

**Vergütungsbericht der
AMAG Austria Metall AG
für das Geschäftsjahr 2022**

Das Geschäftsjahr 2022

Insbesondere die 1. Jahreshälfte 2022 war, trotz der zahlreichen Unsicherheiten infolge des Ukraine-Kriegs, von einer erfreulichen Nachfrage nach Aluminiumprodukten und einem hohen Aluminiumpreis- und Prämienniveau geprägt. Mit den Verwerfungen vor allem am europäischen Energiemarkt und den damit in Verbindung stehenden signifikanten Preisanstiegen nahmen jedoch auch die konjunkturellen Unsicherheiten sowie die Inflationsentwicklung stark zu. Das Marktumfeld hat sich damit insbesondere im Laufe des 2. Halbjahres 2022 zunehmend eingetrübt. Die AMAG-Gruppe konnte die höheren Kosten für Vormaterialien und Energie weitestgehend durch Preisanpassungen kompensieren. Das überwiegend positive Marktumfeld bis ins 2. Halbjahr 2022 hinein konnte mit einer hohen Produktivität und der kontinuierlichen Optimierung des Produktmix genutzt werden. Durch die bewusste Erhöhung von Beständen bestimmter Vormaterialien und dem breiten Lieferantenportfolio wurde die Versorgungssicherheit von Rohstoffen stets sichergestellt.

Dank anhaltend hoher Produktivität, kontinuierlicher Produktmixoptimierung sowie der sehr guten Nutzung vorhandener Kapazitäten konnte mit 442.000 Tonnen der Gesamtjahresabsatz in etwa auf dem Vorjahresniveau (442.300 Tonnen) gehalten werden. Die Umsatzerlöse erhöhten sich um 37,1 % beträchtlich auf 1.726,7 Mio. EUR. Ausschlaggebend dafür waren insbesondere das höhere Aluminiumpreisniveau sowie erfolgreich umgesetzte Preisanpassungen infolge der gestiegenen Energie- und Vormaterialkosten. Bei den zusätzlich zum Aluminiumpreis verrechneten Prämien konnten, bedingt durch die hohe Nachfrage nach Aluminium vor allem in der 1. Jahreshälfte 2022 sowie aufgrund der höheren Logistikkosten, deutliche Zugewinne verzeichnet werden.

Insgesamt konnte die AMAG-Gruppe das Ergebnis vor Zinsen, Steuern und Abschreibungen (EBITDA) im Jahr 2022 deutlich steigern und erzielte mit 247,1 Mio. EUR ein neues Allzeithoch. Gegenüber dem Rekordergebnis 2021 in Höhe von 186,2 Mio. EUR zeigte sich damit ein kräftiger Anstieg von 32,7 %. Das Betriebsergebnis (EBIT) konnte nach 101,8 Mio. EUR im Vorjahr auf 159,7 Mio. EUR um 56,9 % deutlich gesteigert werden. Das Ergebnis nach Ertragsteuern zeigte im Jahresvergleich ebenfalls einen beträchtlichen Anstieg. Nach 64,6 Mio. EUR im Vorjahr konnten im aktuellen Berichtsjahr 109,3 Mio. EUR erwirtschaftet werden.

Das Gesamtvermögen der AMAG-Gruppe lag per 31. Dezember 2022 bei 1.792,9 Mio. EUR und damit deutlich über dem Wert des Vorjahres (31. Dezember 2021: 1.593,8 Mio. EUR). Das Eigenkapital der AMAG-Gruppe konnte per 31. Dezember 2022 auf 710,3 Mio. EUR gesteigert werden (31. Dezember 2021: 629,5 Mio. EUR).

Vergütungspolitik und Vergütungsbericht

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

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

Das für das Geschäftsjahr 2022 angewandte System der Vergütung für die Mitglieder des Vorstandes der AMAG wurde als aktualisierte Fassung in der Hauptversammlung am 20. April 2022 beschlossen. Die Gesamtzahl der abgegebenen gültigen Stimmen betrug 28.823.153, was

einem Anteil von 81,74 % des durch diese Stimmen vertretenen Grundkapitals entspricht. Dem Beschluss wurde mit 28.575.287 Stimmen zugestimmt, was einem Anteil von 99,14 % entspricht, 247.866 Stimmen haben dagegen abgestimmt und bei 911 Stimmen lag eine Enthaltung vor. Aufgrund des für alle Unternehmen und insbesondere auch für AMAG immer bedeutsamer werdenden Themas der Nachhaltigkeit, wurden die Grundsätze der Vergütungspolitik in der neuen Fassung 2022 angepasst, 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.

