

Vergütungsbericht 2025 der ANDRITZ-Gruppe

1.	EINLEITUNG	2
2.	RÜCKBLICK AUF DAS GESCHÄFTSJAHR 2025	4
2.1.	GESCHÄFTSENTWICKLUNG 2025	4
2.2.	PERSONELLE VERÄNDERUNGEN IM VORSTAND	4
3.	VORSTANDSVERGÜTUNG	4
3.1.	GRUNDSÄTZE DER VERGÜTUNG DES VORSTANDS	4
3.2.	ZIELVERGÜTUNG DES VORSTANDS	5
3.3.	VERGÜTUNG DES VORSTANDS IM GESCHÄFTSJAHR 2025	6
3.3.1.	Feste erfolgsunabhängige Vergütung	6
3.3.2.	Variable erfolgsabhängige Vergütung	8
3.3.3.	Altregelungen	13
3.3.4.	Aktienhalteverpflichtung (Share Ownership Guideline)	15
3.3.5.	Malus und Clawback-Regelungen	16
3.3.6.	Vereinbarungen im Zusammenhang mit der Beendigung von Dienstverhältnissen	16
3.3.7.	Geschuldete Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2025	18
4.	AUFSICHTSRATSVERGÜTUNG	20
4.1.	GRUNDSÄTZE DER VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS	20
4.2.	GESCHULDETE VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS IM GESCHÄFTSJAHR 2025	21
5.	VERGLEICHENDE DARSTELLUNG	22

1. EINLEITUNG

Dieser Vergütungsbericht gibt einen umfassenden Überblick über die im Geschäftsjahr 2025 gewährten oder geschuldeten Vergütungen für zum Ende des Geschäftsjahres 2025 aktive und ehemalige Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der ANDRITZ-Gruppe. Die Vergütungspolitiken für den Vorstand und Aufsichtsrat wurden jeweils im Rahmen der 118. ordentlichen Hauptversammlung der ANDRITZ-Gruppe am 27. März 2025 (Vergütungspolitik 2025) mit 98,14 % von den Aktionären angenommen. Der vorliegende Vergütungsbericht 2025 stellt die konkrete Anwendung der Vergütungspolitik für den Vorstand und den Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2025 dar und wird der 119. ordentlichen Hauptversammlung 2026 zur Abstimmung vorgelegt. Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2025 wurde von Vorstand und Aufsichtsrat gemäß § 78c in Verbindung mit § 98a Aktiengesetz (AktG) erstellt.

Bereits im vergangenen Geschäftsjahr 2024 wurde die niedrige Zustimmungsquote für den Vergütungsbericht 2023 als Anlass genommen, sowohl die Vergütungspolitik als auch den Detailgrad des Vergütungsberichts umfassend zu überarbeiten. Vor diesem Hintergrund wurden bereits umfangreiche Änderungen im Vergütungsbericht 2024 vorgenommen, um eine detailliertere und transparentere Darstellung der Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung zu gewährleisten. Das positive Feedback der Aktionäre mit einer Zustimmungsquote von 98,14 % der abgegeben gültigen Stimmen für den Vergütungsbericht 2024 hat den Aufsichtsrat der Andritz-Gruppe veranlasst, die Struktur und den Detailgrad auch für den Vergütungsbericht 2025 grundsätzlich beizubehalten und auf die Anwendung der Vergütungspolitik 2025 zu adaptieren.

Die Vergütungspolitik 2025 stellt eine bewusste Neuausrichtung gegenüber der in 2021 verabschiedeten Vergütungspolitik (Vergütungspolitik 2021) dar, wobei die Einwände und das Feedback der Investoren berücksichtigt und anerkannt wurden. Die Vergütungspolitik 2025 zielt darauf ab, die Vergütung des Vorstands mit den langfristigen Zielen des Unternehmens stärker in Einklang zu bringen sowie die Wertschöpfung für Aktionäre und Stakeholder, einschließlich eines langfristigen profitablen Wachstums und einer Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsziele des Unternehmens, zu erhöhen. Diese ist mit Wirkung zum 01. Jänner 2025 in Kraft getreten.

Im Vergleich zur Vergütungspolitik 2021 lassen sich die wesentlichen Änderungen der Vergütungspolitik 2025 wie folgt zusammen:

Anpassung	Ausgestaltung gemäß Vergütungspolitik 2021	Ausgestaltung gemäß Vergütungspolitik 2025	Begründung der Anpassung
Vergütungsstruktur	Vorstandsvorsitzender (CEO): • Grundgehalt: 14 % • Short-term-Incentive (STI): 79 % • Long-term-Incentive (LTI): 4 % • Nebenleistungen: 3 % Ordentliche Vorstandsmitglieder (OVMs): • Grundgehalt: 14 % • Short-term-Incentive (STI): 76 % • Long-term-Incentive (LTI): 7 % • Nebenleistungen: 3 %	CEO und OVMs: • Grundgehalt: 32 % • Short-term-Incentive (STI): 25 % • Long-term-Incentive (LTI): 40 % • Nebenleistungen: 3 %	• Vereinheitlichung der Vergütungsstruktur der Vorstandsmitglieder • Anhebung des Grundgehalts auf ein marktübliches Niveau • Umschichtung der variablen Vergütung zu Gunsten der langfristigen variablen Vergütung im Einklang mit der Marktpraxis und den Anforderungen von Investoren und Stimmrechtsberatern • Erhöhung der Attraktivität des Vergütungspakets bei der Rekrutierung von Vorstandsmitgliedern • Verbesserte Verständlichkeit des Vergütungspakets für Investoren und Stimmrechtsberater
Feste erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile			
Grundgehalt	• Festes Jahresgehalt, das wie in Österreich üblich in 14 (vierzehn) monatlichen Raten ausbezahlt wird		
Nebenleistungen	Im Wesentlichen: • Dienstfahrzeug • Versicherungsbeiträge für Unfallgefahren wie Tod oder Berufsunfähigkeit • Kostenübernahme bei doppelter Haushaltsführung • D&O-Versicherung • Erstattung externer Kosten in Zusammenhang mit zivilgerichtlichen, strafgerichtlichen oder sonstigen behördlichen Verfahren (außer im Falle einer groben Pflichtverletzung)		
Pension	• Beitragsorientierte Versorgungszulage an eine externe Pensionskasse		
Variable erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile			
Short-term-Incentive (STI)	• Plantyp: Gewinnbeteiligung • Leistungszeitraum: 1 Jahr • Erfolgsziele: • Konzernergebnis • Unfallhäufigkeit • Auszahlungsbegrenzung (Cap): 300 % des Grundgehalts • Übersteigende Beträge werden auf die folgenden Geschäftsjahre vorgetragen	• Plantyp: Zielbonus • Leistungszeitraum: 1 Jahr • Erfolgsziele: • Konzernergebnis: 85 % (CEO und CFO) bzw. 50 % (OVMs) • EBITA-Marge des Geschäftsbereichs: 0 % (CEO und CFO) bzw. 35 % (OVMs) • ESG-Ziele: 15 % • Auszahlungsbegrenzung (Cap): 200 % des Zielbetrags	• Einführung eines Zielbonusystems für eine klare Verbindung zwischen Vergütung und Unternehmensleistung im Sinne des Pay -for- Performance-Gedankens • Einführung von Auszahlungsobergrenzen und Abschaffung der Vortragsmöglichkeit im Einklang mit der aktuellen Marktpraxis und den Erwartungen institutioneller Investoren
Long-term-Incentive (LTI)	• Plantyp: Aktienoptionsprogramm (inkl. Pflicht zum Eigeninvestment) • Wartefrist: 3 Jahre • Erfolgsziele: • EBITA-Marge • Kurssteigerung der ANDRITZ - Aktie • Unfallhäufigkeit • Auszahlungsbegrenzung (Cap): n/a	• Plantyp: Performance Share Plan • Leistungszeitraum: 3 Jahre • Erfolgsziele: • EBITA (50 %) • Relativer TSR vs. STOXX Europe 600 Industrial Goods & Services Index (40 %) • ESG-Ziele (10 %) • Auszahlungsbegrenzung (Cap): 200 % des Zielbetrags	• Einführung eines Performance Share Plans im Einklang mit aktueller Marktpraxis und Erwartungen institutioneller Investoren • Berücksichtigung von strategisch relevanten und langfristigen Erfolgszielen • Stärkung des Pay-for-Performance-Gedankens • Angleichung der Interessen des Vorstands mit denen der Aktionäre
Weitere Vertragsbestandteile			
Malus und Clawback-Regelungen	• Reduzierungs- bzw. Rückforderungsmöglichkeit der variablen erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile (STI und LTI) im Falle eines fehlerhaften Jahresabschlusses (Performance Clawback)	• Zusätzlich zum Performance Clawback Reduzierungs- bzw. Rückforderungsmöglichkeit der variablen erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile (STI und LTI) im Falle einer wesentlichen Pflichtverletzung des Vorstandsmitglieds (Compliance Malus und Clawback)	• Berücksichtigung von Compliance -Fällen im Einklang mit der Marktpraxis • Möglichkeit, individuellem Fehlverhalten sowie dem Eingehen unverhältnismäßiger Risiken zum Wohle der Gesellschaft entgegenzuwirken
Aktienhalteverpflichtung (Share Ownership Guideline)	• Pflicht zum Eigeninvestment • Höhe des Eigeninvestments: 40.000 EUR sowohl für den Vorstandsvorsitzenden (ca. 5 % des Grundgehalts) als auch für die ordentlichen Vorstandsmitglieder (10 % des Grundgehalts)	• Höhe der Aktienhalteverpflichtung: 150 % des Grundgehalts für den Vorstandsvorsitzenden und 100 % des Grundgehalts für die ordentlichen Vorstandsmitglieder • Aufbauphase: 4 Jahre	• Einführung einer echten Aktienhalte - verpflichtung (Share Ownership Guideline) unabhängig vom LTI • Deutliche Anhebung der Höhe der Aktienhalteverpflichtung auf ein marktübliches Niveau • Stärkere Angleichung der Interessen des Vorstands mit denen der Aktionäre

2. RÜCKBLICK AUF DAS GESCHÄFTSJAHR 2025

2.1. GESCHÄFTSENTWICKLUNG 2025

Die Auftragseingänge der ANDRITZ-Gruppe entwickelten sich im Geschäftsjahr 2025 trotz der unveränderten und schwierigen gesamtwirtschaftlichen Rahmenbedingungen zufriedenstellend und beliefen sich auf 8.909,8 Millionen EUR, womit sie über dem Vorjahreswert lagen (+7,6 % gegenüber 2024: 8.276,9 Millionen EUR). Die Geschäftsbereiche Hydropower und Pulp & Paper steigerten die Auftragseingänge deutlich. Der Geschäftsbereich Metals verzeichnete aufgrund der anhaltend niedrigen Investitionstätigkeit, insbesondere seitens Kunden aus dem Automobilsektor, einen deutlichen Rückgang der Auftragseingänge. Die Auftragseingänge im Geschäftsbereich Environment & Energy gingen aufgrund von Verzögerungen bei Projektentscheidungen leicht zurück.

Der Umsatz der ANDRITZ-Gruppe belief sich im Jahr 2025 auf 7.883,1 Millionen EUR und lag damit, wie erwartet, aufgrund des im Vorjahr reduzierten Auftragseingangs unter dem hohen Vorjahreswert (-5,2 % gegenüber 2024: 8.313,7 Millionen EUR). Der Geschäftsbereich Hydropower (+12,5 %) konnte seinen Umsatz im Vergleich zum Vorjahreszeitraum deutlich steigern, getrieben durch die planmäßige Abwicklung des in den vorangegangenen Berichtsperioden aufgebauten hohen Auftragsbestands in diesem Bereich. Während der Geschäftsbereich Environment & Energy (-0,1 %) eine stabile Entwicklung zeigte, sanken die Umsätze in den Geschäftsbereichen Pulp & Paper (-14,6 %) und Metals (-6,5 %) im Vergleich zum Vorjahreszeitraum.

Das Betriebsergebnis (EBITA) belief sich auf 650,7 Millionen EUR und lag unter dem Vorjahreswert (-8,7 % gegenüber 2024: 713,0 Millionen EUR). Die Geschäftsbereiche Hydropower und Metals verzeichneten teilweise deutliche Zuwächse beim Betriebsergebnis. Dagegen zeigten die Geschäftsbereiche Pulp & Paper und Environment & Energy teils deutliche Rückgänge. Die Profitabilität (EBITA-Marge) lag bei 8,3 % (2024: 8,6 %) und damit leicht unter dem Vorjahreswert.

Das vergleichbare EBITA der Gruppe (unter Ausklammerung einmaliger Aufwendungen für Restrukturierungsmaßnahmen) belief sich auf 698,3 Millionen EUR und lag damit unter dem Vorjahreswert (2024: 742,8 Millionen EUR). Die vergleichbare EBITA-Marge blieb unverändert bei 8,9 % (2024: 8,9 %).

Der Konzernjahresüberschuss (einschließlich nicht beherrschender Anteile) erreichte 457,1 Millionen EUR und ging damit gegenüber dem hohen Vorjahresniveau von 496,5 Millionen EUR zurück. Die Nettomarge sank vom Vorjahreswert von 6,0 % auf 5,8 % im Geschäftsjahr 2025.

Diese solide Geschäftsentwicklung der ANDRITZ-Gruppe spiegelt sich auch im durchschnittlichen Auszahlungsfaktor von 96 % der variablen, leistungsbezogenen Vergütung, dem Short-term-Incentive (STI), wider, der im Geschäftsjahr 2025 erstmals gemäß der Vergütungspolitik 2025 zugesagt wurde und nach Ablauf des Geschäftsjahres 2025 ausgezahlt wird.

