



Beschlussvorschläge des Vorstands und des Aufsichtsrats

für die 114. ordentliche Hauptversammlung
am Mittwoch, dem 24. März 2021, um 10:30 Uhr, Wiener Zeit,
am Sitz der Gesellschaft, 8045 Graz, Stattegger Straße 18

1. Vorlage des Jahresabschlusses samt Lagebericht und Corporate-Governance-Bericht, des Konzernabschlusses samt Konzernlagebericht, des Vorschlags für die Gewinnverwendung und des vom Aufsichtsrat erstatteten Berichts für das Geschäftsjahr 2020

Da die Vorlage der vorgenannten Unterlagen nur der Information der Hauptversammlung dient, wird es zu diesem Tagesordnungspunkt keine Beschlussfassung geben.

Der Jahresabschluss 2020 ist bereits durch den Aufsichtsrat gebilligt und damit festgestellt worden.

2. Beschlussfassung über die Verwendung des Bilanzgewinns

Zum Zeitpunkt der Veröffentlichung dieser Beschlussvorschläge (3. März 2021) hat die Gesellschaft insgesamt 104.000.000 Stück Aktien ausgegeben. Die Gesellschaft hält aktuell (per 3. März 2021) 4.744.104 Stück eigene Aktien. Diese Aktien sind gemäß § 65 Abs 5 AktG nicht dividendenberechtigt. Die Zahl der dividendenberechtigten Aktien beträgt aktuell sohin 99.255.896 Stück Aktien. Die Zahl der von der Gesellschaft gehaltenen eigenen Aktien kann sich bis zum Zeitpunkt der Hauptversammlung noch verändern. Diesfalls wird der nachstehende Beschlussvorschlag an die zum Zeitpunkt der Hauptversammlung bestehende Anzahl an dividendenberechtigten Aktien angepasst.

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, aus dem zum 31. Dezember 2020 ausgewiesenen Bilanzgewinn in Höhe von EUR 718.408.801,68 eine Dividende in Höhe von EUR 1,00 pro dividendenberechtigter Aktie, das sind auf Basis der in Umlauf befindlichen Aktien insgesamt EUR 99.255.896,00, an die Aktionäre auszuschütten und den verbleibenden Restbetrag von EUR 619.152.905,68 auf neue Rechnung vorzutragen.

Gemäß § 24 Abs 4 der Satzung ist die Dividende zehn Tage nach Beschlussfassung durch die Hauptversammlung zur Auszahlung fällig, falls die Hauptversammlung nichts anderes beschließt. Der Vorstand und der Aufsichtsrat schlagen vor, als Zahltag für die Dividende den 30. März 2021 festzusetzen. Ex-Dividendentag ist der 26. März 2021.



3. Beschlussfassung über die Entlastung der Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2020

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, die Entlastung der im Geschäftsjahr 2020 amtierenden Mitglieder des Vorstands für diesen Zeitraum zu beschließen.

4. Beschlussfassung über die Entlastung der Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2020

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, die Entlastung der im Geschäftsjahr 2020 amtierenden Mitglieder des Aufsichtsrats für diesen Zeitraum zu beschließen.

5. Beschlussfassung über die Festsetzung der Vergütung an die Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2020

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, die Aufsichtsratsvergütung für die von der Hauptversammlung gewählten Aufsichtsratsmitglieder gemäß § 15 der Satzung und § 98 AktG für das Geschäftsjahr 2020 wie folgt festzusetzen:

1. Die jährliche Vergütung beträgt
 - a) für den Vorsitzenden EUR 60.000,--
 - b) für den stellvertretenden Vorsitzenden EUR 45.000,--
 - c) für jedes weitere Mitglied des Aufsichtsrats EUR 30.000,--
 - d) für die Vorsitzende des Prüfungsausschusses zusätzlich EUR 15.000,--.

Die oben angeführten Vergütungen sind Jahresbeträge, werden aber pro rata temporis ausbezahlt.

2. Jedes Aufsichtsratsmitglied erhält ein Sitzungsgeld in Höhe von EUR 2.500,-- je besuchter Sitzung.

6. Wahl des Abschlussprüfers und Konzernabschlussprüfers für das Geschäftsjahr 2021

Der Aufsichtsrat schlägt vor, im Sinne einer Empfehlung des Prüfungsausschusses, die KPMG Austria GmbH Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft, Wien, zum Abschlussprüfer und Konzernabschlussprüfer für das Geschäftsjahr 2021 zu wählen.



7. Wahl von zwei Personen in den Aufsichtsrat

Mit Beendigung der kommenden ordentlichen Hauptversammlung laufen die Funktionsperioden von Jürgen Hermann Fechter und Dr. Alexander Isola als Mitglieder des Aufsichtsrats ab. Gem. § 10 Abs 1 der Satzung der ANDRITZ AG besteht der Aufsichtsrat aus mindestens drei und höchstens sechs von der Hauptversammlung gewählten Mitgliedern.

Der Aufsichtsrat hat sich bisher, d.h. nach der letzten Wahl durch die Hauptversammlung, aus sechs von der Hauptversammlung gewählten Mitgliedern zusammengesetzt. Hinzu kommen die nach dem Arbeitsverfassungsgesetz entsandten Mitglieder.

In der kommenden Hauptversammlung wären zwei Mitglieder zu wählen, um die bisherige Zahl wieder zu erreichen.

Der Aufsichtsrat schlägt vor, diese zwei Mandate zu besetzen, sodass sich der Aufsichtsrat nach der Wahl in der Hauptversammlung am 24. März 2021 wieder aus sechs von der Hauptversammlung gewählten Mitgliedern zusammensetzt.

Der nachfolgende Wahlvorschlag des Aufsichtsrats wurde auf Grundlage der Anforderungen des § 87 Abs 2a AktG und des Corporate-Governance-Kodex abgegeben.

Die ANDRITZ AG unterliegt nicht dem Anwendungsbereich von § 86 Abs 7 AktG und hat das Mindestanteilsgebot gemäß § 86 Abs 7 AktG nicht zu berücksichtigen.

Der Aufsichtsrat schlägt vor, Jürgen Hermann Fechter, Geburtsjahr 1962, und Dr. Alexander Isola, Geburtsjahr 1957, mit Wirkung ab Beendigung dieser Hauptversammlung in den Aufsichtsrat zu wählen und zwar in Übereinstimmung mit § 10 Abs 2 der Satzung bzw. § 87 Abs 7 AktG bis zur Beendigung der Hauptversammlung, die über die Entlastung für das Geschäftsjahr 2025 beschließt.

Es ist vorgesehen, über jede zu besetzende Stelle (zwei Stellen) in der Hauptversammlung gesondert abzustimmen.

Die vorgeschlagenen Personen haben eine Erklärung gemäß § 87 Abs 2 AktG abgegeben, welche ebenfalls auf der Internetseite der Gesellschaft zugänglich ist, und insbesondere erklärt, dass

- 1 sämtliche Umstände im Zusammenhang mit § 87 Abs 2 AktG offengelegt wurden und nach ihrer Beurteilung keine Umstände vorhanden sind, die die Besorgnis ihrer Befangenheit begründen könnten,
- 2 sie wegen keiner gerichtlich strafbaren Handlung rechtskräftig verurteilt worden sind, insbesondere wegen keiner solchen, die gem. § 87 Abs 2a S 3 AktG ihre berufliche Zuverlässigkeit in Frage stellt, und keine Bestellungshindernisse im Sinne von § 86 Abs 2 und 4 AktG bestehen.



Der Nominierungsausschuss des Aufsichtsrats hat diesen Vorschlag vorbereitet und bei der Erstattung des Vorschlags im Sinne von § 87 Abs 2a AktG auf die fachliche und persönliche Qualifikation der vorgeschlagenen Personen sowie auf die fachlich ausgewogene Zusammensetzung des Aufsichtsrats geachtet und Aspekte der Diversität des Aufsichtsrats im Hinblick auf die Vertretung beider Geschlechter und die Altersstruktur sowie die Internationalität der Mitglieder angemessen berücksichtigt.

Die Hauptversammlung ist bei der Wahl in nachstehender Weise an Wahlvorschläge gebunden. Vorschläge zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern samt den Erklärungen gemäß § 87 Abs 2 AktG für jede vorgeschlagene Person müssen spätestens am **17. März 2021** auf der Internetseite der Gesellschaft zugänglich gemacht werden, widrigenfalls die betreffende Person nicht in die Abstimmung einbezogen werden darf. Dies gilt auch für Wahlvorschläge von Aktionären gemäß § 110 AktG, welche der Gesellschaft in Textform spätestens am **15. März 2021** zugehen müssen.