Der Vergütungsbericht des Jahres 2021 wurde der Hauptversammlung am 20. April 2022 zur Abstimmung vorgelegt. Die Gesamtzahl der abgegebenen gültigen Stimmen betrug 28.823.153, was einem Anteil von 81,74 % des durch diese Stimmen vertretenen Grundkapitals entspricht. Dem Beschluss wurde mit 28.823.048 Stimmen zugestimmt, was einem Anteil von 99,99 % entspricht, 105 Stimmen haben dagegen abgestimmt und bei 911 Stimmen lag eine Enthaltung vor.

Vergütung des Vorstandes

Grundsätze der Vergütung der Mitglieder des Vorstandes

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

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

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

Vergütungsbestandteile und Vergütungsstruktur

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

Gesamtübersicht Vergütungsbestandteile

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

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

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

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

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

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

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

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

Grundgehalt

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

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

Kurzfristiger variabler Leistungsbonus (Short-Term Incentive; STI)

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

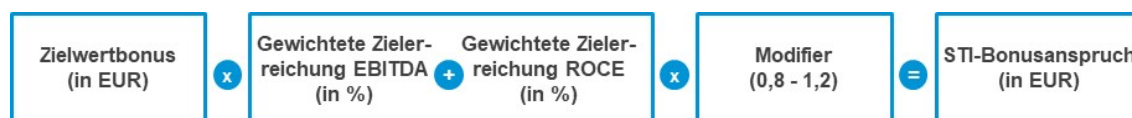
Übersicht Leistungskriterien STI	Finanziell		Nicht-finanziell
	EBITDA (absolut)	Return on Capital Employed (ROCE)	Multiplikator („Modifier“)
Leistungskriterien			
Gewichtung	70 %	30 %	0,8 – 1,2

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

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

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

Übersicht der Berechnung des kurzfristigen variablen Bonusanspruchs



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

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

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

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

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

Langfristiger variabler Leistungsbonus (Long-Term Incentive; LTI)

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

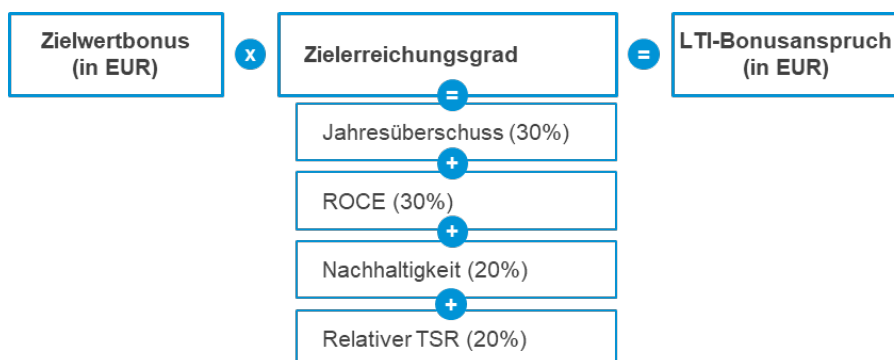
Übersicht Leistungskriterien LTI	Finanziell			Nicht-finanziell
Leistungskriterien	Konzern-Jahresüberschuss	Return on Capital Employed (ROCE)	Relativer Total Shareholder Return (TSR)	Nachhaltigkeits-Kriterien /ESG-KPI's)
Gewichtung	30 %	30 %	20 %	20 %

