

VERGÜTUNGSPOLITIK DER AMAG AUSTRIA METALL AG

Die Vergütungspolitik definiert die Grundsätze, welche bei der Festlegung der Vergütung des Vorstandes und des Aufsichtsrates der AMAG Austria Metall AG („AMAG“) angewendet werden. Die Vergütungspolitik setzt die gesetzlichen Vorgaben des Aktiengesetzes (§§ 78 ff AktG) und die Empfehlungen des Österreichischen Corporate Governance Kodex (ÖCGK) um. Primäres Ziel der Vergütungspolitik ist es, eine langfristige und nachhaltige Unternehmensentwicklung zu fördern.

Die bisherige Vergütungspolitik der AMAG wurde zuletzt von der Hauptversammlung im Jahr 2022 mit einer Zustimmungquote von 99,14 % gebilligt. Um der Rückmeldung der Investoren Rechnung zu tragen, hat der Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats die Vergütungspolitik für den Vorstand grundlegend überprüft und weiterentwickelt. Die Vergütungspolitik für den Aufsichtsrat bleibt hingegen unverändert bestehen.

Mit der bisherigen Vergütungspolitik wurde auf Vorstandsebene das Ziel verfolgt, den Strategiebezug sowie die nachhaltige und langfristige Ausrichtung der erfolgsabhängigen Vergütung zu fördern. Um die Vergütungspolitik des Vorstands noch stärker an den Interessen unserer Aktionäre auszurichten, wurden nunmehr der Aktienkursbezug in der erfolgsabhängigen Vergütung sowie die Aktienkultur bei AMAG weiter gestärkt. Die überarbeitete Vergütungspolitik („Vergütungspolitik 2025“) wird der Hauptversammlung im Jahr 2025 zur Abstimmung vorgelegt und gilt für Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder, deren Verträge nach dem 1. Januar 2025 abgeschlossen oder angepasst werden.

VERGÜTUNG DES VORSTANDS

GRUNDSÄTZE DER VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES VORSTANDS

Die überarbeitete Vergütungspolitik 2025 für die Mitglieder des Vorstands basiert auf folgenden Grundsätzen:

> Förderung der Unternehmensstrategie

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder ist an die Umsetzung der Unternehmensstrategie und die langfristige Entwicklung der Gesellschaft 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 Vorstands incentiviert. Darüber hinaus wird 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 Vorstands steht in einem angemessenen Verhältnis zur Lage der Gesellschaft 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 VERGÜTUNGSPOLITIK 2025 FÜR DEN VORSTAND IM ÜBERBLICK

Die Vergütungspolitik 2025 für den Vorstand wird nachfolgend zusammengefasst. Die Änderungen gegenüber der bisherigen Vergütungspolitik sind dabei grafisch hervorgehoben:

Vergütungspolitik 2022	Vergütungspolitik 2025	
Erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile		
Fixer Gehaltsbezug, welcher in 14 gleichen Teilbeträgen ausgezahlt wird	Grundvergütung	Fixer Gehaltsbezug, welcher in 14 gleichen Teilbeträgen ausgezahlt wird
Beitragsorientierte Pensionen über eine externe Pensionskasse von in der Regel zwischen 5 % und 15 % der jährlichen Grundvergütung	Pensionsbeiträge	Beitragsorientierte Pensionen über eine externe Pensionskasse in Höhe von 10 % der jährlichen Grundvergütung
<p>Im Wesentlichen:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Dienstwagen – Versicherungsleistung (z. B. Unfallversicherung, Rechtsschutz- oder Auslandsreisekrankenversicherung, D&O-Versicherung) – Übernahme von Sozialversicherungsbeiträgen – Möglichkeit zur Gewährung eines Sign-on Bonus 	Sachbezüge und andere Vorteile	<p>Im Wesentlichen:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Dienstwagen – Versicherungsleistung (z. B. Unfallversicherung, Rechtsschutz- oder Auslandsreisekrankenversicherung, D&O-Versicherung) – Übernahme von Sozialversicherungsbeiträgen – Möglichkeit zur Gewährung eines Sign-on Bonus
Erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile		
<p>Plantyp: Zielbonusmodell Performance-Periode: 1 Jahr Erfolgsziele (0 % - 150 %):</p> <ul style="list-style-type: none"> – Konzern-EBITDA: 70 % – Konzern-ROCE: 30 % <p>Modifier (0,8 - 1,2) für kollektive und individuelle Leistungen Cap: 150 % des Zielbetrags</p>	Short-Term Incentive (STI)	<p>Plantyp: Zielbonusmodell Performance-Periode: 1 Jahr Erfolgsziele (0 % - 150 %):</p> <ul style="list-style-type: none"> – Konzern-EBITDA: 33-70 % – Free Cashflow: 30-50 % – Konzernjahresüberschuss (Net Income): 0-33 % <p>Modifier (0,8 - 1,2) für kollektive und individuelle Leistungen (inkl. optional Nachhaltigkeitsziele) Cap: 150 % des Zielbetrags</p>
<p>Plantyp: Performance Cash Plan Performance-Periode: 3 Jahre Erfolgsziele (0 % - 200 %):</p> <ul style="list-style-type: none"> – Konzern-ROCE: 30 % – Konzern-Jahresüberschuss: 30 % – Relativer TSR¹ vs. ATX Prime und MDAX (jeweils exkl. Banken, Versicherungen und Immobilienunternehmen): 20 % – Nachhaltigkeitsziele: 20 % <p>Auszahlungs-Cap: 200 % des Zielbetrags</p>	Long-Term Incentive (LTI)	<p>Free Float der AMAG Aktien < 20%: Plantyp: Performance Cash Plan Performance-Periode: 3 Jahre Erfolgsziele (0 % - 200 %):</p> <ul style="list-style-type: none"> – Konzern-ROCE: 40-50 % – Relativer TSR vs. Branchenindex oder individuelle Vergleichsgruppe: 30-40 % – Nachhaltigkeitsziele: 20 % <p>Auszahlungs-Cap: 200 % des Zielbetrags</p> <p>Free Float der AMAG Aktien ≥ 20%: Plantyp: Performance Share Plan Performance-Periode: 3 Jahre Erfolgsziele (0 % - 200 %):</p> <ul style="list-style-type: none"> – Konzern-ROCE: 40-50 % – Relativer TSR vs. Branchenindex oder individuelle Vergleichsgruppe: 30-40 % – Nachhaltigkeitsziele: 20 % <p>Cap: 200 % der zugeteilten Anzahl an PSUs Auszahlungs-Cap: 250 % des Zielbetrags</p>
Weitere Bestandteile		
Nicht vorgesehen	Aktienhalteverpflichtung	Verpflichtung, jährlich jeweils mindestens 25 % der LTI-Auszahlung in Aktien der Gesellschaft zu investieren und diese jeweils für die Dauer von zumindest einem Jahr zu halten
Möglichkeit zur Rückforderung erfolgsabhängiger Vergütung im Falle von Auszahlungen auf Grundlage von offenkundig falschen Daten („Performance Clawback“)	Malus und Clawback	Möglichkeit zur Rückforderung erfolgsabhängiger Vergütung im Falle von Auszahlungen auf Grundlage von offenkundig falschen Daten („Performance Clawback“) sowie Möglichkeit zur Rückforderung und Einbehaltung erfolgsabhängiger Vergütung im Falle von wesentlichen Pflichtverletzungen („Compliance Malus und Clawback“)

¹ Der Relative TSR wurde in der bisherigen Vergütungspolitik nur herangezogen, wenn der Free Float der AMAG-Aktien zumindest 20 % ausmachte; lag der Free Float unter 20 % betrug die Gewichtung der Kriterien Konzernjahresüberschuss und ROCE jeweils 40 % und der Relative TSR wurde nicht herangezogen.