8. Beschlussfassung über den Vergütungsbericht

Der Vorstand und der Aufsichtsrat einer börsennotierten Gesellschaft haben einen klaren und verständlichen Vergütungsbericht für die Bezüge der Vorstandsmitglieder und der Aufsichtsratsmitglieder gem. § 78c iVm § 98a AktG zu erstellen.

Dieser Vergütungsbericht hat einen umfassenden Überblick über die im Lauf des letzten Geschäftsjahrs den aktuellen und ehemaligen Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats im Rahmen der Vergütungspolitik (§ 78a iVm § 98a AktG) gewährten oder geschuldeten Vergütung einschließlich sämtlicher Vorteile in jeglicher Form zu bieten.

Der Vergütungsbericht für das letzte Geschäftsjahr ist der Hauptversammlung zur Abstimmung vorzulegen. Die Abstimmung hat empfehlenden Charakter (§ 78d Abs 1 AktG). Der Beschluss ist nicht anfechtbar (§ 78d Abs 1 AktG).

Der Vorstand und der Aufsichtsrat haben einen Vorschlag zur Beschlussfassung über den Vergütungsbericht gem. § 108 Abs 1 AktG zu machen.

Dieser Beschlussvorschlag des Vorstands und des Aufsichtsrats zur Beschlussfassung über den Vergütungsbericht und der Vergütungsbericht sind gem. § 108 Abs 4 Z 4 AktG ab dem 21. Tag vor der Hauptversammlung auf der im Firmenbuch eingetragenen Internetseite zugänglich zu machen.

Der Vorstand und der Aufsichtsrat der ANDRITZ AG haben in der Sitzung vom 2. März 2021 einen Vergütungsbericht gem. § 78c iVm § 98a AktG beschlossen und einen Beschlussvorschlag gem. § 108 Abs 1 AktG gemacht.



Der Vergütungsbericht wird ab dem 3. März 2021 (21. Tag vor der HV) auf der im Firmenbuch eingetragenen Internetseite der ANDRITZ AG www.andritz.com zugänglich gemacht.

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, den Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2020, wie dieser auf der im Firmenbuch eingetragenen Internetseite zugänglich gemacht wird, zu beschließen.

Der Vergütungsbericht ist diesem Beschlussvorschlag als Anlage ./1 angeschlossen.

9. Beschlussfassung über die Vergütungspolitik

Der Aufsichtsrat hat die Vergütungspolitik, die der Hauptversammlung am 7. Juli 2020 zur Beschlussfassung vorgelegt wurde, überprüft und unter Berücksichtigung der Abstimmung in der Hauptversammlung vom 7. Juli 2020 und der geäußerten Ansichten der Aktionäre überarbeitet.

Der Aufsichtsrat der ANDRITZ AG hat in der Sitzung vom 2. März 2021 die Grundsätze für die Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats gem. § 78a iVm § 98a AktG eingehend diskutiert und die überarbeitete Vergütungspolitik aufgestellt.

Diese Vergütungspolitik wird spätestens am 3. März 2021 (21. Tag vor der HV) auf der im Firmenbuch eingetragenen Internetseite der ANDRITZ AG www.andritz.com zugänglich gemacht.

Der Aufsichtsrat schlägt vor, diese Vergütungspolitik, wie sie auf der im Firmenbuch eingetragenen Internetseite zugänglich gemacht ist, zu beschließen.

Diese Vergütungspolitik ist diesem Beschlussvorschlag als Anlage ./2 angeschlossen.

10. Beschlussfassung über Ermächtigungen des Vorstands im Zusammenhang mit dem Erwerb und der Veräußerung eigener Aktien

Bericht des Vorstands gem. § 65 Abs 3 AktG im Zusammenhang mit eigenen Aktien und Beschlussfassungen zur Ermächtigung des Vorstands, nach den Bestimmungen des § 65 Abs 1 Z 8 AktG für die Dauer von dreißig Monaten ab 1. April 2021 eigene Aktien der Gesellschaft nach Maßgabe der Bestimmungen des Aktiengesetzes und des Börsegesetzes zu erwerben und gegebenenfalls einzuziehen, sowie Ermächtigung des Vorstands für die Dauer von fünf Jahren ab Beschlussfassung mit Zustimmung des Aufsichtsrats für die Veräußerung der eigenen Aktien auch eine andere Art als über die Börse oder durch öffentliches Angebot unter Ausschluss des Bezugsrechts der Aktionäre zu beschließen

Die Ermächtigung des Vorstands im Zusammenhang mit eigenen Aktien soll – routinemäßig – erneuert werden; zuletzt wurde der Vorstand gemäß Hauptversammlungsbeschluss vom 23. März 2018 zum Rückerwerb ermächtigt. Diese Ermächtigung läuft mit 31. März 2021 aus.



Der Vorstand und der Aufsichtsrat schlagen vor, folgenden Beschluss zu fassen:

1. Der Vorstand wird gem. § 65 Abs 1 Z 8 AktG für die Dauer von 30 Monaten ab dem 1. April 2021 ermächtigt, eigene Aktien der Gesellschaft im gesetzlich jeweils höchst zulässigen Ausmaß zu erwerben und, ohne dass die Hauptversammlung vorher nochmals befasst werden muss, gegebenenfalls diese Aktien der Gesellschaft mit Zustimmung des Aufsichtsrats einzuziehen. Der Handel mit eigenen Aktien als Erwerbszweck wird ausdrücklich ausgeschlossen. Die Ermächtigung kann ganz oder teilweise oder auch in mehreren Teilbeträgen und in Verfolgung eines oder mehrerer Zwecke durch die Gesellschaft, mit ihr verbundene Unternehmen oder für deren Rechnung durch Dritte ausgeübt werden.
2. Der Gegenwert pro Stückaktie darf jeweils den anteiligen Betrag pro Aktie am Grundkapital nicht unterschreiten. Der höchste beim Rückerwerb zu leistende Gegenwert pro Stückaktie darf nicht mehr als 10% über dem durchschnittlichen, ungewichteten Börsenschlusskurs der der Ausübung dieser Ermächtigung vorangegangenen zehn Handelstage an der Wiener Börse liegen.
3. Sowohl dieser Beschluss als auch das darauf beruhende Rückkaufprogramm und ein allfälliges Wiederverkaufsprogramm sowie deren jeweilige Dauer sind zu veröffentlichen.
4. Der Vorstand wird für die Dauer von fünf Jahren ab Beschlussfassung ermächtigt, mit Zustimmung des Aufsichtsrats die erworbenen eigenen Aktien auch auf eine andere Art als über die Börse oder durch ein öffentliches Angebot zu jedem gesetzlich zulässigen Zweck zu veräußern oder zu verwenden und hierbei auch das quotenmäßige Kaufrecht der Aktionäre auszuschließen (Ausschluss des Bezugsrechts). Die Ermächtigung kann ganz oder teilweise oder auch in mehreren Teilbeträgen und in Verfolgung eines oder mehrerer Zwecke ausgeübt werden.

Zur weiteren Begründung und Erläuterung des Beschlussvorschlags zu Punkt 10 der Tagesordnung wird auf den auf der Internetseite der Gesellschaft (www.andritz.com) veröffentlichten Bericht des Vorstands gemäß §§ 65 Abs 1b iVm 153 Abs 4 AktG verwiesen. Dieser Bericht wird auch der Hauptversammlung vorgelegt.

Anlage ./1 Vergütungsbericht
Anlage ./2 Vergütungspolitik

Graz, 3. März 2021

Der Vorstand

Der Aufsichtsrat



Vergütungsbericht der ANDRITZ AG

Mit diesem Vergütungsbericht wird ein umfassender Überblick über die im Geschäftsjahr 2020 gewährten oder geschuldeten Vergütungen für aktuelle und ehemalige Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der ANDRITZ AG gegeben.

1 EINLEITUNG: GESCHÄFTSENTWICKLUNG 2020

Der internationale Technologiekonzern ANDRITZ verzeichnete 2020 trotz der – bedingt durch die weltweite Corona-Pandemie – schwierigen gesamtwirtschaftlichen Rahmenbedingungen eine solide Geschäftsentwicklung.

Der Auftragseingang lag mit 6.108 MEUR nur um 16% unter dem sehr hohen Niveau des Vorjahresvergleichswerts (2019: 7.282 MEUR), der zwei Großaufträge für die Errichtung neuer Zellstoffwerke im Geschäftsbereich Pulp & Paper enthalten hatte. Der Geschäftsbereich Metals war sowohl durch den weltweiten Konjunkturerinbruch als Folge der globalen Corona-Pandemie als auch die anhaltende strukturelle Schwäche des globalen Automobilmarkts beeinträchtigt.

