Bericht des Vorstands und des Aufsichtsrats der ANDRITZ AG (FN 50935 f) über die beabsichtigte Umsetzung eines Long-Term-Incentive-Programms für Führungskräfte und ausgewählte Talente der ANDRITZ-GRUPPE (Performance Share Unit Plan)

Graz, 28. Oktober 2026. Die ANDRITZ AG beabsichtigt, rund 300 Führungskräfte und ausgewählte Talente der ANDRITZ-GRUPPE im Rahmen eines langfristigen leistungsorientierten Mitarbeiterbeteiligungsprogramms am Unternehmenserfolg teilhaben zu lassen ("**PSU Programm**").

1 Beweggründe des PSU Programms

Im Rahmen des PSU Programms werden den Teilnehmern, im Vergleich zu bisherigen vergleichbaren Programmen der ANDRITZ-GRUPPE, anstelle einer fixen Anzahl von Aktienoptionen, (vorläufig) virtuelle Performance Share Units ("**PSU**") gewährt. Die Anzahl der (vorläufig) gewährten PSU ergibt sich aus einer Zielvergütung in Prozent des Grundgehalts, dividiert durch den durchschnittlichen Schlusskurs der ANDRITZ-Aktie während der letzten 60 Börsentage vor Beginn einer Performance-Periode. Die (endgültige) Anzahl an PSU wird nach Ablauf einer dreijährigen Performance-Periode in Abhängigkeit der Erfüllung der nachstehend näher spezifizierten Leistungskriterien bestimmt.

Die (endgültige) Bedienung des PSU Programms erfolgt durch die Lieferung von ANDRITZ-Aktien. Die hierfür erforderlichen Aktien werden aus dem im Rahmen von Aktienrückkäufen akkumulierten Aktienpool bereitgestellt. Der Aktienbedarf für die Bedienung des PSU Programms für die Performance Perioden 2026-2028 und 2027-2029 wird bei Zielerreichung von 100% rund 150.000 Aktien und bei maximaler Zielerreichung rund 225.000 Aktien (pro Tranche) betragen.

Für die teilnahmeberechtigten Personen des PSU Programms bestehen bereits diverse Programme zur langfristigen Partizipation am Unternehmenserfolg der ANDRITZ-GRUPPE. Für teilnahmeberechtigte Personen besteht jedenfalls die Möglichkeit ab dem 1. Jänner 2027 bzw. auch rückwirkend zum 1. Jänner 2026 am PSU Programm teilzunehmen (*Opting-In-Modell*).

Die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der ANDRITZ AG nehmen am PSU Programm nicht teil. Das PSU Programm ist jedoch derart ausgestaltet, dass dieses – mit geringfügigen Abweichungen – die Leistungskriterien des aktuellen Programms zur langfristigen Partizipation am Unternehmenserfolg des Vorstands der ANDRITZ AG widerspiegelt. Damit soll ein langfristig ausgerichteter

Interessengleichklang zwischen Vorstand einerseits und den Führungskräften und ausgewählten Talenten andererseits erreicht werden.

2 Ziele und Grundsätze des PSU Programms

2.1 Ziel des PSU Programms ist es, die Höhe der variablen Gehaltsbestandteile direkt an die Entwicklung der Gesellschaft und des Aktienkurses des Unternehmens zu koppeln. Dafür ist das PSU Programm an vorab festgelegte, messbare, langfristige und nachhaltige Kriterien gebunden. Es berücksichtigt finanzielle und nicht-finanzielle (ESG-)Ziele.

2.2 Die endgültige Anzahl der einem Teilnehmer zuzuteilenden PSU bemisst sich an drei Leistungskriterien:

2.2.1 der relativen Gesamtaktionärsrendite (*Total Shareholder Return* – TSR) im Vergleich zu den Unternehmen des STOXX® Europe 600 Industrial Goods & Services Index;

2.2.2 dem Comparable EBITA der ANDRITZ-GRUPPE; sowie

2.2.3 den ESG-Zielen.

