



# Vergütungsbericht 2022 der ANDRITZ AG

Mit diesem Vergütungsbericht wird ein umfassender Überblick über die im Geschäftsjahr 2022 gewährten oder geschuldeten Vergütungen für aktuelle und ehemalige Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der ANDRITZ AG gegeben.

## 1 EINLEITUNG: GESCHÄFTSENTWICKLUNG 2022

Der internationale Technologiekonzern ANDRITZ erzielte 2022 das beste Geschäftsergebnis in der 170-jährigen Unternehmensgeschichte.

Der **Auftragseingang** erreichte mit 9.263 MEUR einen Rekordwert und lag damit deutlich über dem Vorjahr (+18% versus 2021: 7.880 MEUR). Alle vier Geschäftsbereiche konnten den Auftragseingang im Jahresvergleich steigern.

Der **Umsatz** betrug 7.543 MEUR und erreichte ebenso einen historischen Höchstwert (+17% versus 2021: 6.463 MEUR) an. Vor allem der Geschäftsbereich Pulp & Paper konnte den Umsatz im Jahresvergleich deutlich steigern.

Das **operative Ergebnis (EBITA)** der Gruppe erreichte mit 649 MEUR ebenso einen neuen Rekordwert. Es lag deutlich über dem Vorjahresvergleichswert (2021: 547 MEUR). Die Rentabilität (EBITA-Marge) betrug 8,6% und war damit etwas höher als 2021 (EBITA-Marge. 8,5%).

Das **Konzernergebnis** (vor Abzug von nicht-beherrschenden Anteilen) betrug 403 MEUR und lag damit deutlich über dem Vorjahresvergleichswert (2021: 322 MEUR).

## 2 DARSTELLUNG DER GRUNDZÜGE DER VERGÜTUNGSPOLITIK

Die Vergütungspolitik definiert die Grundsätze, welche bei der Festlegung der Vergütung des Vorstands, des Aufsichtsrats und der Führungskräfte der ANDRITZ AG angewendet werden. Primäres Ziel der Vergütungspolitik ist es, eine langfristige und nachhaltige Unternehmensentwicklung vor allem im Interesse der Aktionärinnen und Aktionäre zu fördern und die Vergütung für den Vorstand und den Aufsichtsrat einfach, klar und transparent zu gestalten. Damit sollen die Unternehmensstrategie, die Unternehmensziele und die Eigentümerinteressen bestmöglich in Einklang gebracht werden.

Diese Grundsätze hat die Hauptversammlung am 24. März 2021 beschlossen.



## 2.1 VORSTANDSVERGÜTUNGEN

Der Aufsichtsrat ist für die Ausarbeitung, die regelmäßige Überprüfung sowie die Umsetzung der Vergütungspolitik für den Vorstand zuständig.

Im Fokus der Vergütungspolitik der ANDRITZ AG für Vorstandsmitglieder steht das Bestreben, einen Anreiz für ein langfristiges Wachstum der ANDRITZ-GRUPPE und insbesondere für eine laufende Verbesserung der Ertragslage und der Rentabilität zu schaffen. Neben den finanziellen Kriterien wird auch die Unfallhäufigkeit für die Festsetzung der variablen Vergütungskomponente herangezogen. Dabei handelt es sich um die sogenannte „*Accident Frequency Rate*“ (AFR). Abgestellt wird hierbei auf die Unfallhäufigkeit gemessen an der Anzahl der Unfälle mit einem oder mehr Ausfallstagen pro einer Million Arbeitsstunden.

Vorstandsmitglieder sollen marktkonform und konkurrenzfähig vergütet werden, um einen hohen Anreiz zu schaffen und so hochqualifizierte und bestgeeignete Vorstandsmitglieder für das Unternehmen zu gewinnen und längerfristig zu binden. Um die Marktkonformität und Wettbewerbsfähigkeit der Vergütung zu gewährleisten, wird kontinuierlich ein horizontaler Vergütungsvergleich mit österreichischen und internationalen Industrieunternehmen durchgeführt.

Die Vergütung des Vorstands setzt sich aus einer fixen Vergütung (Grundgehalt) und einer variablen Leistungstantieme zusammen. Der Vorstand der ANDRITZ AG und ausgewählte Führungskräfte inklusive einzelne Nachwuchsführungskräfte der ANDRITZ-GRUPPE haben die Möglichkeit, an einem Aktienoptionsprogramm teilzunehmen, welches auf einer nachhaltigen Kurs- und Ergebnisentwicklung der Gesellschaft sowie auch auf nicht-finanziellen Kriterien aufbaut.

Weitere sonstige Incentives für Vorstandsmitglieder sind Pensionskassenregelungen, Firmenfahrzeuge, Weiterzahlung des Entgelts im Krankheitsfall bis zu sechs Monate Versicherungen, Übersiedlungskosten, Kosten für ärztliche Untersuchungen sowie eine Directors & Officers-Versicherung. Einige dieser Incentives werden auf den nachfolgenden Seiten näher erläutert.

Anzumerken ist, dass es im Falle von wirtschaftlich schlechten Entwicklungen Bestrebungen gibt, eine Reduktion der Fixvergütung im Einvernehmen mit dem Vorstand zu bewirken.

Die Gesamtvergütung für den Vorstand im Geschäftsjahr 2022 betrug 16.986.740 EUR (2021: 12.522.128 EUR).