Der Umsatz der Gruppe betrug 6.700 MEUR und erreichte trotz der schwierigen Rahmenbedingungen einen neuen Rekordwert (2019: 6.674 MEUR). Dies ist auf den starken Umsatzanstieg im Bereich Pulp & Paper zurückzuführen, der den Umsatz im Jahresvergleich deutlich erhöhen und damit den rückläufigen Umsatz in den anderen Geschäftsbereichen mehr als wettmachen konnte.

Kostendisziplin führte gemeinsam mit dem hohen Umsatz zu einem Anstieg des operativen Ergebnisses (EBITA) auf 392 MEUR. Enthalten in diesem Ergebnis sind Rückstellungen für kapazitive Anpassungen von insgesamt rund 79 MEUR, vor allem für die Bereiche Metals Forming und Hydro. Das Ergebnis liegt über dem Vorjahresvergleichswert (2019: 343 MEUR), der ebenfalls Rückstellungen für kapazitive Anpassungen – vor allem für die Restrukturierung des Bereichs Metals Forming – von insgesamt rund 113 MEUR enthalten hatte.

Das Konzernergebnis (vor Abzug von nicht-beherrschenden Anteilen) betrug 204 MEUR und lag damit deutlich über dem Vorjahr (2019: 123 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 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 der Aufsichtsrat in seiner Sitzung am 5. Dezember 2019 beschlossen und am 7. Juli 2020 der Hauptversammlung zur Beschlussfassung vorgelegt.

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. Es ist geplant, dass einzelne der im Zuge der derzeit erarbeiteten Nachhaltigkeitsstrategie (ESG-Strategie) definierten Ziele hinsichtlich Umwelt, Gesellschaft und Unternehmensführung (Governance) zukünftig auch als nicht-finanzielle Ziele bei der variablen Vergütung berücksichtigt werden. Damit wird eine Gleichschaltung der ESG-Ziele der Gruppe und der variablen Vergütung des Vorstands erreicht.

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 anderen österreichischen und deutschen Industrieunternehmen durchgeführt.

Die Vergütung des Vorstands setzt sich aus einer fixen Vergütung (Grundgehalt) und einem variablen Leistungsbonus zusammen. Des Weiteren haben ausgewählte Führungskräfte inklusive einzelner Nachwuchsführungskräfte der ANDRITZ-GRUPPE und der Vorstand der ANDRITZ AG 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 (Vorstandsvorsitzender: bis zu 12 Monate volle Weiterzahlung und danach weitere 12 Monate zu 50%), 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. So haben beispielsweise alle Vorstände und auch der überwiegende Teil der Führungskräfte aufgrund der Corona-Krise im Jahr 2020 für drei Monate auf 20% der fixen Vergütung verzichtet.

Die Gesamtvergütung für den Vorstand betrug 8.205.488 EUR im Geschäftsjahr 2020 (2019: 7.152.817 EUR).

2.1.1 FIXE VERGÜTUNGSKOMPONENTE

Die fixe Vergütungskomponente (Grundgehalt) sollte für die Vorstandsmitglieder einen Anreiz schaffen, die Ziele des Unternehmens bestmöglich zu verfolgen und im Interesse der Aktionäre, der Arbeitnehmer 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 vierzehn Monatsgehältern im Vorhinein ausbezahlt wird. Durch das Grundgehalt sind neben sämtlichen Überstunden auch die Übernahme von Organfunktionen in Konzerngesellschaften abgedeckt.

Im Geschäftsjahr 2020 betrug die fixe Vergütung aller Vorstandsmitglieder in Summe 2.438.571 EUR (2019: 2.590.407)

in EUR	2020	2019
Wolfgang Leitner (Vorstandsvorsitzender)	823.143	860.000
Humbert Köfler	390.286	400.000
Norbert Nettesheim (ab 1.10.2019)	382.857	100.000
Joachim Schönbeck	449.857	450.000
Wolfgang Semper	392.428	407.143
Mark von Laer (ausgeschieden per 5.12.2019)	-	373.264
Gesamt	2.438.571	2.590.407



2.1.2 VARIABLE VERGÜTUNGSKOMPONENTE

Das langfristige Ziel der ANDRITZ-GRUPPE ist die Erzielung eines langfristigen profitablen Wachstums. 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 und nach Abzug von nicht beherrschenden Anteilen 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 ab dem Geschäftsjahr 2021 neben dem finanziellen Kriterium auch die Unfallhäufigkeit für die Festsetzung der variablen Vergütungskomponente herangezogen und mit 10% der variablen Vergütung berücksichtigt. 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 2020
Konzernergebnis nach Steuern	100 MEUR	0,5% (für den Vorstandsvorsitzenden 1%) vom Konzernergebnis, sofern der Zielwert erfüllt oder überschritten wird ¹	203,7 MEUR
AFR (ab 2021)	-30% im Vergleich zum Vorjahr	Bei Erreichen: 100.000 EUR pro Vorstand Bei Übererfüllung: lineare Erhöhung bis max. 150.000 EUR pro Vorstand Bei Verringerung der AFR zwischen 0% und 30%: anteilige Berechnung Bei Veränderung von 0% bzw. bei tödlichem Unfall: keine variable Vergütung	Erst ab Geschäftsjahr 2021 relevant

Liegt das Konzernergebnis unter 100 MEUR wird keine variable Vergütung ausbezahlt, im Falle eines negativen Konzernergebnisses entsteht ein Malus, der sich analog zum Bonus berechnet und ebenso auf die Folgejahre vorgetragen wird und künftige Boni kürzt.

¹ Für neue Vorstandmitglieder kommt in den ersten beiden Jahren nach Antritt des Vorstandsmandats ein reduzierter Prozentsatz von 0,4% zur Anwendung.



Die für ein Geschäftsjahr ausgezahlte variable Vergütung kann das Dreifache des fixen Grundgehalts nicht übersteigen. Ergibt die Berechnung der variablen Vergütung einen höheren Betrag, so ist der das Dreifache des festen Gehalts übersteigende Betrag auf das jeweils folgende Geschäftsjahr vorzutragen. So vorgetragene Beträge sind bis zu ihrer jeweiligen Auszahlung wertgesichert.

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

in EUR	Maximal mögliche variable Vergütung 2020	Erworbener Anspruch aufgrund der Ziel- erreichung 2020	Variable Vergütung 2019
Wolfgang Leitner (Vorstandsvorsitzender)	2.580.000	2.037.190	1.264.600
Humbert Köfler	1.230.000	1.018.595	682.112
Norbert Nettesheim (ab 1.10.2019)	1.200.000	814.876	132.000
Joachim Schönbeck	1.410.000	1.018.595	635.866
Wolfgang Semper	1.230.000	1.018.595	655.850
Mark von Laer (ausgeschieden per 5.12.2019)	-	-	515.938
Gesamt	7.650.000	5.907.851	3.886.366

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 2020 wurde zusätzlich auch die Unfallhäufigkeit als Kriterium zur Ausübung der Optionen aufgenommen. Mit den Aktienoptionsprogrammen soll gewährleistet werden, dass sich das Management von ANDRITZ stärker an den Zielen der 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 2016, 2018 und 2020. Alle bisher aufgelegten Aktienoptionsprogramme entsprechen der Empfehlung des Österreichischen Corporate Governance Kodex (ÖCGK)².

Bei den drei noch laufenden Aktienoptionsprogrammen wurde die Wartezeit 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.

² Regel 28 des ÖCGK empfiehlt, dass ein Stock Option Plan sich auf vorher festgelegte, messbare, langfristige und nachhaltige Kriterien anknüpft.



Aktienoptionsprogramm 2016

Das Aktienoptionsprogramm 2016 wurde am 30. März 2016 von der 109. ordentlichen Hauptversammlung der ANDRITZ AG beschlossen.

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) verfügte, das bis spätestens 1. Juni 2016 erbracht werden musste.

Der Ausübungspreis für die Aktienoptionen ist der ungewichtete Durchschnitt der Börsenschlusskurse der ANDRITZ-Aktie während der vier auf die 109. ordentliche Hauptversammlung vom 30. März 2016 folgenden Kalenderwochen und beträgt 47,80 EUR.

Die Ausübungskriterien des Aktienoptionsprogramms 2016 sind wie folgt:

Zielgröße	Variante A	Variante B
Aktienkurs	Ungewichteter Schlusskurs liegt im Durchschnitt von 20 aufeinanderfolgenden Handelstagen zwischen 1. Mai 2018 und 30. April 2019 mindestens 15% über dem Ausübungspreis	Ungewichteter Schlusskurs liegt im Durchschnitt von 20 aufeinanderfolgenden Handelstagen zwischen 1. Mai 2019 und 30. April 2020 mindestens 20% über dem Ausübungspreis
Gewinn je Aktie³	Für die Geschäftsjahre 2017 oder 2018 mindestens 15% über dem Gewinn je Aktie des Geschäftsjahrs 2015	Für die Geschäftsjahre 2018 oder 2019 mindestens 20% über dem Gewinn je Aktie des Geschäftsjahrs 2015

Für die Ermittlung des Gewinns je Aktie ist der mit dem uneingeschränkten Bestätigungsvermerk versehene Konzernabschluss des jeweiligen Jahres maßgeblich.

