Unfallrate	TRIFR	1,3	1,0	0,7	1,7	10%	0%
Zielerreichungsgrad		50%	100%	200%	0%		
Zielerreichung							169%

Daraus resultieren folgende Ansprüche:

LTI-Bonusanspruch Tranche 2022 - Vorstandsmitglieder			
In Tsd. EUR	Zielvergütung	Zielerreichung	Auszahlungsbetrag LTI
Dr. Helmut Kaufmann	300	169%	508
Victor Breguncci, MBA	218	169%	368
Mag. ^a Claudia Trampitsch	0	0%	0

AKTUELLER STAND DER GEWÄHRTEN VERGÜTUNG

Die „**gewährte Vergütung**“ bezieht sich auf jene Komponenten, die noch nicht endgültig feststehen und somit noch nicht ausgezahlt werden. Damit unterscheidet sie sich klar von der „**geschuldeten Vergütung**“, die jene Vergütungskomponenten darstellt, die in der Berichtsperiode tatsächlich zugeflossen und auch dieser Berichtsperiode zuzurechnen sind (z.B. Grundgehalt) sowie die in der Berichtsperiode endgültig erworbenen Ansprüche, auch wenn die Auszahlung erst in einer späteren Periode erfolgt (z.B. geschuldete variable Vergütung). Die geschuldete Vergütung wird im Kapitel „Übersicht der Gesamtvergütung des Vorstandes im Geschäftsjahr 2024“ genauer erläutert.

Für die LTI-Tranche 2023 (Beurteilungszeitraum: 2023-2025) stehen die endgültigen Ansprüche erst nach Ablauf des Geschäftsjahres 2025 fest, wodurch es sich zum jetzigen Zeitpunkt um eine „gewährte Vergütung“ handelt. Mit dem Ablauf des Geschäftsjahres 2024 ist außerdem der Beginn der neuen Leistungsperiode für die LTI-Tranche 2024 (Beurteilungszeitraum: 2024-2026) verbunden. Nachdem auch hier die Ansprüche noch nicht feststehen, handelt es sich ebenfalls um eine „gewährte Vergütung“.

Die AMAG behält sich vor, die Zielwerte, Unter- und Obergrenzen der finanziellen Kriterien für die gewährten LTI-Tranchen 2023 und 2024, zum Schutz sensibler Geschäftsinformationen, nicht transparent zu machen.

Die nachstehenden Tabellen geben einen Überblick über die relevanten Leistungskriterien der Nachhaltigkeitsziele für die beiden LTI-Tranchen 2023 und 2024. Die Gewichtung der beiden Nachhaltigkeitsziele ist wiederum gleich verteilt.

Zielsetzung und Zielerreichungsgrade der Nachhaltigkeitsziele für die beiden LTI-Tranchen 2023 und 2024:

Spezifische CO ₂ -Emissionen (LTI 2023 & 2024)	Zielerreichungsgrad	Entsprechende spez. CO ₂ -Emissionen	
		LTI 2023	LTI 2024
Obergrenze	200 %	0,136 t CO ₂ /t Al	0,128 t CO ₂ /t Al
Zielwert	100 %	0,170 t CO ₂ /t Al	0,160 t CO ₂ /t Al
Untergrenze	50 %	0,204 t CO ₂ /t Al	0,191 t CO ₂ /t Al
Nichterreichung Untergrenze	0 %		

Arbeitssicherheit (LTI 2023 & 2024)	Zielerreichungsgrad	Entsprechender TRIFR-Wert	
		LTI 2023	LTI 2024
Obergrenze	200 %	0,7	0,7
Zielwert	100 %	1,0	1,0
Untergrenze	50 %	1,3	1,3
Nichterreichung Untergrenze	0 %		

Insgesamt gestaltet sich die bisherige Zielerreichung der beiden LTI-Tranchen 2023 (Beurteilungszeitraum: 2023-2025) und 2024 (Beurteilungszeitraum: 2024-2026) derzeit wie folgt:

Derzeitiger Stand der gewährten LTI-Tranchen 2023 und 2024 (bezogen auf alle Leistungskriterien – sowohl finanziell als auch nicht finanziell):