### 2.1.1 FIXE VERGÜTUNGSKOMPONENTE

Die fixe Vergütungskomponente (Grundgehalt) soll für die Vorstandsmitglieder einen Anreiz schaffen, die Ziele des Unternehmens bestmöglich zu verfolgen und im Interesse der Aktionärinnen und Aktionäre, der Beschäftigten und auch im öffentlichen Interesse zu handeln. Bei der Festlegung der fixen Vergütungsbestandteile werden die Aufgaben sowie die berufliche Erfahrung der einzelnen Vorstandsmitglieder berücksichtigt, was zur Folge hat, dass sich je Vorstandsmitglied differenzierte Grundgehälter basierend auf den strategischen und operativen Aufgabenfeldern ergeben.



Das Grundgehalt besteht aus einem vertraglich vereinbarten Jahresbezug, der – wie in Österreich üblich – in 14 Monatsgehältern im Vorhinein ausbezahlt wird. Durch das Grundgehalt sind neben sämtlichen Überstunden auch die Übernahme von Organfunktionen in Konzerngesellschaften abgedeckt.

Im Geschäftsjahr 2022 betrug die fixe Vergütung aller Vorstandsmitglieder in Summe 2.471.657 EUR (2021: 2.550.000).

in EUR	2022	2021
<b>Joachim Schönbeck</b> (Vorstandsvorsitzender ab 8. April 2022)	685.333	470.000
<b>Domenico Iacovelli*</b>	329.133	0
<b>Humbert Köfler</b>	410.000	410.000
<b>Norbert Nettesheim</b>	400.000	400.000
<b>Wolfgang Semper</b>	418.643	410.000
<b>Wolfgang Leitner**</b>	228.548	860.000
<b>Gesamt</b>	<b>2.471.657</b>	<b>2.550.000</b>

\* Neues Vorstandsmitglied ab 8. April 2022

\*\* Schied mit 7. April 2022 aus dem Vorstand aus

## 2.1.2 VARIABLE VERGÜTUNGSKOMPONENTE

Das strategische Ziel der ANDRITZ-GRUPPE ist langfristiges, profitables Wachstum. Daher ist auch die Vergütungspolitik der ANDRITZ AG in Bezug auf die variable Vergütung in kurzfristige und langfristige Vergütungskomponenten unterteilt.

### 2.1.2.1 Kurzfristige variable Vergütungskomponenten

Die kurzfristige variable Vergütung ist an das erzielte Konzernergebnis nach Steuern gebunden. Da der ANDRITZ-GRUPPE die Sicherheit am Arbeitsplatz ein großes Anliegen ist und die Reduktion von Arbeitsunfällen ein wesentliches Ziel der ESG-Strategie ist, wird neben dem finanziellen Kriterium auch die Unfallhäufigkeit für die Festsetzung der variablen Vergütungskomponente herangezogen. Dabei handelt es sich um die sogenannte „*Accident Frequency Rate*“ (AFR). Abgestellt wird hierbei auf die Unfallhäufigkeit gemessen an der Anzahl der Unfälle mit einem oder mehr Ausfalltagen pro einer Million Arbeitsstunden.



Die Ausgestaltung der kurzfristigen variablen Vergütungspolitik stellt sich wie folgt dar:

Faktoren	Mindestzielwert	Variable Vergütungskomponente	Istwert 2022
<b>Konzernergebnis</b> (vor Abzug von nicht beherrschenden Anteilen)	105 MEUR	0,475% (für den Vorstandsvorsitzenden 0,95%) vom Konzernergebnis, sofern der Zielwert erfüllt oder überschritten wird	403 MEUR
<b>AFR</b>	-30% im Vergleich zum Vorjahr (2021: 3,1)	Bei Erreichen: 100.000 EUR pro Vorstand  Bei Übererfüllung: lineare Erhöhung bis max. 150.000 EUR pro Vorstand  Veränderung der AFR zwischen 0% und -30%: anteilige Berechnung  Bei Veränderung von 0% bzw. bei tödlichem Unfall: keine variable Vergütung	AFR: 2,8

Jedes Vorstandsmitglied erhält eine Tantieme für das Konzernergebnis in Höhe von 0,475% der Bemessungsgrundlage sowie für das nicht-finanzielle Ziel Unfallhäufigkeit („AFR“, „Accident Frequency Rate“, siehe unten) in Höhe von 100.000.- EUR – in Worten: Euro einhunderttausend.

Die Bemessungsgrundlage ist das im Konzernabschluss ausgewiesene Konzernergebnis. Aufwendungen für ergebnisabhängige Vergütungen für Vorstandsmitglieder werden bei der Berechnung der Tantiemen nicht ergebniserhöhend berücksichtigt.

Der Berechnungsfaktor für die Tantieme (d.h. der Prozentsatz) reduziert sich jährlich um 5%, d.h. er sinkt auf 0,451% im Jahr 2023, auf 0,428% im Jahr 2024 bzw. auf 0,407% im Jahr 2025.

Als Mindestwert zur Auszahlung der Tantieme wird das Erreichen eines ausgewiesenen Konzernergebnisses von 105 MEUR – in Worten: Euro einhundertfünf Millionen – für 2022 festgelegt. Dieser Mindestwert des Konzernergebnisses wird jährlich um 5% erhöht, d.h. nach 110,25 MEUR – in Worten: Euro einhundertzehn Komma fünfundzwanzig Millionen – im Jahr 2023 steigt er auf 115,76 MEUR – im Jahr 2024; und auf 121,55 MEUR im Jahr 2025.

Bei Eintritt von außerordentlichen allgemeinwirtschaftlichen oder unternehmensspezifischen Situationen kann der Aufsichtsrat für ein einzelnes Jahr beschließen, dass die jährliche Anpassung des Prozentsatzes und des Mindestwerts ausgesetzt wird.