2.2. PERSONELLE VERÄNDERUNGEN IM VORSTAND

Norbert Nettesheim, Finanzvorstand (CFO) der ANDRITZ AG, ist mit Wirkung zum 27. März 2025 auf eigenen Wunsch in den Ruhestand getreten und damit aus dem Vorstand der ANDRITZ AG ausgeschieden. Vanessa Hellwing wurde mit Wirkung zum 01. Jänner 2025 in den Vorstand der ANDRITZ AG berufen und hat seit dem 28. März 2025 die Nachfolge als Finanzvorstand (CFO) angetreten.

3. VORSTANDSVERGÜTUNG

3.1. GRUNDSÄTZE DER VERGÜTUNG DES VORSTANDS

Die Vergütungspolitik definiert die Grundsätze, welche bei der Festlegung der Vergütung des Vorstands, des Aufsichtsrats und der Führungskräfte der ANDRITZ-Gruppe 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 einfach, klar und transparent zu gestalten. Damit sollen die Unternehmensstrategie, die Unternehmensziele und die Eigentümerinteressen bestmöglich in Einklang gebracht werden.

Gemäß den Empfehlungen des Österreichischen Corporate Governance Kodex (ÖCGK) setzt sich die Vergütung aus einem fixen Bestandteil sowie kurzfristigen variablen und langfristigen variablen Bestandteilen zusammen.

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Gesamtüberblick über die Bestandteile der Vergütungspolitik, die für das Geschäftsjahr 2025 für die Mitglieder des Vorstands gilt. Daneben gibt die Tabelle einen Überblick über die Ausgestaltung der einzelnen Vergütungsbestandteile und erläutert deren Zielsetzung, insbesondere im Hinblick darauf, wie die Vergütung die langfristige Entwicklung der ANDRITZ-Gruppe fördert.

Vergütungsbestandteil	Strategiebezug
Feste erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile	
Grundgehalt	Feste erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile als Kernelement eines attraktiven Vergütungspakets, um global verfügbare Kandidaten für die Entwicklung und Umsetzung der Strategie sowie zur Steuerung der ANDRITZ-Gruppe zu gewinnen und durch die finanzielle Absicherung das Eingehen unangemessener Risiken zu verhindern
Nebenleistungen	
Pension	
Variable erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile	
Short-term-Incentive (STI)	- Anreize zur Steigerung der operativen und finanziellen Leistung des Unternehmens - Berücksichtigung der Leistung des jeweiligen Geschäftsbereichs - Übernahme der unternehmerischen Verantwortung durch Berücksichtigung von ESG-Zielen
Long-term-Incentive (LTI)	- Förderung der langfristigen und nachhaltigen Geschäftsentwicklung der ANDRITZ-Gruppe durch die Berücksichtigung strategisch relevanter Erfolgsziele - Ambitionierte Zielsetzungen bei gleichzeitiger Vermeidung unverhältnismäßiger Risiken - Anreize zur Steigerung des Aktienkurses im Einklang mit den Interessen der Aktionäre
Weitere Vertragsbestandteile	
Malus und Clawback-Regelungen	- Entgegenwirken von individuellem Fehlverhalten sowie dem Eingehen unverhältnismäßiger Risiken - Möglichkeit zur Korrektur von fehlerhaften Zahlungsansprüchen
Aktienhalteverpflichtung (Share Ownership Guideline)	- Stärkung der Aktienkultur bei der ANDRITZ-Gruppe - Angleichung der Interessen des Vorstands mit denen der Aktionäre

Vorstandsmitglieder sollen marktkonform und angemessen vergütet werden, um eine hohe Motivation zu schaffen sowie die am besten geeigneten, hochqualifizierten Vorstandsmitglieder langfristig für das Unternehmen zu gewinnen und zu binden. Um die Marktkonformität und Wettbewerbsfähigkeit der Vergütung zu gewährleisten, wird kontinuierlich ein horizontaler Vergütungsvergleich mit einer Vergleichsgruppe durchgeführt, die derzeit aus internationalen Industrieunternehmen ähnlicher Struktur und Größe in Bezug auf Umsatz, Marktkapitalisierung und Anzahl der Beschäftigten besteht, überwiegend aus der Heimatregion der ANDRITZ-Gruppe Europa und nur in sehr begrenztem Umfang aus den USA. Bei der Festlegung der Vergütung für Vorstandsmitglieder berücksichtigt der Nominierungs- und Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats darüber hinaus die Gehaltsregelungen für andere Beschäftigte, einschließlich der Führungskräfte, um sicherzustellen, dass die Vereinbarungen bezüglich der Vergütung von Vorstandsmitgliedern kohärent und im gruppenweiten Kontext vertretbar sind.

3.2. ZIELVERGÜTUNG DES VORSTANDS

Die Zielgesamtvergütung des Vorstands besteht aus der festen, erfolgsunabhängigen Vergütung sowie der variablen, erfolgsabhängigen Vergütung, die bei einem Auszahlungsfaktor von 100 % zur Auszahlung kommt.

Die Zielgesamtvergütung ist im Rahmen der Überarbeitung der Vergütungspolitik auf das mittlere Marktniveau in der Vergleichsgruppe bestehend aus 13 Unternehmen¹, welche Industrie, Größe und Komplexität der ANDRITZ-Gruppe widerspiegeln, um mehr als 20 % im Vergleich zur Vergütungspolitik 2021 reduziert worden (für den Vorstandsvorsitzenden um 24 % von 5,8 Millionen EUR auf 4,4 Millionen EUR und für die ordentlichen Vorstandsmitglieder um ca. 21 % von 3,0 Millionen EUR auf 2,4 Millionen EUR). Zugleich wurde die Vergütungsstruktur des Vorstands im Einklang mit den Erwartungen von Investoren und Stimmrechtsberatern sowie der aktuellen Marktpraxis² angepasst. In der Folge wurde das Grundgehalt auf ein marktübliches Niveau angehoben und die variable, erfolgsabhängige Vergütung überwiegend mehrjährig ausgestaltet.

Die Zielgesamtvergütung gestaltet sich für die zum Ende des Geschäftsjahres 2025 aktiven Vorstandsmitglieder der ANDRITZ-Gruppe im Geschäftsjahr 2025 wie folgt:

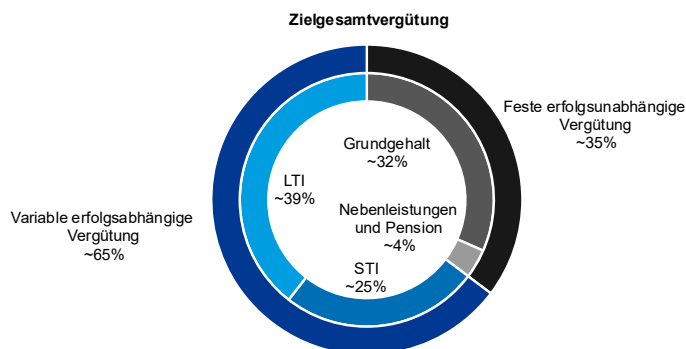
¹ Die Vergleichsgruppe umfasst die folgenden Unternehmen: Albany International Inc., Danieli Group, Dürr AG, FLSmidth & Co. A/S, GEA Group AG, KION Group AG, Metso Corp., MTU Aero Engines AG, Siemens Energy AG, SMS Group GmbH, Sulzer AG, Valmet Corporation und Voith GmbH & Co. KGaA.

² Die Ergebnisse des Marktvergleichs können unter <https://www.andritz.com/resource/blob/620958/fd290de12019f00f2a3208b8a92fe78e/andritz-verguetungspolitik-2025-de-anhang-data.pdf> abgerufen werden.

	Joachim Schönbeck (Vorstandsvorsitzender seit 08. April 2022)		Vanessa Hellwing (Ordentliches Vorstandsmitglied seit 01. Jänner 2025, Finanzvorstand seit 28. März 2025)	
Bestandteil	in EUR	in %	in EUR	in %
Feste erfolgsunabhängige Vergütung	1.555.151	35%	866.370	36%
Grundgehalt	1.400.000	32%	750.000	31%
Nebenleistungen	13.151	0%	41.370	2%
Pension	142.000	3%	75.000	3%
Variable erfolgsabhängige Vergütung	2.870.000	65%	1.537.500	64%
Short-Term Incentive (STI) - Zielwert	1.120.000	25%	600.000	25%
Long-Term Incentive (LTI) - Zielwert	1.750.000	40%	937.500	39%
= Zielgesamtvergütung	4.425.151	100%	2.403.870	100%

	Dietmar Heinisser (Ordentliches Vorstandsmitglied seit 01. April 2023)		Jarno Nymark (Ordentliches Vorstandsmitglied seit 01. Oktober 2023)		Frédéric Sauze (Ordentliches Vorstandsmitglied seit 30. März 2023)	
Bestandteil	in EUR	in %	in EUR	in %	in EUR	in %
Feste erfolgsunabhängige Vergütung	837.870	35%	835.027	35%	830.228	35%
Grundgehalt	750.000	32%	750.000	32%	750.000	32%
Nebenleistungen	12.870	1%	10.027	0%	5.228	0%
Pension	75.000	3%	75.000	3%	75.000	3%
Variable erfolgsabhängige Vergütung	1.537.500	65%	1.537.500	65%	1.537.500	65%
Short-Term Incentive (STI) - Zielwert	600.000	25%	600.000	25%	600.000	25%
Long-Term Incentive (LTI) - Zielwert	937.500	39%	937.500	40%	937.500	40%
= Zielgesamtvergütung	2.375.370	100%	2.372.527	100%	2.367.728	100%

Der Anteil der variablen, erfolgsabhängigen Vergütung übersteigt den Anteil der festen erfolgsunabhängigen Vergütung. Für das Geschäftsjahr 2025 beträgt der Anteil der festen erfolgsunabhängigen Vergütung (Grundgehalt, Nebenleistungen und Pension) 35 % der Zielgesamtvergütung, während der Anteil der variablen, erfolgsabhängigen Vergütung (kurzfristige und langfristige variable Vergütung) 65 % der Zielgesamtvergütung beträgt.



Der Anteil des Short-term-Incentive liegt bei rund 39 %, der Anteil des Long-term-Incentives bei 61 % der variablen Vergütung bei einem Auszahlungsfaktor in Höhe von 100 %. Damit wird eine Fokussierung auf die langfristige Unternehmensentwicklung gefördert.

3.3. VERGÜTUNG DES VORSTANDS IM GESCHÄFTSJAHR 2025

Die Vergütung des Vorstands für das Geschäftsjahr 2025 wurde für die zum Ende des Geschäftsjahres 2025 aktiven Vorstandsmitglieder vollständig auf Basis der Vergütungspolitik 2025 festgesetzt. Die Vergütung von Norbert Nettesheim, der mit Wirkung zum 27. März 2025 in den Ruhestand gegangen ist, folgt hingegen weiterhin den Regelungen der Vergütungspolitik 2021. Abweichungen zur Vergütungspolitik 2025 bzw. zur Vergütungspolitik 2021 für Norbert Nettesheim sind für das Geschäftsjahr nicht zu berichten.

3.3.1. FESTE ERFOLGSUNABHÄNGIGE VERGÜTUNG

Die feste, erfolgsunabhängige Vergütung besteht aus dem Grundgehalt, den Nebenleistungen und einer Pension über Beiträge an eine externe Pensionskasse.

3.3.1.1. Grundgehalt

Das Grundgehalt als erfolgsunabhängige Vergütungskomponente bietet den Vorstandsmitgliedern eine feste Basis, ihre Aufgaben im Einklang mit den Zielen des Unternehmens sowie im Interesse der Aktionäre, der Mitarbeitenden und der Öffentlichkeit wahrzunehmen. Bei der Festlegung des Grundgehalts werden die Aufgaben sowie die berufliche Erfahrung der einzelnen Vorstandsmitglieder berücksichtigt. Ein Marktvergleich hat im Geschäftsjahr

2024 festgestellt, dass das bisherige Grundgehalt unterhalb des Marktniveaus lag. Daher wurde das Grundgehalt auf ein wettbewerbsfähiges, mittleres Marktniveau angehoben, während die Zielgesamtvergütung insgesamt um 24 % für den Vorstandsvorsitzenden und 21 % für die anderen Vorstandsmitglieder reduziert wurde.

Das Grundgehalt wird - wie in Österreich üblich - in vierzehn Monatsgehältern im Vorhinein ausbezahlt. Durch das Grundgehalt sind neben sämtlichen Überstunden auch die Übernahme von Organfunktionen in Konzerngesellschaften abgedeckt.

Im Geschäftsjahr 2025 beträgt die Gesamtsumme des Grundgehalts der zum Ende des Geschäftsjahres aktiven Vorstandsmitglieder 4.400.000 EUR (2024: 2.035.000 EUR³).

3.3.1.2. Nebenleistungen

Die Gesellschaft stellt jedem Vorstandsmitglied ein Dienstfahrzeug zur privaten Nutzung zur Verfügung. Des Weiteren leistet die Gesellschaft Versicherungsbeiträge für Unfallgefahren wie Tod oder Berufsunfähigkeit sowie für Heilkosten. Im Bedarfsfall übernimmt die Gesellschaft auch Kosten der doppelten Haushaltsführung für maximal zwei Jahre ab Dienstbeginn.

Im Geschäftsjahr 2025 belaufen sich die Nebenleistungen für die zum Ende des Geschäftsjahres 2025 aktiven Vorstandsmitglieder in Summe auf 82.645 EUR (2024: 45.826 EUR³).

Die ANDRITZ-Gruppe 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. Für den Vorstandsvorsitzenden werden zudem auch externe Kosten in Zusammenhang mit zivilgerichtlichen, strafgerichtlichen oder sonstigen behördlichen Verfahren – außer im Falle einer groben Pflichtverletzung – erstattet.

Die Aufwendungen für die Gruppen D&O-Versicherung (inkl. der Vorstandsmitglieder) betrugen im Geschäftsjahr 2025 in Summe 570.365 EUR (2024: 598.114 EUR³).