Stand LTI-Tranchen (gewährt) per 31.12.2024 in Tsd. EUR	Dr. Helmut Kaufmann - CEO, COO (Vorstand seit 09/2007)	Victor Breguncci, MBA - CSO (Vorstand seit 06/2019)	Mag. ^a Claudia Trampitsch - CFO (Vorstand seit 01/2024)	Summe
LTI Tranche 2023 (Beurteilungszeitraum 2023-2025)	113	82	0	195
LTI Tranche 2024 (Beurteilungszeitraum 2024-2026)	68	37	32	137

SONDERGRATIFIKATIONEN UND -BONI

Im Geschäftsjahr 2024 wurden keine Sondergratifikationen und -boni gewährt.

MALUS UND CLAWBACK

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

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 Fall dauernder Berufsunfähigkeit sowie nach mehr als sechsmonatiger Erkrankung kann das Anstellungsverhältnis zum 30. Juni oder 31. Dezember eines Jahres auch während der Vertragsdauer von beiden Parteien unter Einhaltung einer dreimonatigen Frist schriftlich gekündigt werden.

Im Fall einer vorzeitigen Beendigung der Bestellung zum Vorstandsmitglied durch die AMAG 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 durch die AMAG 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.

Legt das Vorstandsmitglied sein Vorstandsmandat vor Ablauf der Bestelldauer 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.

ÜBERSICHT DER GESAMTVERGÜTUNG DES VORSTANDES IM GESCHÄFTSJAHR 2024

GESCHULDETE GESAMTVERGÜTUNG DES VORSTANDES

Die in diesem Kapitel angeführte „geschuldete Vergütung“ stellt jene Vergütungskomponenten dar, die in der Berichtsperiode 2024 tatsächlich zugeflossen und dieser Berichtsperiode zuzurechnen sind (z.B. Grundgehalt) sowie die in der Berichtsperiode endgültig erworbenen Ansprüche, auch wenn die Auszahlung erst in einer späteren Periode erfolgt (z.B. geschuldete variable Vergütung).

Davon zu unterscheiden ist die sogenannte „gewährte Vergütung“, die im Kapitel „Langfristiger variabler Leistungsbonus“ angeführt wird und sich ausschließlich auf jene Komponenten bezieht, die noch nicht endgültig feststehen und somit noch nicht ausbezahlt wurden.

Die geschuldete Gesamtvergütung (siehe nachstehende Tabelle) aller Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2024 beträgt 3.067 Tsd. EUR (-40 % gegenüber 2023). Der Rückgang der Gesamtvergütung gegenüber dem Vorjahr resultierte vor allem aus dem Rückgang der variablen Vergütungsbestandteile. Die Zielerreichung des STI 2024 lag bei 61 % (Vorjahr: 150 %) und die der LTI-Tranche 2022 (Beurteilungszeitraum 2022-2024) bei 169 % (Vorjahr: 200 %). Das herausfordernde Wirtschaftsumfeld, vor allem in Europa, beeinflusste auch die Ergebnisentwicklung der AMAG-Gruppe und spiegelt sich demnach in der variablen Vergütung wider.

Die im Geschäftsjahr 2024 für Vorjahre ausbezahlten erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile (= die im Geschäftsjahr 2023 endgültig erworbenen STI- und LTI- Ansprüche) betragen für die Vorstände Kaufmann 953 Tsd. EUR (exkl. Akontozahlung 2023 i.H.v. 120 Tsd. EUR) und Breguncci 697 Tsd. EUR (exkl. Akontozahlung 2023 i.H.v. 108 Tsd. EUR). Für den per Jahresende 2023 ausgeschiedenen Vorstand Mayer betrug die im Jahr 2024 getätigte Auszahlung 1.250 Tsd. EUR (exkl. Akontozahlung 2023 i.H.v. 120 Tsd. EUR). Details dazu sind dem Vergütungsbericht 2023 zu entnehmen.