Mit Blick auf die zuvor beschriebenen Grundsätze für die Vergütung der Vorstandsmitglieder sind die Gründe für die dargestellten Änderungen wie folgt:

Überarbeitung der Short-Term Incentive (STI) Vergütung

Die Überarbeitung der Erfolgsziele des STI ist darauf ausgerichtet, die Umsetzung der Unternehmensstrategie der AMAG optimal zu fördern und eine Doppelincentivierung durch die Verwendung derselben Erfolgsziele in STI und LTI zu vermeiden. Anstelle des ROCE, der bereits im LTI als Erfolgsziel herangezogen wird, werden im Rahmen des STI als Erfolgsziel daher zukünftig der Free Cashflow als Liquiditätskennzahl sowie optional der Konzernjahresüberschuss neben dem Konzern-EBITDA berücksichtigt. Die Gewichtung der Erfolgsziele wird zukünftig in Bandbreiten festgelegt, um dem Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats bei der Festlegung der Ziele genügend Flexibilität zu bieten, um auf aktuelle Entwicklungen reagieren und für das jeweilige Geschäftsjahr unterschiedliche strategische Schwerpunkte setzen zu können.

Darüber hinaus können im Rahmen des Modifiers zukünftig Nachhaltigkeitsziele ausdrücklich auch im STI berücksichtigt werden, um im Einklang mit der Marktpraxis und den Erwartungen von Investoren auch in der kurzfristigen erfolgsabhängigen Vergütung einen stärkeren Fokus auf Nachhaltigkeit zu legen. Die Nachhaltigkeitsziele werden dazu – analog zum LTI – auf Basis eines Kriterienkatalogs ausgewählt, welcher aus der Nachhaltigkeitsstrategie der AMAG abgeleitet ist. Auf eine Verwendung von externen ESG-Ratings als Nachhaltigkeitsziel wird zukünftig verzichtet.

Überarbeitung der Long-Term Incentive (LTI) Vergütung

Im Zuge der Überarbeitung des LTI wurde für die Vergütungspolitik 2025 eine Differenzierung in Abhängigkeit des Free Floats der AMAG-Aktien etabliert:

-
- › Beträgt der Free Float in dem Jahr (Stand Januar), für das die jeweilige Tranche gewährt wird weniger als 20 %, kommt weiterhin der Performance Cash Plan für den LTI zur Anwendung.
 - › Erreicht oder übersteigt der Free Float in dem Jahr, für das die jeweilige Tranche gewährt wird (Stand Januar) 20 %, wird der LTI als sog. Performance Share Plan ausgestaltet. Die Ausgestaltung des LTI als Performance Share Plan soll die Aktienorientierung erhöhen und einen stärkeren Angleich zwischen den Interessen des Vorstands und unserer Aktionäre schaffen.
-

Unabhängig von der Ausgestaltung des LTI als Performance Cash Plan oder Performance Share Plan werden als finanzielle Erfolgsziele weiterhin der Konzern-ROCE und der relative Total Shareholder Return („relativer TSR“) herangezogen. Die Anwendung des TSR erfolgt dabei in der Vergütungsstruktur 2025 unabhängig vom Free Float der AMAG-Aktien. Die Gewichtung der finanziellen Erfolgsziele wird analog zum STI in Form von Bandbreiten definiert, um dem Vergütungsausschuss ein ausreichendes Maß an Flexibilität zu ermöglichen. Als nicht-finanzielle Erfolgsziele werden weiterhin mit einer Gewichtung von 20 % Nachhaltigkeitsziele berücksichtigt, die für jede Tranche auf Basis eines Kriterienkatalogs durch den Vergütungsausschuss ausgewählt werden. Die Auszahlungskurve für den relativen TSR wird ambitionierter gestaltet, indem ein Zielerreichungsgrad von 100 % erst ab einer Performance am 60. Perzentil, statt bisher am Median, erfolgt.

Ein Unterschied der beiden LTI-Anwendungsszenarien besteht bei der Begrenzung der maximalen Auszahlungshöhe (Cap). Bei Anwendung des Performance Cash Plans (Free Float < 20 %) wird ein Cap für die Auszahlung in Höhe von 200 % des Zielbetrags beibehalten. Der Performance Share Plan (Anwendung bei Free Float ≥ 20 %) wird hingegen in zweifacher Hinsicht begrenzt: Einerseits ist die Anzahl der finalen Performance Share Units („PSUs“), welche sich aus der Gesamtzielerreichung der Erfolgsziele ergibt, auf 200 % der zugeteilten PSUs limitiert. Somit wird das Anreizniveau zur Erreichung der Erfolgsziele des LTI im Vergleich zum Performance Cash Plan grundsätzlich beibehalten. Gleichzeitig ist für den an die Aktienkursentwicklung geknüpften Auszahlungsbetrag ein Cap von 250 % des Zielbetrags vorgesehen, wodurch im Einklang mit den Interessen der Aktionäre ein zusätzlicher Anreiz zur Steigerung des Aktienkurses gesetzt wird.

Einführung einer Aktienhalteverpflichtung

Mit der Vergütungspolitik 2025 wird eine Aktienhalteverpflichtung für die Vorstandsmitglieder der AMAG eingeführt. Demnach sind alle Vorstandsmitglieder dazu verpflichtet, jährlich jeweils mindestens 25 % der LTI-Auszahlung in Aktien der Gesellschaft zu investieren und diese jeweils für die Dauer von zumindest einem Jahr zu halten. Durch die Einführung der Aktienhalteverpflichtung werden die Kapitalmarktorientierung und Aktienkultur der Gesellschaft gestärkt und die Interessen der Vorstandsmitglieder und unserer Aktionäre stärker miteinander verknüpft. Bereits gehaltene Aktien der Gesellschaft können auf die Aktienhalteverpflichtung angerechnet werden. Der jeweilige Aktienbestand der Vorstandsmitglieder wird im jährlichen Vergütungsbericht dargestellt.