Um eine Option ausüben zu können, muss der Berechtigte vom 1. Mai 2016 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.

Die Ausübungsfrist des Aktienoptionsprogramms erstreckt sich vom 1. Mai 2019 bis zum 30. April 2021. Im Fall der Erfüllung der Ausübungskriterien können 50% der Optionen sofort nach Beginn der Ausübungsfrist, 25% der Optionen nach drei Monaten und die restlichen 25% nach weiteren drei Monaten bezogen werden.

Die Bedingungen zur Ausübung des Aktienoptionsprogramms 2016 wurden nicht erreicht, eine Ausübung der Optionen durch die Berechtigten ist daher nicht mehr möglich.

³ bezogen auf die Gesamtzahl der gelisteten Aktien



Aktienoptionsprogramm 2018

Das Aktienoptionsprogramm 2018 wurde am 23. März 2018 von der 111. ordentlichen Hauptversammlung der ANDRITZ AG beschlossen.

Voraussetzung zur Teilnahme war, dass die berechnigte Person über ein Eigeninvestment in ANDRITZ-Aktien von mindestens 20.000 EUR (mindestens 40.000 EUR für die Vorstandsmitglieder) verfügte, das bis spätestens 1. Juni 2018 erbracht werden musste.

Der Ausübungspreis für die Aktienoptionen ist der ungewichtete Durchschnitt der Börsenschlusskurse der ANDRITZ-Aktie während der vier auf die 111. ordentliche Hauptversammlung vom 23. März 2018 folgenden Kalenderwochen und beträgt 46,01 EUR.

Die Ausübungskriterien des Aktienoptionsprogramms 2018 sind wie folgt:

Zielgröße	Variante A	Variante B
Aktienkurs	Ungewichteter Schlusskurs liegt im Durchschnitt von 20 aufeinanderfolgenden Handelstagen zwischen 1. Mai 2020 und 30. April 2021 mindestens 10% über dem Ausübungspreis	Ungewichteter Schlusskurs liegt im Durchschnitt von 20 aufeinanderfolgenden Handelstagen zwischen 1. Mai 2021 und 30. April 2022 mindestens 15% über dem Ausübungspreis
EBITA-Marge⁴	2019: mind. 7,9% oder 2020: mind. 8,0%	2020: mind. 8,0% oder 2021: mind. 8,1%

Für die Ermittlung der EBITA-Marge ist der mit dem uneingeschränkten Bestätigungsvermerk versehene Konzernabschluss des jeweiligen Jahres maßgeblich.

Um eine Option ausüben zu können, muss der Berechnigte vom 1. Mai 2018 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.

Die Ausübung des Aktienoptionsprogramms soll am 1. Mai 2021 beginnen und am 30. April 2023 enden. Sind die Ausübungskriterien erfüllt, so können 50% der Optionen sofort nach Beginn der Ausübungsfrist, 25% der Optionen nach drei Monaten und die restlichen 25% nach weiteren drei Monaten bezogen werden.

⁴ ergibt sich als Quotient aus EBITA und Umsatz



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.

Die Ausübungskriterien des Aktienoptionsprogramms 2020 sind wie folgt:

Zielgröße	Zielwert	Gewichtung
Steigerung Aktienkurs	10% ⁵ - 15% ⁶	90% ⁷
EBITA-Marge⁸	Zwischen 6,5% - 8% für mindestens eines der Geschäftsjahre 2021, 2022 oder 2023	
Accident Frequency Rate (AFR)⁹	Für mindestens eines der Geschäftsjahre 2021, 2022 oder 2023: $\leq 3,5$	10% ¹⁰

Um eine Option ausüben zu können, muss der 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.

Die Ausübung des Aktienoptionsprogramms soll am 1. Mai 2023 beginnen und am 30. April 2027 enden. Sind die Ausübungskriterien erfüllt, so können 50% der Optionen sofort nach Beginn der Ausübungsfrist, 25% der Optionen nach drei Monaten und die restlichen 25% nach weiteren drei Monaten bezogen werden.

⁵ 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

⁶ 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

⁷ Beide Kriterien (Steigerung Aktienkurs und EBITA-Marge) müssen erfüllt sein

⁸ 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.

⁹ Unfallhäufigkeit mit mehr als drei Ausfalltagen pro 1 Million Arbeitsstunden

¹⁰ Bei Erreichen dieses Ziels können diese Optionen unabhängig von der Erreichung der anderen beiden Ziele ausgeübt werden.



Die eingeräumten Optionen stellen sich wie folgt dar:

in EUR	In vorherigen Jahren eingeräumte Optionsrechte ¹¹	Eingeräumte Optionsrechte im Geschäftsjahr 2020	Ausgeübte Optionsrechte im Geschäftsjahr 2020	Ausübungspreis / Stück	Ausgeübte Optionsrechte per 31.12.2020 gesamt
Wolfgang Leitner (Vorstandsvorsitzender)	75.000	37.500	-	31,20	-
Humbert Köfler	75.000	37.500	-	31,20	-
Norbert Nettesheim (ab 1.10.2019)	-	37.500	-	31,20	-
Joachim Schönbeck	75.000	37.500	-	31,20	-
Wolfgang Semper	75.000	37.500	-	31,20	-
Mark von Laer (ausgeschieden per 5.12.2019)	37.500	-	-	-	-
Sonstige leitende Angestellte (und Nachwuchsführungskräfte ab 2020)	1.424.500	761.000	-	31,20	-
Gesamt	1.762.000	948.500			

¹¹ aus den Aktienoptionsprogrammen 2016 und 2018



Der Aktienbesitz der Vorstandsmitglieder (in Stück):

in EUR	31.12.2019	Kauf	Verkauf	31.12.2020
Wolfgang Leitner (Vorstandsvorsitzender)	6.000 ¹²	-	-	6.000
Humbert Köfler	34.586	-	-	34.586
Norbert Nettesheim	-	4.000	-	4.000
Joachim Schönbeck	8.200	8.000	-	16.200
Wolfgang Semper	26.000	-	-	26.000
Gesamt	74.786	12.000	-	86.786

Die aus den Aktienoptionsprogrammen gebildeten Vorsorgen¹³ setzen sich wie folgt zusammen.

in EUR	Aktienoptions- programm 2018	Aktienoptions- programm 2020	Gesamt	Vorjahr
Kumulierter bilanzieller Wert der Vorsorgen per 31.12.2020	3.853.137	256.838	4.109.975	2.361.600
GuV 31.12.2020	1.419.537	256.838	1.748.375	1.491.537

Betreffend Aktienoptionsprogramm 2016 gibt es keine bilanziellen Vorsorgen, da die Optionsbedingungen nicht erreicht wurden und damit die Optionen nicht ausgeübt werden können.

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 2020 kam es zu keinen Rückforderungen von variablen Vergütungsbestandteilen.

¹² 6.000 Stück werden von Dr. Leitner direkt gehalten. Herr Dr. Leitner ist auch wirtschaftlicher Eigentümer der Custos Vermögensverwaltungs GmbH, der Certus Beteiligungs-GmbH sowie der Cerberus Vermögensverwaltung GmbH, die 25% + 1 Aktie (31.949.544 Stück) bzw. 5,72% (5.949.543 Stück) bzw. 0,77% (800.000 Stück) an der ANDRITZ AG halten.

¹³ Die Aktienoptionspläne werden auf Basis der Marktwerte der Option am Ausgabebetrag 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.



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	2020	2019
Wolfgang Leitner (Vorstandsvorsitzender)	609.850,00 (p.a.)	556.599,96 (p.a.)
Humbert Köfler	32.000,00 (p.a.)	31.999,94 (p.a.)