Für die AMAG bestehen 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.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die geschuldete Vergütung zum 31. Dezember 2024 gemäß den gesetzlichen Vorgaben des Aktiengesetzes (§§ 78 ff AktG) und den Bestimmungen des ÖCGK.

in Tsd. EUR	Dr. Helmut Kaufmann - CEO, COO (Vorstand seit 09/2007)			Victor Breguncci, MBA - CSO (Vorstand seit 06/2019)			Mag. ^a Claudia Trampitsch - CFO (Vorstand seit 01/2024)			Mag. Gerald Mayer - ehem. CEO, CFO (Vorstand von 09/2007 bis 12/2023)			Summe		
	2024	2023	Delta (%)	2024	2023	Delta (%)	2024	2023	Delta (%)	2024	2023	Delta (%)	2024	2023	Delta (%)
Erfolgsunabhängig	739	640	15%	514	514	0%	402	0		19	743		1.675	1.897	-12%
% der Gesamtvergütung	50%	37%		49%	39%		77%	0%		0%	35%		55%	37%	
Grundgehalt	642	553	16%	442	442	0%	360	0		0	641		1.444	1.637	-12%
Sachbezüge	12	12	0%	12	12	0%	0	0		0	12		23	35	-33%
Beiträge zur überbetrieblichen Pensionskasse	59	51	16%	41	41	0%	37	0		0	59		137	152	-9%
Sonstige Versicherungsleistungen	26	25	7%	19	19	3%	6	0		19	30		70	74	-5%
Erfolgsabhängig	739	1.073	-31%	532	805	-34%	121	0		0	1.370		1.392	3.248	-57%
% der Gesamtvergütung	50%	63%		51%	61%		23%	0%		0%	65%		45%	63%	
STI (geschuldet)	231	473	-51%	164	405	-60%	121	0		0	570		516	1.448	-64%
LTI (geschuldet)	508	600	-15%	368	400	-8%	0	0		0	800		876	1.800	-51%
Vergütung von verbundenen Unternehmen	0	0		0	0		0	0		0	0		0	0	
Sonstige Vergütung	0	0		0	0		0	0		0	0		0	0	
Vergütung aus ehemaliger Organfunktion	0	0		0	0		0	0		0	0		0	0	
Gesamtvergütung	1.478	1.713	-14%	1.046	1.319	-21%	523	0	n/a	19	2.113	-99%	3.067	5.144	-40%

ÜBERSICHT DER JÄHRLICHEN VERÄNDERUNG DER GESCHULDETEN GESAMTVERGÜTUNG DES VORSTANDES, DES AUFSICHTSRATES, DER BELEGSCHAFT UND DER ENTWICKLUNG DER AMAG

Die nachfolgende Tabelle gibt einen umfassenden Gesamtüberblick zur geschuldeten Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung im Geschäftsjahr 2024 und stellt zudem die durchschnittliche Entlohnung der Mitarbeiter:innen sowie wesentliche finanzielle Kennzahlen dar.