Einführung von umfassenden Malus- und Clawback-Regelungen

In der bisherigen Vergütungspolitik 2022 bestand bereits eine Rückforderungsmöglichkeit für erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile, sofern sich nachträglich herausstellt, dass diese auf der

Grundlage von offenkundig falschen Daten ausgezahlt wurden („Performance Clawback“). Im Einklang mit den Erwartungen von Investoren werden diese Vorgaben um Malus- und Clawback-Regelungen erweitert, die auch Compliance-Verstöße umfassen. Demnach können erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile bei wesentlichen Compliance-Verstößen eines Vorstandsmitglieds einbehalten oder zurückgefordert werden („Compliance Malus und Clawback“).

Die Möglichkeit zur Gewährung von Sondergratifikationen und -boni bleibt grundsätzlich erhalten, um in außerordentlichen Situationen herausragende Leistungen in der Vergütung angemessen berücksichtigen zu können. Jedoch werden die Bedingungen, unter welchen diese gewährt werden können, zukünftig genauer und enger gefasst.

Vergütungsstruktur

Die langfristige Ausrichtung der Vergütung des Vorstands wird unter anderem durch die Vergütungsstruktur sichergestellt. Diese ist so definiert, dass der Anteil der langfristigen erfolgsabhängigen Vergütung den Anteil der kurzfristigen erfolgsabhängigen Vergütung übersteigt. Dabei verhalten sich die einzelnen Bestandteile der Zielgesamtvergütung (ohne Sachbezüge und andere Vorteile sowie mögliche Sondergratifikationen und -boni) zueinander wie folgt:

Anteil der Vergütungsbestandteile an der Zielgesamtvergütung in %

Grundvergütung	35-50 %
STI	15-25 %
LTI	25-35 %
Pensionsbeiträge	ca. 5 %

Die oben gezeigten Bandbreiten dienen als Maßstab für die Vergütungsstruktur. Da die Sachbezüge und anderen Vorteile (ohne Sign-on Bonus) naturgemäß jährlichen Schwankungen unterliegen, sind diese in der Tabelle nicht berücksichtigt. Die Sachbezüge und anderen Vorteile (ohne Sign-on Bonus) machen in der Regel weniger als 5 % der Zielgesamtvergütung (ohne Sachbezüge und andere Vorteile sowie mögliche Sondergratifikationen und -boni) aus und werden im jährlichen Vergütungsbericht dargestellt. Die absoluten Beträge sowie die relativen Anteile der Vergütungsbestandteile im jeweiligen Geschäftsjahr werden jährlich im Vergütungsbericht ausgewiesen.

ERFOLGSUNABHÄNGIGE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE

Grundvergütung

Die Grundvergütung besteht aus einem jährlich festen Gehaltsbezug, welcher, wie in Österreich üblich, 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.

Die Grundvergütung stellt einen fixen Bezug in wettbewerbsfähiger Höhe dar, der die Vorstandsmitglieder incentiviert, zum Wohle der Gesellschaft und unter Berücksichtigung der Interessen der Aktionäre und der Arbeitnehmer sowie des öffentlichen Interesses zu handeln.

Pensionsbeiträge

AMAG leistet für die von ihr angestellten Vorstände Beiträge in eine externe Pensionskasse. Diese betragen für alle Vorstandsmitglieder 10 % der jährlichen Grundvergütung. Vorruhestandsprogramme sind 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 zweckmäßige Versicherungen wie etwa eine Rechtsschutz- oder Auslandsreisekrankenversicherung abschließen. Die Gesellschaft kann den Vorstandsmitgliedern einen Dienstwagen zur Verfügung stellen bzw. als Ersatz für einen Dienstwagen eine angemessene Pauschale für die Nutzung eines eigenen Fahrzeuges gewähren. 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 Mitarbeiter-Vorsorgekasse. Im Fall des Ablebens eines Vorstandsmitglieds kann die Gesellschaft der Witwe oder den Kindern des Verstorbenen ein Sterbegeld gewähren.

Um besonders qualifizierte Vorstandsmitglieder für die Gesellschaft zu gewinnen, können erstmalig bestellte Vorstandsmitglieder für nachweislich verfallende Vergütung aus vorherigen Anstellungsverhältnissen entschädigt werden („Sign-on Bonus“). Auch können weitere Kosten im Zusammenhang mit der Bestellung übernommen werden (z.B. Umzugskosten).

ERFOLGSABHÄNGIGE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE

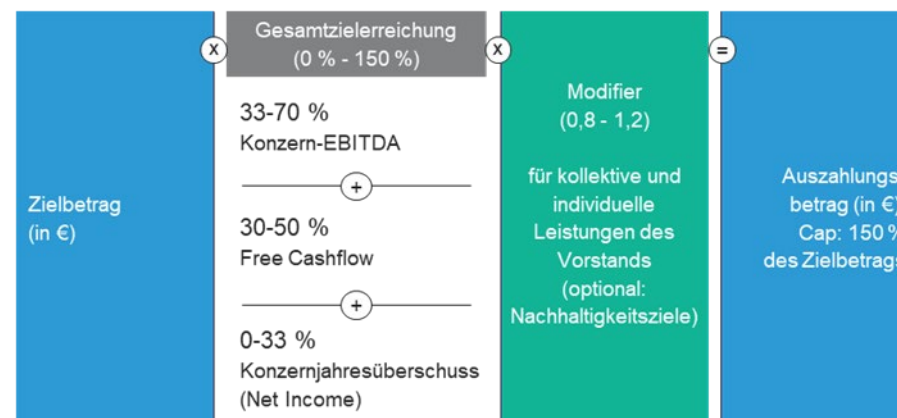
Short-Term Incentive (STI)

Der STI orientiert sich am Unternehmenserfolg im jeweils abgelaufenen Geschäftsjahr und ist abhängig von finanziellen und nicht-finanziellen Erfolgszielen. Als finanzielle Erfolgsziele werden das Konzern-EBITDA mit einer Gewichtung von 33-70 % und der Free Cashflow mit einer Gewichtung von 30-50 % verwendet. Optional kann der Konzernjahresüberschuss (Net Income) mit einer Gewichtung von 0-33 % als zusätzliches Erfolgsziel berücksichtigt werden.

Der Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats entscheidet jährlich, ob zwei oder drei finanzielle Erfolgsziele verwendet werden, und legt ihre Gewichtung innerhalb der vorgesehenen Bandbreiten fest. Im Einklang mit der Unternehmensstrategie liegt der Fokus damit sowohl auf der Entwicklung der Ertragskraft als auch der Liquidität. Die nicht-finanziellen Erfolgsziele, welche kollektive und individuelle Leistungen des Vorstands sowie optional Nachhaltigkeitsziele umfassen können, werden innerhalb des Modifiers mit einer Bandbreite von 0,8 – 1,2 berücksichtigt. Durch die Berücksichtigung von finanziellen und nicht-finanziellen Erfolgszielen wird somit eine umfassende und ausgewogene Beurteilung der Leistung der Vorstandsmitglieder ermöglicht.

Der Zielbetrag des STI ist individuell je Vorstandsmitglied im Anstellungsvertrag festgelegt. Die Auszahlung des STI ist auf 150 % des Zielbetrags begrenzt und kann auch durch Anwendung des Modifiers nicht überschritten werden.