3.3.1.3. Pension

Aktive Vorstandsmitglieder

Die Pensionsregelungen sind beitragsorientiert ausgestaltet, wobei die ANDRITZ-Gruppe Beiträge für die Vorstandsmitglieder an eine externe Pensionskasse leistet. Der jährliche Beitrag für die Pensionsversorgung beträgt circa 10 % des Grundgehalts für alle Vorstandsmitglieder. Frühverrentungsprogramme sind im Allgemeinen nicht vorgesehen.

In Summe betragen die Pensionsbeiträge, die von der ANDRITZ-Gruppe für die zum Ende des Geschäftsjahres 2025 aktiven Vorstandsmitglieder 442.000 EUR (2024: 322.000 EUR³). Im Detail gestalten sich diese im Geschäftsjahr 2025 sowie im Vorjahr wie folgt:

In EUR	2025	2024
Joachim Schönbeck	142.000	142.000
Vanessa Hellwing	75.000	-
Dietmar Heinisser	75.000	60.000
Jarno Nymark	75.000	60.000
Frédéric Sauze	75.000	60.000
Gesamt	442.000	322.000

Ehemalige Vorstandsmitglieder

Für das im Geschäftsjahr 2025 ausgeschiedene Vorstandsmitglied Norbert Nettesheim gestalten sich die Pensionsbeiträge, die von der ANDRITZ-Gruppe für die Zeit als Vorstandsmitglied geleistet wurden, im Geschäftsjahr 2025 sowie im Vorjahr wie folgt:

³ Im Vergütungsbericht 2025 werden die Gesamtsumme für die zum Ende des Geschäftsjahres 2025 aktiven Vorstandsmitglieder ausgewiesen, da für diese einheitlich die Vergütungspolitik 2025 Anwendung findet und eine Betrachtung auf Basis der aktuellen Vorstandszusammensetzung vorgenommen wird. Im Vergütungsbericht 2024 wurden in der Gesamtsumme abweichend dazu alle im Geschäftsjahr aktiven Vorstandsmitglieder, inklusive unterjähriger Austritte, berücksichtigt.

in EUR	2025	2024
Norbert Nettesheim ¹	16.725	66.900

¹ Vorstandsmitglied bis 27. März 2025.

Die Pensionsregelungen für ab 2011 erstmalig bestellte Vorstandsmitglieder sind beitragsorientiert ausgestaltet („defined contribution“ Prinzip), für vor 2011 erstmalig bestellte Vorstandsmitglieder wurden leistungsorientierte Zusagen („defined benefit“ Prinzip) vereinbart.

Pensionsbezüge von ehemaligen Vorstandsmitgliedern bzw. deren Hinterbliebenen werden jährlich valorisiert. Die Valorisierung basiert auf der Entwicklung der Lebenshaltungskosten (CPI-Steigerung), der Erhöhung des Kollektivvertrages und der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens.

Die jährlichen Pensionsbezüge, die von der ANDRITZ-Gruppe an ehemalige Vorstandsmitglieder bzw. Hinterbliebene bereitgestellt werden, sind wie folgt:

in EUR	2025	2024
Stefan Dekitsch	50.034	48.517
Ilse Faschallegg ¹	30.630	29.701
Ludwig Pfeiffer-Lissa	179.408	342.549
Herma Pfeiffer-Lissa ²	108.458	-
Ernst Schwabberger	49.735	48.247
Gesamt	418.265	469.014

¹ Anspruch auf Pensionszahlungen als Witwe von Erich Faschallegg seit Juli 2023.

² Anspruch auf Pensionszahlungen als Witwe von Ludwig Pfeiffer-Lissa seit Juli 2025.

Die jährlichen Pensionsleistungen, die durch eine externe Pensionskasse an ehemalige Vorstandsmitglieder erfolgen, sind wie folgt:

in EUR	2025	2024
Günther Hillmann	52.687	50.856
Franz Hofmann	124.583	120.254
Humbert Köfler ¹	25.143	-
Wolfgang Leitner	777.096	750.093
Friedrich Papst	114.617	110.634
Edelburga Rebernik	48.246	46.570
Wolfgang Semper	51.184	50.181
Gesamt	1.193.556	1.128.588

¹ Austritt aus dem Vorstand mit Wirkung zum 30. September 2023. Beendigung des Vorstandsvertrages mit Wirkung zum 31. März 2025.

3.3.2. VARIABLE ERFOLGSABHÄNGIGE VERGÜTUNG

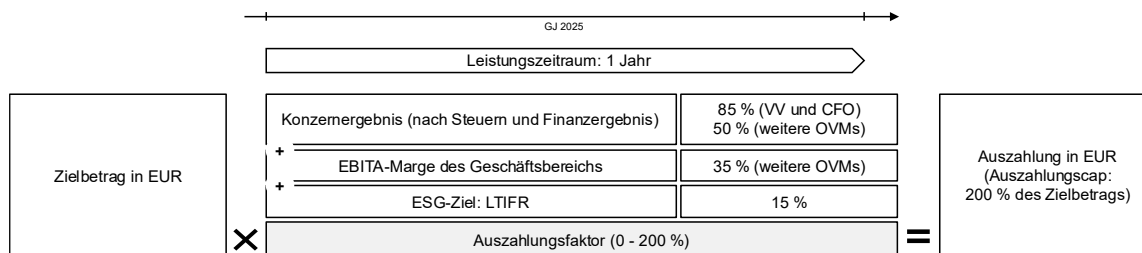
Das strategische Ziel der ANDRITZ-Gruppe ist langfristiges, profitables Wachstum. Daher ist die variable, erfolgsabhängige Vergütung in eine kurzfristige und langfristige Vergütungskomponente unterteilt.

3.3.2.1. Short-term-Incentive (STI)

Mit Inkrafttreten der Vergütungspolitik 2025 wird die gemäß der Vergütungspolitik 2021 geltende Gewinnbeteiligung durch einen Zielbonus mit einem einjährigen Leistungszeitraum als Short-term-Incentive (STI) abgelöst.

Der Auszahlungsfaktor des STI hängt von finanziellen und nicht-finanziellen Erfolgszielen (ESG) ab. Die finanziellen Erfolgsziele umfassen für den Vorstandsvorsitzenden (VV) und den Finanzvorstand (CFO) das berichtete Konzernergebnis der ANDRITZ-Gruppe (mit einem Gewicht von 85 %) und für die Vorstandsmitglieder mit Geschäftsbereichsverantwortung (weitere OVMs) neben dem berichteten Konzernergebnis der ANDRITZ-Gruppe (mit einem Gewicht von 50 %) die EBITA-Marge des jeweiligen Geschäftsbereichs (mit einem Gewicht von 35 %). Als ESG-Ziel (mit einem Gewicht von 15 %) wurde für das Geschäftsjahr 2025 die Unfallhäufigkeitsrate gemessen anhand der sog. „Lost-Time Injury Frequency Rate“ (LTIFR) auf Basis des ESG-Zielfportfolios, welches aus der ESG-Roadmap der ANDRITZ-Gruppe abgeleitet ist und regelmäßig von Vorstand und Aufsichtsrat überprüft wird, durch den Nominierungs- und Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats ausgewählt.

Die grundlegende Funktionsweise des STI 2025 gestaltet sich wie folgt:



Ermittlung des Auszahlungsfaktors

Zu Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres definiert der Nominierungs- und Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats für die einzelnen finanziellen Erfolgsziele einen Zielwert für einen 100 %-igen Auszahlungsfaktor, der im Einklang mit den strategischen Zielen der ANDRITZ-Gruppe wie an den Kapitalmarkt kommuniziert steht, sowie einen Schwellen- und Maximalwert. Nach Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahres wird der Auszahlungsfaktor der einzelnen finanziellen Erfolgsziele bestimmt, indem der Nominierungs- und Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats den Ist-Wert mit dem jeweiligen Zielwert vergleicht. Der Auszahlungsfaktor der jeweiligen Erfolgsziele kann maximal 200 % betragen. Sofern der Schwellenwert nicht erreicht wird, beträgt der Auszahlungsfaktor 0 %. Für Werte zwischen dem Schwellenwert und dem Zielwert bzw. dem Zielwert und dem Maximalwert wird der Auszahlungsfaktor durch lineare Interpolation ermittelt.

Für das Geschäftsjahr 2025 hat der Nominierungs- und Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats die folgenden Schwellen-, Ziel- und Maximalwerte festgelegt und basierend auf den Ist-Werten folgende Auszahlungsfaktoren ermittelt:

Erfolgsziel	Schwellenwert (resultiert in 50% Auszahlungsfaktor)	Zielwert (resultiert in 100% Auszahlungsfaktor)	Maximalwert (resultiert in 200% Auszahlungsfaktor)	Ist-Wert	Auszahlungsfaktor
Konzernergebnis (nach Steuern und Finanzergebnis)	390,00	487,00	584,00	457,12	84,60%
EBITA-Marge des Geschäftsbereichs Pulp & Paper	8,80	11,00	13,20	10,30	84,09%
EBITA-Marge des Geschäftsbereichs Hydropower	5,70	7,10	8,50	7,22	108,57%
EBITA-Marge des Geschäftsbereichs Environment & Energy	8,80	11,00	13,20	10,32	84,55%
EBITA-Marge des Geschäftsbereichs Metals	4,10	5,10	6,10	4,45	67,50%
Lost-Time Injury Frequency Rate (LTIFR) ¹	2,15	1,83	1,42	1,19	150,00%

¹ Die rechnerische Zielerreichung des Erfolgsziels LTIFR wurde aufgrund eines tödlichen Unfalls von 200 % auf 150 % gekürzt.

Ermittlung des Auszahlungsbetrags

Der Auszahlungsfaktor des STI wird auf Grundlage der gewichteten Summe der einzelnen Auszahlungsfaktoren der Erfolgsziele ermittelt. Die Auszahlungsbeträge für die Vorstandsmitglieder ergeben sich aus der Multiplikation der jeweiligen Zielbeträge mit dem Auszahlungsfaktor über alle Erfolgsziele.

Daher wird für jedes Erfolgsziel der Auszahlungsbetrag wie folgt berechnet:

$$[STI\text{-Zielbetrag}] \times [Gewichtung\ des\ Erfolgsziels] \times [Auszahlungsfaktor] = [Auszahlungsbetrag\ des\ Erfolgsziels]$$

Diese formelhafte Vorgehensweise gilt für alle Erfolgsziele. Für jede Begünstigte/jeden Begünstigten ergibt sich der Gesamt-Auszahlungsbetrag durch die Addition aller für sie/ihn relevanten Auszahlungsbeträge der einzelnen Erfolgsziele.

Der gesamte Auszahlungsbetrag ist auf 200 % des Zielbetrags begrenzt.

Für das Geschäftsjahr 2025 ergeben sich die folgenden Auszahlungsbeträge für die Vorstandsmitglieder der ANDRITZ-Gruppe:

Vorstandsmitglied	Zielbetrag (in EUR)	Konzernergebnis (nach Steuern und Finanzergebnis)		EBITA-Marge des Geschäftsbereichs		ESG-Ziel: LTIFR		Auszahlungsfaktor	Auszahlungsbetrag (in EUR)
		Gewichtung	Auszahlungsfaktor	Gewichtung	Auszahlungsfaktor	Gewichtung	Auszahlungsfaktor		
Joachim Schönbeck	1.120.000	85%	84,60%	-	-	15%	150,00%	94,41%	1.057.392
Vanessa Hellwing	600.000	85%	84,60%	-	-	15%	150,00%	94,41%	566.460
Dietmar Heinisser	600.000	50%	84,60%	35%	84,55%	15%	150,00%	94,39%	566.355
Jarno Nymark	600.000	50%	84,60%	35%	84,09%	15%	150,00%	94,23%	565.389
Frédéric Sauze	600.000	50%	84,60%	35%	108,57%	15%	150,00%	102,80%	616.797

Für Norbert Nettesheim, der mit Wirkung zum 27. März 2025 in den Ruhestand gegangen ist, gelten weiterhin die Regelungen der Vergütungspolitik 2021. Daher hat er keine Auszahlung aus dem STI gemäß der Vergütungspolitik 2025 für das Geschäftsjahr 2025 erhalten. Die Details zu seiner Tantieme werden in Kapitel 3.3.3 Altregelungen erläutert.

In Summe beträgt der Auszahlungsbetrag und damit die geschuldete Vergütung aus dem STI für das Geschäftsjahr 2025 für die zum Ende des Geschäftsjahres 2025 aktiven Vorstandsmitglieder 3.372.393 EUR (Anspruch aus der ehemaligen Tantieme für das Geschäftsjahr 2024 gemäß Vergütungspolitik 2021: 10.630.205 EUR⁴).