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

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

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

Übersicht der Berechnung des langfristigen variablen Bonusanspruchs



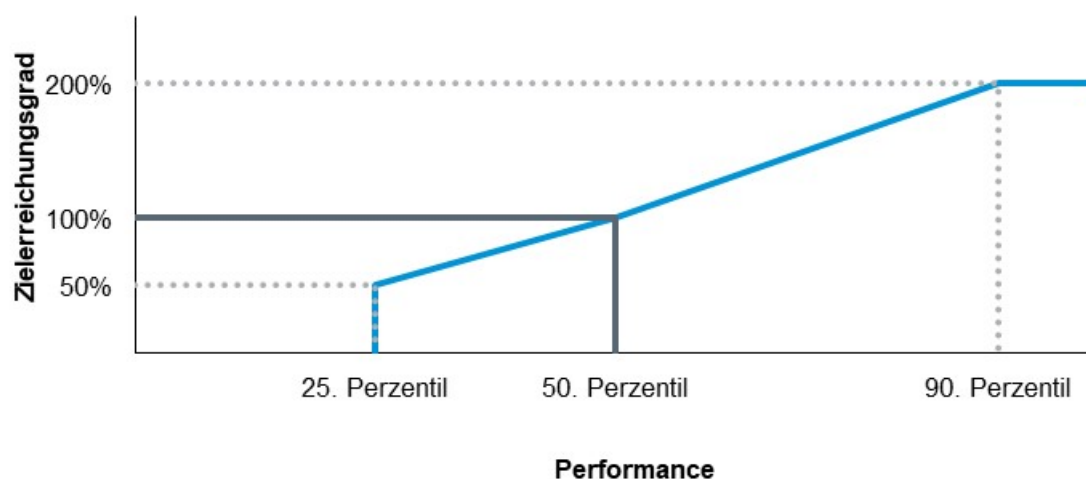
Durch die einheitliche Incentivierung der Vorstandsmitglieder wird die Integration neu bestellter Vorstandsmitglieder vereinfacht, was dem nachhaltigen Unternehmenserfolg dient. Bei der Festlegung der LTI-Ziele werden neben unternehmensinternen Quellen wie der Unternehmensplanung gegebenenfalls auch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

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

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

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

Zielerreichungskurve – Relativer TSR



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

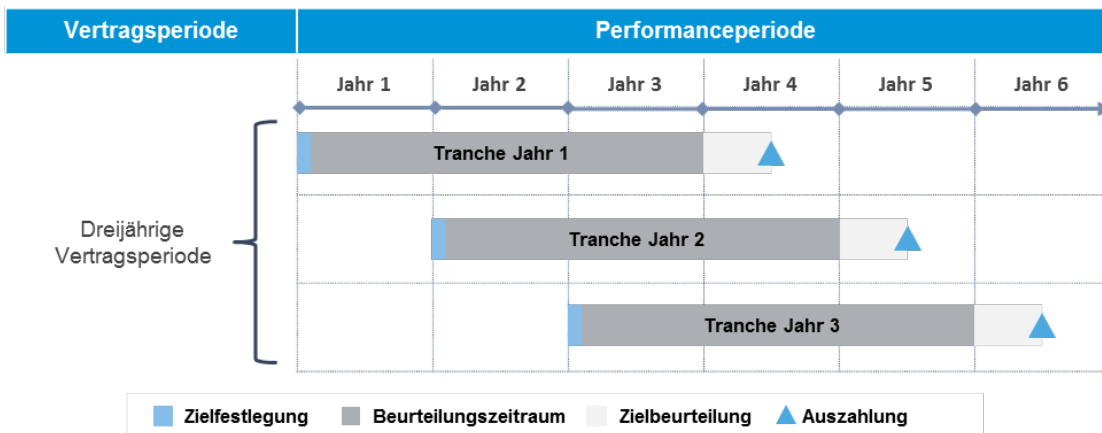
Aufgrund des für alle Unternehmen und insbesondere auch für die AMAG immer bedeutsamer werdenden Themas der Nachhaltigkeit, werden für jede LTI-Tranche auch zwei bis vier Nachhaltigkeitsziele anhand des folgenden Kriterien-Katalogs festgelegt:



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

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

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



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

Sondergratifikationen und -boni

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

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

Pensionskasse

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

Sachbezüge und andere Vorteile

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

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

Abweichen von der Vergütungspolitik im Fall außergewöhnlicher Umstände

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

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

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

Laufzeiten der Vorstandsmandate

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

Beendigungen eines Vorstandsmandates

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

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

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

Übersicht der Gesamtvergütung des Vorstandes

Die geschuldete Gesamtvergütung aller Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2022 beträgt 4.769 Tsd. EUR (+66 % gegenüber 2021). Dank anhaltend hoher Produktivität, kontinuierlicher Produktmixoptimierung sowie der optimalen Nutzung vorhandener Anlagen- und Personalkapazitäten konnte das überwiegend positive Marktumfeld, vor allem in der ersten Jahreshälfte 2022, erfolgreich genutzt und signifikante Steigerungen im Ergebnis in 2022 erzielt werden. Damit wurde die Zielobergrenze des STI 2022 und eine Zielerreichung der LTI-Tranche 2020 (Bemessungszeitraum 2020-2022) von 199 % erreicht.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die geschuldete Vergütung gemäß den gesetzlichen Vorgaben des Aktiengesetzes (§§ 78 ff AktG) und den Empfehlungen des Österreichischen Corporate Governance Kodex. Die geschuldete Vergütung stellt jene Vergütungskomponenten dar, die in der Berichtsperiode tatsächlich zugeflossen sind, sowie die in der Berichtsperiode endgültig erworbenen Ansprüche. Die im Geschäftsjahr 2022 für Vorjahre ausbezahlten erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile betragen für die Vorstände Mayer 420 Tsd. EUR (exkl. Akontozahlung 2021 i.H.v. 120 Tsd. EUR), Kaufmann 330 Tsd. EUR (exkl. Akontozahlung 2021 i.H.v. 120 Tsd. EUR) und Breguncci 220 Tsd. EUR (exkl. Akontozahlung 2021 i.H.v. 80 Tsd. EUR). Details dazu sind dem Vergütungsbericht 2021 zu entnehmen. Für die AMAG bestanden keine Verpflichtungen aus ehemaligen Vorstandsverträgen, die zu einer Auszahlung an bereits ausgeschiedene Mitglieder des Vorstandes (z.B. in Form von Pensionen) führten.

Für die Ermittlung der relativen Anteile des Grundgehalts bzw. der erfolgsabhängigen Komponenten an der Gesamtvergütung werden wie in der Vergütungspolitik bestimmt, Nebenleistungen, Pensionsbeiträge sowie sonstige Bestandteile nicht berücksichtigt.

Durch die positive Geschäftsentwicklung über den Durchrechnungszeitraum, insbesondere in den beiden letzten Geschäftsjahren 2021 und 2022, wurden Ansprüche an der LTI Tranche 2020 (Bemessungszeitraum 2020-2022) erworben. Daher gelangen im Jahr 2023 erstmalig Ansprüche aus einer LTI-Tranche i.H.v. 1.791 Tsd. EUR zur Auszahlung. Im Vorjahr betrug der Stand dieser LTI-Tranche noch 720 Tsd. EUR. Details zur Zielsetzung und -erreicherung sind dem Punkt „Zielerreichung langfristiger variabler Leistungsbonus (Long-Term Incentive; LTI)“ zu entnehmen.

Geschuldete Vergütung der Vorstände 2022

in Tsd. EUR	Mag. Gerald Mayer	Dr. Helmut Kaufmann	Victor Breguncci, MBA	Summe
	2022	2022	2022	2022
Erfolgsunabhängig	635	550	442	1.627
Grundgehalt	550	475	383	1.408
Sachbezüge	12	12	12	35
Beiträge zur überbetrieblichen Pensionskasse	56	49	37	142
Sonstige Versicherungsleistungen	17	14	11	42
Erfolgsabhängig	1.336	1.047	759	3.142
STI 2022 (geschuldet)	540	450	361	1.351
LTI-Tranche 2020 (geschuldet)	796	597	398	1.791
Vergütung von verbundenen Unternehmen	0	0	0	0
Sonstige Vergütung	0	0	0	0
Vergütung aus ehemaliger Organfunktion	0	0	0	0
Gesamtvergütung	1.971	1.597	1.202	4.769
<i>davon erfolgsunabhängig in %</i>	<i>32%</i>	<i>34%</i>	<i>37%</i>	<i>34%</i>
<i>davon erfolgsabhängig in %</i>	<i>68%</i>	<i>66%</i>	<i>63%</i>	<i>66%</i>

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

Gewährte Vergütung der Vorstände 2022

in Tsd. EUR	Mag. Gerald Mayer	Dr. Helmut Kaufmann	Victor Breguncci, MBA	Summe
Stand der laufenden LTI-Tranchen	2022	2022	2022	2022
<i>LTI-Tranche 2021-2023</i>	800	600	400	1.800
<i>LTI-Tranche 2022-2024</i>	557	418	304	1.279

Erst am Ende des letzten Jahres des Beurteilungszeitraumes der jeweiligen LTI-Tranche werden die endgültigen Ansprüche festgelegt und damit erworben. Durch die positive Ergebnisentwicklung der Geschäftsjahre 2021 und 2022 wurde zum jetzigen Stand die Zielobergrenze der LTI-Tranche 2021 (Bemessungszeitraum 2021-2023) erreicht. Für die LTI-Tranche 2022 (Bemessungszeitraum 2022-2024) beträgt die vorläufige Zielerreichung 139 %.