in Tsd. EUR	2024	Delta in %	2023	Delta in %	2022	Delta in %	2021	Delta in %	2020
Entwicklung der Vorstandsvergütung									
Vorstandsmitglieder zum 31.12.2024									
Dr. Helmut Kaufmann - CEO, COO (Vorstand seit 09/2007)	1.478	-14%	1.713	7%	1.597	60%	998	27%	785
Victor Breguncci, MBA - CSO (Vorstand seit 06/2019)	1.046	-21%	1.319	10%	1.202	69%	711	21%	587
Mag. ^a Claudia Trampitsch - CFO (Vorstand seit 01/2024)	523		0		0		0		0
Ehemaliges Vorstandsmitglied									
Mag. Gerald Mayer - ehem. CEO, CFO (Vorstand von 09/2007 bis 12/2023)	19		2.113	7%	1.971	68%	1.173	28%	918
Entwicklung der Aufsichtsratsvergütung									
Aufsichtsratsmitglieder zum 31.12.2024									
Dipl.-Ing. Herbert Ortner (AR-Mitglied seit 04/2018)	269	1%	266	46%	182	1%	180	3%	174
Mag. Thomas Zimpfer (AR-Mitglied seit 04/2019)	141	-6%	150	44%	104	41%	74	1%	73
Dr. Heinrich Schaller (AR-Mitglied seit 05/2012)	155	3%	151	62%	93	-2%	95	6%	90
Maximilian Angermeier (AR-Mitglied seit 09/2023)	53	163%	20						
Dr. Wolfgang Bernhard (AR-Mitglied seit 04/2019)	75	6%	71	29%	55	6%	52	2%	51
Alessandro Dazza (AR-Mitglied seit 04/2024)	52								
Mag. Gerald Mayer (AR-Mitglied seit 04/2024)	36								
Mag. ^a Birgit Noggl (AR-Mitglied seit 04/2024)	39								
Mag. Gerhard Schwartz (AR-Mitglied seit 04/2023)	120	61%	75						
Dipl.-Ing. Franz Viehböck (AR-Mitglied seit 04/2015)	96	8%	89	102%	44	5%	42	0%	42
Ehemalige Aufsichtsratsmitglieder									
Dipl.-Ing. Walter Oblin (AR-Mitglied von 04/2021 bis 04/2024)	30	-72%	106	51%	70	141%	29		
Prof. ⁱⁿ Dr. ⁱⁿ Sabine Seidler (AR-Mitglied von 05/2012 bis 04/2024)	12	-76%	51	38%	37	3%	36	0%	36
Entlohnung der MitarbeiterInnen									
Durchschnittliche Entlohnung MitarbeiterInnen auf Vollzeitäquivalenzbasis**	71,0	6%	67,1	4%	64,4	9%	59,1	11%	53,1
Wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens									
EBITDA	179,2	-5%	188,4	-24%	247,1	33%	186,2	72%	108,2
Net Income	43,2	-35%	66,4	-39%	109,3	69%	64,6	482%	11,1
ROCE in %*	4,4	-32%	6,4	-39%	10,5	54%	6,8	300%	1,7

* 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“).

** Hierbei handelt es sich für alle angegebenen Perioden um das durchschnittliche Bruttojahreseinkommen (inkl. Dienstgeberbeiträge zur Pensionskasse und Sachbezüge für Dienst-PKWs) der Mitarbeiter:innen am Standort Ranshofen auf Vollzeitäquivalenzbasis. Die Angaben in den Vergütungsberichten der vergangenen Jahre haben sich auf den durchschnittlichen *Personalaufwand* (Arbeitgebersicht) und nicht auf den durchschnittlichen *Bruttobezug* (Arbeitnehmersicht) je Vollzeitäquivalent bezogen.

PERSONELLE VERÄNDERUNGEN IM AUFSICHTSRAT IM GESCHÄFTSJAHR 2024

In der Hauptversammlung am 11.04.2024 wurde die Anzahl der Aufsichtsratsmitglieder, die von der Hauptversammlung gewählt werden, innerhalb der satzungsmäßigen Grenzen von bisher neun auf zehn Mitglieder erhöht. Dr. Heinrich Schaller wurde in den Aufsichtsrat der AMAG wiedergewählt. Alessandro Dazza und Mag.^a Birgit Noggler wurden neu in den Aufsichtsrat gewählt. Ebenfalls wurde Mag. Gerald Mayer im Einklang mit den Bestimmungen des Aktiengesetzes (§ 86 Abs 4 Z 2 AktG) als neues Aufsichtsratsmitglied gewählt. Die bisherigen Mitglieder DI Walter Oblin und Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Sabine Seidler schieden aus dem Aufsichtsrat der AMAG aus.

Der Aufsichtsrat der AMAG hat sich in seiner Sitzung vom 11.04.2024 neu konstituiert. Unverändert wiedergewählt wurden zum Vorsitzenden des Aufsichtsrates Dipl.-Ing. Herbert Ortner, als erster stellvertretender Vorsitzender Mag. Thomas Zimpfer und als zweiter stellvertretender Vorsitzender Dr. Heinrich Schaller.