2.3 Die Leistung wird über eine dreijährige Performance-Periode gemessen. Ein Eigeninvestment in ANDRITZ-Aktien ist für die Teilnehmer nicht erforderlich.

2.4 Performance-bezogene Mitarbeiterbeteiligungsprogramme sind bei börsennotierten Unternehmen üblich und weit verbreitet. Die Beteiligung am Unternehmenserfolg in Form von Aktien ist ein wesentliches Mittel zur Stärkung der Mitarbeiterbindung und trägt dazu bei, das Unternehmen als Arbeitgeber attraktiver zu machen. Indem die Teilnehmer als Aktionäre am Unternehmenserfolg beteiligt werden, schafft das PSU Programm einen zusätzlichen Anreiz für die Teilnehmer, zum Erfolg der ANDRITZ-GRUPPE beizutragen.

3 Anzahl und Verteilung der zu gewährenden PSU und Geltungsdauer des PSU Programms

3.1 Rund 300 Führungskräfte und ausgewählte Talente der ANDRITZ-GRUPPE sollen die Möglichkeit bekommen, am PSU Programm teilzunehmen. Für teilnahmeberechtigte Personen besteht jedenfalls die Möglichkeit ab dem 1. Jänner 2027 bzw. auch rückwirkend zum 1. Jänner 2026 am PSU Programm teilzunehmen (*Opting-In-Modell*). Teilnahmeberechtigte Personen, die nicht am PSU Programm teilnehmen, sind weiterhin über andere Programme langfristig am Unternehmenserfolg der ANDRITZ-GRUPPE beteiligt.

3.2 Im Rahmen des PSU Programms werden den Teilnehmern, im Vergleich zu bisherigen vergleichbaren Programmen der ANDRITZ-GRUPPE, anstelle einer fixen Anzahl von Aktienoptionen, (vorläufig) virtuelle PSU gewährt. Die Anzahl der bedingt gewährten PSU ergibt sich aus einer Zielvergütung in Prozent des Grundgehalts, dividiert durch den durchschnittlichen Schlusskurs der ANDRITZ-Aktie während der letzten 60 Börsentage vor Beginn der Performance-Periode. Die (endgültige) Anzahl an PSUs wird nach Ablauf der dreijährigen Performance-Periode in Abhängigkeit der Erfüllung der nachstehend näher spezifizierten Leistungskriterien bestimmt.

3.3 Die (endgültige) Bedienung des PSU Programms erfolgt durch die Lieferung von ANDRITZ-Aktien. Die hierfür erforderlichen Aktien werden aus dem im Rahmen von Aktienrückkäufen akkumulierten Aktienpool bereitgestellt. Der Aktienbedarf für die Bedienung des PSU Programms für die Performance Perioden 2026-2028 und 2027-2029 wird bei Zielerreichung von 100% rund 150.000 Aktien und bei maximaler Zielerreichung rund 225.000 Aktien (pro Tranche) betragen.

3.4 Eine Performance-Periode des PSU Programms beträgt jeweils drei Geschäftsjahre der ANDRITZ-GRUPPE und beginnt somit jeweils am ersten Jänner und endet jeweils nach Ablauf von drei Geschäftsjahren am 31. Dezember. Beispiel: Die Performance-Periode 2027-2029 beginnt am 1. Jänner 2027 und endet am 31. Dezember 2029.

3.5 Die Lieferung der ANDRITZ-Aktien erfolgt im Monat nach der ordentlichen Hauptversammlung, die über die Gewinnverwendung für das letzte Geschäftsjahr der Performance-Periode beschließt.

4 Leistungskriterien

4.1 Die drei Leistungskriterien werden wie folgt gewichtet:

Kriterium A	Relativer TSR	**40%**
Kriterium B	Comparable EBITA	**50%**
Kriterium C	ESG-Ziele	**10%**

Ausgenommen das Kriterium A) (Relativer TSR) werden die jeweiligen Werte (Schwellenwert, Zielwert und Maximalwert) innerhalb eines Leistungskriteriums vor Beginn einer Performance-Periode für diese Performance-Periode vom Vorstand (unter Bedachtnahme der Vergütungsziele für den Vorstand) festgelegt.