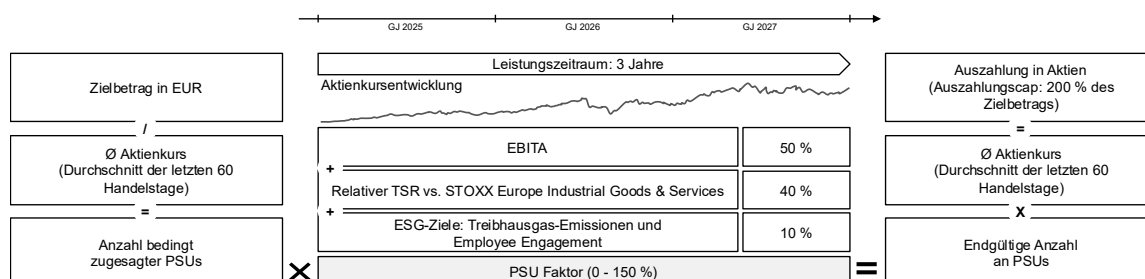
3.3.2.2. Long-term-Incentive (LTI) – Leistungszeitraum 2025-2027

Mit Inkrafttreten der Vergütungspolitik 2025 wird der neue Long-term-Incentive (LTI), der als Performance Share Plan mit einem dreijährigen Leistungszeitraum ausgestaltet ist, erstmalig zugesagt und löst das gemäß der Vergütungspolitik 2021 geltende Aktienoptionsprogramm vollständig ab. Der PSU Faktor des LTI hängt von finanziellen und nicht-finanziellen Erfolgszielen (ESG) ab. Die finanziellen Erfolgsziele umfassen das EBITA (mit einem Gewicht von 50 %) als einer der wichtigsten Steuerungsparameter der ANDRITZ-Gruppe sowie den relativen Total Shareholder Return (TSR) gegenüber der Unternehmen des STOXX® Europe 600 Industrial Goods & Services Index (mit einem Gewicht von 40 %). Als im Einklang mit der nachhaltigen Unternehmensentwicklung stehende ESG-Ziele (mit einem Gewicht von jeweils 5 %) wurden für den Leistungszeitraum 2025-2027 die Reduzierung der Treibhausgas-Emissionen sowie Employee Engagement festgelegt.

Zu Beginn des dreijährigen Leistungszeitraums wird den Vorstandsmitgliedern eine bedingte Anzahl an Performance Share Units (PSUs) zugesagt, indem der jeweilige Zielbetrag (in Höhe von 125 % des Grundgehalts) durch den durchschnittlichen Schlusskurs der letzten 60 Handelstage vor Beginn des Leistungszeitraums geteilt wird. Die Zusage des LTI erfolgt jährlich.

Nach Ablauf des dreijährigen Leistungszeitraums wird der PSU Faktor des LTI ermittelt und die endgültige Anzahl an PSUs bestimmt. Der PSU Faktor der einzelnen Erfolgsziele sowie der PSU Faktor über alle Erfolgsziele ist auf 150 % begrenzt. Der Auszahlungsbetrag entspricht der endgültigen Anzahl an PSUs multipliziert mit dem durchschnittlichen Schlusskurs der letzten 60 Handelstage vor Ende des Leistungszeitraums. Der Auszahlungsbetrag ist auf 200 % des Zielbetrags begrenzt. Die Auszahlung des LTI erfolgt in Aktien und zur Begleichung der Steuer- und Sozialabgaben teilweise in bar.

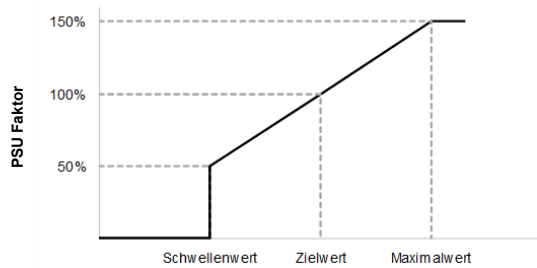
Die grundlegende Funktionsweise des LTI gestaltet sich wie folgt:



Ermittlung des PSU Faktors

Der Nominierungs- und Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats definiert zu Beginn des jeweiligen Leistungszeitraums Zielwerte für einen 100 %-igen PSU Faktor sowie Schwellen- und Maximalwerte für die Erfolgsziele. Der Nominierungs- und Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats stellt sicher, dass die Zielwerte im Einklang mit den strategischen Zielen der ANDRITZ-Gruppe wie an den Kapitalmarkt kommuniziert stehen und ambitioniert festgelegt sind. Nach Ablauf des jeweiligen Leistungszeitraums wird der PSU Faktor der Erfolgsziele bestimmt. Zur Ermittlung des PSU Faktors für das Erfolgsziel EBITA und die ESG-Ziele vergleicht der Nominierungs- und Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats den Ist-Wert nach Ablauf des dreijährigen Leistungszeitraums mit den jeweiligen Zielvorgaben und folgt dabei der folgenden Systematik:

⁴ Im Vergütungsbericht 2025 werden die Gesamtsumme für die zum Ende des Geschäftsjahres 2025 aktiven Vorstandsmitglieder ausgewiesen, da für diese einheitlich die Vergütungspolitik 2025 Anwendung findet und eine Betrachtung auf Basis der aktuellen Vorstandszusammensetzung vorgenommen wird. Im Vergütungsbericht 2024 wurden in der Gesamtsumme abweichend dazu alle im Geschäftsjahr aktiven Vorstandsmitglieder, inklusive unterjähriger Austritte, berücksichtigt.



Wenn der Schwellenwert nicht erreicht wird, beträgt der PSU Faktor 0 %. Wenn der Schwellenwert genau erreicht wird, liegt der PSU Faktor bei 50 %. Bei Erreichen des Zielwerts beträgt der PSU Faktor 100 %. Bei einem Ist-Wert am oder über dem Maximalwert liegt der PSU Faktor bei 150 %. Zwischen dem Schwellen- und Zielwert sowie zwischen dem Ziel- und Maximalwert wird der PSU Faktor durch lineare Interpolation ermittelt.

Darüber hinaus hat der Nominierungs- und Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats für den dreijährigen Leistungszeitraum 2025-2027 die ESG-Ziele Reduzierung der Treibhausgas-Emissionen sowie Employee Engagement festgelegt, die sich im Detail wie folgt gestalten:

Erfolgsziel	Beschreibung	Gewichtung
Reduzierung der Treibhausgas-Emissionen	Reduzierung der Treibhausgas-Emissionen Scope 1 und 2 (in t CO ₂)	5%
Employee Engagement	ANDRITZ führt seine globale Mitarbeiterbefragung zur Mitarbeiterbindung mit Microsoft Glint durch, das Echtzeit-Analysen zu Kultur, Führung und organisatorischer Gesundheit liefert. Glint ermöglicht zudem Benchmarking mit globalen Vergleichsunternehmen aus der Industrie- und Ingenieursbranche, um relative Stärken und Verbesserungsfelder zu erkennen. Der Aufbau der Umfrage unterstützt transparente, datengetriebene Entscheidungsfindung und hilft der Organisation, Trends bei der Mitarbeiterbindung über die Zeit zu verfolgen. Insgesamt stellt dieser Ansatz sicher, dass ANDRITZ ein belastbares Bild der Stimmung in der Belegschaft behält, um die langfristige Strategieumsetzung und Bindung von Talenten zu unterstützen.	5%

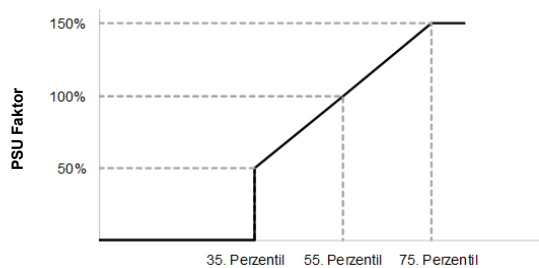
Die spezifischen Schwellen-, Ziel- und Maximalwerte sowie die PSU Faktoren der Erfolgsziele werden nach Ablauf des dreijährigen Leistungszeitraums im Vergütungsbericht für das letzte Geschäftsjahr des dreijährigen Leistungszeitraums, d. h. für das Geschäftsjahr 2027, ausgewiesen. Die entsprechenden Werte spiegeln die strategischen Ziele der ANDRITZ-Gruppe wider und stehen im Einklang mit der Kapitalmarktkommunikation.

Relativer Total Shareholder Return

Der relative Total Shareholder Return (TSR) wird gemessen, indem der TSR der ANDRITZ-Gruppe mit dem STOXX® Europe 600 Industrial Goods & Services Index über den Leistungszeitraum verglichen wird.

Der TSR wird als prozentuale Veränderung des Aktienkurses während des Leistungszeitraums definiert, unter Berücksichtigung nominell reinvestierter Dividenden und aller Kapitalmaßnahmen. Zur Glättung wird der durchschnittliche Schlusskurs in dem Zeitraum von 60 Handelstagen vor Beginn des Leistungszeitraums und 60 Handelstagen vor Ende des Leistungszeitraums als relevanter Börsenkurs verwendet.

Der PSU Faktor der TSR-Performance der ANDRITZ-Gruppe wird mit der Rangfolgenmethode bestimmt. Dabei wird der TSR für die ANDRITZ-Gruppe und für alle Unternehmen des STOXX® Europe 600 Industrial Goods & Services-Index berechnet, die zu Beginn des Leistungszeitraums Teil des Index sind. Der berechnete TSR für die ANDRITZ-Gruppe und den Unternehmen der Peer-Gruppe wird dann nach Größe aufsteigend geordnet, was zu einem Perzentil-Rang führt, der angibt, wo sich der TSR der ANDRITZ-Gruppe relativ zu den Indexunternehmen befindet. Der PSU Faktor der TSR-Performance wird wie folgt berechnet:



Wenn der relative TSR der ANDRITZ-Gruppe unterhalb des 35. Perzentils liegt, beträgt der PSU Faktor 0 %. Wenn das 35. Perzentil erreicht wird, liegt der PSU Faktor bei 50 %. Demnach erfordert ein PSU Faktor von 100 % eine TSR-Performance oberhalb des Medians. Liegt der relative TSR der ANDRITZ-Gruppe am 55. Perzentil, beträgt der PSU Faktor 100 %. Bei einem relativen TSR am oder oberhalb des 75. Perzentils, liegt der PSU Faktor bei 150 %. Zwischen dem Schwellen- und Zielwert sowie zwischen dem Ziel- und Maximalwert wird der PSU Faktor durch lineare Interpolation ermittelt.

ANDRITZ ist sich bewusst, dass relative TSR-Kennzahlen im Allgemeinen erst bei einer Performance ab dem 50. Perzentil der Peer-Gruppe unverfallbar werden sollen. Allerdings zeigt der Marktvergleich, dass der von ANDRITZ beibehaltene Ansatz marktüblich ist und so die Wettbewerbsfähigkeit des Vergütungspakets sicherstellt. Unter Anerkennung der Unterschiede zwischen Marktstandards und den Anforderungen gängiger Abstimmungsrichtlinien institutioneller Investoren wird der PSU Faktor von 100 % nicht erreicht, wenn ANDRITZ die Median-Performance der Unternehmen der Peer-Gruppe erzielt. Ein PSU Faktor von 100 % wird erst erreicht, wenn ANDRITZ die Performance des 55. Perzentils erzielt. Diese Anforderung an die Ziel-Performance ist anspruchsvoller als im Markt üblich. ANDRITZ legt Wert auf die Outperformance des Index und stimmt daher die Anreize des Vorstands eng mit den Interessen der Aktionäre ab.

Der gewählte Marktvergleich und die damit verbundenen Zielvorgaben sind ambitioniert. Die Performance des STOXX® Europe 600 Industrial Goods & Services-Index wird von großen Mega-Caps und Unternehmen mit hoher Free-Float-Quote geprägt.

Die relative TSR-Kennzahl wird erst am Ende des Leistungszeitraums in Auszahlungen aus dem LTI resultieren. Nur unter der Annahme, dass die TSR-Performance von ANDRITZ am Ende des Leistungszeitraums zwischen dem 35. und 50. Perzentil liegt, würde ein kleiner Teil der Zusage bei Performance unterhalb des Medians unverfallbar. Sollte dies eintreten, würde es den Mitgliedern des Vorstands helfen, die unter der Vergütungspolitik 2025 deutlich erhöhten Anforderungen an den Aktienbesitz zu erfüllen.

ANDRITZ wird die marktüblichen Ansätze zur Festlegung von Schwellenwerten für die relative TSR-Kennzahl weiterhin beobachten und etwaige Anpassungen in Betracht ziehen, die erforderlich sind, um im Einklang mit den Marktstandards zu bleiben.

Ermittlung des Auszahlungsbetrags

Der PSU Faktor des LTI wird auf Grundlage der gewichteten Summe der einzelnen PSU Faktoren der Erfolgsziele nach Ablauf des dreijährigen Leistungszeitraums ermittelt. Die Auszahlungsbeträge für die Vorstandsmitglieder ergeben sich aus der Multiplikation der jeweiligen Zielbeträge mit dem PSU Faktor über alle Erfolgsziele und werden ebenfalls im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2027 ausgewiesen.

Anzahl der im Geschäftsjahr 2025 bedingt zugesagten PSUs

Im Geschäftsjahr 2025 wurde die folgende Anzahl an PSUs an die Vorstandsmitglieder der Andritz-Gruppe bedingt zugesagt:

Vorstandsmitglied	Zielbetrag (in EUR)	Zuteilungskurs (in EUR)	Bedingt zugesagte Anzahl an PSUs	Maximal erreichbare Anzahl an PSUs am Ende des Leistungszeitraums	Maximaler Auszahlungsbetrag (in EUR)
Joachim Schönbeck	1.750.000	54,88	31.888	47.832	3.500.000
Vanessa Hellwing	937.500		17.083	25.625	1.875.000
Dietmar Heinisser	937.500		17.083	25.625	1.875.000
Jarno Nymark	937.500		17.083	25.625	1.875.000
Frédéric Sauze	937.500		17.083	25.625	1.875.000

Rückstellungen für aktienbasierte Vergütung

Die folgende Übersicht fasst den im Geschäftsjahr erfassten Aufwand der aktienbezogenen Vergütung für den laufenden LTI (Leistungszeitraum 2025-2027) zusammen. Die aktienbezogene Vergütung der zum Ende des Geschäftsjahres 2025 aktiven Vorstandsmitglieder setzt sich im Geschäftsjahr 2025 wie folgt dar:

LTI (Leistungszeitraum 2025-2027) ¹				
Vorstandsmitglied	Zusage	Zielbetrag (in EUR)	Aktienanzahl	Erfasster Aufwand
Joachim Schönbeck	01. Jänner 2025	1.750.000	31.888	483.242
Vanessa Hellwing	01. Jänner 2025	937.500	17.083	258.882
Dietmar Heinisser	01. Jänner 2025	937.500	17.083	258.882
Jarno Nymark	01. Jänner 2025	937.500	17.083	258.882
Frédéric Sauze	01. Jänner 2025	937.500	17.083	258.882
Gesamt				1.518.769

¹ Der Aufwand aus dem PSU-Plan wird gemäß IFRS 2 auf Basis des zum Tag der Zusage ermittelten Fair Values je PSU (47,86 EUR) ermittelt. Dieser Fair Value wird mit der Anzahl der PSUs multipliziert, deren Vesting unter Berücksichtigung der aktuellen Einschätzung der Zielerreichung erwartet wird (per 31. Dezember 2025: 95.209 PSUs). Der so ermittelte Gesamtaufwand wird gleichmäßig über die dreijährige Vesting-Periode verteilt. Der im jeweiligen Geschäftsjahr erfasste Aufwand entspricht dem zeitanteiligen Aufwand für die Berichtsperiode, angepasst um Änderungen in der Erwartung der Zielerreichung.

