

RÜCKBLICK AUF DAS GESCHÄFTSJAHR 2025

Vor dem Hintergrund herausfordernder Rahmenbedingungen im Jahr 2025 konnte die AMAG-Gruppe¹ durch ihre vielfältige Aufstellung, hohe Flexibilität in der operativen Abwicklung und kundenorientierte Agilität insgesamt eine robuste Absatzmenge erzielen. Trotzdem wurde die Ertragslage durch ein verändertes und handelspolitisch beeinflusstes Wettbewerbsumfeld in relevanten Absatzmärkten und damit verbundenen Margenrückgängen negativ beeinflusst. Rasch umgesetzte Stabilisierungsmaßnahmen halfen, die Auswirkungen auf das operative Ergebnis deutlich abzufedern.

Die hohe Produkt- und Branchenvielfalt sowie die rasche Anpassungsfähigkeit in der operativen Abwicklung ermöglichten es, in diesem herausfordernden Umfeld eine robuste Gesamtabsatzmenge von 417.600 Tonnen zu erzielen (Vorjahr: 425.000 Tonnen). Die externe Absatzmenge der AMAG-Gruppe, die den intersegmentären Mengenanteil (v.a. zwischen Segment Gießen und Segment Walzen) exkludiert, lag im Geschäftsjahr 2025 bei 382.800 Tonnen nach 390.600 Tonnen im Jahr 2024. Die Umsatzerlöse konnten auf 1.478,5 Mio. EUR gesteigert werden (Vorjahr: 1.448,8 Mio. EUR). Ein gestiegenes Aluminiumpreisniveau konnte die negativen Einflüsse infolge des deutlich stärkeren EUR zum USD und der Verschiebungen im Produktmix überkompensieren.

Bei einer soliden Absatz- und Umsatzentwicklung wurde die Ertragslage der AMAG-Gruppe im Jahr 2025 von einem anspruchsvollen Umfeld beeinflusst. Neben einer herausfordernden Kostenstruktur in Österreich (v.a. Energie und Personal) nahmen die US-Einfuhrzölle auf Aluminiumprodukte und das veränderte Wettbewerbsumfeld Einfluss auf die Ertragslage. Zeitnah umgesetzte Stabilisierungsmaßnahmen trugen dazu bei, negative Effekte auf die operativen Ergebnisse deutlich abzufedern. Die Versorgungssicherheit von Rohstoffen war dank eines diversifizierten Lieferantenportfolios stets gewährleistet. Nach 179,2 Mio. EUR im Vorjahr erzielte die AMAG-Gruppe im aktuellen Berichtsjahr ein Ergebnis vor Zinsen, Steuern und Abschreibungen (EBITDA) von 137,0 Mio. EUR. Das im Geschäftsjahr 2025 erzielte Betriebsergebnis (EBIT) lag bei 56,9 Mio. EUR (Vorjahr: 77,1 Mio. EUR). Das Ergebnis nach Ertragsteuern lag im aktuellen Berichtsjahr bei 34,0 Mio. EUR nach 43,2 Mio. EUR im Vorjahr.

Der Cashflow aus laufender Geschäftstätigkeit konnte im aktuellen Berichtsjahr deutlich auf 168,1 Mio. EUR gesteigert werden (Vorjahr: 119,0 Mio. EUR). Bei einem im Vergleich zum Vorjahr niedrigeren operativen Ergebnis im Geschäftsjahr 2025 wirkten sich vor allem Optimierungen im Working Capital positiv auf den Cashflow aus. Die Investitionsaktivitäten wurden im Jahr 2025

spürbar und planmäßig verringert, wodurch sich auch der Investitions-Cashflow auf -52,8 Mio. EUR reduzierte (Vorjahr: -87,2 Mio. EUR). Damit konnte im Geschäftsjahr 2025 eine signifikante Steigerung im Free Cashflow auf 115,3 Mio. EUR erwirtschaftet werden (Vorjahr: 31,8 Mio. EUR).