4.2 Die Leistungskriterien im Detail:

4.2.1 Kriterium A) – Relativer Total Shareholder Return

40% der jedem Teilnehmer bedingt gewährten PSU bemessen sich am relativen TSR (*Total Shareholder Return* - Gesamtaktionärsrendite). Der TSR ist die prozentuelle Veränderung des Aktienkurses während der Performance-Periode unter Berücksichtigung fiktiv reinvestierter Dividenden und aller Kapitalmaßnahmen. Maßgeblich ist jeweils der Durchschnitt der Schlusskurse der Aktie während der letzten 60 Börsentage vor Beginn bzw. vor Ende der Performance-Periode.

Der TSR wird für ANDRITZ und alle Unternehmen des STOXX® Europe 600 Industrial Goods & Services Index (Zusammensetzung zu Beginn der Performance-Periode) berechnet und aufsteigend gereiht. Das so ermittelte Perzentil bestimmt den Zuteilungsfaktor.

Der Vorstand kann die Vergleichsgruppe für künftige Performance-Perioden anpassen, wenn die Indexunternehmen nicht mehr als Vergleich geeignet sind.

Im Unterschied zu den beiden weiteren Leistungskriterien werden Schwellenwert, Zielwert und Maximalwert für den relativen TSR nicht vom Vorstand vor Beginn der jeweiligen Performance-Periode festgelegt, sondern sind für sämtliche Performance-Perioden in diesem Plan wie folgt festgelegt:

Relativer TSR	**Zuteilungsfaktor**
Unter dem 35. Perzentil	0%
Am 35. Perzentil (Schwellenwert)	50%
Am 55. Perzentil (Zielwert)	100%
Ab dem 75. Perzentil (Maximalwert)	150%

4.2.2 Kriterium B) – Comparable EBITA

50% der jedem Teilnehmer bedingt gewährten PSU bemessen sich am Comparable EBITA der ANDRITZ-GRUPPE für das letzte Geschäftsjahr der jeweiligen Performance-Periode. Maßgeblich ist das berichtete Comparable EBITA der ANDRITZ-GRUPPE. Für die Ermittlung ist der Konzernabschluss des letzten Geschäftsjahres einer Performance-Periode mit einem

uneingeschränkten Bestätigungsvermerk maßgeblich. Im Zweifelsfall entscheidet der Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats.

Schwellenwert, Zielwert und Maximalwert werden vom Vorstand vor Beginn einer Performance-Periode im Einklang mit den strategischen Zielen festgelegt.

4.2.3 Kriterium C) – ESG-Ziele

10% der jedem Teilnehmer bedingt gewährten PSU bemessen sich an den ESG-Zielen. Die jeweiligen ESG-Ziele für eine Performance-Periode werden vom Vorstand vor Beginn der jeweiligen Performance-Periode samt Gewichtung untereinander aus einem aus der ESG-Roadmap abgeleiteten Portfolio auswählt. Dieses Portfolio umfasst insbesondere die folgenden Punkte:

- Umwelt: Reduktion des Wasserverbrauchs, der Treibhausgasemissionen und des Abfallaufkommens.
- Soziales: Reduktion der jährlichen Häufigkeitsrate von Arbeitsunfällen mit Ausfallzeit (*Lost Time Injury Frequency Rate* – LTIFR) und Mitarbeiterengagement.
- Governance: Anteil des Beschaffungsvolumens bei bewerteten Lieferanten.