3.3.3. ALTREGELUNGEN

3.3.3.1. Ehemalige Tantieme (inkl. der vorgetragenen Ansprüche)

Ansprüche für zum Ende des Geschäftsjahres 2025 aktive Vorstandsmitglieder

Gemäß der Vergütungspolitik 2021 bestand der STI bisher aus einer Tantieme, deren Höhe von dem erzielten Konzernergebnis nach Steuern sowie einem nicht-finanziellen Ziel, der Unfallhäufigkeit, gemessen an der Anzahl der Unfälle mit einem oder mehreren Ausfalltagen pro einer Million Arbeitsstunden („Accident Frequency Rate“, AFR), abhängig war. Der für ein Geschäftsjahr insgesamt ausgezahlte Betrag aus der ehemaligen Tantieme konnte das Dreifache des jeweiligen Grundgehalts nicht übersteigen (Maximalbonus). Ergab die Berechnung der ehemaligen Tantieme einen höheren Betrag, in Verbindung mit dem Konzernergebnis nach Steuern und der AFR-Performance, so wurde der den Maximalbonus übersteigende Betrag auf das jeweils folgende Geschäftsjahr vorgetragen.

Mit der Einführung der Vergütungspolitik 2025 und um die vertraglichen Verpflichtungen aus der Vergütungspolitik 2021 zu erfüllen, wird die Summe der vorgetragenen Ansprüche aus dem gemäß der Vergütungspolitik 2021 geltenden ehemaligen STI für alle zum Ende des Geschäftsjahres 2025 aktiven Vorstandsmitglieder zu gleichen Teilen in den Geschäftsjahren 2026 und 2027 ausgezahlt. Diese Zahlungen wurden bereits im Vergütungsbericht 2024 angekündigt und sind nicht das Ergebnis einer vom Vorstand getroffenen Ermessensentscheidung. Nach Ablauf des Geschäftsjahres 2027 werden keine Zahlungen aus dem Vortrag der ehemaligen Tantieme mehr geleistet.

Die Summen der Vorträge aus der ehemaligen Tantieme aus Vorjahren inkl. Wertsicherung stellen sich für die zum Ende des Geschäftsjahres 2025 aktiven Vorstandsmitglieder wie folgt dar:

Vorstandsmitglied ¹	Zeitraum, seit dem Vorträge angesammelt wurden	Summe der vorgetragenen Ansprüche aus der ehemaligen Tantieme aus Vorjahren (in EUR) ²
Joachim Schönbeck	Seit 2014	6.059.802
Dietmar Heinisser	Seit 2023	1.850.950
Jarno Nymark	Seit 2023	1.259.230
Frédéric Sauze	Seit 2023	1.588.943

¹ Da Vanessa Hellwing seit dem 01. Jänner 2025 Mitglied des Vorstands ist, hat sie keine vorgetragenen Ansprüche aus der ehemaligen Tantieme.

² Die Summen der Vorträge aus der gemäß Vergütungspolitik 2021 geltenden ehemaligen Tantieme aus Vorjahren sind bis zu ihrer jeweiligen Auszahlung wertgesichert nach dem von der Statistik Austria veröffentlichten Verbraucherpreisindex (VPI 2005). Die Beträge wurden bereits im Vergütungsbericht 2024 ausgewiesen und wurden somit bereits von der Hauptversammlung gebilligt.

Ansprüche für ehemalige Vorstandsmitglieder

Für die ehemaligen Vorstandsmitglieder Norbert Nettesheim und Humbert Köfler gelten weiterhin die Regelungen der Vergütungspolitik 2021. Die ehemalige kurzfristige variable Vergütung gemäß der Vergütungspolitik 2021 besteht aus einer Tantieme bezogen auf das erzielte Konzernergebnis nach Steuern und einem nicht-finanziellen Ziel. 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 AFR für die Festsetzung der variablen Vergütungskomponente herangezogen. Norbert Nettesheim hat aufgrund seiner aktiven Vorstandstätigkeit bis zum 27. März 2025 und Humbert Köfler aufgrund seiner Vertragslaufzeit bis zum 31. März

2025 Anspruch auf die gemäß Vergütungspolitik 2021 geltende ehemalige Tantieme (pro rata) für das Geschäftsjahr 2025.

Die wesentliche Ausgestaltung der ehemaligen Tantieme gemäß der Vergütungspolitik 2021 stellt sich für das Geschäftsjahr 2025 wie folgt dar:

Faktoren	Mindestwert / Zielwert	Berechnungsfaktor für die Tantieme / Zielbonus	Ist-Wert im Geschäftsjahr 2025
Konzernergebnis	121.548.000 EUR	0,407%	457.120.000 EUR
AFR	1,27	100.000 EUR	0 EUR

Gemäß der Vergütungspolitik 2021 gebührt die ehemalige Tantieme den Vorstandsmitgliedern nur für Geschäftsjahre, in denen das ausgewiesene Konzernergebnis einen Mindestwert übersteigt. Der Mindestwert für das Geschäftsjahr 2025 wurde auf 121,548 Millionen EUR festgelegt und wurde somit im Jahr 2025 überschritten. Die Aufwendungen für ergebnisabhängige Vergütungen für Vorstandsmitglieder werden bei der Berechnung der Tantieme nicht berücksichtigt.

Basierend auf dem Berechnungsfaktor für die ehemalige Tantieme (d. h. der Prozentsatz) in Höhe von 0,5 % im Jahr 2021 und einer jährlichen Verringerung um 5 % erhalten die ehemaligen ordentlichen Vorstandsmitglieder eine Tantieme in Höhe von 0,407 % des ausgewiesenen Konzernergebnisses für das Geschäftsjahr 2025.

Da die Gesellschaft das Ziel verfolgt, die Unfallhäufigkeit (AFR) in der ANDRITZ-Gruppe jedes Geschäftsjahr um 30 % gegenüber dem Vorjahr zu senken, wurde der Zielwert für das Geschäftsjahr 2025 auf 1,27 festgelegt (Zielwert von 1,82 in 2024). Bei Erreichen dieses Zielwerts beträgt der Zielbonus 100.000 EUR. Im Falle einer gegenüber dem Vorjahr unveränderten AFR oder im Falle eines tödlichen Unfalls entfällt dieser Zielbonus. Bei einer Verbesserung der AFR zwischen 0 % und dem Zielwert wird der Zielbonus linear anteilig berechnet. Bei Übererfüllung des Zielwerts erhöht sich der Zielbonus linear bis zu einem Maximalwert von 150.000 EUR.

Im Geschäftsjahr 2025 kommt der Zielbonus in Höhe von 100.000 EUR aufgrund eines tödlichen Unfalls nicht zur Anwendung.

Der Anspruch (pro rata) aus der ehemaligen Tantieme gemäß der Vergütungspolitik 2021 für das Geschäftsjahr 2025 sowie der Auszahlungsbetrag aus dem ausstehenden Vortrag inkl. Wertsicherung bis Ende des Geschäftsjahres 2024, der im Geschäftsjahr 2025 zur Auszahlung kommt und damit vollständig abgegolten ist, gestalten sich für Norbert Nettesheim und Humbert Köfler wie folgt:

Vorstandsmitglied	Pro rata Anspruch aus der ehemaligen Tantieme gemäß Zielerreichung im Geschäftsjahr 2025 (in EUR)	Zeitraum, seit dem Vorträge angesammelt wurden	Summe der vorgetragenen Ansprüche aus der ehemaligen Tantieme aus Vorjahren (in EUR) ³	Geschuldete Vergütung für das Geschäftsjahr 2025 (in EUR)
Humbert Köfler ¹	458.748	Seit 2014	3.643.507	4.102.255
Norbert Nettesheim ²	438.359	Seit 2019	2.825.747	3.264.106

¹ Austritt aus dem Vorstand mit Wirkung zum 30. September 2023. Beendigung des Vorstandsvertrages mit Wirkung zum 31. März 2025.

² Vorstandsmitglied bis 27. März 2025.

³ Die Summen der Vorträge aus der gemäß Vergütungspolitik 2021 geltenden ehemaligen Tantieme aus Vorjahren sind bis zu ihrer jeweiligen Auszahlung wertgesichert nach dem von der Statistik Austria veröffentlichten Verbraucherpreisindex (VPI 2005). Die Beträge wurden bereits im Vergütungsbericht 2024 ausgewiesen und somit bereits von der Hauptversammlung gebilligt.

Wie vertraglich vereinbart und bereits in den Vergütungsberichten 2023 und 2024 beschrieben wird der ausstehende Vortrag aus der gemäß Vergütungspolitik 2021 geltenden ehemaligen Tantieme aus Vorjahren inkl. Wertsicherung spätestens vier Wochen nach Beendigung des Dienstverhältnisses ausgezahlt.

Mit Ausnahme der in diesem Abschnitt genannten Zahlungen, die mit dem inzwischen eingestellten Vortragsmöglichkeit zusammenhängen, werden keine Zahlungen geleistet. Damit wird das System der vorgetragenen Ansprüche beendet.

3.3.3.2. Bisherige Aktienoptionsprogramme

Ansprüche für zum Ende des Geschäftsjahres 2025 aktive Vorstandsmitglieder

Darüber hinaus wurde mit der Einführung der Vergütungspolitik 2025 mit dem Vorstand der ANDRITZ-Gruppe vereinbart, dass das Aktienoptionsprogramm 2024 für die Vorstandsmitglieder aufgehoben wird, deren Vertrag auf die neue Vergütungspolitik angepasst wird. Da für alle zum Ende des Geschäftsjahres 2025 aktiven Vorstandsmitglieder, die auch im Geschäftsjahr 2024 bereits tätig waren, die Verträge auf die Regelung der Vergütungspolitik 2025 umgestellt wurden, ist das Aktienoptionsprogramm 2024 für diese Vorstandsmitglieder entsprechend entfallen. Die Aktienoptionsprogramme 2020 und 2022 hingegen bleiben von diesen Regelungen unberührt.

Für die Aktienoptionsprogramme 2020 und 2022 ist eine Wartefrist von jeweils drei Jahren vorgesehen. Die Anzahl der geschuldeten Aktienoptionen ist abhängig von der Erreichung 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 Ausfallstagen pro einer Million

Arbeitsstunden, „Accident Frequency Rate“) wie in den Vergütungsberichten 2023 und 2024 berichtet. Die Erreichung dieser Ziele ist Voraussetzung zur Ausübung der Optionen. Die Gesamtzielerreichung des Aktienoptionsprogramms 2022 belief sich auf 86,0 %, das Aktienoptionsprogramm 2020 hingegen erreichte eine Gesamtzielerreichung von 100,0 %.

Die den aktiven Vorstandsmitgliedern zugesagten Optionen aus den Aktienoptionsprogrammen 2020 und 2022 sowie die im Geschäftsjahr 2025 ausgeübten Optionen sind nachfolgend dargestellt. Graue Zeilen kennzeichnen Aktienoptionen, die vor der Tätigkeit als Vorstandsmitglied zugesagt wurden:

Vorstandsmitglied ¹	Jahr der Zusage	Anzahl zugesagter Aktienoptionen	Vesting-Datum	Ausübungspreis (in EUR)	Verfallsdatum	Fair Value der Aktienoptionen zum Zuteilungsdatum (in EUR)	Ausstehende Optionsrechte am 01.01.2025 ²			Ausstehende Optionsrechte am 31.12.2025	Realisierter Wert der ausgeübten Aktienoptionen in 2025 (in EUR) ³	
							Ausgeübt	Verfallen			In Aktien	In bar
Joachim Schönbeck	2020	37.500	01. Mai 2023	31,20	30. April 2027	123.000	22.500	-	-	22.500	-	-
	2022	37.500	01. Mai 2025	38,80	30. April 2029	380.250	32.250	-	-	32.250	-	-
Dietmar Heinisser	2020	20.000	01. Mai 2023	31,20	30. April 2027	65.600	10.000	-	-	10.000	-	-
	2022	20.000	01. Mai 2025	38,80	30. April 2029	202.800	17.200	-	-	17.200	-	-
Jarno Nymark	2020	20.000	01. Mai 2023	31,20	30. April 2027	65.600	20.000	-	-	20.000	-	-
	2022	20.000	01. Mai 2025	38,80	30. April 2029	202.800	17.200	-	-	17.200	-	-
Frédéric Sauze	2022	5.000	01. Mai 2025	38,80	30. April 2029	76.050	6.450	-	-	6.450	-	-

¹ Da Vanessa Hellwing seit dem 01. Jänner 2025 Mitglied des Vorstands ist, wurden ihr keine Aktienoptionen in der Vergangenheit zugesagt.

² Im Vergütungsbericht 2024 wurden die ausstehenden Optionsrechte des Aktienoptionsprogramms 2022 noch nicht ausgewiesen, da die Stückzahl erst im Mai 2025 festgestellt wurde.

