

**Vergütungsbericht der
AMAG Austria Metall AG
für das Geschäftsjahr 2021**

Das Geschäftsjahr 2021

Das Marktumfeld 2021 war geprägt von einem raschen Wirtschaftsaufschwung, der zu einer positiven Nachfrage nach Aluminiumprodukten und einer erfreulichen Aluminiumpreis- und Prämienentwicklung geführt hat. Durch die breite Aufstellung der AMAG Austria Metall AG (AMAG) und aufgrund einer stabilen operativen Performance konnte der Nachfrageanstieg aus zahlreichen Industrien erfolgreich bedient und damit signifikante Steigerungen im Absatz erzielt werden. Herausfordernd waren Volatilitäten in den globalen Lieferketten sowie teilweise deutliche Preisanstiege bei Produktionsfaktoren. Zusätzliche Engpässe ergaben sich durch die Verfügbarkeit von qualifiziertem Personal, welche insbesondere in der zweiten Jahreshälfte 2021 durch COVID-19 verstärkt wurden.

Die AMAG konnte in allen operativen Segmenten die Absätze steigern und mit 442.300 Tonnen einen um +9,3 % höheren Gesamtabsatz gegenüber 2020 erzielen. Die Umsatzerlöse haben sich um +39,3 % deutlich auf 1.259,4 Mio. EUR verbessert. Diese positive Entwicklung reflektiert vor allem den gesteigerten Absatz bei einem zugleich höheren Aluminiumpreis.

Insgesamt erzielte die AMAG im Geschäftsjahr 2021 mit einem Ergebnis vor Zinsen, Steuern und Abschreibungen (EBITDA) von 186,2 Mio. EUR einen neuen Höchstwert in der AMAG-Geschichte und lag damit beträchtlich über dem Vorjahresniveau von 108,2 Mio. EUR. Das Betriebsergebnis (EBIT) im Jahr 2021 spiegelt mit 101,8 Mio. EUR den erfreulichen Geschäftsverlauf klar wider (2020: 24,8 Mio. EUR). Mit Blick auf das Ergebnis nach Ertragsteuern lässt sich mit 64,6 Mio. EUR in etwa eine Versechsfachung im Vergleich zum Vorjahr erkennen (2020: 11,1 Mio. EUR).

Das Gesamtvermögen der AMAG lag per Jahresende 2021 bei 1.593,8 Mio. EUR und damit über dem Wert des Vorjahres (31. Dezember 2020: 1.548,3 Mio. EUR). Das Eigenkapital der AMAG hat sich von 602,7 Mio. EUR auf 629,5 Mio. EUR erhöht.

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.

Das aktuelle System der Vergütung für die Mitglieder des Vorstandes der AMAG gilt seit dem Geschäftsjahr 2019 und wurde in der Hauptversammlung am 21. Juli 2020 beschlossen. Der Vergütungsbericht des Jahres 2020 wurde der Hauptversammlung am 13. April 2021 zur Abstimmung vorgelegt. Die Gesamtzahl der abgegebenen gültigen Stimmen betrug 29.042.060, was einem Anteil von 82,36% des vertretenen Grundkapitals entspricht. Dem Beschluss wurde mit 29.041.714 Stimmen zugestimmt, was einem Anteil von 99,99% entspricht, 346 Stimmen haben dagegen abgestimmt und bei 1.110 Stimmen lag eine Enthaltung vor.

Aufgrund des für alle Unternehmen und insbesondere auch für AMAG immer bedeutsamer werdenden Themas der Nachhaltigkeit, sollen die Grundsätze der Vergütungspolitik ab dem Geschäftsjahr 2022 angepasst werden. Zusätzlich zu den bereits vorhandenen Kriterien soll der langfristige variable Leistungsbonus (LTI) um zwei bis vier Nachhaltigkeitsziele für die Vorstandsmitglieder erweitert werden. Die neue Vergütungspolitik wird der Hauptversammlung der AMAG am 20. April 2022 als Vorschlag zur Beschlussfassung vorgelegt. Im Geschäftsjahr 2021 kamen die Nachhaltigkeitsziele noch nicht zur Anwendung.