4.2.4 Die Leistungskriterien orientieren sich insbesondere an der Vergütungspolitik des Vorstandes der ANDRITZ AG, weshalb die Vergütungspolitik 2025 für detaillierte Ausführungen zu den einzelnen Leistungskriterien herangezogen werden kann (Punkt 5.2.2 der Vergütungspolitik). Im Unterschied zur Vergütungspolitik des Vorstandes sieht das PSU Programm jedoch vor, dass nicht das EBITA sondern das Comparable EBITA als Kriterium B) herangezogen wird. Weiters besteht für Teilnehmer am PSU Programm keine Aktienhalteverpflichtung (*Share Ownership Guideline*).

Die Vergütungspolitik des Vorstandes der ANDRITZ-Gruppe kann hier abgerufen werden.

4.3 Für jedes Kriterium gilt jedenfalls:

- falls der Schwellenwert nicht erreicht wird, beträgt der Zuteilungsfaktor 0%;

- bei genauem Erreichen des Schwellenwertes beträgt der Zuteilungsfaktor 50%;
- bei Erreichen des Zielwertes beträgt der Zuteilungsfaktor 100%; und
- bei Erreichen oder Überschreiten des Maximalwertes beträgt der Zuteilungsfaktor 150%.

Bei Überschreiten des Maximalwerts gibt es somit keine weitere Erhöhung des Zuteilungsfaktors; dieser beträgt in einem solchen Fall immer 150%.

4.4 Zwischen Schwellenwert, Zielwert und Maximalwert wird jeweils linear interpoliert (50% bis 150%).

4.5 Mit Ausnahme des Kriteriums A) (Relativer TSR), werden Schwellenwert, Zielwert und Maximalwert vom Vorstand vor Beginn der jeweiligen Performance-Periode festgelegt.

4.6 Die endgültige Anzahl der PSU ist je Kriterium mit 150% der bedingt gewährten PSU begrenzt; jede PSU berechtigt höchstens zum Bezug einer ANDRITZ-Aktie.

4.7 Die drei Kriterien sind unabhängig voneinander. Je Kriterium wird die Anzahl der bedingt gewährten PSU mit dem jeweiligen Zuteilungsfaktor multipliziert. Die endgültige Anzahl ist die gewichtete Summe daraus. Damit ist die endgültige Anzahl der PSU gesamthaft ebenfalls mit 150% der bedingt gewährten PSU begrenzt (Gesamtzuteilungsfaktor).

4.8 Die Lieferung der ANDRITZ-Aktien erfolgt im Monat nach der ordentlichen Hauptversammlung, die über die Gewinnverwendung für das letzte Geschäftsjahr der Performance-Periode beschließt (siehe Punkt 3.4).

5 Bedingungen der Gewährung und Auszahlung

5.1 PSU sind bedingt gewährte, nicht übertragbare virtuelle Aktien, die während der Performance-Periode ausschließlich als Berechnungsgrundlage dienen. Ihre Gewährung begründet keine Aktionärsrechte. Nach Ablauf der Performance-Periode wird der sich aus der Berechnung ergebende Nettobetrag durch Lieferung von ANDRITZ-Aktien durch die ANDRITZ AG beglichen.

5.2 Die bedingt gewährten PSU sind nicht übertragbar.

5.3 Die im Rahmen des PSU Programms tatsächlich zugeteilten und gelieferten Aktien unterliegen keiner Aktienhalteverpflichtung.

5.4 Teilnehmer haben keinen Anspruch auf Leistungen aus dem PSU Programm, wenn sie das Dienstverhältnis vorzeitig selbst beenden oder dieses von der Gesellschaft vorzeitig aus wichtigem Grund beendet wird. Eine vorzeitige Eigenkündigung aus wichtigen Gründen, etwa aus gesundheitlichen Gründen, führt nicht zum Verlust des bis dahin erworbenen Anspruchs. Beginnt oder endet das Dienstverhältnis sonst während der Performance-Periode, werden die Leistungen aliquot angepasst. Bei einvernehmlicher Beendigung richten sich die Folgen nach der Auflösungsvereinbarung.