Die grundlegende Funktionsweise des STI gestaltet sich wie folgt:



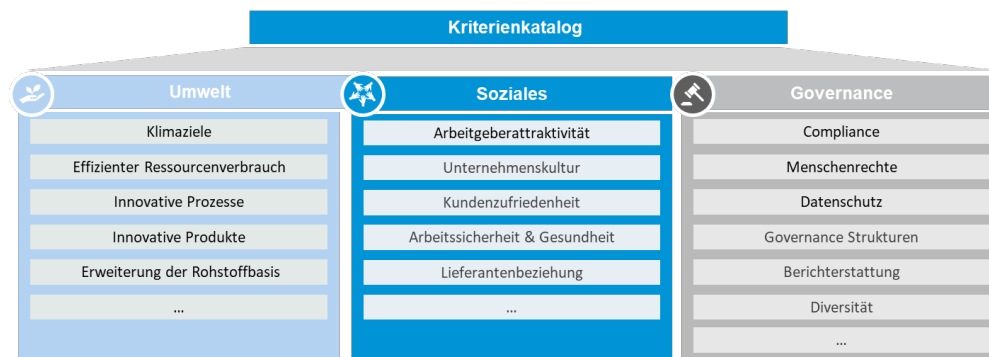
Der Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats legt zu Beginn des Geschäftsjahres die Zielwerte sowie Unter- und Obergrenzen für die finanziellen Erfolgsziele fest. Die Festlegung des Zielwerts erfolgt dabei u.a. in Anlehnung an das genehmigte Budget für das jeweilige Jahr.

Finanzielle Erfolgsziele des STI

Performance	Zielerreichungsgrad
Obergrenze	150 %
Zielwert	100 %
Untergrenze	50 %
Nichterreichung Untergrenze	0 %

Wird für das jeweilige finanzielle Erfolgsziel exakt die Untergrenze erreicht, so beträgt der Zielerreichungsgrad 50 %. Wird exakt der Zielwert erreicht, so beträgt der Zielerreichungsgrad 100 %. Wird die Obergrenze erreicht oder überschritten, so beträgt der Zielerreichungsgrad 150 % (Cap). In dem zwischen (i) der Untergrenze und dem Zielwert sowie (ii) dem Zielwert und der Obergrenze liegenden Bereich werden die Zielerreichungsgrade jeweils geradlinig verteilt (lineare Interpolation). Wird die Untergrenze nicht erreicht, so liegt der Zielerreichungsgrad bei 0 %. Der Vergütungsanteil für das jeweilige Erfolgsziel sowie der STI insgesamt können somit vollständig entfallen. Die Ermittlung des tatsächlichen Zielerreichungsgrades erfolgt nach Ablauf des entsprechenden Geschäftsjahres auf Basis des geprüften IFRS-Konzernabschlusses.

Durch Anwendung des Modifiers kann der Bonusanspruch, der sich aus der Erreichung der finanziellen Erfolgsziele ergibt, um maximal 20 % erhöht bzw. um maximal 20 % reduziert werden. Im Regelfall findet ein Modifier von 1,0 Anwendung. Basis für die Beurteilung der nicht-finanziellen Leistung sind dabei die kollektiven Leistungen des Gesamtvorstands, die individuellen Leistungen je Vorstandsmitglied – etwa die Erreichung wichtiger strategischer Unternehmensziele oder die Realisierung von Schlüsselprojekten – sowie optional Nachhaltigkeitsziele. Die Nachhaltigkeitsziele werden aus der aktuellen Nachhaltigkeitsstrategie der AMAG abgeleitet und spiegeln damit strategische Prioritäten wider. Der Aufsichtsrat wählt dazu die Nachhaltigkeitsziele aus dem folgenden Kriterienkatalog aus:



Die konkreten Zielwerte, Ober- und Untergrenze sowie die Zielerreichung für das jeweilige Erfolgsziel werden im Vergütungsbericht zumindest rückwirkend veröffentlicht und erläutert. Der

Auszahlungsbetrag wird spätestens bis zum 30. Juni des auf das Ende des Beurteilungszeitraums folgenden Geschäftsjahres ermittelt und anschließend ausbezahlt.

Long-Term Incentive (LTI)

Beim LTI handelt es sich um eine mehrjährige, erfolgsabhängige Vergütung mit einer langfristigen Anreizwirkung. In Abhängigkeit des Free Floats der AMAG-Aktien wird beim LTI zwischen zwei Modellen differenziert:

- › Beträgt der Free Float in dem Jahr, für das die jeweilige Tranche gewährt wird (Stand Januar) weniger als 20 %, kommt weiterhin ein Performance Cash Plan für den LTI zur Anwendung.
- › Erreicht oder übersteigt der Free Float in dem Jahr (Stand Januar), für das die jeweilige Tranche gewährt wird 20 %, wird der LTI als Performance Share Plan ausgestaltet.

Nachfolgend wird daher der LTI für beide Szenarien beschrieben:

Free Float der AMAG-Aktien \geq 20 % – Anwendung des Performance Share Plans:

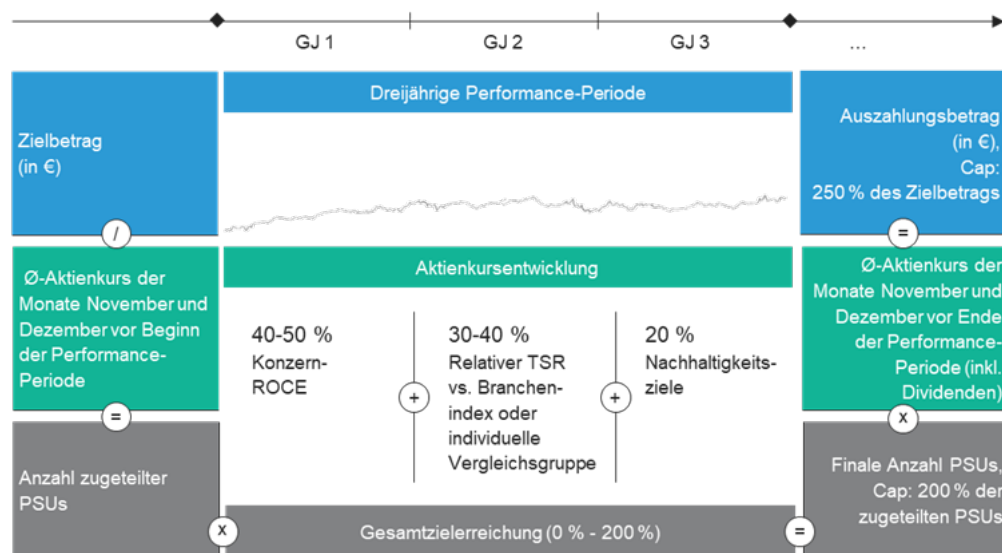
Sofern der Free Float der Aktien der AMAG in dem Jahr (Stand Januar), für das die Tranche gewährt wird 20 % erreicht oder übersteigt, wird zur Berücksichtigung der Aktienkursentwicklung der LTI als Performance Share Plan ausgestaltet. Die Zuteilung erfolgt rollierend, d.h. in jährlichen Tranchen mit einem jeweils dreijährigen Beurteilungszeitraum („Performance-Periode“). Zu Beginn einer jeden Tranche werden den Vorstandsmitgliedern vorläufig virtuelle Performance Share Units zugeteilt. Dazu wird der vertraglich definierte Zielbetrag durch den durchschnittlichen Schlusskurs der Aktie der Monate November und Dezember vor Beginn der Performance-Periode geteilt. Die finale Anzahl an PSUs hängt von der Zielerreichung ab, die anhand von finanziellen Erfolgszielen und Nachhaltigkeitszielen bestimmt wird. Als finanzielle Erfolgsziele werden der Konzern-ROCE mit einer Gewichtung von 40-50 % sowie der relative TSR im Vergleich zu einer Vergleichsgruppe mit einer Gewichtung von 30-40 % herangezogen.

