

## Vergütungsbericht der AMAG Austria Metall AG

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).

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.

### Vergütung des Vorstandes

#### Grundsätze der Vergütung der Mitglieder des Vorstandes

Der Vergütungsausschuss des Aufsichtsrates ist für die Vorbereitung, die 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 Aufsichtsrates 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 ermittelt, 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
<b>Erfolgsunabhängige Vergütung</b>	
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
<b>Erfolgsabhängige Vergütung</b>	
Kurzfristiger variabler Leistungsbonus (Short-Term Incentive, STI)	Beurteilung der Leistung anhand von finanziellen und nicht-finanziellen Kriterien für einen einjährigen Beurteilungszeitraum <ul style="list-style-type: none"> <li>- Finanzielle Kriterien: EBITDA und ROCE</li> <li>- Nicht-finanzielle Ziele: Gesamtleistung und individuelle Leistungen (Modifier iHv. +/-20%)</li> </ul> Obergrenze (CAP): 150% des Zielwertbonus
Langfristiger variabler Leistungsbonus (Long-Term Incentive, LTI)	Beurteilung der Leistung anhand von finanziellen Kriterien für einen mehrjährigen Beurteilungszeitraum <ul style="list-style-type: none"> <li>- Finanzielle Kriterien: ROCE, Jahresüberschuss und relativer TSR<sup>1</sup></li> </ul> Obergrenze (CAP): 200% des Zielwertbonus
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
<b>Grundgehalt</b>	<b>40-50 %</b>	<b>40-50 %</b>
<b>STI</b>	<b>20-30 %</b>	<b>20-30 %</b>
<b>LTI</b>	<b>30-40 %</b>	<b>20-30 %</b>

Die relativen Anteile der bestehenden Vorstandsverträge fallen in die oben gezeigten Bandbreiten. Gleichzeitig dienen die Bandbreiten als Maßstab für den Abschluss zukünftiger Vorstandsverträge.

<sup>1</sup> Relativer TSR wird verwendet, wenn der Freefloat der Aktionäre der Gesellschaft zumindest 20% beträgt

Durch den variablen Leistungsbonus werden die mittel- bis langfristige Wertsteigerung sowie die erfolgreiche Umsetzung der Konzernstrategie der AMAG gefördert. Grundsätzlich 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 sollen die Zielsetzungen der Vorstände mit den Interessen der Aktionäre und Stakeholder in Einklang gebracht werden. Solange der Freefloat der Aktionäre der Gesellschaft allerdings nicht zumindest 20% erreicht, wird der relative TSR nicht zur Beurteilung des langfristigen variablen Leistungsbonus verwendet.

Mit der Möglichkeit der Berücksichtigung des relativen TSR kann den Mitgliedern des Vorstandes eine aktienbezogene Vergütung gewährt werden. Im Übrigen wird der Fokus bei den variablen Vergütungsbestandteilen stärker auf interne Performance-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
Leistungskriterien	EBITDA (absolut)	Return on Capital Employed (ROCE)	Multiplikator („Modifier“)
Gewichtung	70%	30%	0,8 – 1,2

Der Vergütungsausschuss des Aufsichtsrates legt bis zum 31. Januar 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.

Zielerreichungsgrade – STI Grenzwerte	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. Januar 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)