5.5 Bei außerordentlichen Ereignissen (z.B. Erwerb oder Veräußerung von Unternehmensteilen, Kapitalmaßnahmen, Umgründungen, etc.) kann der Vorstand Leistungskriterien sowie Schwellenwert, Zielwert und Maximalwert angemessen anpassen. Allgemein ungünstige Marktentwicklungen gelten nicht als außerordentliches Ereignis.

5.6 Ein Ausübungspreis ist nicht vorgesehen, da es sich nicht um Aktienoptionen handelt. Grundlage der Berechnung ist die Anzahl der bedingt gewährten PSU, die sich aus der Zielvergütung dividiert durch den durchschnittlichen Schlusskurs der ANDRITZ-Aktie während der letzten 60 Börsentage vor Beginn der Performance-Periode ergibt. Die endgültige Anzahl der PSU ergibt sich durch Multiplikation mit dem Gesamtzuteilungsfaktor.

5.7 Der Wert der Leistung (Bruttobetrag) entspricht der endgültigen Anzahl der PSU multipliziert mit dem durchschnittlichen Schlusskurs der ANDRITZ-Aktie 60 Börsentage vor Ende einer Performance-Periode. Übersteigt der Bruttobetrag 200% der Zielvergütung, wird die Anzahl der zu übertragenden Aktien entsprechend gekürzt.

5.8 Die Gesellschaft berechnet die auf den Bruttobetrag anfallenden Steuern, behält diese ein und führt sie ab. Der Nettobetrag wird in ANDRITZ-Aktien geleistet.

5.9 Die Gesellschaft kann die Lieferung von Aktien aus dem PSU Programm aussetzen oder bereits gelieferte Aktien bzw. deren Gegenwert zurückfordern, wenn der geprüfte Konzernabschluss oder sonstige Berechnungsgrundlagen nachträglich wegen objektiver Fehlerhaftigkeit korrigiert werden müssen (*Clawback*). Bei grob fahrlässiger oder vorsätzlicher Verletzung wesentlicher Sorgfaltspflichten oder interner Richtlinien kann der Vorstand die Leistungen aus dem PSU Programm teilweise oder vollständig kürzen bzw. bereits gelieferte Aktien oder deren Gegenwert zurückfordern (*Compliance-Malus*). Der Rückforderungsanspruch besteht bis zu drei Jahren nach Lieferung.

6 Anzahl der in der Vergangenheit eingeräumten Aktienoptionsprogramme unter Anführung der gewährten Optionen und Verteilung auf Mitarbeiter, Führungskräfte und ausgewählte Talente und die Organe unter Angabe der jeweils zur Zeichnung verfügbaren Aktienanzahl

Aktuell laufende Aktienoptionsprogramme:

- Aktienoptionsprogramm 2020:

  1.223.750 Aktienoptionen für 116 Führungskräfte und 9 ausgewählte Talente ausgegeben.

- Aktienoptionsprogramm 2022:

  1.291.500 Aktienoptionen für 128 Führungskräfte und 16 ausgewählte Talente ausgegeben.

- Aktienoptionsprogramm 2024:

  1.455.000 Aktienoptionen für 302 Führungskräfte und 11 ausgewählte Talente ausgegeben.

Die Mitglieder des Vorstands halten insgesamt 337.500 Aktienoptionen (insgesamt 150.000 im Jahr 2020 und 187.500 im Jahr 2022).[1]

Der Rest der Aktienoptionen wird von Führungskräften und ausgewählten Talenten gehalten.

7 Beispiel zur Veranschaulichung

7.1 Nachfolgend wird ein theoretisches Beispiel für die Berechnung des PSU Programms auf Grundlage der folgenden Annahmen dargestellt:

- Zielvergütung: **EUR 25.000**
- TSR der ANDRITZ-GRUPPE: **35%**
- Relative TSR-Position: **67. Perzentil**
- Comparable EBITA-Zielerreichung: **106%**

---

[1] **Hinweis**: Mit Einführung der Vergütungspolitik 2025 wurde mit dem Vorstand vereinbart, dass das für den Vorstand vorgesehene Aktienoptionsprogramm 2024 für die Vorstandsmitglieder aufgehoben wird. Für die betroffenen Vorstandsmitglieder ist dieses Aktienoptionsprogramm daher entfallen; es hält somit kein aktuelles Vorstandsmitglied Aktienoptionen unter dem besagten Aktienoptionsprogramm.