Die Bilanzkennzahlen der AMAG-Gruppe zeigten sich zum 31. Dezember 2025 auf einem gewohnt soliden Niveau. Das Gesamtvermögen der AMAG-Gruppe lag per 31. Dezember 2025 bei 1.658,3 Mio. EUR und damit unter dem Wert des Vorjahres (31. Dezember 2024: 1.750,6 Mio. EUR). Das Eigenkapital der AMAG-Gruppe lag per 31. Dezember 2025 bei 717,1 Mio. EUR (31. Dezember 2024: 740,9 Mio. EUR). Durch einen im Vergleich zum Gesamtkapital geringeren Rückgang des Eigenkapitals verbesserte sich die Eigenkapitalquote zum 31. Dezember 2025 auf 43,2 % (31. Dezember 2024: 42,3 %).

BERÜCKSICHTIGUNG DES INVESTORENFEEDBACKS

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.

Analog zu den Vorjahren wurde auch bei der Erstellung des Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2025 das Investorenfeedback aus den Vorjahren berücksichtigt. An dieser Stelle wird darauf hingewiesen, dass Rundungsdifferenzen zu marginalen Abweichungen bei den (tabellarischen) Angaben zur Vergütung auftreten können.

¹ Umfasst alle Konzerngesellschaften der AMAG Austria Metall AG

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 Austria Metall AG („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. Im Jahr 2022 wurde die Vergütungspolitik um Nachhaltigkeitsziele im langfristigen variablen Leistungsbonus (LTI) erweitert und in der Hauptversammlung am 20. April 2022 beschlossen. Um die Vergütungspolitik des Vorstands noch stärker an den Interessen der Aktionäre auszurichten, wurde die Vergütungspolitik im Jahr 2025 erneut überarbeitet und nunmehr der Aktienkursbezug in der erfolgsabhängigen Vergütung sowie die Aktienkultur bei AMAG weiter gestärkt. Die überarbeitete Vergütungspolitik („Vergütungspolitik 2025“) wurde in der Hauptversammlung am 15. April 2025 mit einer Mehrheit von 95,08 % beschlossen und kommt für Neuverträge oder Vertragsanpassungen ab 1. Jänner 2025 zur Anwendung (im Geschäftsjahr 2025 war das nicht der Fall). Zusätzlich wurde im Geschäftsjahr 2025 die Bandbreite der variablen Zielvergütung unwesentlich angepasst, um eine stärkere Gewichtung der kurzfristigen variablen Vergütung und mehr Flexibilität in der Ausgestaltung zu ermöglichen.

Der Vergütungsbericht des Jahres 2024 wurde der Hauptversammlung am 15. April 2025 zur Abstimmung vorgelegt und mit einer Mehrheit von 95,08 % 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. Auf Basis der am 15. April 2025 beschlossenen „Vergütungspolitik 2025“ wurden keine Vorstandsverträge neu abgeschlossen oder angepasst, die sich auf das Geschäftsjahr 2025 auswirken. Insofern basiert die Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2025 noch auf der Vergütungspolitik, die am 20. April 2022 in der Hauptversammlung beschlossen wurde (siehe nachfolgende Tabelle).

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 (Modifier 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 in den Jahren 2024 und 2025 aufgrund besonderer Umstände den finanziellen Leistungsindikator „ROCE“ mit dem finanziellen Leistungsindikator „Free Cashflow“ (siehe Absatz „Anwendung des STI in 2025“).

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 2025

GRUNDGEHALT

Das im Geschäftsjahr 2025 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 2025 sowie für das Vorjahr.

in Tsd. EUR	Dr. Helmut Kaufmann CEO, COO			Victor Breguncci, MBA CSO			Mag. ^a Claudia Trampitsch CFO			Summe		
	2025	2024	Delta (%)	2025	2024	Delta (%)	2025	2024	Delta (%)	2025	2024	Delta (%)
Grundgehalt	642	642	0%	442	442	0%	360	360	0%	1.444	1.444	0%

SACHBEZÜGE UND ANDERE VORTEILE

Die im Geschäftsjahr 2025 seitens der AMAG an ihre Vorstände gewährten Sachbezüge (z.B. Gewährung eines Dienstwagens) und andere Vorteile (wie z.B. Versicherungen) entsprechen ebenso der aktuell geltenden Vergütungspolitik.