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

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

Der positive Geschäftsverlauf der AMAG im Geschäftsjahr 2022 spiegelt sich in den variablen Vorstandsgehältern wider. Das operative Ergebnis (EBITDA) konnte gegenüber dem Vorjahr um rund +33 % gesteigert werden, der ROCE* stieg im Jahresvergleich um +54 %. Die durchschnittliche Vorstandsvergütung zeigte insbesondere aufgrund des Anspruchs auf Auszahlung der LTI-Tranche 2020 (Bemessungszeitraum 2020-2022) eine Veränderung von +66 %. Die durchschnittliche Entlohnung der Mitarbeiter:innen auf Vollzeitäquivalenzbasis (exkl. Leihpersonal sowie Personalkostenanteil aus der 20%-Beteiligung an Alouette) zeigte im Vorjahresvergleich einen Anstieg von +6 %.

Jährliche Veränderung der geschuldeten Gesamtvergütung des Vorstandes und des wirtschaftlichen Erfolgs

	2022	Delta in %	2021	Delta in %	2020
Entwicklung der Vorstandsvergütung in Tsd. EUR					
Mag. Gerald Mayer, Vorstandsvorsitzender	1.971	68%	1.173	28%	918
Dr. Helmut Kaufmann, Technikvorstand	1.597	60%	998	27%	785
Victor Breguncci, Vertriebsvorstand	1.202	69%	711	21%	587
Wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens in Mio. EUR					
EBITDA	247,1	33%	186,2	72%	108,2
Net Income	109,3	69%	64,6	482%	11,1
ROCE in %*	10,5	54%	6,8	300%	1,7
Entlohnung der Mitarbeiter:innen in Tsd. EUR					
Durchschnittliche Entlohnung Mitarbeiter:innen auf Vollzeitäquivalenzbasis**	80,5	6%	76,2	11%	68,4

* Die Berechnung des NOPAT wurde einvernehmlich zwischen Vorstand und Aufsichtsrat für Zielvereinbarungen ab 2022 angepasst. Für eine bessere Vergleichbarkeit der ROCE-Kennzahlen in der obigen Tabelle wurden auch die Kennzahlen für die Jahre 2020 und 2021 nach der neuen Berechnungsmethodik dargestellt. Die in der obigen Tabelle dargestellten ROCE-Kennzahlen entsprechen den Angaben des Finanzberichts (siehe Konzernlagebericht, Kapitel „Finanzielle Leistungsindikatoren“).

** exkl. Leihpersonal sowie Personalkostenanteil aus der 20%-Beteiligung an Alouette. In 2020 ist ein Effekt aus der Kurzarbeitsförderung enthalten.

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

Gemäß der Vergütungspolitik orientiert sich der STI der AMAG am Unternehmenserfolg des Geschäftsjahres 2022 und ist abhängig von den finanziellen Zielgrößen Konzern-EBITDA und Konzern-ROCE sowie nicht-finanziellen Kriterien. Der Vergütungsausschuss des Aufsichtsrates hat am 25. Jänner 2022 die Zielwerte, sowie Unter- und Obergrenzen für das Geschäftsjahr 2022 festgelegt, welche einheitlich für alle Vorstandsmitglieder gelten:

STI Zielerreichung 2022							
Kriterien		Unter- grenze	Ziel- wert	Ober- grenze	Ist-Wert 2022	Gewicht- ung	Zieler- reichung
EBITDA	<i>in Mio. EUR</i>	140	175	210	247	70%	105,0%
ROCE	<i>in %</i>	4,2%	5,2%	6,2%	10,5%	30%	45,0%
Zielerreichung vor Modifier	<i>in %</i>						150,0%
Modifier							1,0
Zielerreichung nach Modifier	<i>in %</i>						150,0%

Da EBITDA und ROCE aufgrund der positiven Entwicklung des Geschäftsjahres 2022 deutlich über dem Zielwert liegen, erreicht der STI den Maximalwert von 150 %. Daraus resultieren im Jahr 2022 folgende STI-Bonusansprüche:

STI-Bonusanspruch 2022 - Vorstandsmitglieder			
in Tsd. EUR	Mag. Gerald Mayer	Dr. Helmut Kaufmann	Victor Breguncci, MBA
Zielvergütung	360	300	241
STI-Bonusanspruch 2022	540	450	361