³ Berechnet durch Multiplikation der Anzahl der erworbenen Aktien mit der Differenz zwischen dem Ausübungspreis und dem Marktpreis der ANDRITZ-Aktie zum Zeitpunkt der Ausübung. Das Aktienoptionsprogramm 2024 ist entfallen und wird daher nicht mehr ausgewiesen.

Die aus den Aktienoptionsprogrammen gebildeten Rückstellungen¹ setzen sich wie folgt zusammen:

in EUR	Aktienoptionsprogramm 2024	Aktienoptionsprogramm 2022	Aktienoptionsprogramm 2020	Gesamt 2025	Gesamt 2024 ²
Kumulierter bilanzieller Wert der Rückstellungen per 31.12.	0	741.234	172.200	913.434	1.300.097
Gewinn- und Verlustrechnung per 31.12.	-364.500	-22.163	0	-386.663	660.009

¹ Die Aktienoptionsprogramme 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.

² Im Vergleich zum Vergütungsbericht 2024 werden nur die Rückstellungen für aktive Mitglieder des Vorstands und nicht für alle Begünstigten des Aktienoptionsprogramms dargestellt.

Ansprüche für ehemalige Vorstandsmitglieder

Da Norbert Nettesheim mit Wirkung zum 27. März 2025 in den Ruhestand getreten ist, wurde sein Vertrag nicht auf die Regelungen der Vergütungspolitik 2025 umgestellt. Somit sind für ihn die Aktienoptionen aus dem Aktienoptionsprogramm 2024 nicht verfallen. Die den ehemaligen Vorstandsmitgliedern zugesagten Optionen aus den Aktienoptionsprogrammen 2020 und 2022 sowie die im Geschäftsjahr 2025 ausgeübten Optionen sind ebenfalls nachfolgend dargestellt.

Vorstandsmitglied ¹	Jahr der Zusage	Anzahl zugesagter Aktienoptionen	Vesting-Datum	Ausübungspreis (in EUR)	Verfallsdatum	Fair Value der Aktienoptionen zum Zuteilungsdatum (in EUR)	Ausstehende Optionsrechte am 01.01.2025 ²			Ausstehende Optionsrechte am 31.12.2025	Realisierter Wert der ausgeübten Aktienoptionen in 2025 (in EUR) ³	
							Ausgeübt	Verfallen			In Aktien	In bar
Humbert Köfer (ehemaliges Vorstandsmitglied bis 30. September 2023) ⁴	2022	37.500	01. Mai 2025	38,80	30. April 2029	380.250	32.250	-	-	32.250	-	-
Wolfgang Leitner (ehemaliger Vorstandsvorsitzender bis 07. April 2022)	2020	37.500	01. Mai 2023	31,20	30. April 2027	112.500	37.500	37.500	-	0	-	1.023.884
Norbert Nettesheim (ehemaliger Finanzvorstand bis 27. März 2025)	2022	37.500	01. Mai 2025	38,80	30. April 2029	380.250	32.250	-	-	32.250	-	-
	2024	37.500	01. Mai 2027	57,15	30. April 2031	455.625	n/a	-	-	-	-	-
Wolfgang Semper (ehemaliges Vorstandsmitglied bis 29. März 2023)	2022	37.500	01. Mai 2025	38,80	30. April 2029	380.250	32.250	16.125	-	16.125	-	353.004

¹ Domenico Iacovelli ist mit Wirkung zum 31. Dezember 2023 aus dem Vorstand ausgeschieden (Beendigung des Vorstandsvertrages mit Wirkung zum 31. März 2024). Im Vergütungsbericht 2025 werden die Aktienoptionen aus dem Aktienoptionsprogramm 2022 von Domenico Iacovelli im Vergleich zum Vergütungsbericht 2024 nicht mehr ausgewiesen, da diese mit der Auflösungsvereinbarung seines Vorstandsvertrages gestrichen wurden.

² Im Vergütungsbericht 2024 wurden die ausstehenden Optionsrechte des Aktienoptionsprogramms 2022 noch nicht ausgewiesen, da die Stückzahl erst im Mai 2025 festgestellt wurde. Für Norbert Nettesheim wird die Anzahl an ausstehenden Optionsrechten des Aktienoptionsprogramms 2024 im Mai 2027 ermittelt und damit im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2027 ausgewiesen. Darüber hinaus hat Norbert Nettesheim im Dezember 2024 5.000 Aktienoptionen ausgeübt, deren Gegenwert von 112.000 EUR im Jänner 2025 ausbezahlt wurde, welche bereits im Vergütungsbericht 2024 dargestellt wurden.

³ Berechnet durch Multiplikation der Anzahl der erworbenen Aktien mit der Differenz zwischen dem Ausübungspreis und dem Marktpreis der ANDRITZ-Aktie zum Zeitpunkt der Ausübung.

⁴ Austritt aus dem Vorstand mit Wirkung zum 30. September 2023. Beendigung des Vorstandsvertrages mit Wirkung zum 31. März 2025.

3.3.4. AKTIENHALTEVERPFLICHTUNG (SHARE OWNERSHIP GUIDELINE)

Der Vorstand der ANDRITZ-Gruppe ist verpflichtet, einen gewissen Betrag des jeweiligen Grundgehalts in Aktien der Gesellschaft zu investieren und über einen gewissen Zeitraum zu halten (Aktienhalteverpflichtung). Für den

Vorstandsvorsitzenden ist eine Aktienhalterverpflichtung in Höhe von 150 % des Grundgehalts vorgesehen und für die ordentlichen Vorstandsmitglieder in Höhe von 100 % des Grundgehalts. Damit wurde die Aktienhalterverpflichtung im Vergleich zur Vergütungspolitik 2021 deutlich erhöht und so die Angleichung der Interessen des Vorstands mit denen der Aktionäre umfassend sichergestellt. Die Vorstandsmitglieder haben eine Frist von vier Jahren ab dem Beginn dieser Aktienhalterverpflichtung, d. h. ab dem 01. Jänner 2025, oder für neue Vorstandsmitglieder ab ihrer Bestellung, um die Verpflichtung zu erfüllen (Aufbauphase). Die Aktien müssen mindestens ein Jahr nach Ende des Beschäftigungszeitraums gehalten werden.

Endet die Bestellung bzw. der Anstellungsvertrag des Vorstandsmitglieds vor Ende der Aufbauphase, bleibt die Aktienhalterverpflichtung bestehen, jedoch reduziert sich die Anzahl der Aktien, die bis mindestens ein Jahr nach Ende des Anstellungsverhältnisses gehalten werden müssen, pro rata temporis (d. h. im Verhältnis der Dauer der Bestellung bzw. des Anstellungsvertrags in der Aufbauphase zur gesamten Aufbauphase).

Erfüllt das Vorstandsmitglied die Aktienhalterverpflichtung bis zum Ende der Aufbauphase nicht, ist der Aufsichtsrat berechtigt, die nächste Auszahlung des STI so zu übertragen, dass das Vorstandsmitglied die Aktienhalterverpflichtung erfüllt. Wenn die Verpflichtung nicht erfüllt wird, kann der LTI entsprechend reduziert werden.

Die nachfolgende Übersicht zeigt den aktuellen Stand der Aktienhalterverpflichtung zum Ende des Geschäftsjahres 2025:

Vorstandsmitglied ¹	Erforderlich		Status Quo		
	Betrag (in EUR)	in % der Grundvergütung	Anzahl an Aktien	Kumulierter Betrag (in EUR)	in % des erforderlichen Betrags
Joachim Schönbeck	2.100.000	150%	31.200	1.528.176	73%
Vanessa Hellwing	750.000	100%	0	0	0%
Dietmar Heinisser	750.000	100%	1.700	83.266	11%
Jarno Nymark	750.000	100%	2.712	132.834	18%
Frédéric Sauze	750.000	100%	1.101	53.927	7%

¹ Die Vergütung von Norbert Nettesheim, der mit Wirkung zum 27. März 2025 in den Ruhestand gegangen ist, folgt weiterhin den Regelungen der Vergütungspolitik 2021. Vor diesem Hintergrund gilt für ihn weiterhin ein Eigeninvestment in ANDRITZ-Aktien von mindestens 40.000 EUR.

3.3.5. MALUS UND CLAWBACK-REGELUNGEN

Gemäß Regelung C-27 des ÖCGK ist das Unternehmen berechtigt, die Auszahlungsbeträge der variablen, erfolgsabhängigen Vergütung (STI und LTI) nach eigenem Ermessen zurückzuhalten bzw. zurückzufordern, wenn die geprüften konsolidierten Jahresabschlüsse und/oder die Grundlage für die Bestimmung anderer Ziele, die der Berechnung der variablen, erfolgsabhängigen Vergütung zugrunde liegen, aufgrund objektiver Fehler nachträglich korrigiert werden müssen und der Fehler zu einer fehlerhaften Berechnung der variablen, erfolgsabhängigen Vergütung geführt hat (Performance Clawback).

Darüber hinaus kann der Nominierungs- und Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats im Falle grober Fahrlässigkeit oder vorsätzlicher Verletzung durch ein Vorstandsmitglied einer seiner wesentlichen Sorgfaltspflichten oder eines grundlegenden Handlungsprinzips, das in einer internen Richtlinie des Unternehmens festgelegt ist und ein Risiko für den Geschäftserfolg oder den Ruf des Unternehmens darstellt die variable, erfolgsabhängige Vergütung (STI und LTI) teilweise oder vollständig (bis auf null) reduzieren bzw. zurückfordern (Compliance Malus und Clawback).

Im Geschäftsjahr 2025 wurde keine variable, erfolgsabhängige Vergütung zurückgehalten bzw. zurückgefordert. Ferner hat sich im Geschäftsjahr 2025 kein Vorfall ereignet, durch den die Malus- und Clawback-Regelungen hätte Anwendung finden müssen.

3.3.6. VEREINBARUNGEN IM ZUSAMMENHANG MIT DER BEENDIGUNG VON DIENSTVERHÄLTNISSEN

Die Verträge der Vorstandsmitglieder können nur aus wichtigem Grund gemäß § 75 Absatz 4 des österreichischen Aktiengesetzes oder aufgrund des Vorliegens eines anderen wichtigen Grundes, z. B. im Sinne von § 27 des Angestelltengesetzes (AngG) (Kündigungsgründe nach Arbeitsrecht) sowie bei grobem Fehlverhalten, fristlos gekündigt werden.

Vorstandsmitglieder haben keinen Anspruch auf Zahlungen aus der variablen, erfolgsabhängigen Vergütung, wenn das Vorstandsmitglied vorzeitig und ohne Rechtfertigung aus dem Arbeitsvertrag ausscheidet oder wenn der Arbeitsvertrag vorzeitig durch das Unternehmen gemäß § 75 Abs. 4 des österreichischen Aktiengesetzes oder aufgrund eines anderen wichtigen Grundes, wie z. B. im Sinne von § 27 AngG, beendet wird.

Bei dauerhafter Arbeitsunfähigkeit oder nach mehr als sechs Monaten Krankheit kann das Arbeitsverhältnis mit einer dreimonatigen Kündigungsfrist zum Monatsende beendet werden. In diesem Fall besteht der Anspruch auf das Grundgehalt und 50 % der variablen, erfolgsabhängigen Vergütung für den Rest der Vertragslaufzeit, jedoch maximal für 18 Monate. Dies gilt auch im Falle einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandsbestellung ohne wichtigen Grund.

Wenn die Bestellung und/oder der Arbeitsvertrag des Vorstandsmitglieds vor Ablauf des Geschäftsjahres bzw. des Leistungszeitraums endet, ohne dass einer der oben genannten Fälle eintritt, bleiben die Ansprüche auf die variable, erfolgsabhängige Vergütung bestehen, werden jedoch pro rata temporis reduziert (d. h. im Verhältnis zur Dauer der Bestellung oder des Arbeitsvertrags in einem Geschäftsjahr bzw. Jahr der Zusage zum gesamten Geschäftsjahr bzw. Jahr der Zusage). Dies gilt auch im Falle des Todes des Vorstandsmitglieds; die jeweiligen Bestimmungen zur Vergütung im Falle von Krankheit, Invalidität und Tod im Arbeitsvertrag bleiben unberührt.

Bei einer einvernehmlichen Beendigung des Arbeitsvertrags gelten die Bedingungen der jeweiligen Beendigungsvereinbarung.

In Einklang mit Regelung C-27a des ÖCGK achtet der Nominierungs- und Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats darauf, dass Abfindungszahlungen bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund mehr als zwei Jahresgesamtvergütungen nicht überschreiten und nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrages abgelten.

Darüber hinaus enthalten die Arbeitsverträge der Vorstandsmitglieder eine strenge Wettbewerbsklausel. Wenn die Einhaltung dieser Klausel nicht aufgehoben wird, muss eine Vergütung in Höhe des Grundgehalts gezahlt werden.

Mit dem Ausscheiden von Domenico Iacovelli im Zusammenhang mit einer Reorganisation der Geschäftsbereiche und der Vertragsauflösung zum 31. März 2024 (ursprüngliche Laufzeit bis 07.04.2027) wurden vertragsgemäße und mit der damals geltenden Vergütungspolitik 2021 konforme Zahlungen in Höhe von 2.018.000 EUR vereinbart, die bereits im Vergütungsbericht 2024 offengelegt und von der Hauptversammlung 2025 gebilligt wurden. Von den Zahlungen in Höhe von 2.018.000 EUR wurde bereits die Hälfte in Höhe von 1.009.000 EUR im Geschäftsjahr 2024 ausbezahlt. Die andere Hälfte ist im Geschäftsjahr 2025 zur Auszahlung gekommen. Darüber hinaus sind keine zusätzlichen Zahlungen im Zusammenhang mit dem Ausscheiden von Domenico Iacovelli, insbesondere nicht im Zusammenhang mit dem Arbeitsvertrag, vereinbart worden. Die einzige ausstehende Zuteilung aus dem Aktienoptionsprogramm 2022 zugunsten von Domenico Iacovelli ist mit dem Ende des Vertragsverhältnisses verfallen, so dass alle damit verbundenen Aktienoptionen verwirkt sind.