Die nachstehende Tabelle gibt einen Überblick über die bezogenen Sachbezüge je Vorstand für das Geschäftsjahr 2025 sowie für das Vorjahr:

in Tsd. EUR	Dr. Helmut Kaufmann CEO, COO			Victor Breguncci, MBA CSO			Mag. ^a Claudia Trampitsch CFO			Summe		
	2025	2024	Delta (%)	2025	2024	Delta (%)	2025	2024	Delta (%)	2025	2024	Delta (%)
Sachbezüge	12	12	0%	12	12	0%	0	0	0%	23	23	0%

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 2025 sowie für das Vorjahr:

in Tsd. EUR	Dr. Helmut Kaufmann CEO, COO			Victor Breguncci, MBA CSO			Mag. ^a Claudia Trampitsch CFO			Summe		
	2025	2024	Delta (%)	2025	2024	Delta (%)	2025	2024	Delta (%)	2025	2024	Delta (%)
Beiträge zur überbetrieblichen Pensionskasse	59	59	0%	41	41	0%	37	37	0%	137	137	0%
Sonstige Versicherungsleistungen	21	26	-19%	15	19	-22%	7	6	34%	44	51	-15%

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 dem „Konzern-ROCE“ sowie von nicht-finanziellen Kriterien, die über den „Modifizier“ 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 28. Jänner 2025 Gebrauch gemacht, indem der bisherige Leistungsindikator „Konzern-ROCE“ durch den „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 Modifizier 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.

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 Modifizier nicht überschritten werden.

* Der Vergütungsausschuss ersetzte in den Jahren 2024 und 2025 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 2025“).

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 Flow unter Berücksichtigung der Profitabilitätsentwicklung ermöglichen.

ANWENDUNG DES STI IM JAHR 2025, ZIELERREICHUNG UND AUSZAHLUNGSBETRAG

Gemäß Vergütungspolitik orientiert sich der STI der AMAG am Unternehmenserfolg des Geschäftsjahres 2025 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 28. Jänner 2025 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 2025 wurden festgelegt. Diese Regelungen gelten einheitlich für alle Vorstandsmitglieder.

STI Zielerreichung 2025

Kriterien		Unter- grenze	Ziel- wert	Ober- grenze	Ist-Wert 2025	Gewichtung	Ziel- erreichung
EBITDA	in Mio. EUR	127,4	159,2	191,1	137,0	50%	33%
Zielerreichungsgrad		50%	100%	150%	65%		
Free Cashflow	in Mio. EUR	27,2	34,0	40,8	115,3	50%	75%
Zielerreichungsgrad		50%	100%	150%	150%		
Zielerreichung vor Modifier	in %						108%
Modifier							1,0
Zielerreichung nach Modifier	in %						108%

In einem anhaltend herausfordernden Marktumfeld konnte die AMAG-Gruppe aufgrund ihrer breiten Aufstellung, der hohen Flexibilität und rasch umgesetzten Stabilisierungsmaßnahmen ein solides Ergebnis (EBITDA), etwas über der Untergrenze, erzielen. Der Free Cashflow lag insbesondere infolge des erfolgreichen Working Capital Managements mit 115 Mio. EUR deutlich über dem Zielwert. Daraus resultieren im Jahr 2025 folgende STI-Bonusansprüche:

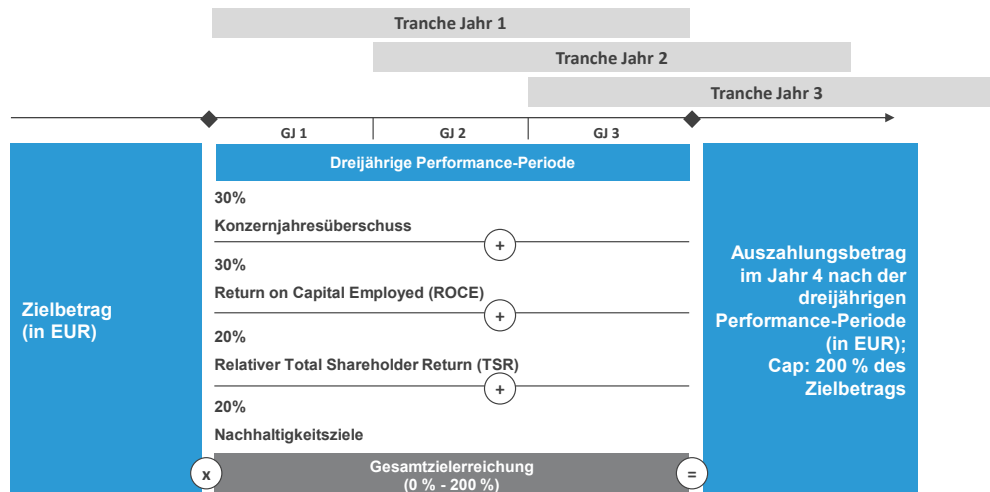
STI-Bonusanspruch 2025 - Vorstandsmitglieder