Der Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats legt für die jeweilige Tranche die Gewichtung der finanziellen Erfolgsziele innerhalb der vorgesehenen Bandbreiten fest. Durch die Berücksichtigung der vorgesehenen internen und externen Erfolgsziele werden zum einen ein effizienter Kapitaleinsatz incentiviert und zum anderen die Performance der AMAG am Kapitalmarkt im Vergleich zu anderen Unternehmen im relevanten Umfeld der AMAG beurteilt, was die Interessen des Vorstands und

unserer Aktionäre stärker miteinander in Einklang bringt. Aufgrund der für die AMAG immer bedeutender werdenden Nachhaltigkeit werden für jede LTI-Tranche außerdem zwei bis vier Nachhaltigkeitsziele mit einer Gewichtung von insgesamt 20 % auf Basis des oben beschriebenen Kriterienkatalogs festgelegt. Auf diese Weise können die Nachhaltigkeitsziele dem Unternehmensumfeld der AMAG angepasst und es können pro Tranche unterschiedliche Schwerpunkte gesetzt werden.

Der Zielbetrag für jede Tranche ist individuell je Vorstandsmitglied im Anstellungsvertrag festgelegt. Die Auszahlung des LTI unter Anwendung des Performance Share Plans ist auf 250 % des Zielbetrags begrenzt.

Die grundlegende Funktionsweise des LTI in Form des Performance Share Plans gestaltet sich wie folgt:



Der Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats legt zu Beginn des Geschäftsjahres die Zielwerte sowie Unter- und Obergrenzen für die finanziellen Erfolgsziele für die jeweilige Tranche fest. Ebenso werden die maßgeblichen Nachhaltigkeitsziele sowie ihre Zielwerte, Unter- und Obergrenzen definiert. Die Nachhaltigkeitsziele werden – analog zum STI – aus einem aus der aktuellen Nachhaltigkeitsstrategie

der AMAG abgeleiteten Kriterienkatalog ausgewählt. Der Vergütungsausschuss achtet bei der Auswahl der Nachhaltigkeitsziele darauf, dass unterschiedliche Ziele im STI und LTI verwendet werden.

Bei der Festlegung der Erfolgsziele des LTI können neben unternehmensinternen Quellen wie der Unternehmensplanung auch externe Quellen wie Analystenerwartungen sowie die historische Performance von Vergleichsunternehmen herangezogen werden. Dadurch soll eine im Vergleich zum Wettbewerb anspruchsvolle Zielsetzung erfolgen, welche die langfristige Wettbewerbsfähigkeit der AMAG fördert.

Konzern-ROCE und Nachhaltigkeitsziele

Performance	Zielerreichungsgrad
Obergrenze	200 %
Zielwert	100 %
Untergrenze	50 %
Nichterreichung Untergrenze	0 %

Wird für das jeweilige Erfolgsziel exakt die Untergrenze erreicht, so beträgt der Zielerreichungsgrad 50 %. Wird exakt der Zielwert erreicht, so beträgt der Zielerreichungsgrad 100 %. Wird die Obergrenze erreicht oder überschritten, so beträgt der Zielerreichungsgrad 200 % („Cap“). In dem zwischen (i) der Untergrenze und dem Zielwert sowie (ii) dem Zielwert und der Obergrenze liegenden Bereich werden die Zielerreichungsgrade – bei den Nachhaltigkeitszielen soweit möglich – jeweils geradlinig verteilt (lineare Interpolation). Wird die Untergrenze nicht erreicht, so liegt der Zielerreichungsgrad bei 0 %. Der Vergütungsanteil für das jeweilige Erfolgsziel sowie der LTI insgesamt können somit vollständig entfallen. Die Ermittlung des Zielerreichungsgrads erfolgt auf Basis der geprüften IFRS-Konzernabschlüsse sowie der Nachhaltigkeitsberichterstattung der jeweiligen Performance-Periode.

Zur Beurteilung des Zielerreichungsgrads des relativen TSR wird die TSR-Performance der AMAG mit der Performance der Unternehmen der Vergleichsgruppe verglichen. Als Vergleichsgruppe wird eine individuelle Vergleichsgruppe herangezogen, die aus den folgenden Unternehmen besteht:

- > Constellium SE
- > Gränges AB
- > Kaiser Aluminum Corporation
- > Alro S.A.
- > Alcoa Corporation
- > Aluminium Bahrain B.S.C.
- > Century Aluminum Company
- > Norsk Hydro ASA
- > Hindalco Industries Limited

Sollte die Größe der individuellen Vergleichsgruppe unzureichend sein (z.B. aufgrund von De-Listings, Merger o.Ä.), steht es dem Vergütungsausschuss frei, diese neu zu definieren oder einen Branchenindex heranzuziehen. Die Auswahl der Vergleichsgruppe für die jeweilige LTI-Tranche obliegt dem Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats der AMAG.

Entspricht der TSR der AMAG dem 60. Perzentil innerhalb der Vergleichsgruppe, so beträgt der Zielerreichungsgrad 100 %. Als Untergrenze ist das 30. Perzentil mit einem Zielerreichungsgrad von 50 % festgelegt, als Obergrenze das 90. Perzentil mit einem Zielerreichungsgrad von 200 %. Zwischen dem 30. Perzentil und dem 60. Perzentil sowie dem 60. Perzentil und dem 90. Perzentil sind die TSR-Zielerreichungsgrade jeweils geradlinig verteilt (lineare Interpolation). Liegt der TSR der AMAG unter dem 30. Perzentil, so beträgt der Zielerreichungsgrad 0 %.