Keine Tantieme gebührt den Vorstandsmitgliedern für Jahre, in denen die Bemessungsgrundlage den obigen Mindestwert nicht übersteigt. Im Falle von Kapitalerhöhungen oder bei Verkauf wesentlicher Teile der ANDRITZ-GRUPPE ist Einvernehmen über eine angemessene Anpassung des Tantieme-Prozentsatzes herbeizuführen.

Unterschreitet die Bemessungsgrundlage den Betrag von 0 EUR – in Worten: Euro Null –, so ist für das betreffende Geschäftsjahr eine „Negativtantieme“ in Höhe des für das Geschäftsjahr gültigen Prozentsatzes der Tantieme auf den Betrag zu berechnen, um den die Bemessungsgrundlage 0 EUR – in Worten: Euro Null – unterschreitet. Die so berechnete „Negativtantieme“ ist mit dem festen Gehalt gemäß § 4 Abs. (1) lit a. des Anstellungsvertrags begrenzt und ist auf maximal drei Folgejahre vorzutragen. Die Negativtantieme mindert die für diese Folgejahre gebührende Tantieme bzw. die etwaige Vortragantantieme bzw. die Tantieme für AFR.

Das nicht-finanzielle Ziel Unfallhäufigkeit (AFR) ist die Anzahl der Unfälle mit einem oder mehr Ausfallstagen pro einer Million Arbeitsstunden.

Die Gesellschaft hat das Ziel, die Unfallhäufigkeit in der ANDRITZ-GRUPPE jedes Jahr um 30% (im Folgenden der „Zielwert“ bezeichnet) gegenüber dem Vorjahr zu senken. Bei Erreichen dieses Zielwerts beträgt die Tantieme 100.000.- EUR – in Worten: Euro einhunderttausend. Im Falle einer gegenüber dem Vorjahr unveränderten AFR oder im Falle eines tödlichen Unfalls entfällt diese Tantieme. Bei einer Verbesserung der AFR zwischen 0% und dem Zielwert wird die Tantieme linear anteilig berechnet. Bei Übererfüllung des Zielwerts erhöht sich die Tantieme linear bis zu einem Maximalwert von 150.000.- EUR – in Worten: Euro einhundertfünfzigtausend.

Die Tantieme für AFR wird unabhängig von der Zielerreichung der Tantieme gemäß dem ausgewiesenen Konzernergebnisses zahlbar, jedoch wird sie auf eine etwaige Negativtantieme angerechnet.

Die für ein Geschäftsjahr insgesamt ausgezahlte Tantieme kann das Dreifache des festen Gehalts gemäß § 4 Abs. (1) lit a) des Anstellungsvertrags nicht übersteigen. Ergibt die Berechnung der Tantieme einen höheren Betrag, so ist der das Dreifache des festen Gehalts übersteigende Betrag auf das jeweils folgende Geschäftsjahr vorzutragen (im Folgenden auch als „Vortragantantieme“ bezeichnet). So vorgetragene Beträge sind bis zu ihrer jeweiligen Auszahlung wertgesichert nach dem von der Statistik Austria veröffentlichten Verbraucherpreisindex (VPI 2005). Dabei ist von der Indexzahl auszugehen, die für den Tag verlautbart wurde, an dem der vorstehend genannte Höchstbetrag der Auszahlung fällig war.

Die Gesamttantieme wird – sofern im Einzelfall nichts anderes vereinbart wird – im Jahr der über die Gewinnverteilung für das jeweilige Geschäftsjahr beschließenden Hauptversammlung in 14 (vierzehn) Teilbeträgen ausbezahlt (jeweils monatlich und zusätzlich im Juni und im Dezember im Voraus). Ein bei Ende des Dienstverhältnisses noch bestehender Vortrag von Tantiemen wird vier Wochen nach dem wirksamen Vertragsende ausbezahlt.



Ein allfälliger Anspruch auf Auszahlung vorgetragener Tantiemen-Teile erlischt jedoch, wenn das Dienstverhältnis durch die Gesellschaft aus einem wichtigen Grund vorzeitig beendet wurde, den das Vorstandsmitglied zu vertreten hat, oder wenn das Vorstandsmitglied ohne wichtigen Grund vorzeitig ausgetreten ist.

Ein vorzeitiger Austritt eines Vorstandsmitglieds aus wichtigem Grund, wie beispielsweise aus gesundheitlichen Problemen, führt zu keinem Verlust seines bis dahin erworbenen Tantiemen-Anspruchs. Gleiches gilt, wenn das Vorstandsmandat durch Widerruf endet, aber kein wichtiger Grund für die Gesellschaft zur vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses mit dem Vorstandsmitglied besteht, oder wenn das Vorstandsmitglied ein Verlängerungsangebot nicht annimmt.

Ein allfälliger bei Ende des Dienstverhältnisses noch bestehender Vortrag von Negativtantiemen führt zur Rückzahlungsverpflichtung, der das Vorstandsmitglied ausdrücklich zustimmt. Im Sinne der Regelung in R-27 des Österreichischen Corporate Governance Kodex wird festgehalten, dass die Gesellschaft berechtigt ist, variable Vergütungskomponenten zurückzufordern, wenn diese auf Grund von erkennbar unrichtigen Daten ausbezahlt worden sind.