in Tsd. EUR	Zielvergütung	Zielerreichung nach Modifier	Auszahlungsbetrag STI
Dr. Helmut Kaufmann	380	108%	409
Victor Breguncci, MBA	270	108%	290
Mag. ^a Claudia Trampitsch	200	108%	215

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 Nachhaltigkeitskriterien 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 Dividenden 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 Nachhaltigkeitskriterien (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 Tranchen-Modell 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 ZIELERREICHUNGSGRADE JE LEISTUNGSKRITERIUM

Relativer TSR

Sollte der Freefloat die Schwelle von zumindest 20 % erreichen, wird zur Beurteilung des Zielerreichungsgrades 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 2025 mit rund 6 % 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 2023 (Beurteilungszeitraum 2023-2025):

ROCE (LTI 2023)	Zielerreichungsgrad	Entsprechender ROCE-Wert
Obergrenze	200 %	8,8 %
Zielwert	100 %	7,0 %
Untergrenze	50 %	4,9 %
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 2023 (Beurteilungszeitraum 2023-2025):

Jahresüberschuss (LTI 2023)	Zielerreichungsgrad	Entsprechender Jahresüberschuss
Obergrenze	200 %	75,0 Mio. EUR
Zielwert	100 %	60,0 Mio. EUR
Untergrenze	50 %	45,0 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 2023, LTI 2024 und LTI 2025) 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 2023 (Beurteilungszeitraum 2023-2025):

Spezifische CO ₂ -Emissionen (LTI 2023)	Zielerreichungsgrad	Entsprechende spez. CO ₂ -Emissionen
Obergrenze	200 %	0,136 t CO ₂ /t AI
Zielwert	100 %	0,170 t CO ₂ /t AI
Untergrenze	50 %	0,204 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 2023 (Beurteilungszeitraum 2023-2025):

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

ANWENDUNG DES LTI IN 2025, 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 2025 wurden die endgültigen Ansprüche an der LTI-Tranche 2023 (Beurteilungszeitraum 2023-2025) erworben.

Im Geschäftsjahr 2025 hat es keine Abweichungen von den Bestimmungen der Vergütungspolitik für den Vorstand der AMAG gegeben.

Die nachfolgende Tabelle fasst alle Leistungskriterien der LTI-Tranche 2023 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 2025 seitens Ernst & Young Wirtschaftsprüfungsgesellschaft m.b.H. einer Prüfung mit hinreichender Sicherheit unterzogen.

LTI Zielerreichung Tranche 2023							
Kriterien		Untergrenze	Zielwert	Obergrenze	Ist-Wert 2023-25	Gewichtung	Zielerreichung
Jahresüberschuss	in Mio. EUR	45,0	60,0	75,0	47,9	40%	24%
Zielerreichungsgrad		50%	100%	200%	60%		
ROCE	in %	4,9%	7,0%	8,8%	4,9%	40%	20%
Zielerreichungsgrad		50%	100%	200%	50%		
Spezifische CO₂-Emissionen	in t CO₂/t Al	0,204	0,170	0,136	0,163	10%	12%
Zielerreichungsgrad		50%	100%	200%	122%		
Unfallrate	TRIFR	1,3	1,0	0,7	1,8	10%	0%
Zielerreichungsgrad		50%	100%	200%	0%		
Zielerreichung							56%

Daraus resultieren folgende Ansprüche:

LTI-Bonusanspruch Tranche 2023 - Vorstandsmitglieder			
in Tsd. EUR	Zielvergütung	Zielerreichung	Auszahlungsbetrag LTI
Dr. Helmut Kaufmann	315	56%	177
Victor Breguncci, MBA	230	56%	129
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 2025“ genauer erläutert.