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 Tätigkeitsumfanges 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 AMAG, 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 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 AMAG kann für die Aufsichtsratsmitglieder eine „Directors and Officers“ (D&O) Versicherung abschließen.

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

Die nachstehende Tabelle zeigt übersichtlich die einzelnen Vergütungsbestandteile inklusive einer kurzen Beschreibung:

Vergütungsbestandteile	Beschreibung der wesentlichen Parameter
Grundvergütung	Fixer Gehaltsbezug auf wettbewerbsfähigem Niveau Höhere Grundvergütung kann infolge einer größeren Verantwortung (z.B. für AR-Vorsitz, bei Ausschussvorsitz etc.) gewährt werden Alle AR-Mitglieder haben zudem Anspruch auf Ersatz ihrer Barauslagen
Anwesenheitsgeld	Für Aufsichtsrats- und Ausschusssitzungen
Sondervergütung	Bei Übernahme einer besonderen Tätigkeit in der AMAG kann Sondervergütung durch HV-Beschluss gewährt werden
„Directors and Officers“ (D&O) Versicherung	AMAG kann für die Aufsichtsratsmitglieder eine „Directors and Officers“ (D&O) Versicherung abschließen

ÜBERSICHT DER GESAMTVERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATES IM GESCHÄFTSJAHR 2024

Die Gesamtvergütung aller Aufsichtsratsmitglieder lag im Geschäftsjahr 2024 mit 1.079 Tsd. EUR über dem Vorjahresniveau (2023: 980 Tsd. EUR). Die nachfolgende Tabelle zeigt die geschuldete Vergütung gemäß den gesetzlichen Vorgaben des Aktiengesetzes (§§ 78 ff AktG) und den Bestimmungen des ÖCGK. Im Geschäftsjahr 2024 gab es für den Aufsichtsrat keine gewährte Vergütung, deren endgültige Festlegung und Auszahlung erst zu einem nach der Berichtsperiode anfallenden Zeitpunkt erfolgt.

in Tsd. EUR	Fixvergütung	% der Gesamtvergütung je AR-Mitglied	Ausschusstätigkeit	% der Gesamtvergütung je AR-Mitglied	Sitzungsgelder	% der Gesamtvergütung je AR-Mitglied	Summe
Aufsichtsratsmitglieder zum 31.12.2024							
Dipl.-Ing. Herbert Ortner (AR-Mitglied seit 04/2018) - AR-Vorsitzender	95	35%	155	58%	19	7%	269
Mag. Thomas Zimpfer (AR-Mitglied seit 04/2019) - erster stv. Vorsitzender	60	42%	65	46%	16	12%	141
Dr. Heinrich Schaller (AR-Mitglied seit 05/2012) - zweiter stv. Vorsitzender	60	39%	80	52%	15	10%	155
Maximilian Angermeier (AR-Mitglied seit 09/2023)	40	76%	0	0%	13	24%	53
Dr. Wolfanng Bernhard (AR-Mitglied seit 04/2019)	40	53%	20	27%	15	20%	75
Alessandro Dazza (AR-Mitglied seit 04/2024)	29	55%	14	28%	9	17%	52
Mag. Gerald Mayer (AR-Mitglied seit 04/2024)	29	79%	0	0%	8	21%	36
Mag. ^a Birgit Nogglner (AR-Mitglied seit 04/2024)	29	74%	0	0%	10	26%	39
Mag. Gerhard Schwartz (AR-Mitglied seit 04/2023) - PA-Vorsitzender & Finanzexperte	40	33%	67	55%	14	11%	120
Dipl.-Ing. Franz Viehböck (AR-Mitglied seit 04/2015)	40	42%	40	42%	16	17%	96
Gesamtvergütung der Mitglieder zum 31.12.2024	462	45%	441	43%	134	13%	1.036
Ehemalige Aufsichtsratsmitglieder							
Dipl.-Ing. Walter Oblin (AR-Mitglied von 04/2021 bis 04/2024)	11	37%	14	46%	5	17%	30
Prof. ⁱⁿ Dr. ⁱⁿ Sabine Seidler (AR-Mitglied von 05/2012 bis 04/2024)	11	90%	0	0%	1	10%	12
Gesamtvergütung ehemaliger Mitglieder	22	52%	14	33%	6	15%	42
Gesamtvergütung aktueller & ehemaliger Mitglieder	484	45%	455	42%	140	13%	1.079