Die berechnete variable Vergütung je Vorstandsmitglied stellt sich wie folgt dar:

in EUR	Maximal mögliche variable Vergütung 2022	Erworbener Anspruch aufgrund der Zielerreichung 2022	Erworbener Anspruch variable Vergütung 2021
<b>Joachim Schönbeck</b> (Vorstandsvorsitzender ab 8. April 2022)	2.040.000	3.379.896	1.723.603
<b>Domenico Iacovelli*</b>	1.012.500	1.428.590	0
<b>Humbert Köfler</b>	1.230.000	1.945.655	1.723.603
<b>Norbert Nettesheim</b>	1.200.000	1.945.655	1.401.938
<b>Wolfgang Semper</b>	1.254.750	1.945.655	1.723.603
<b>Wolfgang Leitner**</b>	n.a	1.025.270	3.331.928
<b>Gesamt</b>	<b>6.737.250</b>	<b>11.670.721</b>	<b>9.904.674</b>

\* Neues Vorstandsmitglied ab 8. April 2022

\*\* Schied mit 7. April 2022 aus dem Vorstand aus



In Bezug auf die Bemessungsgröße für die kurzfristige variable Vergütung gelten für alle Vorstandsmitglieder die gleichen Regelungen, da der wirtschaftliche Erfolg als ein Ergebnis der erfolgreichen Zusammenarbeit zwischen einzelnen Geschäftsbereichen als Gesamtverantwortung aller Vorstandsmitglieder gesehen wird.

### **2.1.2.2 Langfristige variable Vergütungskomponente**

Aktienoptionsprogramme stellen die langfristige Vergütungskomponente dar. Ziel der Aktienoptionsprogramme ist es, die Höhe der variablen Entlohnung direkt an die langfristige operative Ergebnisentwicklung sowie die Kursentwicklung des Unternehmens zu binden. In das Aktienoptionsprogramm 2022 wurde (wie auch schon beim Aktienoptionsprogramm 2020) die Unfallhäufigkeit (AFR) als zusätzliches Kriterium für die Ausübung der Optionen aufgenommen. Mit den Aktienoptionsprogrammen soll gewährleistet werden, dass sich das Management von ANDRITZ stärker an den Zielen der Aktionärinnen und Aktionäre der Gesellschaft orientiert und auch am erreichten Erfolg partizipiert.

Seit dem Börsengang im Jahr 2001 wurden laufend Aktienoptionsprogramme aufgelegt. Derzeit laufende Aktienoptionsprogramme sind jene des Jahres 2020 und 2022. Alle bisher aufgelegten Aktienoptionsprogramme entsprechen der Empfehlung des Österreichischen Corporate Governance Kodex (ÖCGK)<sup>1</sup>.

Bei den zwei noch laufenden Aktienoptionsprogrammen wurde die Wartefrist zur Ausübung der Optionen entsprechend der EU-Vergütungsempfehlung und dem ÖCGK auf mindestens drei Jahre festgelegt.

Die Optionsrechte sind nicht übertragbar. Die Behalterfrist beträgt drei Jahre.

#### **Aktienoptionsprogramm 2020**

Das Aktienoptionsprogramm 2020 wurde am 7. Juli 2020 von der 113. ordentlichen Hauptversammlung der ANDRITZ AG beschlossen. Neben ausgewählten Führungskräften und den Vorstandsmitgliedern wurde das Programm erstmals auch einigen wenigen Nachwuchsführungskräften angeboten.

Voraussetzung zur Teilnahme war, dass die berechtigte Person über ein Eigeninvestment in ANDRITZ-Aktien von mindestens 20.000 EUR (mindestens 40.000 EUR für die Vorstandsmitglieder, mindestens 5.000 EUR für Nachwuchsführungskräfte) verfügte, das bis spätestens 1. September 2020 erbracht werden musste.

Der Ausübungspreis für die Aktienoptionen ist der ungewichtete Durchschnitt der Börsenschlusskurse der ANDRITZ-Aktie während der vier auf die 113. ordentliche Hauptversammlung vom 7. Juli 2020 folgenden Kalenderwochen und beträgt 31,20 EUR.

---

<sup>1</sup> Regel 28 des ÖCGK empfiehlt, dass ein Stock Option Plan sich auf vorher festgelegte, messbare, langfristige und nachhaltige Kriterien anknüpft.



Die Ausübungskriterien des Aktienoptionsprogramms 2020 sind wie folgt:

Zielgröße	Zielwert	Gewichtung
<b>Steigerung Aktienkurs</b>	10% <sup>2</sup> - 15% <sup>3</sup>	90% <sup>4</sup>
<b>EBITA-Marge<sup>5</sup></b>	Zwischen 6,5% - 8% für mindestens eines der Geschäftsjahre 2021, 2022 oder 2023	
<b>Accident Frequency Rate (AFR)<sup>6</sup></b>	Für mindestens eines der Geschäftsjahre 2021, 2022 oder 2023: $\leq 3,5$	10% <sup>7</sup>

Um eine Option ausüben zu können, muss der oder die Berechtigte vom 1. September 2020 bis zum Ausübungstag ununterbrochen in einem aktiven Arbeitsverhältnis zu einer zur ANDRITZ-GRUPPE gehörenden Gesellschaft stehen und nachweisen, dass das Eigeninvestment in diesem Zeitraum ununterbrochen gehalten wurde, wobei von diesen Erfordernissen im Einzelfall aus wichtigen Gründen abgesehen werden kann.

Die Ausübung des Aktienoptionsprogramms soll am 1. Mai 2023 beginnen und am 30. April 2027 enden. Die Ausübungskriterien für das SOP 2020 wurden erfüllt. Damit können 50% der Optionen sofort nach Beginn der Ausübungsfrist, 25% der Optionen nach drei Monaten und die restlichen 25% nach weiteren drei Monaten ausgeübt werden.