Insgesamt liegen die Zahlungen für Domenico Iacovelli deutlich unter der gemäß Regelung C-27a des ÖCGK geforderten Höchstgrenze, da sie nur Zahlungen für das Grundgehalt und den STI begrenzt auf einen Zeitraum von 18 Monaten umfassen. Die Zahlungen sind in der folgenden Tabelle aufgeschlüsselt:

Vereinbarungen mit Domenico Iacovelli	in EUR
Gesamtbetrag aus der Fortzahlung fester und variabler Bezüge	2.018.000
<i>davon Fortzahlung fester Bezüge für 18 Monate ab April 2024¹</i>	<i>441.000</i>
<i>davon Fortzahlung variabler Bezüge für 18 Monate ab April 2024</i>	<i>1.577.000</i>
- Bereits im Geschäftsjahr 2024 abgegolten	1.009.000
<i>davon Fortzahlung fester Bezüge für April bis Ende Dezember 2024</i>	<i>220.500</i>
<i>davon Fortzahlung variabler Bezüge für April bis Ende Dezember 2024</i>	<i>788.500</i>
= Fällig im Geschäftsjahr 2025	1.009.000
<i>davon Fortzahlung fester Bezüge für Januar bis Ende September 2025</i>	<i>220.500</i>
<i>davon Fortzahlung variabler Bezüge für Januar bis Ende September 2025</i>	<i>788.500</i>

¹ Die Fortzahlung der fixen Vergütung basiert auf dem Grundgehalt, das für die Aufgaben von Domenico Iacovelli als Vorstandsmitglied der ANDRITZ-Gruppe gezahlt wird, ohne die Aufgaben als Vorstandsvorsitzender der Schuler GmbH.

3.3.7. GESCHULDETE VERGÜTUNG DES VORSTANDS IM GESCHÄFTSJAHR 2025

3.3.7.1. Geschuldete Vergütung der zum Ende des Geschäftsjahres 2025 aktiven Vorstandsmitglieder

In Einklang mit dem Feedback der Investoren und der aktuellen Marktpraxis wurde im Rahmen der Überarbeitung der Vergütungspolitik 2021 der STI von einer Gewinnbeteiligung auf ein Zielbonussystem mit definierten Schwellen-, Ziel- und Maximalwerten umgestellt sowie für den LTI anstelle eines Aktienoptionsprogramms ein Performance Share Plan eingeführt. Darüber hinaus wurden die Vergütungshöhen und -strukturen des Vorstands den Marktstandards sowie den regulatorischen und kapitalmarktrechtlichen Anforderungen entsprechend angepasst. In diesem Zuge wurde das Grundgehalt auf ein marktübliches Niveau angehoben. Zudem wurde die bisherige Übergewichtung des STI im Vergleich zum LTI der internationalen Marktpraxis sowie den Erwartungen von Investoren und Stimmrechtsberatern folgend überarbeitet und zu Gunsten des LTI umgewichtet. Dies soll ein ausgewogenes Chancen-Risiko-Profil ermöglichen und einen Fokus auf die langfristige Entwicklung der Gesellschaft legen. Insgesamt wurde die gemäß der Vergütungspolitik 2021 erwartete Vergütung um mehr als 20 % sowohl für den Vorstandsvorsitzenden als auch die ordentlichen Vorstandsmitglieder reduziert.

Die im Folgenden dargestellte Vergütung stellt den für das Geschäftsjahr geschuldeten Betrag dar und beruht auf der Festlegung des tatsächlichen Auszahlungsfaktors des STI und PSU Faktor sowie auf dem realisierten Wert aus ausgeübten Aktienoptionen im Rahmen des LTI.

Da die Vergütungspolitik 2025 im Geschäftsjahr 2025 erstmalig zur Anwendung gekommen ist, umfasst die geschuldete Vergütung

- die im Geschäftsjahr 2025 zugesagte feste, erfolgsunabhängige Vergütung (Grundgehalt, Nebenleistungen und Pensionsbeitrag für das Geschäftsjahr 2025),
- den STI, der für das Geschäftsjahr 2025 zugesagt wurde und Anfang 2026 zur Auszahlung kommt, sowie
- den im Geschäftsjahr 2025 realisierten Wert der Aktienoptionen gemäß der in den Vorjahren gültigen Vergütungspolitik.

Der finale Auszahlungsbetrag des LTI, der gemäß der Vergütungspolitik 2025 erstmalig zu Beginn des Geschäftsjahres 2025 zugesagt wurde und als Performance Share Plan ausgestaltet ist, wird dementsprechend erst im Vergütungsbericht nach Beendigung des dreijährigen Leistungszeitraums, d. h. im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2027, ausgewiesen.

Vanessa Hellwing wurde aufgrund des Verzichts auf Vergütungsansprüche gegenüber ihrem ehemaligen Arbeitgeber infolge ihrer Bestellung in den Vorstand der ANDRITZ AG ein Signing Bonus zugesagt. Der Signing Bonus ist leistungsabhängig und ergibt sich aus der Differenz zwischen dem tatsächlich geschuldeten STI und dem STI-Zielbetrag (100 % Zielerreichung) in Höhe von 600.000 EUR. Der Signing Bonus war auf maximal 200.000 EUR begrenzt. Da die STI-Zielerreichung im Geschäftsjahr 2025 94,41 % beträgt und sich daraus eine STI-Auszahlung von 566.460 EUR ergibt, beträgt der Signing Bonus 33.540 EUR. Eine Vorauszahlung von 400.000 EUR für das erste Jahr ihrer Bestellung wurde gewährt und vollständig mit dem tatsächlich geschuldeten STI 2025 verrechnet.

Die geschuldete Vergütung der zum Ende des Geschäftsjahres 2025 aktiven Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2025 beträgt in Summe 8.330.578 EUR (2024: 13.494.777 EUR). Davon entfallen insgesamt 4.958.185 EUR auf die feste, erfolgsunabhängige Vergütung (2024: 2.402.826 EUR) und 3.372.393 EUR auf die variable, erfolgsabhängige Vergütung (2024: 10.630.205 EUR)⁵, ohne Auszahlungen aus der langfristigen variablen Vergütung.

Im Detail gestaltet sich die geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2025 sowie im Vorjahr wie folgt:

⁵ Im Vergütungsbericht 2025 werden die Gesamtsumme für die zum Ende des Geschäftsjahres 2025 aktiven Vorstandsmitglieder ausgewiesen, da für diese einheitlich die Vergütungspolitik 2025 Anwendung findet und eine Betrachtung auf Basis der aktuellen Vorstandszusammensetzung vorgenommen wird. Im Vergütungsbericht 2024 wurden in der Gesamtsumme abweichend dazu alle im Geschäftsjahr aktiven Vorstandsmitglieder, inklusive unterjähriger Austritte, berücksichtigt.

	Joachim Schönbeck (Vorstandsvorsitzender seit 08. April 2022)				Vanessa Hellwing (Ordentliches Vorstandsmitglied seit 01. Jänner 2025, Finanzvorstand seit 28. März 2025)			
	2025		2024		2025		2024	
	in EUR	in %	in EUR	in %	in EUR	in %	in EUR	in %
Bestandteil								
Feste erfolgsunabhängige Vergütung	1.555.151	60%	993.139	18%	899.910	61%	-	-
Grundgehalt	1.400.000	54%	835.000	15%	750.000	51%	-	-
Signing Bonus für entgangene Vergütung	-	-	-	-	33.540	2%	-	-
Nebenleistungen	13.151	1%	16.139	0%	41.370	3%	-	-
Pension	142.000	5%	142.000	3%	75.000	5%	-	-
Variable erfolgsabhängige Vergütung	1.057.392	40%	4.255.061	76%	566.460	39%	-	-
Short-Term Incentive (STI)	1.057.392	40%	4.255.061	76%	566.460	39%	-	-
Ansprüche aus Altregelungen	-	-	319.500	6%	-	-	-	-
Realisierter Wert der Aktienoptionen	-	-	319.500	6%	-	-	-	-
= Gesamtvergütung	2.612.543	100%	5.567.700	100%	1.466.370	100%	-	-

	Dietmar Heinisser (Ordentliches Vorstandsmitglied seit 01. April 2023)				Jarno Nymark (Ordentliches Vorstandsmitglied seit 01. Oktober 2023)			
	2025		2024		2025		2024	
	in EUR	in %	in EUR	in %	in EUR	in %	in EUR	in %
Bestandteil								
Feste erfolgsunabhängige Vergütung	837.870	60%	473.857	9%	835.027	60%	473.748	18%
Grundgehalt	750.000	53%	400.000	7%	750.000	54%	400.000	15%
Signing Bonus für entgangene Vergütung	-	-	-	-	-	-	-	-
Nebenleistungen	12.870	1%	13.857	0%	10.027	1%	13.748	1%
Pension	75.000	5%	60.000	1%	75.000	5%	60.000	2%
Variable erfolgsabhängige Vergütung	566.355	40%	2.125.048	38%	565.389	40%	2.125.048	82%
Short-Term Incentive (STI)	566.355	40%	2.125.048	38%	565.389	40%	2.125.048	82%
Ansprüche aus Altregelungen	-	-	-	-	-	-	-	-
Realisierter Wert der Aktienoptionen	-	-	-	-	-	-	-	-
= Gesamtvergütung	1.404.225	100%	2.598.905	47%	1.400.416	100%	2.598.796	100%

	Frédéric Sauze (Ordentliches Vorstandsmitglied seit 30. März 2023)				Gesamt (aktive Vorstandsmitglieder)	
	2025		2024		2025	2024
	in EUR	in %	in EUR	in %	in EUR	in EUR
Bestandteil						
Feste erfolgsunabhängige Vergütung	830.228	57%	462.082	17%	4.958.185	2.402.826
Grundgehalt	750.000	52%	400.000	15%	4.400.000	2.035.000
Signing Bonus für entgangene Vergütung	-	-	-	-	33.540	-
Nebenleistungen	5.228	0%	2.082	0%	82.645	45.826
Pension	75.000	5%	60.000	2%	442.000	322.000
Variable erfolgsabhängige Vergütung	616.797	43%	2.125.048	78%	3.372.393	10.630.205
Short-Term Incentive (STI)	616.797	43%	2.125.048	78%	3.372.393	10.630.205
Ansprüche aus Altregelungen	-	-	142.246	5%	-	461.746
Realisierter Wert der Aktienoptionen	-	-	142.246	5%	-	461.746
= Gesamtvergütung	1.447.025	100%	2.729.376	100%	8.330.578	13.494.777

3.3.7.2. Geschuldete Vergütung der ehemaligen Vorstandsmitglieder

Die gemäß § 78c AktG geschuldete Vergütung der ehemaligen Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2025 beträgt in Summe 9.985.673 EUR (2024: 9.970.602 EUR). Im Detail gestaltet sich diese im Geschäftsjahr 2025 im Vergleich zum Vorjahr wie folgt:

	Domenico Iacovelli (ehemaliges Vorstandsmitglied bis 31. Dezember 2023) ¹				Humbert Köfler (ehemaliges Vorstandsmitglied bis 30. September 2023) ²			
	2025		2024		2025		2024	
	in EUR	in %	in EUR	in %	in EUR	in %	in EUR	in %
Bestandteil								
Feste erfolgsunabhängige Vergütung	220.500	22%	384.469	18%	102.299	2%	410.000	12%
Grundgehalt	-	-	123.000	6%	-	-	-	-
Nebenleistungen	-	-	1.969	0%	-	-	-	-
Pension	-	-	39.000	2%	-	-	-	-
Beendigungskomponente: Fortzahlung fester Bezüge	220.500	22%	220.500	10%	102.299	2%	410.000	12%
Variable erfolgsabhängige Vergütung	788.500	78%	1.322.500	60%	458.748	11%	2.125.048	64%
Short-Term Incentive (STI)	-	-	534.000	24%	458.748	11%	-	-
Beendigungskomponente: Fortzahlung variabler Bezüge	788.500	78%	788.500	36%	-	-	2.125.048	64%
Ansprüche aus Altregelungen	-	-	481.780	22%	3.643.507	87%	761.122	23%
Pro rata Anspruch und Vorträge inkl. Wertsicherung	-	-	-	-	3.643.507	87%	-	-
Realisierter Wert der Aktienoptionen ³	-	-	481.780	22%	-	-	761.122	23%
= Gesamtvergütung	1.009.000	100%	2.188.749	100%	4.204.554	100%	3.296.170	100%

Bestandteil	Wolfgang Leitner (ehemaliger Vorstandsvorsitzender bis 07. April 2022)				Norbert Nettesheim (ehemaliger Finanzvorstand bis 27. März 2025) ⁴			
	2025		2024		2025		2024	
	in EUR	in %	in EUR	in %	in EUR	in %	in EUR	in %
Feste erfolgsunabhängige Vergütung	-	-	-	-	131.124	4%	522.691	15%
Grundgehalt	-	-	-	-	111.500	3%	446.000	13%
Nebenleistungen	-	-	-	-	2.899	0%	9.791	0%
Pension	-	-	-	-	16.725	0%	66.900	2%
Beendigungskomponente: Fortzahlung fester Bezüge	-	-	-	-	-	-	-	-
Variable erfolgsabhängige Vergütung	-	-	-	-	438.359	13%	2.125.048	62%
Short-Term Incentive (STI)	-	-	-	-	438.359	13%	2.125.048	62%
Beendigungskomponente: Fortzahlung variabler Bezüge	-	-	-	-	-	-	-	-
Ansprüche aus Altregelungen	1.023.884	100%	-	-	2.825.747	83%	806.122	23%
Pro rata Anspruch und Vorträge inkl. Wertsicherung	-	-	-	-	2.825.747	83%	-	-
Realisierter Wert der Aktienoptionen ³	1.023.884	100%	-	-	-	-	806.122	23%
= Gesamtvergütung	1.023.884	100%	-	-	3.395.230	100%	3.453.861	100%

Bestandteil	Wolfgang Semper (ehemaliges Vorstandsmitglied bis 29. März 2023)				Gesamt (ehemalige Vorstandsmitglieder)	
	2025		2024		2025	2024
	in EUR	in %	in EUR	in %	in EUR	in EUR
Feste erfolgsunabhängige Vergütung	-	-	-	-	453.923	1.317.160
Grundgehalt	-	-	-	-	111.500	569.000
Nebenleistungen	-	-	-	-	2.899	11.760
Pension	-	-	-	-	16.725	105.900
Beendigungskomponente: Fortzahlung fester Bezüge	-	-	-	-	322.799	630.500
Variable erfolgsabhängige Vergütung	-	-	-	-	1.685.607	5.572.596
Short-Term Incentive (STI)	-	-	-	-	897.107	2.659.048
Beendigungskomponente: Fortzahlung variabler Bezüge	-	-	-	-	788.500	2.913.548
Ansprüche aus Altregelungen	353.004	100%	1.031.822	100%	7.846.143	3.080.846
Pro rata Anspruch und Vorträge inkl. Wertsicherung	-	-	-	-	6.469.254	-
Realisierter Wert der Aktienoptionen ³	353.004	100%	1.031.822	100%	1.376.889	3.080.846
= Gesamtvergütung	353.004	100%	1.031.822	100%	9.985.673	9.970.602

¹ Austritt aus dem Vorstand mit Wirkung zum 31. Dezember 2023. Beendigung des Vorstandsvertrages mit Wirkung zum 31. März 2024. Daher anteilige Vergütung für das Geschäftsjahr 2024.