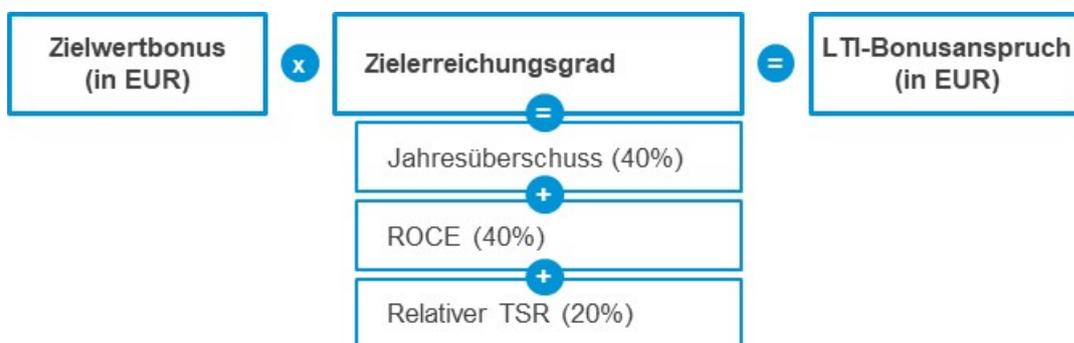
Beim LTI handelt es sich um eine mehrjährige, erfolgsabhängige Vergütung, welche eine langfristige Anreizwirkung erzielen soll. Der LTI wird rollierend, d.h. in jährlichen Tranchen mit jeweils dreijährigen Bemessungszeiträumen gewährt. Dazu werden ausschließlich finanzielle Leistungskriterien herangezogen, nämlich der durchschnittliche Konzernjahresüberschuss nach Steuern, der durchschnittliche Konzern-ROCE sowie die Kapitalmarktperformance der Gesellschaft in Relation zu ausgewählten Vergleichsunternehmen (relativer TSR).

Übersicht Leistungskriterien LTI	Finanziell		
Leistungskriterien	Konzernjahresüberschuss	Return on Capital Employed (ROCE)	Relativer Total Shareholder Return (TSR)
Gewichtung	40%	40%	20 %

Solange der Freefloat der Aktionäre der AMAG Austria Metall AG nicht im Januar 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 50%.

Der Vergütungsausschuss des Aufsichtsrates legt bis zum 31. Januar 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.

## Übersicht der Berechnung des langfristigen variablen Bonusanspruchs



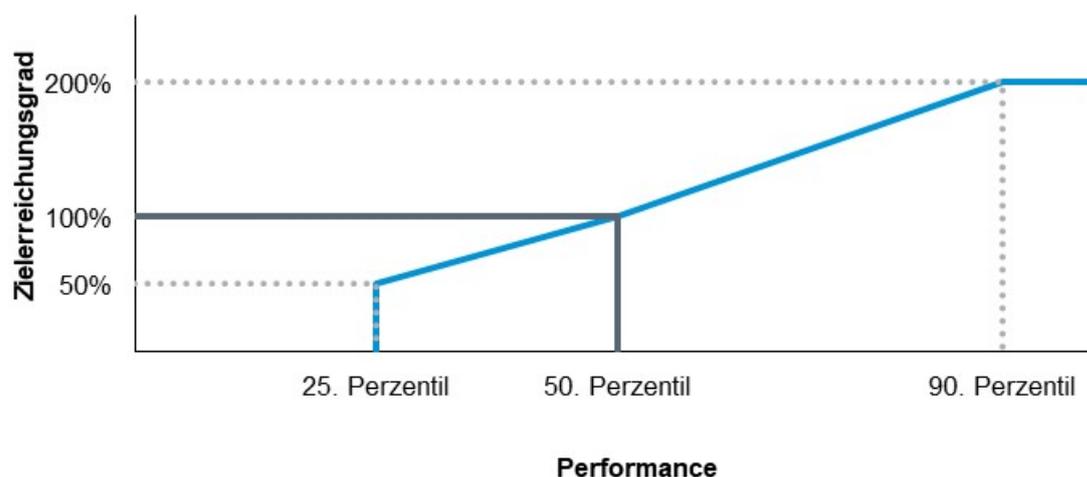
Durch die einheitliche Incentivierung der Vorstandsmitglieder wird die Integration neu bestellter Vorstandsmitglieder vereinfacht, was dem nachhaltigen Unternehmenserfolg dient. Bei der Festlegung der LTI-Ziele werden neben unternehmensinternen Quellen wie der Unternehmensplanung gegebenenfalls auch 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).