AUSBLICK: ADAPTIERTE VERGÜTUNGSPOLITIK AB DEM GESCHÄFTSJAHR 2025

Um der Rückmeldung der Investoren Rechnung zu tragen, hat der Vergütungsausschuss des Aufsichtsrates die Vergütungspolitik im Geschäftsjahr 2024 grundlegend überprüft und weiterentwickelt.

Mit der bisherigen Vergütungspolitik wurde das Ziel verfolgt, den Strategiebezug sowie die nachhaltige und langfristige Ausrichtung der erfolgsabhängigen Vergütung zu fördern. Um die Vergütungspolitik gleichzeitig stärker an den Interessen unserer Aktionäre auszurichten, soll nunmehr der Aktienkursbezug in der erfolgsabhängigen Vergütung des Vorstandes sowie die Aktienkultur bei AMAG weiter gestärkt werden. Die überarbeitete Vergütungspolitik wird der Hauptversammlung im Jahr 2025 zur Abstimmung vorgelegt und gilt für Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder, deren Verträge nach dem 1. Jänner 2025 abgeschlossen oder angepasst werden. Die überarbeitete Vergütungspolitik für die Mitglieder des Vorstandes bei der AMAG basiert auf den folgenden Grundsätzen:

> Förderung der Unternehmensstrategie

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder der AMAG ist an die Umsetzung der Unternehmensstrategie und die langfristige Entwicklung der AMAG geknüpft. Insbesondere die erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile sind so ausgestaltet, dass die strategischen Zielsetzungen der AMAG incentiviert werden. Mit ambitionierten Zielsetzungen werden wichtige kurz- und langfristige Anreize gesetzt, die effektiv auf die Umsetzung relevanter Strategieziele hinwirken.

> Förderung der Langfristigkeit und Nachhaltigkeit

Durch eine mehrheitlich langfristige Ausgestaltung der erfolgsabhängigen Vergütung wird ein nachhaltig und langfristig orientiertes Handeln des Vorstandes incentiviert. Darüber hinaus werden durch die Verankerung von ESG-Zielen in der erfolgsabhängigen Vergütung ein besonderer Fokus auf das Thema Nachhaltigkeit gelegt und wichtige Anreize zur Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie der AMAG gesetzt.

> Stärkung des Pay for Performance-Zusammenhangs

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder ist überwiegend erfolgsabhängig ausgestaltet und an ambitionierte, strategierelevante Zielsetzungen geknüpft. Dabei werden sowohl finanzielle als auch nicht-finanzielle Ziele berücksichtigt, um die Unternehmensstrategie der AMAG ganzheitlich abzubilden.

> Sicherstellung der Angemessenheit und Förderung der Wettbewerbsfähigkeit

Die Vergütung des Vorstandes der AMAG steht in einem angemessenen Verhältnis zur Lage der AMAG sowie zur üblichen Vergütung bei vergleichbaren Unternehmen. Gleichzeitig trägt die Vergütung der Verantwortung, dem Umfang und der Komplexität der Tätigkeit eines Vorstandsmitglieds sowie seiner Rolle im Gesamtvorstand Rechnung. Um geeignete Kandidaten für den Vorstand finden und halten zu können, wird außerdem sichergestellt, dass die Vergütung wettbewerbsfähig ausgestaltet ist.

Die Adaption der Vergütungspolitik umfasst eine Überarbeitung des Short-Term Incentive (STI) und des Long-Term Incentive (LTI), die Einführung einer Aktienhalteverpflichtung, die Einführung von umfassenden Malus- und Clawback-Regelungen sowie eine Vereinheitlichung der Pensionsbeiträge.

Vom Vorstand beschlossen:

Ranshofen, am 11.02.2025

Vom Aufsichtsrat beschlossen:

Ranshofen, am 19.02.2025