### **Aktienoptionsprogramm 2022**

Der Vorstand und der Aufsichtsrat der ANDRITZ AG haben im Juni 2022 beschlossen, leitenden Angestellten sowie Nachwuchsführungskräften ein Aktienoptionsprogramm anzubieten.

Voraussetzung zur Teilnahme war, dass die berechtigte Person über ein Eigeninvestment in ANDRITZ-Aktien von zumindest 5.000 EUR für Nachwuchsführungskräfte, 20.000 EUR für leitende Angestellte und 40.000 EUR für Mitglieder des Vorstands verfügt, das bis spätestens 8. Juli 2022 erbracht werden musste.

<sup>2</sup> wenn der ungewichtete Schlusskurs der ANDRITZ-Aktie im Durchschnitt von zwanzig aufeinander folgenden Handelstagen im Zeitraum von 1. Mai 2022 bis 30. April 2023 mindestens 10% über dem Ausübungspreis liegt

<sup>3</sup> wenn der ungewichtete Schlusskurs der ANDRITZ-Aktie im Durchschnitt von zwanzig aufeinander folgenden Handelstagen im Zeitraum von 1. Mai 2023 bis 30. April 2024 mindestens 15% über dem Ausübungspreis liegt

<sup>4</sup> Beide Kriterien (Steigerung Aktienkurs und EBITA-Marge) müssen erfüllt sein

<sup>5</sup> Ergibt sich als Quotient aus EBITA und Umsatz. Bei Unterschreitung des Zielwerts können keine Optionen ausgeübt werden, zwischen 6,5% und 7,9% EBITA-Marge können Optionen aliquot je nach Höhe der EBITA-Marge ausgeübt werden, bei einer EBITA-Marge von 8% oder mehr können 90% ausgeübt werden.

<sup>6</sup> Unfallhäufigkeit mit einem oder mehr Ausfallstagen pro 1 Million Arbeitsstunden

<sup>7</sup> Bei Erreichen dieses Ziels können diese Optionen unabhängig von der Erreichung der anderen beiden Ziele ausgeübt werden.





Der Ausübungspreis für die Aktienoptionen ist der ungewichtete Durchschnitt der Börsenschlusskurse der ANDRITZ-Aktie während der vier auf die 115. ordentliche Hauptversammlung vom 7. April 2022 folgenden Kalenderwochen und beträgt 38,80 EUR.

Die Ausübungskriterien des Aktienoptionsprogramms 2022 sind wie folgt:

Zielgröße	Zielwert	Gewichtung
<b>Steigerung Aktienkurs</b>	10% <sup>8</sup> bzw. 15% <sup>9</sup>	30%
<b>EBITA-Marge</b>	Zwischen 7,5% und 9,0% für mindestens eines der Geschäftsjahre 2022, 2023 oder 2024	60% <sup>10</sup>
<b>Accident Frequency Rate (AFR)<sup>11</sup></b>	Reduzierung der AFR der Geschäftsjahre 2022, 2023 und 2024 um mindestens 30% gegenüber dem jeweiligen Vorjahr (Ausgehend vom für das Jahr 2021 gesetzten AFR-Zielwert von 3,4)	10% <sup>12</sup>

Um eine Option ausüben zu können, muss der oder die Berechtigte vom 1. Juni 2022 bis zur etwaigen Ausübung der Optionen ununterbrochen in einem aktiven Arbeitsverhältnis zu einer zur ANDRITZ-GRUPPE gehörenden Gesellschaft stehen und nachweisen, dass das Eigeninvestment in diesem Zeitraum ununterbrochen gehalten wurde, wobei von diesen Erfordernissen im Einzelfall aus wichtigen Gründen abgesehen werden kann.

Die Ausübung des Aktienoptionsprogramms soll am 1. Mai 2025 beginnen und am 30. April 2029 enden. Die drei definierten Kriterien sind unabhängig voneinander. Im Falle der Erfüllung einer der Ausübungsbedingungen gemäß den definierten Kriterien können 50% der den jeweiligen Kriterien zugeordneten Optionen sofort nach Beginn der Ausübungsfrist, 25% der Optionen nach drei Monaten und die restlichen 25% nach weiteren drei Monaten ausgeübt werden.

<sup>8</sup> wenn der ungewichtete Schlusskurs der ANDRITZ-Aktie im Durchschnitt von zwanzig aufeinander folgenden Handelstagen im Zeitraum von 1. Mai 2024 bis 30. April 2025 mindestens 10% über dem Ausübungspreis liegt

<sup>9</sup> wenn der ungewichtete Schlusskurs der ANDRITZ-Aktie im Durchschnitt von zwanzig aufeinander folgenden Handelstagen im Zeitraum von 1. Mai 2025 bis 30. April 2026 mindestens 15% über dem Ausübungspreis liegt

<sup>10</sup> wenn die EBITA-Marge des Geschäftsjahrs 2022, des Geschäftsjahrs 2023 oder des Geschäftsjahrs 2024 mindestens 7,5% beträgt

<sup>11</sup> Unfallhäufigkeit mit einem oder mehr Ausfalltagen pro 1 Million

<sup>12</sup> wenn die Accident Frequency Rate (AFR 1) im Geschäftsjahr 2022  $\leq 2,4$  oder im Geschäftsjahr 2023  $\leq 1,7$  oder im Geschäftsjahr 2024  $\leq 1,2$  beträgt