Zielerreichungsgrade – LTI Grenzwerte	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

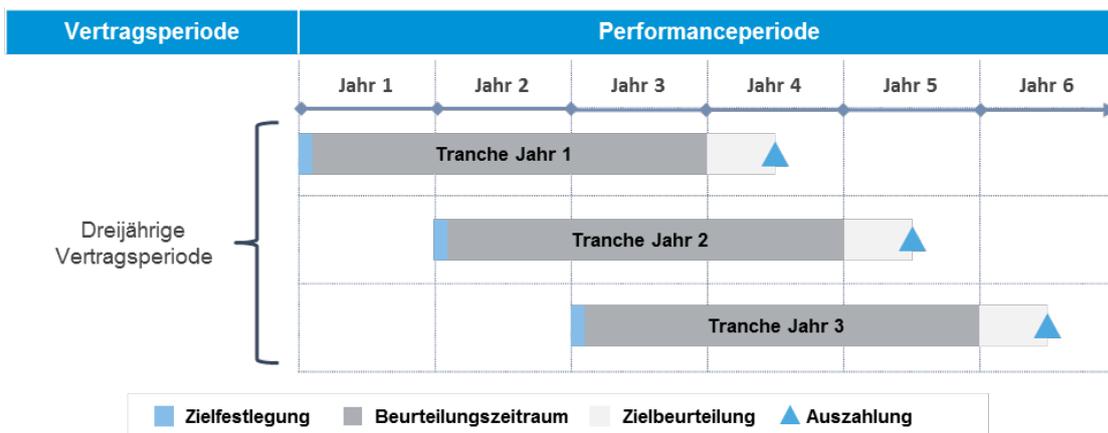


Zusätzlich zum relativen TSR werden durch die Verwendung des ROCE und des Jahresüberschusses sowohl die Rentabilitäts- als auch die Ertragsentwicklung im langfristigen variablen Leistungsbonus berücksichtigt. Während mit dem ROCE der Fokus auf einen effizienten langfristigen Kapitaleinsatz gelegt wird, 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.

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 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.

## 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.

## Pensionsbeiträge

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 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 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

Das Geschäftsjahr 2020 war geprägt von den Auswirkungen der COVID-19-Pandemie. Diese negativen Entwicklungen führten auch dazu, dass die Ziele für den kurzfristigen Bonus zum Teil und für den langfristigen variablen Bonus nicht erreicht wurden. Durch die Entwicklungen im Jahr 2020 werden auch die Ziele der LTI-Tranche 2019 verfehlt. Der Aufsichtsrat würdigt jedoch die im Rahmen der COVID-19-Krise erbrachten Leistungen des Vorstandes und gewährt deshalb einen diskretionären Sonderbonus für das Geschäftsjahr 2020. Details dazu werden im Kapitel „Sonderbonus für erbrachte Managementleistungen im Geschäftsjahr 2020“ erläutert.

Die Gesamtvergütung aller Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2020 beträgt 2.290 Tsd EUR (im Vorjahr 2.450 Tsd. EUR), wobei dies einem Rückgang von -6,5 % entspricht. Die Gesamtvergütung 2019 inkludierte allerdings noch anteilige Bezüge von Ex-CEO Helmut Wieser (Vorstandsmandat bis 28.02.2019) sowie die Bezüge von Victor Breguncci erst ab Bestellung zum 01.06.2019. Unter Berücksichtigung dieser beiden Sachverhalte beträgt der Rückgang der Vorstandsvergütung somit -11 %. Insgesamt entfallen im Geschäftsjahr 2020 auf erfolgsunabhängige Bestandteile 1.585 Tsd. EUR, während erfolgsabhängige Vergütungskomponenten in Summe 704 Tsd. EUR betragen.

Die durchschnittliche Entlohnung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Vollzeit-äquivalentbasis am Standort Ranshofen beträgt 68,4 Tsd. EUR<sup>2</sup> für das Geschäftsjahr 2020.