Defined contribution:

in EUR	2020	2019
Norbert Nettesheim (ab 1.10.2019)	60.000,00	15.000,00 (Betrag wurde 2020 nachträglich bezahlt)
Joachim Schönbeck	86.894,29	81.510,56
Wolfgang Semper	37.620,22	36.737,02
Mark von Laer (ausgeschieden per 5.12.2019)	-	68.000,00



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 sind:

in EUR	2020	2019
Günther Hillmann	43.159,76	42.230,58
Friedrich Papst	93.891,42	91.870,38
Franz Hofmann	102.055,94	99.859,06
Edelburga Rebernik	39.522,28	38.671,50
Gesamt	278.629,40	272.631,52

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 Kosten im Geschäftsjahr 2020 betragen in Summe 290.000 EUR (Vorjahr: 290.000 EUR)

Sonderboni

Im Geschäftsjahr 2020 sowie auch in den Vorjahren bestand die Möglichkeit der Gewährung von Sonderboni für außergewöhnliche Leistungen¹⁴, Nachhaltigkeit und Health & Safety¹⁵ sowie von Sign-on und Stay-Boni¹⁶. Im Geschäftsjahr 2020 wurden keine solchen Sonderboni gewährt (Vorjahr: 0).

Der Aufsichtsrat hat beschlossen, ab dem Geschäftsjahr 2021 keinerlei Sonderboni für außergewöhnliche Leistungen, Nachhaltigkeit, Health & Safety, sowie keine Sign-on und Stay-Boni mehr zu gewähren.

Sachbezüge

An Sachbezügen für den Vorstand, im Wesentlichen für Dienstwagen und Reiseabrechnungen, wurden 2020 insgesamt 67.920 EUR aufgewendet.

¹⁴ beispielsweise für den Aufbau und die Integration neuer Geschäftsbereiche, Erreichung von Nachhaltigkeitszielen oder die Umsetzung von tiefgreifenden Restrukturierungsmaßnahmen.

¹⁵ für besondere Leistungen im Zusammenhang mit zukunftsbezogenem Nutzen, insbesondere in den Bereichen Nachhaltigkeit und Health & Safety.

¹⁶ um besonders qualifizierte Vorstandsmitglieder für die Gesellschaft zu gewinnen bzw. um sie an die Gesellschaft zu binden.



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 2020 belaufen sich die gewährten sonstigen Vergütungsbestandteile auf 546.955 EUR (Vorjahr 506.426 EUR).

2.1.3 ERWORBENE ANSPRÜCHE UND AUSZAHLUNGEN IM GESCHÄFTSJAHR 2020

In der folgenden Tabelle werden die im Geschäftsjahr 2020 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 2020	Geschuldeter Betrag
Wolfgang Leitner (Vorstandsvorsitzender)	2020	2.872.683	835.493	2.037.190
	Vorjahre*	1.000.395	1.000.395	0
Humbert Köfler	2020	1.421.065	402.470	1.018.595
	Vorjahre*	1.630.243	1.200.000	430.243
Norbert Nettesheim (ab 01.10.2019)	2020	1.214.618	399.742	814.876
	Vorjahre*	122.753	122.753	0
Joachim Schönbeck	2020	1.481.647	463.052	1.018.595
	Vorjahre*	613.972	613.972	0
Wolfgang Semper	2020	1.424.329	405.734	1.018.595
	Vorjahre*	1.243.626	1.221.400	22.226
Mark von Laer (ausgeschieden per 5.12.2019)	2020	Keine	Keine	Keine
	Vorjahre*			
Gesamt 2020		8.414.342	2.506.491	5.907.851
Gesamt Vorjahre		4.610.989	4.158.520	452.469

*Vortrag aus Vorjahren



Detail zur Vorstandsvergütung:

Überleitung Gesamtremuneration (in EUR)	2020
Fixe Vergütung	2.438.571
Variable Vergütung	5.907.851
Sachbezüge	67.920
Erworbener Anspruch	8.414.342
Auflösung Rückstellung für Vergütung 2019	-240.854
Wertsicherung vorgetragener Ansprüche	32.000
Gesamtvergütung	8.205.488
Auszahlung 2020 (in EUR)	
Fixe Vergütung	2.438.571
Sachbezüge	67.920
Ansprüche aus Vorjahren	4.158.520
Gesamt	6.665.011



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 2020 betragen in Summe 315.000 EUR (2019: 312.500 EUR). Die Aufteilung auf die einzelnen Aufsichtsratsmitglieder ist wie folgt:

in EUR	Pauschalvergütung	Sitzungsgelder	Gesamt 2020	Gesamt 2019
Christian Nowotny (Aufsichtsratsvorsitzender)	60.000	12.500	72.500	72.500
Alexander Leeb (Stellvertreter des Aufsichtsratsvorsitzenden)	37.500	12.500	50.000	30.000
Wolfgang Bernhard (bestellt per 1.9.2020)	15.000	5.000	20.000	-
Jürgen Hermann Fechter	30.000	12.500	42.500	40.000
Alexander Isola	30.000	12.500	42.500	42.500
Monika Kircher	45.000	12.500	57.500	57.500
Fritz Oberlerchner (ehemals Stellvertreter des Aufsichtsratsvorsitzenden; ausgeschieden per 1.9.2020)	22.500	7.500	30.000	57.500
Kurt Stiassny (ausgeschieden per 27.3.2019)	-	-	-	12.500
Gesamt	240.000	75.000	315.000	312.500

**Erworbene Ansprüche und Auszahlungen im Geschäftsjahr 2020**

in EUR	Jahr	Erworbener Anspruch	Auszahlung 2020	Geschuldeter Betrag
Christian Nowotny (Aufsichtsratsvorsitzender)	2020	72.500	-	72.500
	Vorjahre	72.500	72.500	-
Alexander Leeb (Stellvertreter des Aufsichtsratsvorsitzenden)	2020	50.000	-	50.000
	Vorjahre	30.000	30.000	-
Wolfgang Bernhard (bestellt per 1.9.2020)	2020	20.000	-	20.000
	Vorjahre	-	-	-
Jürgen Hermann Fechter	2020	42.500	-	42.500
	Vorjahre	40.000	40.000	-
Alexander Isola	2020	42.500	-	42.500
	Vorjahre	42.500	42.500	-
Monika Kircher	2020	57.500	-	57.500
	Vorjahre	57.500	57.500	-
Fritz Oberlerchner (ehemals Stellvertreter des Aufsichtsratsvorsitzenden; ausgeschieden per 1.9.2020)	2020	30.000	-	30.000
	Vorjahre	12.500	12.500	-
Gesamt		627.500	312.500	315.000

Die von der Belegschaftsvertretung nominierten Aufsichtsratsmitglieder erhalten keine Aufsichtsratsvergütung.

Der Vorsitzende des Aufsichtsrats gehört auch dem Aufsichtsrat der Schuler AG an und bezog für das Geschäftsjahr 2020 eine Tantieme in Höhe von 25.000 EUR sowie Sitzungsgelder in Höhe von 14.000 EUR (2019: EUR 25.000 sowie Sitzungsgelder in Höhe von 14.000 EUR).

Der Vorstandsvorsitzende der ANDRITZ AG, Wolfgang Leitner, verzichtete in seiner Funktion als Vorsitzender des Aufsichtsrats der Schuler AG – wie auch bereits in den Vorjahren – auf seine Tantiemen. Um eine Unbefangenheit des Aufsichtsrats zu gewährleisten, kommt es zu keiner variablen oder aktienbezogenen Vergütung oder Zahlung von Boni.

Vorstandsmitglieder, die die Aufsichtsratsfunktion in einer Konzerngesellschaft wahrnehmen, erhalten keine Vergütung für die Ausübung der Funktion.



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	2020	2019	Veränderung in %
Ergebnis nach Steuern	203.718.021	122.753.311	+66%
Gesamtvergütung Vorstand	8.205.488	7.152.817	+15%
Mitarbeiteranzahl (ohne Vorstand)¹⁷	27.232	29.513	-8%
Durchschnittliche Entlohnung sonstige Beschäftigte¹⁸	51.606	54.010	-4%

Die von der Hauptversammlung am 7. Juli 2020 beschlossene Vergütungspolitik wurde aufgrund des Abstimmungsergebnisses und des Feedbacks von relevanten Stimmrechtsvertreter überarbeitet. Dies betrifft die Kriterien für die variable Vergütung einschließlich der Aufnahme nicht-finanzieller Ziele sowie das komplette Streichen von Sondergratifikationen/Boni. Auch der Passus betreffend Abweichung der Vergütungspolitik im Fall außergewöhnlicher Umstände wurde komplett gestrichen.

Die überarbeitete Vergütungspolitik wird in der Hauptversammlung 2021 zur Abstimmung gebracht.

¹⁷ Mitarbeiteranzahl per 31.12. des jeweiligen Geschäftsjahrs; ohne Lehrlinge und karenzierte Beschäftigte. Anzahl der Vollzeitäquivalente nicht verfügbar

¹⁸ basierend auf Mitarbeiteranzahl per 31.12.