Für die LTI-Tranche 2024 (Beurteilungszeitraum: 2024-2026) stehen die endgültigen Ansprüche erst nach Ablauf des Geschäftsjahres 2026 fest, wodurch es sich zum jetzigen Zeitpunkt um eine „gewährte Vergütung“ handelt. Mit dem Beginn des Geschäftsjahres 2025 ist außerdem der Beginn der neuen Leistungsperiode für die LTI-Tranche 2025 (Beurteilungszeitraum: 2025-2027) 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 2024 und 2025, 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 2024 und 2025. Die Gewichtung der beiden Nachhaltigkeitsziele ist wiederum gleich verteilt.

Zielsetzung und Zielerreichungsgrade der Nachhaltigkeitsziele für die beiden LTI-Tranchen 2024 und 2025:

Spezifische CO ₂ -Emissionen (LTI 2024 & 2025)	Zielerreichungsgrad	Entsprechende spez. CO ₂ -Emissionen	
		LTI 2024	LTI 2025
Obergrenze	200 %	0,128 t CO ₂ /t Al	0,122 t CO ₂ /t Al
Zielwert	100 %	0,160 t CO ₂ /t Al	0,153 t CO ₂ /t Al
Untergrenze	50 %	0,191 t CO ₂ /t Al	0,184 t CO ₂ /t Al
Nichterreichung Untergrenze	0 %		

Arbeitssicherheit (LTI 2024 & 2025)	Zielerreichungsgrad	Entsprechender TRIFR-Wert	
		LTI 2024	LTI 2025
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 2024 (Beurteilungszeitraum: 2024-2026) und 2025 (Beurteilungszeitraum: 2025-2027) derzeit wie folgt:

Derzeitiger Stand der gewährten LTI-Tranchen 2024 und 2025 (bezogen auf alle Leistungskriterien – sowohl finanziell als auch nicht finanziell):

Stand LTI-Tranchen (gewährt) per 31.12.2025 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 2024 (Beurteilungszeitraum 2024-2026)	43	24	20	87
LTI Tranche 2025 (Beurteilungszeitraum 2025-2027)	73	40	35	149

SONDERGRATIFIKATIONEN UND -BONI

Im Geschäftsjahr 2025 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 2025

GESCHULDETE GESAMTVERGÜTUNG DES VORSTANDES

Die in diesem Kapitel angeführte „**geschuldete Vergütung**“ stellt jene Vergütungskomponenten dar, die in der Berichtsperiode 2025 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.

Das andauernd herausfordernde Wirtschaftsumfeld, vor allem in Europa, beeinflusste auch die Ergebnisentwicklung der AMAG-Gruppe und spiegelt sich demnach in der variablen Vergütung wider. Die geschuldete Gesamtvergütung (siehe nachstehende Tabelle) aller Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2025 beträgt 2.868 Tsd. EUR (-6 % gegenüber 2024).

Der Rückgang der Gesamtvergütung gegenüber dem Vorjahr resultierte vor allem aus dem Rückgang der variablen Vergütungsbestandteile. Die Zielerreichung der LTI-Tranche 2023 (Beurteilungszeitraum 2023-2025) lag bei 56 % (Vorjahr: 169 %) und der STI 2025 lag bei 108 % (Vorjahr: 61 %).

Die im Geschäftsjahr 2025 für Vorjahre ausbezahlten erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile (= die im Geschäftsjahr 2024 endgültig erworbenen STI- und LTI- Ansprüche) betragen für die Vorstände Kaufmann 619 Tsd. EUR (exkl. Akontozahlung 2023 i.H.v. 120 Tsd. EUR), Breguncci 424 Tsd. EUR (exkl. Akontozahlung 2023 i.H.v. 108 Tsd. EUR) und Trampitsch 121 Tsd. EUR. Details dazu sind dem Vergütungsbericht 2024 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 2025 gemäß den gesetzlichen Vorgaben des Aktiengesetzes (§§ 78 ff AktG) und den Bestimmungen des ÖCGK. Zur besseren Vergleichbarkeit wird die geschuldete Vergütung für 2024 für den ehemaligen CEO Gerald Mayer (19 Tsd. EUR an sonstigen Versicherungsleistungen) nicht mehr dargestellt.