Relativer TSR

Performance	Perzentilrang	Zielerreichungsgrad
Obergrenze	90. Perzentil	200 %
Zielwert	60. Perzentil	100 %
Untergrenze	30. Perzentil	50 %
Nichterreichung Untergrenze	< 30. Perzentil	0 %

Nach Ablauf der Performance-Periode wird die Zielerreichung des jeweiligen Erfolgsziels anhand der definierten Zielwerte, Ober- und Untergrenzen bestimmt, indem jeweils der Durchschnitt über die einzelnen Geschäftsjahre der dreijährigen Performance-Periode herangezogen wird. Die konkreten Zielwerte, Ober- und Untergrenzen sowie die daraus resultierende Zielerreichung für das jeweilige Erfolgsziel werden im Vergütungsbericht veröffentlicht und erläutert. Für die finanziellen Erfolgsziele erfolgt die Veröffentlichung im Vergütungsbericht zumindest rückwirkend nach Abschluss der jeweiligen LTI-Tranche. Für die Nachhaltigkeitsziele erfolgt die Veröffentlichung zusätzlich zukunftsgerichtet für neu zugesagte LTI-Tranchen.

Der Auszahlungsbetrag ermittelt sich aus der Multiplikation der finalen Anzahl an PSU mit dem durchschnittlichen Schlusskurs der Aktie der Monate November und Dezember vor Ablauf der Performance-Periode zuzüglich allfälliger Dividenden während der Performance-Periode. Der so ermittelte Betrag wird spätestens bis zum 30. Juni des auf das Ende der Performance-Periode einer LTI-Tranche folgenden Geschäftsjahres ermittelt und anschließend ausbezahlt.

Legt das Vorstandsmitglied sein Mandat 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 LTI-Tranchen, für die die Performance-Periode noch nicht abgelaufen ist.

Free Float der AMAG Aktien < 20 % – Anwendung des Performance Cash Plans:

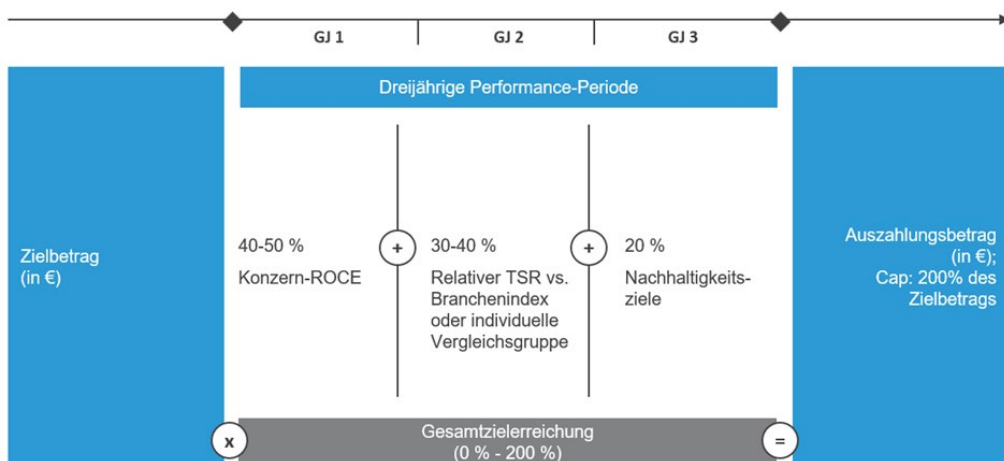
Beträgt der Free Float der AMAG-Aktien in dem Jahr (Stand Januar), für das die jeweilige Tranche gewährt wird weniger als 20 %, wird der LTI weiterhin als Performance Cash Plan ausgestaltet. Die Zuteilung erfolgt wie beim Performance Share Plan rollierend, d.h. in jährlichen Tranchen mit einem jeweils dreijährigen Beurteilungszeitraum („Performance-Periode“). Zu Beginn einer jeden Tranche werden den Mitgliedern des Vorstands Zielbeträge vorläufig zugeteilt. Der finale Bonusbetrag hängt von der Zielerreichung ab, die anhand von finanziellen Erfolgszielen und Nachhaltigkeitszielen bestimmt wird. Als finanzielle Erfolgsziele werden analog zum Performance Share Plan der Konzern-ROCE mit einer Gewichtung von 40-50 % sowie der relative TSR im Vergleich zu einer Vergleichsgruppe mit einer Gewichtung von 30-40 % herangezogen.

Die Gewichtung der finanziellen Erfolgsziele innerhalb der vorgesehenen Bandbreiten für die jeweilige Tranche erfolgt analog zum Performance Share Plan durch den Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats. Aufgrund der für die AMAG immer bedeutsamer werdenden Nachhaltigkeit werden auch bei der Anwendung des Performance Cash Plans für jede LTI-Tranche außerdem zwei bis vier Nachhaltigkeitsziele mit einer Gewichtung von insgesamt 20 % auf Basis des oben beschriebenen

Kriterienkatalogs festgelegt. Auf diese Weise können die Nachhaltigkeitsziele dem Unternehmensumfeld der AMAG angepasst und es können pro Tranche unterschiedliche Schwerpunkte gesetzt werden.

Der Zielbetrag für jede Tranche ist individuell je Vorstandsmitglied im Anstellungsvertrag festgelegt. Die Auszahlung des LTI ist auf 200 % des Zielbetrags begrenzt (im Gegensatz zu 250 % im Falle eines Performance Share Plans²).

Die grundlegende Funktionsweise des LTI in Form des Performance Cash Plans gestaltet sich wie folgt:



Die Festlegung der Zielwerte sowie Unter- und Obergrenzen für die finanziellen Erfolgsziele und Nachhaltigkeitsziele für die jeweilige Tranche erfolgt ident zum Performance Share Plan durch den Vergütungsausschuss zu Beginn des Geschäftsjahres. Die Nachhaltigkeitsziele werden – analog zum STI – aus einem aus der aktuellen Nachhaltigkeitsstrategie der AMAG abgeleiteten Kriterienkatalog ausgewählt. Der Vergütungsausschuss achtet bei der Auswahl der Nachhaltigkeitsziele darauf, dass unterschiedliche Ziele im STI und LTI verwendet werden.

Bei der Festlegung der Erfolgsziele des LTI können neben unternehmensinternen Quellen wie der Unternehmensplanung auch externe Quellen wie Analystenerwartungen sowie die historische Performance von Vergleichsunternehmen herangezogen werden. Dadurch soll eine im Vergleich zum

Wettbewerb anspruchsvolle Zielsetzung erfolgen, welche die langfristige Wettbewerbsfähigkeit der AMAG fördert.

Die Zielerreichungsgrade bzw. deren Verteilung für die einzelnen finanziellen Erfolgsziele und Nachhaltigkeitsziele sind analog zu dem Performance Share Plans ausgestaltet:

Konzern-ROCE und Nachhaltigkeitsziele

Performance	Zielerreichungsgrad
Obergrenze	200 %
Zielwert	100 %
Untergrenze	50 %
Nichterreichung Untergrenze	0 %

Die Ermittlung des Zielerreichungsgrads erfolgt auf Basis der geprüften IFRS-Konzernabschlüsse sowie der Nachhaltigkeitsberichterstattung der jeweiligen Performance-Periode.