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:

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 <ul style="list-style-type: none"> - 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 Kriterien für einen mehrjährigen Beurteilungszeitraum

	<ul style="list-style-type: none"> – Finanzielle Kriterien: ROCE, Jahresüberschuss und relativer TSR¹
	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
Grundgehalt	40 – 50 %	40 – 50 %
STI	20 – 30 %	20 – 30 %
LTI	30 – 40 %	20 – 30 %

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

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.

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“).

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

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.

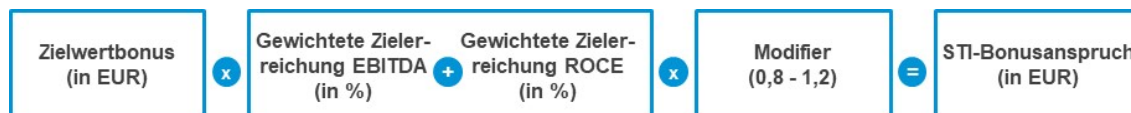
Übersicht Leistungskriterien STI	Finanziell		Nicht-finanziell
	EBITDA (absolut)	Return on Capital Employed (ROCE)	Multiplikator („Modifier“)
Gewichtung	70 %	30 %	0,8 – 1,2

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 Modifier von 1,0 Anwendung. Basis für die Beurteilung der nicht-finanziellen Leistung sind dabei zum einen die kollektiven Leistungen des Gesamtvorstandes sowie zum anderen die individuellen Leistungen je Vorstandsmitglied. Beispielsweise können diese Leistungen etwa die Erreichung wichtiger strategischer Unternehmensziele sowie die Realisierung von Schlüsselprojekten betreffen.

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)

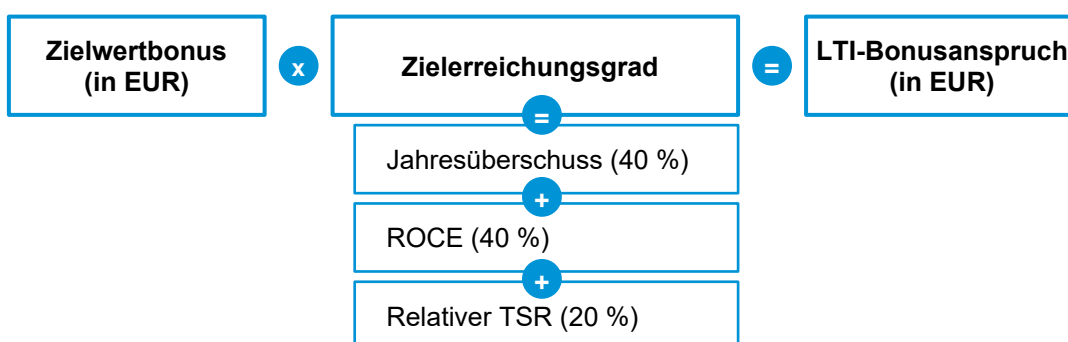
Beim LTI handelt es sich um eine mehrjährige, erfolgsabhängige Vergütung, welche eine langfristige Anreizwirkung erzielen soll. Der LTI wird rollierend, d.h. in jährlichen Tranchen mit jeweils dreijährigen Bemessungszeiträumen gewährt. Dazu werden ausschließlich finanzielle Leistungskriterien herangezogen, 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		
	Konzernjahresüberschuss	Return on Capital Employed (ROCE)	Relativer Total Shareholder Return (TSR)
Leistungskriterien			
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).