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

Der LTI der AMAG wird rollierend, d.h. in jährlichen Tranchen mit jeweils dreijährigen Bemessungszeiträumen gewährt. Dazu werden als finanzielle Leistungskriterien der Konzernjahresüberschuss und der Konzern-ROCE, sowie ab dem Geschäftsjahr 2022 zusätzlich zwei bis vier Nachhaltigkeitsziele aus einem definierten Kriterienkatalog herangezogen. Für die LTI-Tranche 2022 (Bemessungszeitraum: 2022-2024) wurden für die spezifischen CO₂-Emissionen (Scope 1 und 2) sowie die Arbeitssicherheitskennzahl TRIFR (Total Recordable Injury Frequency Rate), jeweils bezogen auf den Standort Ranshofen, Ziele gesetzt. Die Gesellschaft behält sich vor, die Zielwerte, Unter- und Obergrenzen für den LTI zum Schutz sensibler Geschäftsinformationen nicht transparent zu machen. Die Zielvergütung für die LTI-Tranche 2022 gestaltet sich wie folgt:

LTI-Zielvergütung 2022 - Vorstandsmitglieder

in Tsd. EUR	Mag. Gerald Mayer	Dr. Helmut Kaufmann	Victor Breguncci, MBA
LTI Zielvergütung 2022	400	300	218

Sowohl der Jahresüberschuss als auch der ROCE liegen aufgrund der positiven Entwicklung des Geschäftsjahres 2022 über dem Zielwert. Somit wurde zum jetzigen Stand eine Zielerreichung der LTI-Tranche 2022 (Bemessungszeitraum 2022-2024) von 139 % erreicht.

LTI Zielerreichung Tranche 2020

Kriterien		Unter- grenze	Ziel- wert	Ober- grenze	Ist-Wert 2020-22	Gewicht- ung	Zieler- reichung
Jahresüberschuss	in Mio. EUR	35	47	59	61,7	50%	100%
ROCE*	in %	4,0%	5,3%	6,6%	6,6%	50%	99%
Zielerreichung							199%

* Die Berechnung des NOPAT wurde einvernehmlich zwischen Vorstand und Aufsichtsrat für Zielvereinbarungen ab 2022 angepasst. Der in der Tabelle dargestellte ROCE (6,6 %) basiert demnach auf der Berechnungslogik vor Anpassung.

Endgültige Ansprüche an der LTI-Tranche 2020 (Bemessungszeitraum 2020-2022) wurden zum Ablauf des Jahres 2022 erworben. Die Zielerreichung beträgt 199 %.

Im Geschäftsjahr 2022 hat es keine Abweichungen von den Bestimmungen der Vergütungspolitik der AMAG gegeben.

Vergütung des Aufsichtsrates

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

Grundzüge der Vergütungspolitik

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

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

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

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

Übersicht der Gesamtvergütung des Aufsichtsrates

Die Gesamtvergütung aller Aufsichtsratsmitglieder für das Geschäftsjahr 2022 liegt mit 638 Tsd. EUR (2021: 638 Tsd. EUR) auf Vorjahresniveau.

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

Übersicht Gesamtvergütung des Aufsichtsrates 2022

in Tsd. EUR	Fixvergütung	Ausschuss- tätigkeit	Sitzungsgelder	Sonder- vergütung	Versicherungs- entgelte	Summe
Dipl.-Ing. Herbert Ortner	75	90	17			182
Mag. Patrick F. Prügger ¹	13	15	5			33
Mag. Thomas Zimpfer	45	50	9			104
Dr. Heinrich Schaller	50	35	8			93
Dr. Wolfgang Bernhard	30	15	10			55
Dipl.-Ing. Walter Oblin	30	30	10			70
Dr. Mariella Schurz†	18	0	3			21
Prof. Dr. Sabine Seidler	30	0	7			37
Dipl.-Ing. Franz Viehböck	30	5	9			44
Gesamtvergütung	320	240	78	0	0	638

¹⁾ Per 20.04.2022 aus dem Aufsichtsrat ausgeschieden

† Ableben von Frau Dr. Mariella Schurz am 04.11.2022

Informationen zu aktienbezogenen Vergütungen

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

Abweichen von der Vergütungspolitik im Fall außergewöhnlicher Umstände

Unter außergewöhnlichen Umständen kann die Hauptversammlung die Höhe der Aufsichtsratsvergütung und die Sitzungsgelder vorübergehend an die Lage der Gesellschaft anpassen, wenn dies für die langfristige Entwicklung der Gesellschaft oder die Sicherstellung ihrer Rentabilität notwendig ist. Im Geschäftsjahr 2022 hat es keine Abweichungen von den Bestimmungen der Vergütungspolitik der AMAG gegeben.

Vom Vorstand beschlossen:

Ranshofen, am 06.02.2023

Vom Aufsichtsrat beschlossen:

Ranshofen, am 15.02.2023