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		
	2025	2024	Delta (%)	2025	2024	Delta (%)	2025	2024	Delta (%)	2025	2024	Delta (%)
Erfolgsunabhängig	734	739	-1%	510	514	-1%	404	402	0%	1.648	1.655	0%
% der Gesamtvergütung	56%	50%		55%	49%		65%	77%		57%	54%	
Grundgehalt	642	642	0%	442	442	0%	360	360	0%	1.444	1.444	0%
Sachbezüge	12	12	0%	12	12	0%	0	0	0%	23	23	0%
Beiträge zur überbetrieblichen Pensionskasse	59	59	0%	41	41	0%	37	37	0%	137	137	0%
Sonstige Versicherungsleistungen	21	26	-19%	15	19	-22%	7	6	34%	44	51	-15%
Erfolgsabhängig	585	739	-21%	420	532	-21%	215	121	78%	1.220	1.392	-12%
% der Gesamtvergütung	44%	50%		45%	51%		35%	23%		43%	46%	
STI (geschuldet)	409	231	77%	290	164	77%	215	121	78%	914	516	77%
LTI (geschuldet)	177	508	-65%	129	368	-65%	0	0	0%	306	876	-65%
Vergütung von verbundenen Unternehmen	0	0		0	0		0	0		0	0	
Sonstige Vergütung	0	0		0	0		0	0		0	0	
Vergütung aus ehemaliger Organfunktion	0	0		0	0		0	0		0	0	
Gesamtvergütung	1.319	1.478	-11%	930	1.046	-11%	619	523	18%	2.868	3.047	-6%

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 2025 und stellt zudem die durchschnittliche Entlohnung der Mitarbeiter:innen sowie wesentliche finanzielle Kennzahlen dar.

In Tsd. EUR	2025	Delta in %	2024	Delta in %	2023	Delta in %	2022	Delta in %	2021
Entwicklung der Vorstandsvergütung									
Vorstandsmitglieder zum 31.12.2025									
Dr. Helmut Kaufmann - CEO, COO (Vorstand seit 09/2007)	1.319	-11%	1.478	-14%	1.713	7%	1.597	60%	998
Victor Breguncci, MBA - CSO (Vorstand seit 06/2019)	930	-11%	1.046	-21%	1.319	10%	1.202	69%	711
Mag. ^a Claudia Trampitsch - CFO (Vorstand seit 01/2024)	619	18%	523		0		0		0
Entwicklung der Aufsichtsratsvergütung									
Aufsichtsratsmitglieder zum 31.12.2025									
Alessandro Dazza (AR-Mitglied seit 04/2024) - AR-Vorsitzender	199	282%	52						
Mag. Thomas Zimpfer (AR-Mitglied seit 04/2019) - erster stv. Vorsitzender	165	17%	141	-6%	150	44%	104	41%	74
Dr. Heinrich Schaller (AR-Mitglied seit 05/2012) - zweiter stv. Vorsitzender	145	-7%	155	3%	151	62%	93	-2%	95
Maximilian Angermeier (AR-Mitglied seit 09/2023)	53	0%	53		20				
Dr. Wolfgang Bernhard (AR-Mitglied seit 04/2019)	75	0%	75	6%	71	29%	55	6%	52
Mag. Gerald Mayer (AR-Mitglied seit 04/2024 bis 12/2025)	49	34%	36						
Mag. ^a Birgit Noggler (AR-Mitglied seit 04/2024)	50	29%	39						
Mag. Gerhard Schwartz (AR-Mitglied seit 04/2023) - PA-Vorsitzender & Finanzexperte	118	-2%	120		75				
Dipl.-Ing. Franz Viehböck (AR-Mitglied seit 04/2015)	82	-15%	96	8%	89	102%	44	5%	42
Ehemalige Aufsichtsratsmitglieder									
Dipl.-Ing. Herbert Ortner (AR-Mitglied seit 04/2018 bis 04/2025) - ehem. AR-Vorsitzender	66	-75%	269	1%	266	46%	182	1%	180
Entlohnung der MitarbeiterInnen									
Durchschnittliche Entlohnung MitarbeiterInnen auf Vollzeitäquivalenzbasis**	73,6	4%	71,0	6%	67,1	4%	64,4	9%	59,1
Wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens									
EBITDA	137,0	-24%	179,2	-24%	188,4	33%	247,1	72%	186,2
Net Income	34,0	-21%	43,2	-39%	66,4	69%	109,3	482%	64,6
ROCE in %*	3,9	-11%	4,4	-39%	6,4	54%	10,5	300%	6,8