Zur Beurteilung des Zielerreichungsgrades des relativen TSR wird die TSR-Performance der AMAG mit der Performance der Unternehmen der Vergleichsgruppe verglichen. Als Vergleichsgruppe wird eine individuelle Vergleichsgruppe herangezogen, die aus den folgenden Unternehmen besteht:

- > Constellium SE
- > Gränges AB
- > Kaiser Aluminum Corporation
- > Alro S.A.
- > Alcoa Corporation
- > Aluminium Bahrain B.S.C.
- > Century Aluminum Company
- > Norsk Hydro ASA
- > Hindalco Industries Limited

² Bei der Anwendung des Performance Share Plans beträgt die Auszahlungsgrenze des LTI 250 %, um die Aktienkursentwicklung stärker zu berücksichtigen.

Sollte die Größe der individuellen Vergleichsgruppe unzureichend sein (z.B. aufgrund von De-Listings, Merger o.Ä.), steht es dem Vergütungsausschuss frei, diese neu zu definieren oder einen Branchenindex heranzuziehen. Die Auswahl der Vergleichsgruppe für die jeweilige LTI-Tranche obliegt dem Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats der AMAG.

Die Beurteilung des Relativen TSR erfolgt analog zu der Vorgehensweise bei Anwendung eines Performance Share Plans. Die Verteilung des Zielerreichungsgrades ist in der untenstehenden Tabelle ersichtlich:

Relativer TSR

Performance	Perzentilrang	Zielerreichungsgrad
Obergrenze	90. Perzentil	200 %
Zielwert	60. Perzentil	100 %
Untergrenze	30. Perzentil	50 %
Nichterreichung Untergrenze	< 30. Perzentil	0 %

Nach Ablauf der Performance-Periode wird die Zielerreichung des jeweiligen Erfolgsziels anhand der definierten Zielwerte, Ober- und Untergrenzen bestimmt, indem jeweils der Durchschnitt über die einzelnen Geschäftsjahre der dreijährigen Performance-Periode herangezogen wird. Die konkreten Zielwerte, Ober- und Untergrenzen sowie die daraus resultierende Zielerreichung für das jeweilige Erfolgsziel werden im Vergütungsbericht veröffentlicht und erläutert.

Der Auszahlungsbetrag der LTI-Tranche wird spätestens bis zum 30. Juni des auf das Ende der Performance-Periode einer LTI-Tranche folgenden Geschäftsjahres ermittelt und anschließend 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 LTI-Tranchen, für die die Performance-Periode noch nicht abgelaufen ist.

WEITERE BESTANDTEILE

Sondergratifikationen und -boni

Der Vergütungsausschuss behält sich das Recht vor, in außerordentlichen Situationen für besondere Leistungen eines Vorstandsmitglieds über die erwähnten Vergütungsbestandteile hinausgehende Sonderboni zu gewähren, sofern die Gewährung einen zukunftsbezogenen Nutzen für die Gesellschaft hat. Die Möglichkeit von Sonderboni soll die Vorstandsmitglieder dazu motivieren, das Unternehmen langfristig und nachhaltig zu führen. Es ist außerdem zulässig, den Vorstandsmitgliedern in begründeten Fällen Retention-Boni zu gewähren, um besonders qualifizierte Vorstandsmitglieder an die Gesellschaft zu binden.

Aktienhalteverpflichtung

Für die Vorstandsmitglieder besteht eine Aktienhalteverpflichtung („Share Ownership Guidelines“). Jedes Vorstandsmitglied ist verpflichtet, jährlich jeweils mindestens 25 % der LTI-Auszahlung (brutto) in Aktien der Gesellschaft zu investieren und für die Dauer von zumindest einem Jahr zu halten. Auf diese Weise wird die Aktienkultur der Gesellschaft gestärkt und die Interessen der Vorstandsmitglieder mit denen unserer Aktionäre noch stärker in Einklang gebracht. Bereits gehaltene Aktien der Gesellschaft können auf die Aktienhalteverpflichtung angerechnet werden. Der jeweilige Aktienbestand der Vorstandsmitglieder wird im jährlichen Vergütungsbericht dargestellt.

Malus und Clawback

Im Einklang mit C-Regel 27 des Österreichischen Corporate Governance Kodex (ÖCGK) sieht die Vergütungspolitik vor, dass die Gesellschaft erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile (STI und LTI) zurückfordern kann, wenn sich herausstellt, dass diese auf Grundlage von offenkundig falschen Daten ausgezahlt wurden („Performance Clawback“). Des Weiteren können erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile bei wesentlichen Pflichtverletzungen eines Vorstandsmitglieds vollständig oder anteilig einbehalten („Compliance Malus“) bzw. zurückgefordert werden („Compliance Clawback“). Wesentliche Pflichtverletzungen beinhalten beispielsweise die Verletzung einer wesentlichen Sorgfaltspflicht im Sinne des § 84 AktG, einer wesentlichen Pflicht aus dem Anstellungsvertrag oder eines anderen wesentlichen Handlungsgrundsatzes der Gesellschaft, z.B. aus dem Verhaltenskodex oder der Compliance-Richtlinie.

Etwaige Schadensersatzansprüche der Gesellschaft, das Recht der Gesellschaft zum Widerruf der Bestellung nach § 75 Abs. 4 AktG und das Recht der Gesellschaft zur Kündigung des Anstellungsvertrags des Vorstandsmitglieds aus wichtigem Grund nach § 27 AngG bleiben von diesen Regelungen unberührt.

Laufzeiten der Vorstandsmandate

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

Beendigungen eines Vorstandsmandats

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 beiden Seiten 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 Aufsichtsrats, endet auch der Anstellungsvertrag automatisch zum jeweils relevanten Zeitpunkt.

Falls mit Vorstandsmitgliedern Abfindungszahlungen für den Fall der vorzeitigen Beendigung ohne wichtigen Grund vereinbart wurden, dürfen diese die jährliche Grundvergütung zuzüglich des maximalen STI für maximal 1,5 Jahre oder eine allfällige, kürzere Restlaufzeit des Vertrags, nicht überschreiten („Abfindungs-Cap“).

In Sonderfällen können auch „Change of Control“-Klauseln vereinbart werden. Bei etwaigen Vereinbarungen wird darauf geachtet, dass variable Vergütungsbestandteile, sofern diese vorzeitig ausbezahlt werden, nur zeitanteilig, d.h. in ihrer bis zum Eintritt des „Change of Control“-Falles erdienten Höhe, zur Auszahlung kommen. Jegliche Vereinbarungen sowie die Zusammensetzung etwaiger Auszahlungsbeträge werden im Vergütungsbericht für das jeweilige Geschäftsjahr detailliert erläutert. Darüber hinaus wird im Vergütungsbericht offengelegt, ob und sofern vorhanden, welche

Kündigungsmöglichkeiten den Vorstandsmitgliedern eingeräumt wurden bzw. unter welchen Voraussetzungen diese gelten. Das Abfindungs-Cap bleibt von etwaigen Vereinbarungen unberührt.