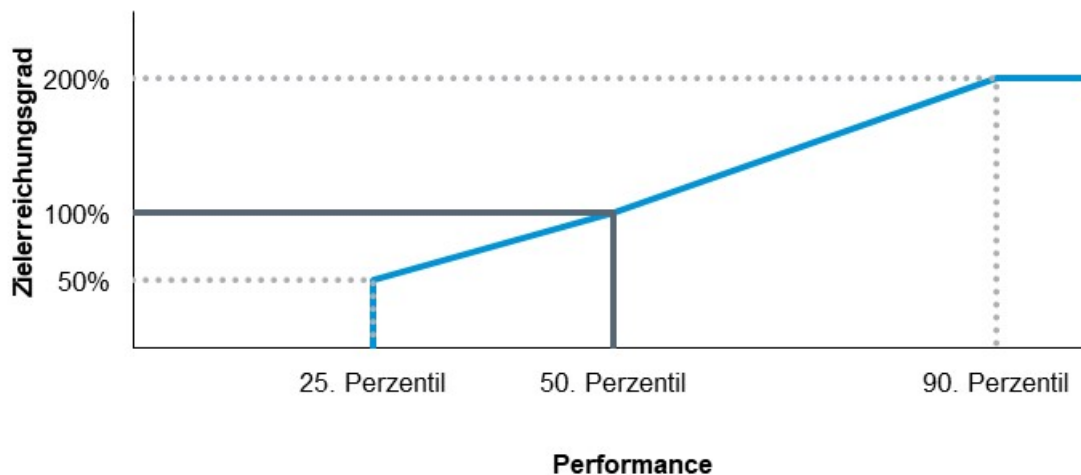
Zielerreichungsgrade – LTI Grenzwerte	Zielerreichungsgrad
Obergrenze	200 %
Zielwert	100 %
Untergrenze	50 %
Nichterreichung Untergrenze	0 %

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).

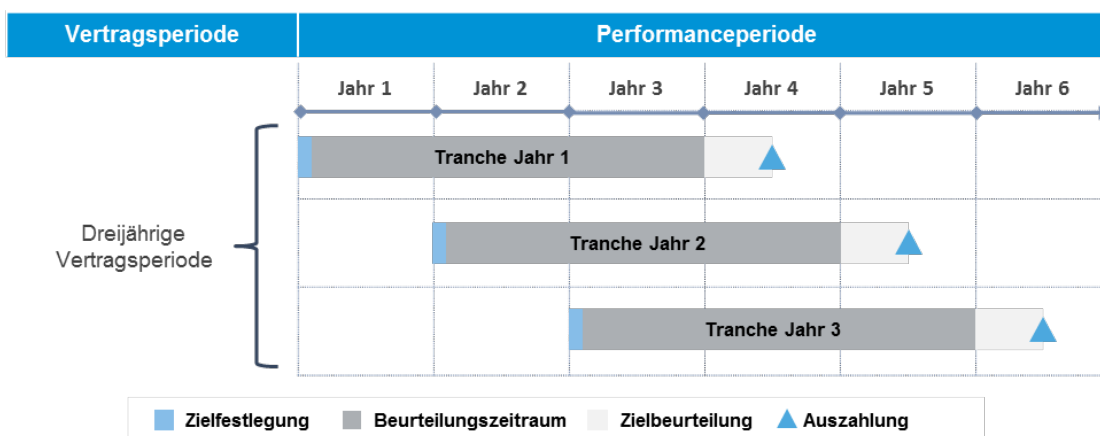
Zielerreichungskurve – Relativer TSR



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 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.

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.

Informationen zu aktienbezogenen Vergütungen

Die Vergütung für die Vorstandsmitglieder soll die Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der Gesellschaft fördern, indem sie der Verantwortung und dem Tätigkeitsumfang der einzelnen Vorstandsmitglieder sowie der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens Rechnung trägt. Der Fokus bei den variablen Vergütungsbestandteilen der Vorstände wird stärker auf interne Performance-Indikatoren gelegt, die sich auf die Geschäftsergebnisse des Konzerns 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. Aus diesem Grund wird dem Vorstand keine aktienbezogene Vergütung im Sinne des § 78c Abs. 2 Z 4 AktG gewährt.