Vergütungspolitik der ANDRITZ AG

Die Vergütungspolitik definiert die Grundsätze, welche bei der Festlegung der Vergütung des Vorstands und des Aufsichtsrats der ANDRITZ AG sowie der Führungskräfte angewendet werden. Es ist das primäre Ziel der Vergütungspolitik, eine langfristige und nachhaltige Unternehmensentwicklung im Interesse der Aktionäre zu fördern.

Die Vergütungspolitik wurde vom Aufsichtsrat in seiner Sitzung am 27. Mai 2020 beschlossen und am 7. Juli 2020 der Hauptversammlung zur Beschlussfassung vorgelegt. Nach Analyse des Abstimmungsergebnisses und des Feedbacks der relevanten internationalen Stimmrechtsberater hat sich der Aufsichtsrat der ANDRITZ AG entschieden, die Vergütungspolitik hinsichtlich der kritisch gesehenen Punkte zu überarbeiten und damit den Interessen seiner Aktionäre noch stärker entgegenzukommen. Dies betrifft die Kriterien für die variable Vergütung einschließlich der Aufnahme nicht-finanzieller Ziele sowie das komplette Streichen von Sondergratifikationen/Boni. Auch der Passus betreffend Abweichung der Vergütungspolitik im Fall außergewöhnlicher Umstände wurde komplett gestrichen.

Diese in einzelnen Punkten überarbeitete Vergütungspolitik wird nun dieser Hauptversammlung erneut zur Beschlussfassung vorgelegt.

Die in der Folge dargestellten Grundsätze bilden jenen Rahmen, den der Aufsichtsrat bei der Gestaltung der Anstellungsverträge mit Mitgliedern des Vorstands und der erfolgsbasierten variablen Vergütung für Führungskräfte beachten wird. Der Vorstand hat erklärt, dass er mit der nachfolgend dargestellten Vergütungspolitik einverstanden ist. Einzelheiten zu deren Umsetzung werden im Vergütungsbericht dargestellt werden, der erstmals der ordentlichen Hauptversammlung 2021 zur Beschlussfassung vorgelegt wird.

Die Vergütungspolitik soll die Incentivierung des Vorstands zur Steigerung von Ertrag und Wachstum – unter voller Wahrung der Verantwortung hinsichtlich Umwelt, Gesellschaft und Unternehmensführung – transparent zum Ausdruck bringen und einfach nachvollziehbar sein.



VERGÜTUNG DES VORSTANDS

GRUNDSÄTZE DER VERGÜTUNGSPOLITIK

Der Aufsichtsrat ist für die Ausarbeitung, die regelmäßige Überprüfung sowie die Umsetzung der Vergütungspolitik für den Vorstand zuständig. Bei Bedarf erfolgt ausnahmsweise die Unterstützung durch einen externen Vergütungsberater. Um Interessenskonflikte zu vermeiden, achtet der Aufsichtsrat darauf, dass ein eventuell in Anspruch genommener Berater nicht gleichzeitig auch den Vorstand in Vergütungsfragen berät.

Die Vergütung des Vorstands setzt sich aus einer fixen Vergütung und einer von finanziellen sowie – zu einem geringeren Maß – nicht finanziellen Zielen abhängigen variablen Vergütung zusammen. Außerdem haben alle Vorstandsmitglieder sowie ausgewählte Führungskräfte und Nachwuchsführungskräfte die Möglichkeit, an einem Aktienoptionsprogramm teilzunehmen, das auf einer nachhaltigen Kurs- und Ergebnisentwicklung der Gesellschaft aufbaut.

Bei der Festlegung der Vorstandsvergütung wird in Bezug auf die variablen Vergütungsbestandteile nicht zwischen den einzelnen Vorstandsmitgliedern unterschieden; maßgeblich dafür sind die Gesamtverantwortung des Vorstands und der wirtschaftliche Zusammenhang zwischen den einzelnen Geschäftsbereichen. Bei den festen Gehaltsbestandteilen berücksichtigt der Aufsichtsrat die Aufgaben und die beruflichen Erfahrungen der einzelnen Vorstandsmitglieder, die Lage der Gesellschaft sowie die Üblichkeit der Höhe der Vergütung. Der Vorsitzende erhält auf Grund seiner besonderen Verantwortung und Bedeutung für das Unternehmen entsprechend höhere Bezüge. Darüber hinaus gilt derzeit für ihn eine abweichende Pensionsregelung. Durch einen horizontalen Vergütungsvergleich mit anderen österreichischen und deutschen Industrieunternehmen wird eine marktkonforme und konkurrenzfähige Vorstandsvergütung erzielt. Dies trägt dazu bei, 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 eine angemessene Relation zur Vergütungsstruktur des Unternehmens zu setzen.

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.



FIXE VERGÜTUNG

Die fixe Vergütung besteht aus einem Grundgehalt, Pensionszusagen und sonstigen Bezügen. Das Grundgehalt besteht aus einem jährlichen 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.

Falls es auf Grund einer wirtschaftlich sehr schlechten Entwicklung geboten ist, wird der Aufsichtsrat an die Vorstandsmitglieder herantreten, um diese zu einer Reduzierung des Festbezugs zu bewegen.

Pensionskasse

Die ANDRITZ AG leistet für die von ihr angestellten Vorstände Beiträge in eine externe Pensionskasse. Die Höhe dieser Zahlungen wird bei Vertragsabschluss individuell vereinbart. Vorruhestandsprogramme sind in der Regel nicht vorgesehen. Die Pensionsregelungen beruhen für ab 2011 erstmalig bestellte Vorstandsmitglieder auf dem Prinzip der „defined contribution“, für vor 2011 erstmalig bestellte Vorstandsmitglieder auf dem Prinzip „defined benefit“.

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. Sozialversicherungsbeiträge werden nach dem gesetzlichen Schlüssel zwischen den Vorstandsmitgliedern und der Gesellschaft aufgeteilt, und die Gesellschaft leistet entweder den gesetzlich vorgesehenen Beitrag an eine Mitarbeitervorsorgekasse oder es werden Abfertigungen in Anlehnung an § 23 des österreichischen Angestelltengesetzes gewährt.

Die sonstigen Bezüge betreffen überwiegend steuerpflichtige Sachbezüge für Dienstwagen.



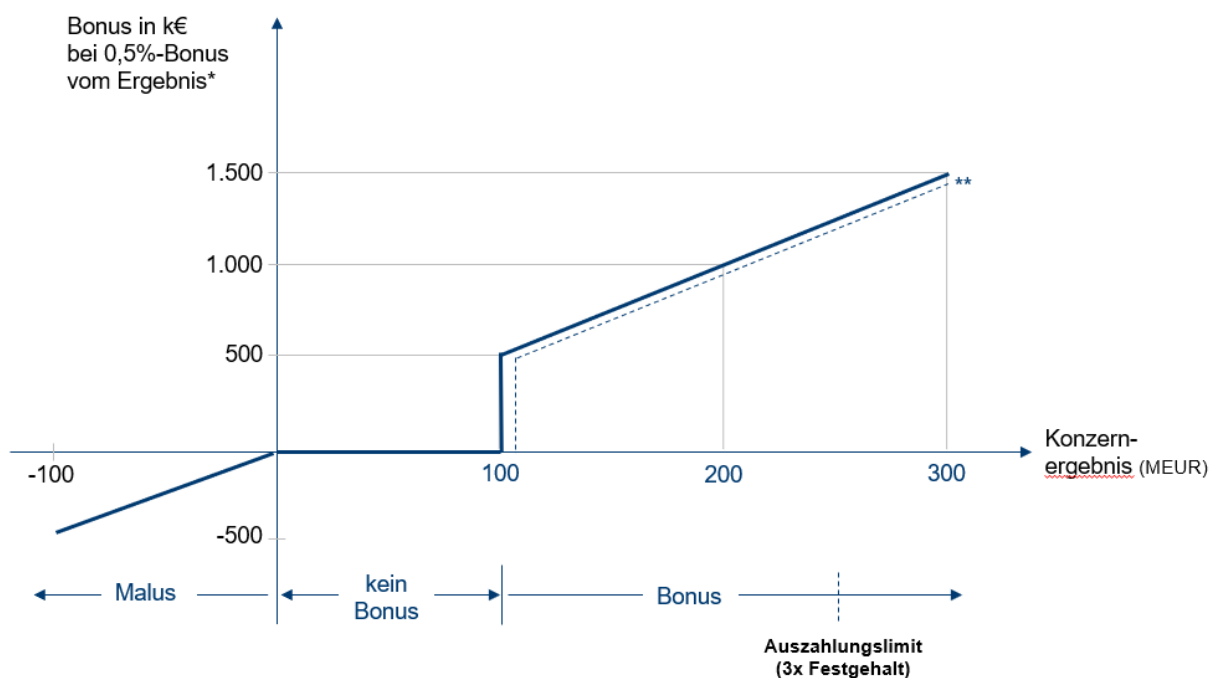
VARIABLE VERGÜTUNG

Die erfolgsabhängige variable Vergütung berechnet sich nach dem im geprüften und testierten Konzernabschluss ausgewiesenen Konzernergebnis der Gesellschaft (finanzielles Ziel) sowie der Unfallhäufigkeit (nicht-finanzielles Ziel) und ist insgesamt mit dem dreifachen Grundgehalt (=Maximalbonus) begrenzt. Mit sämtlichen Mitgliedern des Vorstands werden dieselben quantitativen und qualitativen Ziele vereinbart.