* 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 2025

In der Hauptversammlung am 15. April 2025 wurde die Anzahl der Aufsichtsratsmitglieder, die von der Hauptversammlung gewählt werden, innerhalb der satzungsmäßigen Grenzen von bisher zehn auf neun Mitglieder reduziert. Maximilian Angermeier wurde in den Aufsichtsrat der AMAG wiedergewählt. Dipl.-Ing. Herbert Ortner ist mit Beendigung der ordentlichen Hauptversammlung am 15. April 2025 aus dem Aufsichtsrat der AMAG ausgeschieden. Außerdem ist Mag. Gerald Mayer zum 31.12.2025 aus dem Aufsichtsrat der AMAG ausgeschieden.

Der Aufsichtsrat der AMAG hat sich in seiner Sitzung vom 15. April 2025 neu konstituiert. Alessandro Dazza wurde zum Vorsitzenden des Aufsichtsrates, Mag. Thomas Zimpfer zum ersten stellvertretenden Vorsitzenden und Dr. Heinrich Schaller zum zweiten stellvertretenden Vorsitzenden gewählt.

GRUNDZÜGE DER VERGÜTUNGSPOLITIK

Die Aufsichtsratsvergütung besteht grundsätzlich aus einer Grundvergütung für die Aufsichtsratsstätigkeit 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 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 offengelegt 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 eine 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 2025

Die Gesamtvergütung aller Aufsichtsratsmitglieder lag im Geschäftsjahr 2025 mit 1.001 Tsd. EUR unter dem Vorjahresniveau (2024: 1.079 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 2025 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 31.12.2025							
Alessandro Dazza (AR-Mitglied seit 04/2024) - AR-Vorsitzender	81	41%	100	50%	18	9%	199
Mag. Thomas Zimpfer (AR-Mitglied seit 04/2019) - erster stv. Vorsitzender	60	36%	84	51%	21	13%	165
Dr. Heinrich Schaller (AR-Mitglied seit 05/2012) - zweiter stv. Vorsitzender	60	41%	68	47%	16	11%	145
Maximilian Angermeier (AR-Mitglied seit 09/2023)	40	76%	0	0%	13	24%	53
Dr. Wolfgang Bernhard (AR-Mitglied seit 04/2019)	40	53%	20	27%	15	20%	75
Mag. Gerald Mayer (AR-Mitglied seit 04/2024 bis 12/2025)	40	82%	0	0%	9	18%	49
Mag. ^a Birgit Noggler (AR-Mitglied seit 04/2024)	40	80%	0	0%	10	20%	50
Mag. Gerhard Schwartz (AR-Mitglied seit 04/2023) - PA-Vorsitzender & Finanzexperte	40	34%	60	51%	18	15%	118
Dipl.-Ing. Franz Viehböck (AR-Mitglied seit 04/2015)	40	49%	28	35%	14	17%	82
Gesamtvergütung der Mitglieder zum 31.12.2025	441	47%	361	39%	133	14%	935
Ehemalige Aufsichtsratsmitglieder							
Dipl.-Ing. Herbert Ortner (AR-Mitglied seit 04/2018 bis 04/2025) - ehem. AR-Vorsitzender	24	36%	39	58%	4	6%	66
Gesamtvergütung ehemaliger Mitglieder	24	36%	39	58%	4	6%	66
Gesamtvergütung aktueller & ehemaliger Mitglieder	465	46%	400	40%	136	14%	1.001

ANWENDUNG DER VERGÜTUNGSPOLITIK 2025

Die in der Hauptversammlung am 15. April 2025 beschlossene Vergütungspolitik 2025 gilt für Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder, deren Verträge nach dem 1. Jänner 2025 abgeschlossen oder angepasst werden. Im Geschäftsjahr 2025 ist dieser Fall nicht eingetreten. Die wichtigsten Grundsätze der Vergütungspolitik 2025 werden nachstehend übersichtlich beschrieben:

› 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.

Gegenüber der im Geschäftsjahr 2025 zur Anwendung gekommenen Vergütungspolitik 2022 umfasst die Vergütungspolitik 2025 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 23.02.2026

Vom Aufsichtsrat beschlossen:

Ranshofen, am 26.02.2026