Die eingeräumten Optionen stellen sich wie folgt dar:

in EUR	In vorherigen Jahren eingeräumte Optionsrechte <sup>13</sup>	Eingeräumte Optionsrechte im Geschäftsjahr 2022	Ausgeübte Optionsrechte im Geschäftsjahr 2022	Ausübungspreis / Stück	Ausgeübte Optionsrechte per 31.12.2022 gesamt
<b>Joachim Schönbeck</b> (Vorstandsvorsitzender ab 8. April 2022)	37.500	37.500	-	38,80	-
<b>Domenico Iacovelli*</b>	15.000	37.500	-	38,80	-
<b>Humbert Köfler</b>	37.500	37.500	-	38,80	-
<b>Norbert Nettesheim</b>	37.500	37.500	-	38,80	-
<b>Wolfgang Semper</b>	37.500	37.500	-	38,80	-
<b>Wolfgang Leitner**</b>	37.500	0	-	-	-
<b>Sonstige leitende Angestellte und Nachwuchsführungskräfte</b>	748.500	816.250	-	38,80	-
<b>Gesamt</b>	<b>951.000</b>	<b>1.003.750</b>	<b>-</b>		<b>-</b>

\* Neues Vorstandsmitglied ab 8. April 2022

\*\* Schied mit 7. April 2022 aus dem Vorstand aus

<sup>13</sup> aus dem Aktienoptionsprogramm 2020



Der Aktienbesitz der Vorstandsmitglieder (in Stück):

in EUR	31.12.2021	Kauf	Verkauf	31.12.2022
<b>Joachim Schönbeck</b> (Vorstandsvorsitzender ab 8. April 2022)	16.200	-	-	16.200
<b>Domenico Iacovelli*</b>	700	1.200	-	1.900
<b>Humbert Köfler</b>	34.586	-	-	34.586
<b>Norbert Nettesheim</b>	4.000	-	-	4.000
<b>Wolfgang Semper</b>	26.000	-	-	26.000
<b>Wolfgang Leitner**</b>	6.000 <sup>14</sup>	-	-	6.000
<b>Gesamt</b>	<b>87.486</b>	<b>1.200</b>	<b>-</b>	<b>88.686</b>

\* Neues Vorstandsmitglied ab 8. April 2022

\*\* Schied mit 7. April 2022 aus dem Vorstand aus

Die aus den Aktienoptionsprogrammen gebildeten Vorsorgen<sup>15</sup> setzen sich wie folgt zusammen.

in EUR	Aktienoptions- programm 2022	Aktienoptions- programm 2020	Gesamt	Vorjahr
<b>Kumulierter bilanzieller Wert der Vorsorgen per 31.12.2022</b>	1.679.884	1.797.868	3.477.752	5.501.964
<b>GuV 31.12.2022</b>	1.679.884	770.515	2.450.599	1.391.989

<sup>14</sup> 6.000 Stück werden von Wolfgang Leitner direkt gehalten. Wolfgang Leitner ist auch wirtschaftlicher Eigentümer der Custos Vermögensverwaltungs GmbH sowie der Cerberus Vermögensverwaltung GmbH, die 30,72% (31.949.544 Stück) bzw. 0,77% (800.000 Stück) an der ANDRITZ AG halten.

<sup>15</sup> Die Aktienoptionspläne werden auf Basis der Marktwerte der Optionen am Ausgabetag bewertet. Der Marktwert der Optionen wird auf Basis von Parametern wie Volatilität, Zinssatz, Aktienkurs, Laufzeit der Option und erwarteter Dividende ermittelt. Die für die Bestimmung von Marktwerten erforderliche Interpretation von Marktinformationen verlangt mitunter subjektive Beurteilungen. Entsprechend können die angeführten Werte auch von den später am Markt realisierten Werten abweichen.



Eine spätere Rückzahlung von variablen Vergütungsbestandteilen, die bereits ausbezahlt wurden, ist für Verträge bis 2018 nicht vorgesehen. Für Verträge ab 2019 gilt, dass im Sinne der Regel 27 des Österreichischen Corporate Governance Kodex, die Gesellschaft berechtigt ist, variable Vergütungskomponenten zurückzufordern, wenn diese aufgrund von erkennbar unrichtigen Daten ausbezahlt worden sind. Im Geschäftsjahr 2022 kam es zu keinen Rückforderungen von variablen Vergütungsbestandteilen.

### 2.1.2.3 Sonstige Vergütungsbestandteile und Vereinbarungen

#### Pensionsregelung

Für Vorstandsmitglieder werden Beiträge an eine externe Pensionskasse geleistet. Die Höhe der Zahlungen wird mit den einzelnen Vorstandsmitgliedern individuell vereinbart. Für Vorstandsmitglieder, die vor 2011 erstmalig bestellt wurden, beruht die Entrichtung an die Pensionskasse auf dem Prinzip des „defined benefit“, für Vorstandsmitglieder, die nach 2011 erstmalig bestellt wurden, auf dem Prinzip der „defined contribution“.

#### Defined benefit:

in EUR	2022	2021
<b>Wolfgang Leitner**</b>	674.136.- (p.a.)	666.650.- (p.a.)
<b>Humbert Köfler</b>	32.000.- (p.a.)	32.000.- (p.a.)

#### Defined contribution:

in EUR	2022	2021
<b>Domenico Iacovelli*</b>	102.795.-	0
<b>Norbert Nettesheim</b>	60.000.-	60.000.-
<b>Joachim Schönbeck</b> (Vorstandsvorsitzender ab 8. April 2022)	118.542.-	84.976,22
<b>Wolfgang Semper</b>	39.780.-	38.298,98

\* Neues Vorstandsmitglied ab 8. April 2022, abgegoltene Pensionszahlungen

\*\* Schied mit 7. April 2022 aus dem Vorstand aus



Die Pensionsbezüge von ehemaligen Vorstandsmitgliedern bzw. deren Hinterbliebenen werden jährlich valorisiert. Die Valorisierung setzt sich aus der Entwicklung der Lebenshaltungskosten (VPI-Steigerung), der KV-Erhöhung und der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens zusammen.