Die nachfolgenden Tabellen zeigen die geschuldete und gewährte Vergütung gemäß den gesetzlichen Vorgaben des Aktiengesetzes (§§ 78 ff AktG) und den Empfehlungen des Österreichischen Corporate Governance Kodex.

### Übersicht Vorstandsvergütung - Geschuldete Vergütung

in Tsd. EUR	Mag. Gerald Mayer	Dr. Helmut Kaufmann	Victor Breguncci, MBA	Summe
	2020	2020	2020	2020
Erfolgsunabhängig	630	545	410	1.585
<i>Grundgehalt</i>	550	475	360	1.385
<i>Sachbezüge</i>	12	12	12	35
<i>Beiträge zur überbetrieblichen Pensionskasse</i>	56	49	31	136
<i>Sonstige Versicherungsleistungen</i>	12	10	8	30
Erfolgsabhängig	288	240	177	704
<i>STI</i>	146	122	131	399
<i>LTI</i>	0	0	0	0
<i>Sondergratifikationen und Boni</i>	142	118	46	305
Vergütung von verbundenen Unternehmen	0	0	0	0
<i>Gehalt für Geschäftsführertätigkeiten in TU</i>	0	0	0	0
Sonstige Vergütung	0	0	0	0
<i>Einmalige Abfindung</i>	0	0	0	0
<i>Außerordentliche Vergütungsleistungen</i>	0	0	0	0
Vergütung aus ehemaliger Organfunktion	0	0	0	0
<i>Ruhegenuss</i>	0	0	0	0
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>918</b>	<b>785</b>	<b>587</b>	<b>2.290</b>
<i>davon Grundgehalt in %</i>	<i>69%</i>	<i>69%</i>	<i>70%</i>	
<i>davon Erfolgsabhängig in %</i>	<i>31%</i>	<i>31%</i>	<i>30%</i>	

<sup>2</sup> exkl. Leihpersonal sowie Personalkostenanteil aus der 20 %-Beteiligung an Alouette. Bereinigt um den Kurzarbeitseffekt würde die durchschnittliche Entlohnung 76,3 Tsd. EUR betragen.

Die geschuldete Vergütung stellt jene Vergütungskomponenten dar, die in der Berichtsperiode tatsächlich zugeflossen sind, sowie die in der Berichtsperiode endgültig erworbenen Ansprüche.

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.

## Übersicht Vorstandsvergütung - Gewährte Vergütung

in Tsd. EUR	Mag. Gerald Mayer	Dr. Helmut Kaufmann	Victor Breguncci, MBA	Summe
	2020	2020	2020	2020
Erfolgsunabhängig	0	0	0	0
<i>Grundgehalt</i>	0	0	0	0
<i>Sachbezüge</i>	0	0	0	0
<i>Beiträge zur überbetrieblichen Pensionskasse</i>	0	0	0	0
<i>Sonstige Versicherungsleistungen</i>	0	0	0	0
Erfolgsabhängig	0	0	0	0
<i>STI</i>	0	0	0	0
<i>LTI</i>	0	0	0	0
<i>Sondergratifikationen und Boni</i>	0	0	0	0
Vergütung von verbundenen Unternehmen	0	0	0	0
<i>Gehalt für Geschäftsführertätigkeiten in TU</i>	0	0	0	0
Sonstige Vergütung	0	0	0	0
<i>Einmalige Abfindung</i>	0	0	0	0
<i>Außerordentliche Vergütungsleistungen</i>	0	0	0	0
Vergütung aus ehemaliger Organfunktion	0	0	0	0
<i>Ruhegenuss</i>	0	0	0	0
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<i>davon Grundgehalt in %</i>	<i>0%</i>	<i>0%</i>	<i>0%</i>	
<i>davon Erfolgsabhängig in %</i>	<i>0%</i>	<i>0%</i>	<i>0%</i>	