² Austritt aus dem Vorstand mit Wirkung zum 30. September 2023. Die Beendigungsbestandteile basieren auf der geltenden Vertragsverlängerung, die ursprünglich vom 01. April 2020 bis 31. März 2025 datiert ist und wurden auf der 117. Hauptversammlung im Jahr 2024 präsentiert und genehmigt. Pro rata Anspruch auf die ehemalige Tantieme gemäß Vergütungspolitik 2021 in 2025.

³ Der realisierte Wert der Aktienoptionen resultiert aus Aktienoptionen, die den ehemaligen Vorstandsmitgliedern während ihrer Tätigkeit im Vorstand zugesagt worden sind, und die im Geschäftsjahr ausgeübt wurden.

⁴ Anteilige Vergütung für das Geschäftsjahr 2025. Da Herr Norbert Nettesheim während des Geschäftsjahres 2025 ausgeschieden ist, gilt für ihn noch die Vergütungspolitik 2021. Zudem wurde der ausstehende Vortrag inkl. Verzinsung nach Beendigung des Dienstverhältnisses ausgezahlt. Pro rata Anspruch auf die ehemalige Tantieme gemäß Vergütungspolitik 2021 in 2025.

4. AUFSICHTSRATSVERGÜTUNG

4.1. GRUNDSÄTZE DER VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS

Das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat der ANDRITZ-Gruppe setzt sich im Wesentlichen aus einer festen Vergütung, einer Ausschussvergütung sowie einem anwesenheitsabhängigen Sitzungsgeld zusammen. Jedes gewählte Mitglied des Aufsichtsrats erhält eine jährlich feste Vergütung in Höhe von 30.000 EUR. Der stellvertretende Vorsitz erhält eine feste Vergütung in Höhe von 45.000 EUR und der Vorsitz in Höhe von 60.000 EUR. Die jährliche zusätzliche Vergütung für den Vorsitz des Prüfungsausschusses beträgt 15.000 EUR. Darüber hinaus wird keine weitere Ausschussvergütung gezahlt. Die feste Vergütung sowie die Ausschussvergütung werden pro rata temporis ausbezahlt. Das Sitzungsgeld beträgt 2.500 EUR je besuchter Sitzung.

Vergütungsbestandteil	Strategiebezug		
Feste Vergütung	Vorsitz: 60.000 EUR	Stellvertretender Vorsitz: 45.000 EUR	Mitglied: 30.000 EUR
Ausschussvergütung	Prüfungsausschuss (Vorsitz): 15.000 EUR		
Sitzungsgeld	2.500 EUR je besuchter Sitzung		
Sonstiges	- Ersatz der bei der Ausübung der Tätigkeit anfallenden und nachgewiesenen baren Auslagen - Übernahme allfälliger besonderer Abgaben für Vergütungen an die Aufsichtsratsmitglieder - D&O-Versicherung		

Die von den Arbeitnehmervertretern nominierten Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten keine Aufsichtsratsvergütung.

4.2. GESCHULDETE VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS IM GESCHÄFTSJAHR 2025

Die geschuldete Vergütung des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2025 beträgt in Summe 327.500 EUR (2024: 330.000 EUR). Im Detail gestaltet sich die Aufsichtsratsvergütung für das Geschäftsjahr 2025 im Vergleich zum Vorjahr wie folgt:

Aufsichtsratsmitglied		Aufsichtsrat und Ausschüsse ¹			Festvergütung (in EUR)		Sitzungsgeld (in EUR)	Gesamt- vergütung (in EUR)
		AR	PrA	NVA	Feste Vergütung	Ausschuss- vergütung		
Wolfgang Leitner	2025	V	-	V	60.000	-	15.000	75.000
(Vorsitzender des Aufsichtsrats seit 08. April 2024) ²	2024	V	-	-	56.250	-	15.000	71.250
Elisabeth Stadler	2025	SV	-	SV	45.000	-	12.500	57.500
(Stellvertretende Vorsitzende des Aufsichtsrats seit 21. März 2024)	2024	SV	-	-	33.750	-	12.500	46.250
Wolfgang Bernhard	2025	M	-	M	30.000	-	15.000	45.000
(Aufsichtsratsmitglied seit 1. September 2020)	2024	M	-	-	30.000	-	15.000	45.000
Jürgen Hermann Fechter	2025	M	SV	-	30.000	-	15.000	45.000
(Aufsichtsratsmitglied seit 30. März 2016)	2024	M	-	-	30.000	-	15.000	45.000
Regina Prehofer	2025	M	V	M	30.000	15.000	15.000	60.000
(Aufsichtsratsmitglied seit 21. März 2024)	2024	M	V	-	22.500	11.250	12.500	46.250
Barbara Steger	2025	M	M	-	22.500	-	12.500	35.000
(Aufsichtsratsmitglied seit 28. März 2025)	2024	-	-	-	-	-	-	-
Alexander Isola	2025	M	-	-	7.500	-	2.500	10.000
(ehemaliges Aufsichtsratsmitglied bis 27. März 2025)	2024	M	-	-	30.000	-	15.000	45.000
Monika Kircher	2025	-	-	-	-	-	-	-
(ehemaliges Aufsichtsratsmitglied bis 21. März 2024) ³	2024	M	V	-	11.250	-	2.500	13.750
Alexander Leeb	2025	-	-	-	-	-	-	-
(ehemaliger Vorsitzender des Aufsichtsrats bis 21. März 2024)	2024	V	-	-	15.000	-	2.500	17.500
Gesamt	2025	-	-	-	225.000	15.000	87.500	327.500
	2024	-	-	-	228.750	11.250	90.000	330.000

¹ AR = Aufsichtsrat. PrA = Prüfungsausschuss. NVA = Nominierungs- und Vermittlungsausschuss. V = Vorsitz. SV = Stellvertretender Vorsitz. M = Mitglied.

² Vorsitzender des Aufsichtsrats seit dem 08. April 2024. Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats bis zum 07. April 2024.

³ Ehemaliges Aufsichtsratsmitglied und Vorsitzende des Prüfungsausschusses bis 21. März 2024.

5. VERGLEICHENDE DARSTELLUNG

Die jährliche Veränderung der geschuldeten Gesamtvergütung des Vorstands und des Aufsichtsrats, des wirtschaftlichen Erfolgs der Gesellschaft sowie der Entlohnung der sonstigen Beschäftigten der Gesellschaft auf Basis der Anzahl der Beschäftigten zum 31. Dezember 2025 (ohne Auszubildende und unbezahlte Urlaube, siehe Definition am Ende der Tabelle) werden in der nachfolgenden Tabelle dargestellt.

Die Entwicklung der Gesamtvergütung des Vorstands weist einen deutlichen Rückgang auf, da im Jahr 2025 keine Aktienoptionen realisiert und keine PSUs aus dem LTI fällig wurden. Zudem wirkte sich die Überarbeitung der Vergütungspolitik erheblich aus: Die angestrebte Zielgesamtvergütung des Vorstands wurde gegenüber der Vergütungspolitik 2021 um mehr als 20 % reduziert.

Für ehemalige Vorstandsmitglieder galt weiterhin die Vergütungspolitik 2021. Wie vertraglich vorgesehen und in den Vergütungsberichten 2023 und 2024 erläutert, wurden die ausstehenden aufgeschobenen Beträge aus der ehemaligen Tantieme ausgezahlt, womit das System der vorgetragenen Ansprüche beendet wurde.

Aktive Vorstandsmitglieder	2025 (in EUR)	2024 (in EUR)	Veränderung 2024 zu 2025	Veränderung 2023 zu 2024	Veränderung 2022 zu 2023	Veränderung 2021 zu 2022	Veränderung 2020 zu 2021
Joachim Schönbeck (Vorstandsvorsitzender seit 08. April 2022)	2.612.543	5.567.700	-53%	1%	31%	83%	46%
Vanessa Hellwing (Ordentliches Vorstandsmitglied seit 01. Jänner 2025, Finanzvorstand seit 28. März 2025)	1.466.370	-	-	-	-	-	-
Dietmar Heinisser (Ordentliches Vorstandsmitglied seit 01. April 2023)	1.404.225	2.598.905	-46%	25%	-	-	-
Jarno Nymark (Ordentliches Vorstandsmitglied seit 01. Oktober 2023)	1.400.416	2.598.796	-46%	273%	-	-	-
Frédéric Sauze (Ordentliches Vorstandsmitglied seit 30. März 2023)	1.447.025	2.729.376	-47%	30%	-	-	-
Ehemalige Vorstandsmitglieder (Anwendung der Vergütungspolitik 2021)							
Domenico Iacovelli (ehemaliges Vorstandsmitglied bis 31. Dezember 2023)	1.009.000	2.188.749	-54%	-31%	61%	-	-
Humbert Köfler (ehemaliges Vorstandsmitglied bis 30. September 2023) ¹	4.204.554	3.296.170	28%	9%	25%	10%	49%
Wolfgang Leitner (ehemaliger Vorstandsvorsitzender bis 07. April 2022)	1.023.884	-	-	-	-	-96%	64%
Norbert Nettesheim (ehemaliger Finanzvorstand bis 27. März 2025) ²	3.395.230	3.453.861	-2%	22%	17%	29%	47%
Wolfgang Semper (ehemaliges Vorstandsmitglied bis 29. März 2023)	353.004	1.031.822	-66%	-30%	-39%	11%	49%
Aktive Aufsichtsratsmitglieder							
Wolfgang Leitner (Vorsitzender des Aufsichtsrats seit 08. April 2024)	75.000	71.250	5%	19%	30%	-	-
Elisabeth Stadler (Stellvertretende Vorsitzende des Aufsichtsrats seit 21. März 2024)	57.500	46.250	24%	-	-	-	-
Wolfgang Bernhard (Aufsichtsratsmitglied seit 1. September 2020)	45.000	45.000	0%	6%	-6%	6%	113%
Jürgen Hermann Fechter (Aufsichtsratsmitglied seit 30. März 2016)	45.000	45.000	0%	0%	6%	0%	0%
Regina Prehofer (Aufsichtsratsmitglied seit 21. März 2024)	60.000	46.250	30%	-	-	-	-
Barbara Steger (Aufsichtsratsmitglied seit 28. März 2025)	35.000	-	-	-	-	-	-
Ehemalige Aufsichtsratsmitglieder							
Alexander Isola (ehemaliges Aufsichtsratsmitglied bis 27. März 2025)	10.000	45.000	-78%	0%	0%	6%	0%
Monika Kircher (ehemaliges Aufsichtsratsmitglied bis 21. März 2024)	-	13.750	-	-77%	0%	4%	0%
Alexander Leeb (ehemaliger Vorsitzender des Aufsichtsrats bis 21. März 2024)	-	17.500	-	-77%	5%	24%	15%
Wirtschaftlicher Erfolg der Gesellschaft							
Konzernergebnis (nach Steuern und Finanzergebnis) in MEUR	457	497	-8%	-1%	25%	25%	58%
Vergütung der Beschäftigten							
Durchschnittliche Entlohnung der sonstigen Beschäftigten ³	60.769	60.354	1%	3%	6%	1%	5%
Vorstandsvorsitzender/Mitarbeiter Ratio (Durchschnitt)	43	92	-53%	-2%	-8%	28%	37%

¹ Austritt aus dem Vorstand mit Wirkung zum 30. September 2023. Beendigung des Vorstandsvertrages mit Wirkung zum 31. März 2025.

² Vorstandsmitglied bis 27. März 2025.

³ Unter Berücksichtigung der Anzahl der Beschäftigten zum 31. Dezember des jeweiligen Geschäftsjahres, ohne Auszubildende und unbezahlte Urlaube; Anzahl der Vollzeitäquivalente nicht verfügbar.

Setzt man die geschuldete Vergütung des Vorstandsvorsitzenden ins Verhältnis zum Median der jährlichen Gesamtvergütung der sonstigen Beschäftigten, beträgt die CEO-to-Worker-Pay-Ratio für das Geschäftsjahr 2025 51,61.