Die jährlichen Pensionsleistungen durch eine externe Pensionskasse sind:

in EUR	2022	2021
<b>Günther Hillmann</b>	45.542,28	43.664,74
<b>Friedrich Papst</b>	99.074,64	94.990,00
<b>Franz Hofmann</b>	107.689,82	103.250,00
<b>Wolfgang Leitner</b>	479.800,60	0
<b>Edelburga Rebernik</b>	41.704,04	39.984,70
<b>Gesamt</b>	<b>773.811,38</b>	<b>281.889,44</b>

#### **Directors and Officers-Versicherung (D&O-Versicherung)**

Die ANDRITZ AG hat für Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder eine Organhaftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) abgeschlossen. Die D&O-Versicherung sichert bestimmte persönliche Haftungsrisiken der verantwortlich handelnden Personen der ANDRITZ-GRUPPE ab. Die Aufwendungen im Geschäftsjahr 2022 betragen in Summe 700.000.- EUR (2021: 560.000 EUR).

#### **Sonderboni**

Gemäß Beschluss des Aufsichtsrats werden ab dem Geschäftsjahr 2022 keinerlei Sonderboni für außergewöhnliche Leistungen, Nachhaltigkeit, Health & Safety, sowie keine Sign-on und Stay-Boni mehr gewährt.

#### **Sachbezüge**

An Sachbezügen für den Vorstand, im Wesentlichen für Dienstwagen und Reiseabrechnungen, wurden 2022 insgesamt 189.851 EUR (2021: 63.319 EUR) aufgewendet.



### Sonstige Vergütungsbestandteile

Die Gesellschaft leistet Versicherungsbeiträge für Unfallgefahren wie Tod oder Berufsunfähigkeit und für Heilkosten. Des Weiteren gewährt die Gesellschaft im Bedarfsfall die Kostenübernahme der doppelten Haushaltsführung bis zu einem Jahr bei Dienstbeginn sowie vergütet ein Mal pro Geschäftsjahr die Aufwendungen für umfassende ärztliche Vorsorgeuntersuchungen. Für den Vorstandsvorsitzenden werden zudem auch die externen Kosten in Zusammenhang mit zivilgerichtlichen, strafgerichtlichen oder sonstigen behördlichen Verfahren – außer im Falle einer groben Pflichtverletzung – vergütet. Im Geschäftsjahr 2022 belaufen sich die gewährten sonstigen Vergütungsbestandteile auf 633.562 EUR (2021: 520.464 EUR).

### 2.1.3 ERWORBENE ANSPRÜCHE UND AUSZAHLUNGEN IM GESCHÄFTSJAHR 2022

In der folgenden Tabelle werden die im Geschäftsjahr 2022 erworbenen Ansprüche, die im Geschäftsjahr geleisteten Auszahlungen sowie die geschuldeten Beträge dargestellt. Ebenso werden erworbene Ansprüche aus den Vorjahren dargestellt, deren Auszahlung nicht in den Vorjahren erfolgt ist, d.h. es handelt sich um vorgetragene Beträge.

in EUR	Jahr	Erworbener Anspruch	Auszahlung in 2022	Geschuldeter Betrag
<b>Joachim Schönbeck</b> (Vorstandsvorsitzender ab 8. April 2022)	2022	4.078.101	699.205	3.379.896
	Vorjahre***	1.410.000	1.410.000	0
<b>Domenico Iacovelli*</b>	2022	1.851.551	422.961	1.428.590
	Vorjahre***	0	0	0
<b>Humbert Köfler</b>	2022	2.366.252	420.597	1.945.655
	Vorjahre***	1.957.743	1.230.000	727.743
<b>Norbert Nettessheim</b>	2022	2.357.659	412.004	1.945.655
	Vorjahre***	1.402.078	1.200.000	202.078
<b>Wolfgang Semper</b>	2022	2.377.260	431.605	1.945.655
	Vorjahre***	1.723.778	1.230.000	493.778
<b>Wolfgang Leitner**</b>	2022	3.389.601	3.253.010	136.591
	Vorjahre***	3.719.132	3.719.132	0
<b>Gesamt 2022</b>		<b>16.420.423</b>	<b>5.638.382</b>	<b>10.782.042</b>
<b>Gesamt Vorjahre</b>		<b>10.212.731</b>	<b>8.789.132</b>	<b>1.423.599</b>

\* Neues Vorstandsmitglied ab 8. April 2022

\*\* Schied mit 7. April 2022 aus dem Vorstand aus

\*\*\* Vortrag aus Vorjahren

**Detail zur Vorstandsvergütung:**

<b>Überleitung Gesamtvergütung (in EUR)</b>	<b>2022</b>
Fixe Vergütung	2.471.657
Variable Vergütung	10.782.042
Sachbezüge	189.851
Abfertigung Wolfgang Leitner	2.976.873
<b>Erworbener Anspruch</b>	<b>16.420.423</b>
Auflösung Rückstellung für Vergütung 2021	1.015
Vorab-Prämie 2022 Wolfgang Leitner anlässlich Ausscheiden aus dem Vorstand	554.129
Wertsicherung vorgetragener Ansprüche	11.173
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>16.986.740</b>
<b>Auszahlung 2022 (in EUR)</b>	
Fixe Vergütung	2.471.657
Sachbezüge	189.851
Abfertigung Wolfgang Leitner	2.976.873
Ansprüche aus Vorjahren und Vorabprämie 2022 Wolfgang Leitner	8.789.132
<b>Gesamt</b>	<b>14.427.513</b>