VERFAHREN ZUR FEST- UND UMSETZUNG DER VERGÜTUNGSPOLITIK SOWIE DER VORSTANDSVERGÜTUNG

Fest- und Umsetzung der Vergütungspolitik

Der Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats ist für die Vorbereitung, regelmäßige Überprüfung und die Kontrolle der Umsetzung der Vergütungspolitik für den Vorstand zuständig. Die finale Festlegung der Vergütungspolitik obliegt dem Aufsichtsrat. 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.

Die Vergütungspolitik wird in regelmäßigen Abständen auf ihre Angemessenheit überprüft und gegebenenfalls angepasst. Gemäß § 78b AktG wird sie der Hauptversammlung mindestens in jedem vierten Geschäftsjahr sowie bei jeder wesentlichen Änderung zur Abstimmung vorgelegt. Die Vergütungspolitik wird umgesetzt, indem die Vorstandsverträge ausschließlich nach ihren Vorgaben abgeschlossen werden. Ferner erfolgt die Umsetzung der Vergütungspolitik im Regelfall durch die jährliche, strategiekonforme Zielfestlegung sowohl für den STI als auch den LTI, die Bestimmung der jeweiligen Zielerreichung sowie gegebenenfalls durch weitere Maßnahmen, die zur Umsetzung der Vergütungspolitik erforderlich sind.

Festsetzung der Vergütung

Bei der Festsetzung der Vergütung des Vorstands werden die Aufgaben und Leistungen der einzelnen Vorstandsmitglieder, die Lage der Gesellschaft sowie die Üblichkeit der Vergütung berücksichtigt. Darüber hinaus werden die Berufserfahrung und Verantwortung der einzelnen Vorstandsmitglieder sowie der Umfang und die Komplexität der Tätigkeit in die Entscheidungsfindung einbezogen. Durch einen horizontalen Vergütungsvergleich mit österreichischen und deutschen Unternehmen des ATX bzw. MDAX wird eine marktkonforme und konkurrenzfähige Vorstandsvergütung festgelegt, um qualifizierte Vorstandsmitglieder für die Gesellschaft gewinnen, motivieren und binden zu können. Des Weiteren werden im Einklang mit Regel 26b ÖCGK die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen

der Arbeitnehmer der Gesellschaft berücksichtigt, um die Vorstandsvergütung in Relation zur Vergütungsstruktur des Unternehmens zu setzen.

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

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. Außergewöhnliche Umstände liegen immer dann vor, wenn die Abweichung von der Vergütungspolitik für die langfristige Entwicklung der Gesellschaft oder für die Sicherstellung ihrer Rentabilität notwendig ist (z.B. im Falle einer schweren Wirtschafts- oder Finanzkrise). Ungünstige Marktentwicklungen sind nicht als außergewöhnliche Umstände anzusehen, die eine Ausnahmeregelung zulassen.

Eine vorübergehende Abweichung von der Vergütungspolitik ist in Bezug auf die folgenden Bestandteile möglich: Erfolgsziele des STI und LTI, Bandbreiten möglicher Zielerreichungen der einzelnen Komponenten der erfolgsabhängigen Vergütung.

Wenn die Anreizwirkung der Vergütung unter außergewöhnlichen Umständen, die gesamtwirtschaftlich oder speziell für das Unternehmen besonders herausfordernd sind, durch eine Anpassung der bestehenden Vergütungsbestandteile nicht angemessen wiederhergestellt werden kann, können vorübergehend zusätzliche Vergütungsbestandteile gewährt oder einzelne Vergütungsbestandteile durch andere Vergütungsbestandteile ersetzt werden.

Im Falle der interimistischen Übernahme eines Vorstandsmandats durch ein Aufsichtsratsmitglied können erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile und das Verhältnis von Grundvergütung zu den erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteilen abweichend festgelegt werden, um das aus dem Aufsichtsrat entsandte Vorstandsmitglied situationsadäquat zu incentivieren.

Auch im Falle einer Abweichung von der Vergütungspolitik muss die Vergütung weiterhin an der langfristigen und nachhaltigen Entwicklung des Unternehmens ausgerichtet sein und mit dem Erfolg des Unternehmens und der Leistung der Vorstandsmitglieder im Einklang stehen. Eine Abweichung von der Vergütungspolitik unter den genannten Umständen ist nur nach sorgfältiger Analyse dieser

außergewöhnlichen Umstände und auf Vorschlag des Vergütungsausschusses durch einen entsprechenden Aufsichtsratsbeschluss möglich, der die außergewöhnlichen Umstände und die Notwendigkeit einer Abweichung bestätigt. Im Fall einer vorübergehenden Abweichung von der Vergütungspolitik werden im Vergütungsbericht des Folgejahres Angaben zu den vorgenommenen Abweichungen, einschließlich einer Erläuterung der Notwendigkeit der Abweichungen, sowie zu den konkreten Komponenten der Vergütungspolitik, von denen abgewichen wurde, gemacht.

VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS

GRUNDSÄTZE DER VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS

Die Vorbereitung und regelmäßige Überprüfung der Vergütungspolitik für Aufsichtsratsmitglieder obliegt dem Vergütungsausschuss. Für die Aufstellung der Vergütungspolitik für den Aufsichtsrat ist der Gesamtaufichtsrat zuständig. Endgültig wird die Aufsichtsratsvergütung von der Hauptversammlung jährlich festgelegt (§ 98 AktG).

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 Aufsichtsrats, 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.

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 eine variable Vergütung, Boni noch eine aktienbezogene Vergütung gewährt – dadurch wird ein Gleichlauf mit den Interessen des Vorstands verhindert.

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

ABWEICHEN VON DER VERGÜTUNGSPOLITIK IM FALL AUSSERGEWÖHNLICHER UMSTÄNDE

Unter außergewöhnlichen Umständen kann die Hauptversammlung die 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.

LAUFZEITEN UND BEENDIGUNG DER AUFSICHTSRATSMANDATE

Die Aufsichtsratsmitglieder werden für eine Dauer von ca. 3 bis 5 Jahren von der Hauptversammlung bestellt, in Ausnahmefällen ist eine kürzere Bestellung möglich. Wiederbestellungen sind zulässig. Um die Kontinuität im Aufsichtsrat zu wahren, wird von der Hauptversammlung darauf geachtet, dass die Bestellungen nicht überwiegend zum selben Stichtag auslaufen.

Die Bestellung der Aufsichtsratsmitglieder kann vor Ablauf der Funktionsperiode von der Hauptversammlung durch Beschluss mit einfacher Mehrheit widerrufen werden. Die Aufsichtsratsvergütung gebührt für das betreffende Geschäftsjahr aliquot.

Jedes Aufsichtsratsmitglied kann sein Amt unter Einhaltung einer vierwöchigen Frist ohne Angabe von Gründen durch schriftliche Erklärung an den Vorsitzenden des Aufsichtsrats zurücklegen.