Die gewährte Vergütung beinhaltet jene Vergütungskomponenten, die wirtschaftlich der Berichtsperiode 2020 zuzurechnen sind, aber noch nicht endgültig festgelegt und ausgezahlt wurden. Ausgenommen davon 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. Aufgrund der nicht erfolgten Zielerreichung des LTIs im Geschäftsjahr 2020 beträgt die gewährte Vergütung 0 Tsd. EUR. Durch die Entwicklungen im Jahr 2020 werden auch die Ziele der LTI Tranche 2019 verfehlt, wodurch es zu einer Auflösung der dazugehörigen Rückstellung in Höhe von 408 Tsd. EUR gekommen ist.

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

Gemäß der Vergütungspolitik orientiert sich der STI der AMAG am Unternehmenserfolg des Geschäftsjahres 2020 und ist abhängig von den finanziellen Zielgrößen Konzern-EBITDA und Konzern-ROCE sowie nicht-finanziellen Kriterien. Der Vergütungsausschuss des Aufsichtsrates hat am 27. Januar 2020 die Zielwerte, sowie Unter- und Obergrenzen für das Geschäftsjahr 2020 festgelegt, welche einheitlich für alle Vorstandsmitglieder gelten:

## STI Zielerreichung 2020

Kriterien		Unter- grenze	Ziel- wert	Ober- grenze	Ist-Wert 2020	Gewicht- ung	Zieler- reichung
EBITDA	<i>in EUR Mio.</i>	104	130	156	108,2	70%	40,7%
ROCE	<i>in %</i>	2,8%	3,5%	4,2%	1,9%	30%	0,0%
<b>Zielerreichung vor Modifier</b>	<i>in %</i>						<b>40,7%</b>
Modifier							1,0
<b>Zielerreichung nach Modifier</b>	<i>in %</i>						<b>40,7%</b>

Bedingt durch die negativen Auswirkungen durch COVID-19 beträgt die ungewichtete Zielerreichung des EBITDA im Geschäftsjahr 2020 58,1 %, die Untergrenze für den ROCE konnte nicht erreicht werden. Somit ergibt sich eine gewichtete Zielerreichung von 40,7 %. Dementsprechend beträgt der STI-Bonusanspruch für die Vorstandsmitglieder im Jahr 2020 399 Tsd. EUR. Victor Breguncci hat einen vertraglichen Anspruch auf Auszahlung des Ziel-STI für die ersten 12 Monate der Vertragslaufzeit (Bestellung per 01.06.2019), daher kommt für den Zeitraum Januar bis Mai 2020 eine Zielerreichung in Höhe von 100 % (STI-Bonusanspruch: 83 TEUR) und für Juni bis Dezember 2020 die Zielerreichung nach Modifier in Höhe von 40,7% (STI-Bonusanspruch: 49 TEUR) zur Anwendung.

## STI-Bonusanspruch 2020 - Vorstandsmitglieder

<b>in Tsd. EUR</b>	<b>Mag. Gerald Mayer</b>	<b>Dr. Helmut Kaufmann</b>	<b>Victor Breguncci, MBA</b>
Zielvergütung p.a.	360	300	200
STI-Bonusanspruch 2020	146	122	131

## 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 ausschließlich finanzielle Leistungskriterien herangezogen, nämlich der Konzernjahresüberschuss und der Konzern-ROCE.