## 2.2 AUFSICHTSRATSVERGÜTUNGEN

Das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat der ANDRITZ AG setzt sich aus einer fixen Pauschalvergütung und einem anwesenheitsabhängigen Sitzungsgeld zusammen. Jedes gewählte Mitglied des Aufsichtsrats erhält eine jährlich fixe Pauschalvergütung in Höhe von 30.000 EUR. Der Stellvertreter des Vorsitzenden erhält eine jährliche Pauschalvergütung von 45.000 EUR, der Vorsitzende in Höhe von 60.000 EUR. Die jährliche zusätzliche Vergütung für die Vorsitzende des Prüfungsausschusses beträgt 15.000 EUR. Die Jahresbeträge werden pro rata temporis ausbezahlt.

Die Aufsichtsratsvergütungen für das Geschäftsjahr 2022 betragen in Summe 327.500 EUR (2021: 315.000 EUR). Die Aufteilung auf die einzelnen Aufsichtsratsmitglieder ist wie folgt:

in EUR	Pauschalvergütung	Sitzungsgelder	Gesamt 2022	Gesamt 2021
<b>Alexander Leeb</b> (Aufsichtsratsvorsitzender)	56.250	15.000	71.250	57.500
<b>Wolfgang Leitner</b> (Stellvertreter des Aufsichtsratsvorsitzenden; gewählt in den Aufsichtsrat in der Hauptversammlung am 7.4.2022)	33.750	12.500	46.250	0
<b>Wolfgang Bernhard</b>	30.000	15.000	45.000	42.500
<b>Jürgen Hermann Fechter</b>	30.000	12.500	42.500	42.500
<b>Alexander Isola</b>	30.000	15.000	45.000	42.500
<b>Monika Kircher</b>	45.000	15.000	60.000	57.500
<b>Christian Nowotny</b> (ehemals Aufsichtsratsvorsitzender; ausgeschieden per 7. April 2022)	15.000	2.500	17.500	72.500
<b>Gesamt</b>	<b>240.000</b>	<b>87.500</b>	<b>327.500</b>	<b>315.000</b>



**Erworbene Ansprüche und Auszahlungen im Geschäftsjahr 2022**

in EUR	Jahr	Erworbener Anspruch	Auszahlung 2022	Geschuldeter Betrag
<b>Alexander Leeb</b> (Aufsichtsratsvorsitzender)	2022 Vorjahre	71.250 57.500	- 57.500	71.250 -
<b>Wolfgang Leitner</b> (Stellvertreter des Aufsichtsratsvorsitzenden gewählt in den Aufsichtsrat in der Hauptversammlung am 7.4.2022)	2022 Vorjahre	46.250 -	- -	46.250 -
<b>Wolfgang Bernhard</b>	2022 Vorjahre	45.000 42.500	- 42.500	45.000 -
<b>Jürgen Hermann Fechter</b>	2022 Vorjahre	42.500 42.500	- 42.500	42.500 -
<b>Alexander Isola</b>	2022 Vorjahre	45.000 42.500	- 42.500	45.000 -
<b>Monika Kircher</b>	2022 Vorjahre	60.000 57.500	- 57.500	60.000 -
<b>Christian Nowotny</b> (ehemals Aufsichtsrats- vorsitzender; ausgeschieden per 7.4.2022)	2022 Vorjahre	17.500 72.500	- 72.500	17.500 -
<b>Gesamt</b>		<b>642.500</b>	<b>315.000</b>	<b>327.500</b>

Die von der Belegschaftsvertretung nominierten Aufsichtsratsmitglieder erhalten keine Aufsichtsratsvergütung.

Christian Nowotny gehörte bis zum Juni 2022 dem Aufsichtsrat der Schuler Group GmbH an und erhält für das Geschäftsjahr 2022 eine Tantieme in Höhe von 11.370 EUR sowie Sitzungsgelder in Höhe von 7.000 EUR (für 2021: EUR 25.000 sowie Sitzungsgelder in Höhe von 7.000 EUR).

Joachim Schönbeck, Wolfgang Leitner und Norbert Nettesheim verzichteten in ihrer Funktion als Aufsichtsratsmitglieder der Schuler Group GmbH auf ihre Tantiemen.



### 3 SONSTIGE INFORMATIONEN UND ERLÄUTERUNGEN

Die jährliche Veränderung der Gesamtvergütung des Vorstands, des wirtschaftlichen Erfolgs der Gesellschaft sowie der Entlohnung der sonstigen Beschäftigten der Gesellschaft auf Basis Vollzeitäquivalent (VZÄ) stellt sich wie folgt dar:

in EUR	2022	2021	Veränderung in %
<b>Konzernergebnis</b>	402.594.000	321.665.000	+25%
<b>Gesamtvergütung Vorstand</b>	16.986.740	12.522.128	+36%
<b>Mitarbeiteranzahl (ohne Vorstand)<sup>16</sup></b>	29.094	26.804	+9%
<b>Durchschnittliche Entlohnung sonstige Beschäftigte<sup>17</sup></b>	54.761	54.207	+1%

<sup>16</sup> Mitarbeiteranzahl per 31.12. des jeweiligen Geschäftsjahrs; ohne Lehrlinge und karenzierte Beschäftigte. Anzahl der Vollzeitäquivalente nicht verfügbar  
<sup>17</sup> basierend auf Mitarbeiteranzahl per 31.12.