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

Die geschuldete Gesamtvergütung aller Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2021 beträgt 2.881 Tsd. EUR (+26 % gegenüber 2020). Durch die breite Aufstellung der AMAG und aufgrund einer stabilen operativen Performance konnte der Nachfrageanstieg aus zahlreichen Industrien erfolgreich bedient und damit signifikante Steigerungen im Absatz und Ergebnis in 2021 erzielt werden. Dadurch wurde auch die Zielobergrenze des STI 2021 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 2021 für Vorjahre ausbezahlten erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile betragen für die Vorstände Mayer 288 Tsd. EUR, Kaufmann 240 Tsd. EUR und Breguncci 94 Tsd. EUR (exkl. Akontozahlung 2020 i.H.v. 83 Tsd. EUR). Details dazu sind dem Vergütungsbericht 2020 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.

in Tsd. EUR	Mag. Gerald Mayer	Dr. Helmut Kaufmann	Victor Breguncci, MBA	Summe
	2021	2021	2021	2021
Erfolgsunabhängig	633	548	411	1.591
Grundgehalt	550	475	360	1.385
Sachbezüge	12	12	12	35
Beiträge zur überbetrieblichen Pensionskasse	56	49	31	136
Sonstige Versicherungsleistungen	15	13	8	36
Erfolgsabhängig	540	450	300	1.290
STI (geschuldet)	540	450	300	1.290
LTI (geschuldet)	0	0	0	0
Vergütung von verbundenen Unternehmen	0	0	0	0
Sonstige Vergütung	0	0	0	0
Vergütung aus ehemaliger Organfunktion	0	0	0	0
Gesamtvergütung (geschuldet)	1.173	998	711	2.881
davon Erfolgsunabhängig in %	54 %	55 %	58 %	55 %
davon Erfolgsabhängig in %	46 %	45 %	42 %	45 %

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 2021

in Tsd. EUR	Mag. Gerald Mayer	Dr. Helmut Kaufmann	Victor Breguncci, MBA	Summe
Stand LTI Tranchen	2021	2021	2021	2021
<i>LTI Tranche 2019-2021</i>	0	0	0	0
<i>LTI Tranche 2020-2022</i>	320	240	160	720
<i>LTI Tranche 2021-2023</i>	800	600	400	1.800

Erst am Ende des letzten Jahres des Beurteilungszeitraumes der jeweiligen LTI-Tranche werden die endgültigen Ansprüche festgelegt und damit erworben. Durch die positive Ergebnisentwicklung im Geschäftsjahr 2021 wurde zum jetzigen Stand die Zielobergrenze der LTI-Tranche 2021 (Performanceperiode 2021-2023) erreicht. Für die LTI-Tranche 2020 (Performanceperiode 2020-2022) beträgt die vorläufige Zielerreichung 80 %. Unverändert nicht erreicht wurde die LTI-Tranche 2019 (Performanceperiode 2019-2021), wodurch es zu keiner diesbezüglichen Auszahlung im Folgejahr 2022 kommen wird.

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 2021 spiegelt sich in den variablen Vorstandsgehältern wider. Das operative Ergebnis (EBITDA) konnte gegenüber dem Vorjahr um +72 % gesteigert werden, der financial ROCE (exklusive Sozialkapital) wurde im Jahresvergleich in etwa vervierfacht. Gleichzeitig stieg die Vorstandsvergütung um +26 %. Die etwas geringere Steigerung bei CSO Victor Breguncci (+21 %) begründet sich aus dem höheren STI-Zielerreichungsgrad im Geschäftsjahr 2020 relativ zu den anderen beiden Vorständen. Dieser resultiert aus dem vertraglichen Anspruch von Breguncci auf Auszahlung des Ziel-STI in den ersten 12 Monaten der Vertragslaufzeit (Bestellung per 01.06.2019), welcher daher für den Zeitraum Jänner bis Mai 2020 zu einer STI-Zielerreichung von 100 % geführt hat. Für den Zeitraum Juni bis Dezember 2020 betrug die STI-Zielerreichung – wie für die Vorstände Mayer und Kaufmann – für das Gesamtjahr 2020 hingegen 40,7 %. Die durchschnittliche Entlohnung der MitarbeiterInnen auf Vollzeitäquivalenzbasis (exkl. Leihpersonal sowie Personalkostenanteil aus der 20%-Beteiligung an Alouette) wurde im Vorjahr durch die Kurzarbeit beeinflusst und zeigt demnach im Vorjahresvergleich einen Anstieg von 11 %.