Finanzielles Ziel: Konzernergebnis

Als Mindestwert zur Ausbezahlung einer variablen finanziellen Vergütung wird das Erreichen eines ausgewiesenen Konzernergebnisses von 100 Millionen Euro (MEUR) festgelegt. Ab diesem Betrag beträgt die variable Vergütung für den Vorstandsvorsitzenden 1% bzw. für die übrigen Vorstandsmitglieder 0,5% des Konzernergebnisses (=Berechnungsfaktor für das Geschäftsjahr 2021) bis zur Erreichung des Maximalbonus (siehe Grafik). Übersteigende Beträge werden auf die folgenden Geschäftsjahre vorgetragen.

Liegt das ausgewiesene Konzernergebnis zwischen 0 und 100 MEUR, wird keine variable Vergütung ausbezahlt. Im Falle eines negativen Konzernergebnisses entsteht ein Malus, der sich ebenso wie der Bonus linear in Abhängigkeit des erzielten Konzernergebnisses berechnet. Der Malus wird auf maximal drei Folgejahre vorgetragen und kürzt einen zukünftigen Bonus. Besteht zum Zeitpunkt des Ausscheidens eines Vorstandsmitglieds ein Malus so kürzt dieser die bei Ausscheiden bestehenden Ansprüche.



* Für das Geschäftsjahr 2021 beträgt der Berechnungsfaktor 0,5% (1% für den Vorstandsvorsitzenden) vom Konzernergebnis.

** Bonuskurve Folgejahr (exemplarisch)



Als Anreiz zur Förderung des Wachstums reduziert sich der Berechnungsfaktor für die variable Vergütung (der Prozentsatz) in den kommenden Jahren jährlich um 5%, d.h. er sinkt von 0,5% im Jahr 2021 auf 0,475% im Jahr 2022 usw. Entsprechend erhöht sich der Mindestwert des Konzernergebnisses, ab dem es zur Auszahlung einer variablen finanziellen Vergütung kommt, jährlich um 5%, d.h. nach 100 MEUR im Jahr 2021 steigt er auf 105 MEUR im Jahr 2022 usw.

Mit der jährlichen Anpassung des Mindestwerts und der Reduktion des Berechnungsfaktors wird gewährleistet, dass die variable Vergütung des Vorstands nur bei einem entsprechend steigenden Konzernergebnis unverändert bleibt bzw. bei einem im Jahresvergleich unveränderten Konzernergebnis sogar sinkt (siehe dazu auch Beispielrechnung unten).

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

Mit dieser Regelung wird eine hohe Incentivierung des Vorstands in Bezug auf Profitabilität und Wachstum sichergestellt und die variable Vergütung mit dem langfristigen Unternehmensziel des profitablen Wachstums sowie den Interessen der Aktionäre in Einklang gebracht.

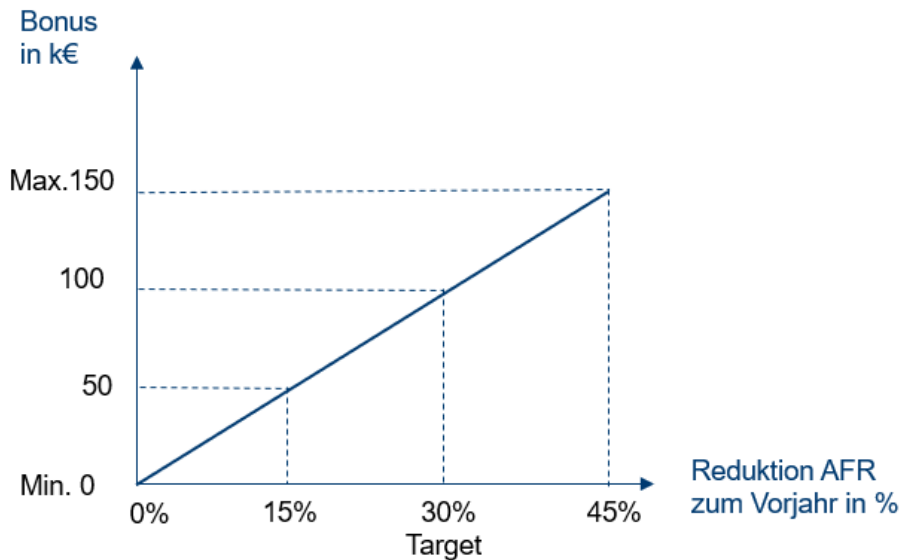
Beispielrechnung:

Beispielrechnung variable Vergütung Vorstandsmitglied	Jahr	Jahr	Jahr
	2021	2022	2023
Mindestwert Konzernergebnis (MEUR; jährliche Erhöhung um 5%)	100	105	110
Konzern-Ergebnis (MEUR)	200	200	200
Faktor %-Satz variable Vergütung (jährliche Reduktion um 5%)	0,50%	0,475%	0,451%
variable Vergütung (EUR)	1.000.000	950.000	902.500
Zu erzielendes Konzernergebnis (in MEUR), wenn zumindest die absolute Höhe der variablen Vergütung des Jahres 2021 erreicht werden soll		210,5	221,6

Nicht-finanzielles Ziel

Die Unfallhäufigkeit (AFR) ist die Anzahl der Unfälle mit einem oder mehr Ausfallstagen pro einer Million Arbeitsstunden (AFR: Accident Frequency Rate – accidents causing one or more days of absence per 1 million working hours). ANDRITZ hat das Ziel, die Unfallhäufigkeit jedes Jahr um 30% gegenüber dem Vorjahr zu senken. Bei Erreichen dieses Zielwerts beträgt die variable Vergütung für jedes Vorstandsmitglied 100.000,- EUR. Im Falle einer gegenüber dem Vorjahr unveränderten AFR entfällt die variable Vergütung. Bei einer Verbesserung der AFR zwischen 0% und dem Zielwert wird die variable Vergütung linear anteilig berechnet. Bei Übererfüllung des Zielwerts erhöht sich die variable Vergütung linear bis zu einem Maximalwert von 150.000,- EUR (siehe Grafik).

Für den Fall eines tödlichen Unfalls entfällt die variable Vergütung auf das nicht-finanzielle Ziel.



Bonus = 0 im Falle eines tödlichen Unfalls!

Es ist geplant, dass einzelne der im Zuge der derzeit erarbeiteten ESG-Strategie definierten Ziele hinsichtlich Umwelt, Gesellschaft und Unternehmensführung (Governance) zukünftig bei der variablen Vergütung berücksichtigt werden. Damit wird eine Gleichschaltung der ESG-Ziele der Gruppe und der variablen Vergütung des Vorstands erreicht.

Der Aufsichtsrat behält sich vor, unter besonderen Umständen (insbesondere in einer Phase der Unternehmensrestrukturierung oder einer globalen Wirtschaftskrise) das finanzielle Leistungskriterium mit alternativen Leistungskriterien wie Free Cashflow, EBITDA- oder EBIT-Marge zu ergänzen. Dies soll in kritischen Unternehmensphasen eine Fokussierung des Managements auf die Generierung von Free Cashflows unter Berücksichtigung der Rentabilitätsentwicklung ermöglichen. Die zeitliche und die betragliche Begrenzung bleiben davon unberührt.



AKTIENOPTIONSPROGRAMM

Der Gesichtspunkt der langfristigen finanziellen und nicht-finanziellen Nachhaltigkeit wurde bei Ausgestaltung der aufgelegten Aktienoptionsprogramme durch die darin vorgesehene dreijährige Wartefrist sowie die Kriterien des Erreichens einer bestimmten operativen Rentabilität (ausgedrückt durch die EBITA-Marge), einer bestimmten Kurssteigerung der ANDRITZ-Aktie sowie einer bestimmten Zielgröße bei der Unfallhäufigkeit (Unfälle mit mehr als drei Ausfalltagen pro einer Million Arbeitsstunden – Accident Frequency Rate: AFR) beachtet. Die Erreichung dieser Ziele ist Voraussetzung zur Ausübung der Optionen. Bei sämtlichen seit dem Börsengang aufgelegten Aktienoptionsprogrammen für leitende Angestellte und den Vorstand war ein Eigeninvestment in ANDRITZ-Aktien von zumindest 20.000 EUR für leitende Angestellte und 40.000 EUR für Mitglieder des Vorstands spätestens zum Zeitpunkt der Zuteilung der Optionen zu erbringen. Beim Optionsprogramm 2020 wurden erstmals auch einige ausgewählte Nachwuchsführungskräfte zur Teilnahme eingeladen. Diese mussten ein Eigeninvestment von 5.000.- EUR in ANDRITZ-Aktien erbringen.