Die Gesellschaft behält sich vor, die Zielwerte, Unter- und Obergrenzen für den LTI zum Schutz sensibler Geschäftsinformationen nicht transparent zu machen. Die Zielvergütung je Tranche gestaltet sich wie folgt:

## LTI-Zielvergütung je Tranche - Vorstandsmitglieder

<b>in Tsd. EUR</b>	<b>Mag. Gerald Mayer</b>	<b>Dr. Helmut Kaufmann</b>	<b>Victor Breguncci, MBA</b>
Zielvergütung je Tranche	400	300	200

Die Grundsätze, welche bei der Festlegung der Vergütung des Vorstandes und des Aufsichtsrates der AMAG angewendet werden, gelten seit dem Geschäftsjahr 2019 und wurden in der Hauptversammlung am 21. Juli 2020 beschlossen. Unter außergewöhnlichen Umständen kann die Hauptversammlung die Höhe der Vorstandsvergütung vorübergehend an die Lage der Gesellschaft anpassen, wenn dies für die langfristige Entwicklung der Gesellschaft oder die Sicherstellung ihrer Rentabilität notwendig ist. Im Geschäftsjahr 2020 hat es keine Abweichungen von den Bestimmungen der Vergütungspolitik der AMAG gegeben.

## Sonderbonus für erbrachte Managementleistungen im Geschäftsjahr 2020

Der Aufsichtsrat anerkennt die im Rahmen der COVID-19-Krise erbrachten Leistungen des Vorstands, insbesondere die Umsetzung erforderlicher Maßnahmen zur Eindämmung der negativen Einflüsse der Pandemie auf das operative Geschäft (u.a. Umsetzen von Liquiditätssichernden Gegensteuerungsmaßnahmen, Implementierung eines COVID-19-Präventionskonzepts zum Schutz der Mitarbeiter), sowie die konsequente Umsetzung der 2019 im Aufsichtsrat verabschiedeten Strategie mit der Akquisition von Aircraft Philipp, welche maßgeblich für die künftige Entwicklung der AMAG sind. Er honoriert dies durch Gewährung eines diskretionären Sonderbonus für das Geschäftsjahr 2020 in Höhe von 80 % des jeweiligen Ziel-STI, wobei STI-Ansprüche aus dem Erreichen der finanziellen Zielwerte bereits eingerechnet sind. Für Victor Breguncci kommt die Regelung für den Sonderbonus aliquot für den Zeitraum Juni bis Dezember 2020 zur Anwendung.

### Sonderbonus GJ 2020 - Vorstandsmitglieder

	Mag. Gerald Mayer	Dr. Helmut Kaufmann	Victor Breguncci, MBA
in Tsd. EUR			
Sonderbonus GJ 2020	142	118	46

## 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 Gesamtaufichtsrat 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 2020 beträgt 621 Tsd. EUR (im Vorjahr 677 Tsd. EUR), dies entspricht einem Rückgang von -8,3 %.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die geschuldete und gewährte Vergütung gemäß den gesetzlichen Vorgaben des Aktiengesetzes (§§ 78 ff AktG) und den Empfehlungen des Österreichischen Corporate Governance Kodex.

### Übersicht Gesamtvergütung des Aufsichtsrates

in Tsd. EUR	Fixvergütung	Ausschuss-tätigkeit	Sitzungsgelder	Sonder-vergütung	Versicherungs-entgelte	Summe
	2020	2020	2020	2020	2020	2020
Dipl.-Ing. Herbert Ortner	75	90	9	0	0	174
Dipl.- Betriebswirt Peter Edelmann	50	20	7	0	0	77
Dr. Heinrich Schaller	50	35	5	0	0	90
Dr. Wolfgang Bernhard	30	15	6	0	0	51
Mag. Patrick F. Prügger	30	40	8	0	0	78
Prof. Dr. Sabine Seidler	30	0	6	0	0	36
Dipl.-Ing. Franz Viehböck	30	5	7	0	0	42
Mag. Thomas Zimpfer	30	35	8	0	0	73
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>325</b>	<b>240</b>	<b>56</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>621</b>

## Informationen zu aktienbasierten 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 2020 hat es keine Abweichungen von den Bestimmungen der Vergütungspolitik der AMAG gegeben.

Vom Vorstand beschlossen:

Ranshofen, am 09.02.2021

Vom Aufsichtsrat beschlossen:

Ranshofen, am 24.02.2021