Jährliche Veränderung der geschuldeten Gesamtvergütung des Vorstandes und des wirtschaftlichen Erfolgs

in Tsd. EUR	2021	Delta in %	2020
Entwicklung der Vorstandsvergütung			
Mag. Gerald Mayer, Vorstandsvorsitzender	1.173	28 %	918
Dr. Helmut Kaufmann, Technikvorstand	998	27 %	785
Victor Breguncci, MBA, Vertriebsvorstand	711	21 %	587
Wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens			
EBITDA	186,2	72 %	108,2
Net Income	64,6	484 %	11,1
ROCE in %*	7,0	250 %	2,0
Entlohnung der MitarbeiterInnen			
Durchschnittliche Entlohnung MitarbeiterInnen auf Vollzeitäquivalenzbasis**	76,2	11 %	68,4

* Der einvernehmlich zwischen Vorstand und Aufsichtsrat für die Vergütung herangezogene ROCE-Wert inkludiert das Sozialkapital und unterscheidet sich demnach vom financial ROCE laut Geschäftsbericht.

** exkl. Leihpersonal sowie Personalkostenanteil aus der 20%-Beteiligung an Alouette

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

Gemäß der Vergütungspolitik orientiert sich der STI der AMAG am Unternehmenserfolg des Geschäftsjahres 2021 und ist abhängig von den finanziellen Zielgrößen Konzern-EBITDA und Konzern-ROCE sowie nicht-finanziellen Kriterien. Der Vergütungsausschuss des Aufsichtsrates hat am 26. Jänner 2021 die Zielwerte, sowie Unter- und Obergrenzen für das Geschäftsjahr 2021 festgelegt, welche einheitlich für alle Vorstandsmitglieder gelten:

STI Zielerreichung 2021

Kriterien		Unter- grenze	Ziel- wert	Ober- grenze	Ist-Wert 2021	Gewicht- ung	Zieler- reichung
EBITDA	<i>in Mio. EUR</i>	80	100	120	186,2	70,0 %	105,0 %
ROCE	<i>in %</i>	0,5 %	1,0 %	1,5 %	7,0 %	30,0 %	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 2021 deutlich über dem Zielwert liegen, erreicht der STI den Maximalwert von 150 %. Daraus resultieren im Jahr 2021 folgende STI-Bonusansprüche:

STI-Bonusanspruch 2021 - Vorstandsmitglieder

in Tsd. EUR	Mag. Gerald Mayer	Dr. Helmut Kaufmann	Victor Breguncci, MBA
Zielvergütung p.a.	360	300	200
STI-Bonusanspruch 2021	540	450	300

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 2021 - Vorstandsmitglieder

in Tsd. EUR	Mag. Gerald Mayer	Dr. Helmut Kaufmann	Victor Breguncci, MBA
LTI-Zielvergütung 2021	400	300	200

Jahresüberschuss und ROCE liegen aufgrund der positiven Entwicklung des Geschäftsjahres 2021 über dem Zielwert. Somit wurde zum jetzigen Stand die Zielobergrenze der LTI-Tranche 2021 (Performanceperiode 2021-2023) erreicht.

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 2021 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 2021 beträgt 638 Tsd. EUR (im Vorjahr 621 Tsd. EUR), dies entspricht einem Anstieg von +2,7 %.

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 2021

in Tsd. EUR	Fixvergütung	Ausschuss-tätigkeit	Sitzungsgelder	Sonder- vergütung	Versicherungs- entgelte	Summe
Dipl.-Ing. Herbert Ortner	75	90	15	0	0	180
Mag. Patrick F. Prügger	45	55	11	0	0	111
Dr. Heinrich Schaller	50	35	10	0	0	95
Dr. Wolfgang Bernhard	30	15	7	0	0	52
Dipl.-Ing. Walter Oblin	23	0	6	0	0	29
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	9	0	0	74
Dipl.- Betriebswirt Peter Edelmann*	13	5	2	0	0	20
Gesamtvergütung	325	240	73	0	0	638

*Per 13. April 2021 aus dem Aufsichtsrat ausgeschieden

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 2021 hat es keine Abweichungen von den Bestimmungen der Vergütungspolitik der AMAG gegeben.

Vom Vorstand beschlossen:

Ranshofen, am 08.02.2022

Vom Aufsichtsrat beschlossen:

Ranshofen, am 16.02.2022