Das Eigeninvestment muss bis zu einer allfälligen Ausübung der Optionen ununterbrochen von den am Optionsprogramm teilnehmenden Personen gehalten und bei Ausübung nachgewiesen werden. Als Wartefrist zur Ausübung der Optionen sind drei Jahre bei aufrechter Beschäftigung (Ausnahme: planmäßiges Ende gemäß Vertragsbestimmungen) vorgesehen.

Die Prämienregelung sowie das Aktienoptionsprogramm bringen die Interessen des Vorstands mit jenen der Aktionäre und anderer Stakeholder in Einklang. Damit wird eine umfassende und ausgewogene Beurteilung der Performance der Vorstandsmitglieder ermöglicht. Die finanziellen Zielgrößen sind objektiv und transparent und lassen sich durch kurzfristige Maßnahmen kaum wesentlich beeinflussen, womit sie die Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der Gesellschaft fördern.



BEENDIGUNGEN EINES VORSTANDSMANDATS

Die Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder werden befristet abgeschlossen. Sie können nur aus wichtigen Gründen, insbesondere jenen des § 27 AngG (Entlassungsgründe im Sinne des Arbeitsrechts) sowie wegen einer groben Pflichtverletzung, jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gelöst werden. Im Falle dauernder Berufsunfähigkeit sowie nach mehr als sechsmonatiger Erkrankung kann das Anstellungsverhältnis mit dreimonatiger Frist zum Monatsende gekündigt werden. In diesem Fall bleiben der Anspruch auf das Festgehalt sowie 50% der variablen Vergütung für die restliche Vertragslaufzeit, längstens aber für 18 Monate bestehen. Dies gilt auch im Falle einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandsbestellung bei Fehlen eines wichtigen Grundes.

Die Anstellungsverträge enthalten ein strenges Wettbewerbsverbot. Wird auf dessen Einhaltung nicht verzichtet, ist eine Entschädigung in Höhe des Festbezugs zu leisten.

Sonderboni

Bis zum Geschäftsjahr 2020 bestand die Möglichkeit der Gewährung von Sonderboni für außergewöhnliche Leistungen¹, Nachhaltigkeit und Health & Safety² sowie von Sign-on und Stay-Boni³. Der Aufsichtsrat hat beschlossen, ab dem Geschäftsjahr 2021 keinerlei Sonderboni für außergewöhnliche Leistungen, Nachhaltigkeit und Health & Safety sowie keine Sign-on und Stay-Boni mehr zu gewähren.

¹ Beispielsweise für den Aufbau und die Integration neuer Geschäftsbereiche, Erreichung von Nachhaltigkeitszielen oder die Umsetzung von tiefgreifenden Restrukturierungsmaßnahmen.

² Für besonderen Leistungen im Zusammenhang mit zukunftsbezogenem Nutzen, insbesondere in den Bereichen Nachhaltigkeit und Health & Safety.

³ Um besonders qualifizierte Vorstandsmitglieder für die Gesellschaft zu gewinnen bzw. um sie an die Gesellschaft zu binden.



VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS

GRUNDSÄTZE DER VERGÜTUNGSPOLITIK

Für die Erstellung und die regelmäßige Überprüfung der Vergütungspolitik für den Aufsichtsrat ist der Gesamtaufsichtsrat zuständig. Endgültig wird die Aufsichtsratsvergütung jedoch von der Hauptversammlung jährlich festgelegt (§ 98 AktG).

Die Aufsichtsratsvergütung besteht grundsätzlich aus einer Pauschalvergütung sowie einem Anwesenheitsgeld für die Aufsichtsrats- und Ausschusssitzungen. In Anbetracht der größeren Verantwortung und des weiteren Tätigkeitsumfangs können dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats, seinem Stellvertreter und dem/der Vorsitzenden des Prüfungsausschusses eine höhere Pauschalvergütung als den einfachen Aufsichtsratsmitgliedern gewährt werden. Zusätzlich haben die Aufsichtsratsmitglieder Anspruch auf Ersatz ihrer Barauslagen.

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 keine variablen Vergütungen, Boni oder aktienbezogenen Vergütungen gewährt.

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder wird so festgelegt, dass sie mit den Aufgaben und der Lage der Gesellschaft in Einklang steht. Um die bestgeeigneten Aufsichtsratsmitglieder zu gewinnen, zu motivieren und zu halten, wird die Vergütung leistungsorientiert und marktkonform festgelegt. Bei der Ermittlung der marktkonformen Vergütung werden als Vergleichsmaßstab nicht nur heimische, sondern auch ausländische Unternehmen, insbesondere aus der DACH-Region (Deutschland, Österreich, Schweiz), herangezogen. Dies ist erforderlich, um in Anbetracht der globalen Tätigkeit der ANDRITZ AG auch hochqualifizierten ausländischen Kandidaten eine attraktive Vergütung anbieten zu können. Die Vergütung wird nach Beschlussfassung durch die Hauptversammlung ausbezahlt.

Vorstandsmitglieder, die Aufsichtsratsmandate in Konzerngesellschaften wahrnehmen, erhalten keine Vergütung. Vergütungen an Mitglieder des Aufsichtsrats für Mandate in Konzerngesellschaften sind offenzulegen. Die Gesellschaft hat für die Aufsichtsratsmitglieder eine „Directors and Officers“ (D&O)-Versicherung abgeschlossen. Diese ist in einer Generalpolizze enthalten, die alle Vorstandsmitglieder und Führungskräfte umfasst. Ein Selbstbehalt ist nicht vorgesehen.



LAUFZEITEN UND BEENDIGUNG DER AUFSICHTSRATSMANDATE

Die Aufsichtsratsmitglieder werden für eine Dauer von fünf Jahren bestellt, in Ausnahmefällen ist eine kürzere Bestellung möglich. Um die Kontinuität im Aufsichtsrat zu wahren, wird darauf geachtet, dass die Bestellungen nicht überwiegend zum selben Stichtag auslaufen.

Die Bestellung der Aufsichtsratsmitglieder kann vor Ablauf der Funktionsperiode von der Hauptversammlung durch Beschluss mit Dreiviertel-Mehrheit widerrufen werden. Die Aufsichtsratsvergütung gebührt für das betreffende Geschäftsjahr aliquot (Berechnung auf Monatsbasis).

VARIABLE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE (OHNE VORSTAND)

Variabler Leistungsbonus

Die variable Komponente für Führungskräfte berechnet sich nach:

A) Finanzziele:

Die Finanzziele beziehen sich auf die erzielten Geschäftsergebnisse je Organisationseinheit (ANDRITZ-GRUPPE, Geschäftsbereich, Division, Service-Region, Produktgruppe oder Gesellschaft).

- EBITA der jeweiligen Organisationseinheit
- Auftragseingang der jeweiligen Organisationseinheit
- ONWC (Operative Net Working Capital) der jeweiligen Organisationseinheit

Die Zielerreichung ist jeweils mit einem Lower- und einem Upper-Cap begrenzt. Die Höhe der Caps unterscheidet sich je nach Funktion des Mitarbeiters und/oder der Organisationseinheit.

Sollte eine definierte Mindestzielbemessungsgrundlage nicht erreicht werden, kommt ein Verlustvortrag auf die zukünftige Bonuszahlung zur Anwendung.

B) individuellen Zielen:

Die individuellen Ziele werden zwischen Führungskraft und Mitarbeiter persönlich vereinbart, wobei die AFR (Accident Frequency Rate) ab 2021 als zusätzliches individuelles Ziel ergänzt wird. Die maximal mögliche Zielerreichung liegt bei 100%.

Der Vorstand behält sich vor, unter besonderen Umständen (insbesondere in einer Phase der Unternehmensrestrukturierung) das finanzielle Leistungskriterium mit alternativen Leistungskriterien zu ergänzen bzw. die individuellen Ziele teilweise oder gänzlich durch finanzielle Ziele zu ersetzen. Das Aktienoptionsprogramm entspricht dem der Vorstandsmitglieder. Die Höhe der Zuteilung je Berechtigtem ist von verschiedenen finanziellen Parametern, wie z.B. der Größe des Verantwortungsbereichs, abhängig.