- ESG-Zielerreichung: **85%**
- Durchschnittlicher Schlusskurs der letzten 60 Börsentage vor Beginn der Performance-Periode: **EUR 63,08**
- Durchschnittlicher Schlusskurs der letzten 60 Börsentage vor Ende der Performance-Periode: **EUR 82,00**
- Gesamter Kursanstieg innerhalb der dreijährigen Performance-Periode: **30%**
- Steuersatz: **50%**

7.2 Berechnung der Anzahl der bedingt gewährten PSU

Die Anzahl der bedingt gewährten PSU ergibt sich aus der Zielvergütung dividiert mit dem durchschnittlichen Schlusskurs vor Beginn der Performance-Periode:

EUR 25.000 / **EUR 63,08** = **397** (aufgerundet).

7.3 TSR-Zielerreichung

In diesem Beispiel liegt der TSR der ANDRITZ-GRUPPE im Vergleich zu den Unternehmen des STOXX® Europe 600 Industrial Goods & Services Index am Ende der Performance-Periode am 67. Perzentil.

7.4 Berechnung des Zuteilungsfaktors

Der Zuteilungsfaktor wird für jedes Kriterium einzeln in drei Schritten ermittelt:

a) Es wird festgestellt, zwischen welchen zwei Eckwerten die Zielerreichung liegt (Schwellenwert = Zuteilungsfaktor 50%, Zielwert = Zuteilungsfaktor 100%, Maximalwert = Zuteilungsfaktor 150%).

b) Es wird berechnet, welcher prozentualer Anteil des Abstands zwischen diesen beiden Eckwerten erreicht wurde.

c) Dieser Anteil wird mit 50 Prozentpunkten (dem Abstand zwischen den Zuteilungsfaktoren bei den jeweiligen zwei Eckwerten) multipliziert und zum Zuteilungsfaktor des unteren Eckwerts addiert.

Im Beispiel gelten folgende Eckwerte:

- Beim relativen TSR das 35. Perzentil (Schwellenwert), das 55. Perzentil (Zielwert) und das 75. Perzentil (Maximalwert).

- Bei Comparable EBITA und ESG-Zielen – rein zur Veranschaulichung – eine Zielerreichung von 70% (Schwellenwert), von 100% (Zielwert) und von 130% (Maximalwert).[2]

Auf Grundlage der Zielerreichung ergibt sich daher für jedes Kriterium folgender Zuteilungsfaktor:

- Relative TSR-Position am 67. Perzentil:

  Das 67. Perzentil liegt zwischen Zielwert (55. Perzentil, Zuteilungsfaktor von 100%) und Maximalwert (75. Perzentil, Zuteilungsfaktor von 150%). Erreicht sind 12 von 20 Perzentilen, also 60% des Abstands:

  100 ppt. + (60% × 50 ppt.) = 100 ppt. + 30 ppt. = **Zuteilungsfaktor 130%**

- Comparable EBITA-Zielerreichung von 106%:

  106% liegt zwischen Zielwert (100%, Zuteilungsfaktor von 100%) und Maximalwert (130%, Zuteilungsfaktor von 150%). Erreicht sind 6 von 30 Prozentpunkten, also 20% des Abstands:

  100 ppt. + (20% × 50 ppt.) = 100 ppt. + 10 ppt. = **Zuteilungsfaktor 110%**

- ESG-Zielerreichung 85%:

  85% liegt zwischen Schwellenwert (70%, Zuteilungsfaktor von 50%) und Zielwert (100%, Zuteilungsfaktor von 100%). Erreicht sind 15 von 30 Prozentpunkten, also 50% des Abstands:

  50 ppt. + (50% × 50 ppt.) = 50 ppt. + 25 ppt. = **Zuteilungsfaktor 75%**

7.5 Berechnung des Gesamtzuteilungsfaktors

Der Gesamtzuteilungsfaktor ergibt sich in zwei Schritten: Zuerst wird der Zuteilungsfaktor jedes Kriteriums mit dessen Gewichtung multipliziert (gewichteter Beitrag); danach werden die gewichteten Beiträge aller Kriterien addiert:

- Relativer TSR:

---

[2] **Hinweis**: Die Prozentangaben bezeichnen die Zielerreichung, d.h. das Verhältnis des tatsächlich erreichten Werts zum Zielwert. Ein Maximalwert von 130% bedeutet daher, dass der erreichte Wert (z.B. das Comparable EBITA in EUR) 30% über dem Zielwert liegt; ein Schwellenwert von 70% bedeutet, dass er 30% darunter liegt. Diese Prozentsätze der Zielerreichung sind von den Zuteilungsfaktoren (50%, 100% bzw. 150%) zu unterscheiden.

130% (Zuteilungsfaktor) × 40% (Gewichtung) = **gewichteter Beitrag 52,00%**

- Comparable EBITA:

  110% (Zuteilungsfaktor) × 50% (Gewichtung) = **gewichteter Beitrag 55,00%**

- ESG-Ziele:

  75% (Zuteilungsfaktor) × 10% (Gewichtung) = **gewichteter Beitrag 7,5%**

- Gesamtzuteilungsfaktor (Summe der gewichteten Beiträge):

  52,00% + 55,00% + 3,75% + 3,75% = **Gesamtzuteilungsfaktor 114,5%**

Das bedeutet: Statt der 397 bedingt gewährten PSU werden 114,5% davon endgültig zugeteilt. Ein Gesamtzuteilungsfaktor von 100% hätte der genauen Erreichung aller Zielwerte entsprochen. Der Wert über 100% ergibt sich hier aus der Übererfüllung beim TSR und beim Comparable EBITA, die die Untererfüllung bei den ESG-Zielen mehr als ausgleicht.

7.6 Berechnung der potenziellen Anzahl der zu erhaltenden ANDRITZ-Aktien

Die potenzielle Anzahl der zu erhaltenden ANDRITZ-Aktien ergibt sich aus der Anzahl der bedingt gewährten PSU multipliziert mit dem Gesamtzuteilungsfaktor:

- Anzahl der bedingt gewährten PSU = EUR 25.000 / EUR 63,08 = **397** (aufgerundet)

- Gesamtzuteilungsfaktor = 52,00% + 55,00% + 3,75% + 3,75% = **114,5%**

- Potenzielle Anzahl der zu erhaltenden ANDRITZ-Aktien = 397 x 114,5% = 454,57 = **455** (aufgerundet)

7.7 Berechnung des Werts der Leistung

In diesem Beispiel beträgt der gesamte Kursanstieg vom Beginn bis zum Ende der Performance-Periode 30%. Der durchschnittliche Schlusskurs der 60 Börsentage vor Ende der Performance-Periode beträgt EUR 82,00. Die Auszahlung entspricht der potenziellen Anzahl der zu erhaltenden Aktien multipliziert mit dem durchschnittlichen Schlusskurs am Ende der Performance-Periode:

LTI-Auszahlung = 455 Aktien x EUR 82,00 = **EUR 37.310**.

Der LTI-Wert von EUR 37.310 wird vollständig ausbezahlt, da er unter der maximalen Auszahlung von 200% der Zielvergütung liegt (200% x EUR 25.000 = EUR 50.000).

Bei einem Steuersatz von 50% (nur zur Veranschaulichung; die tatsächlichen Steuersätze sind von Land zu Land unterschiedlich) zieht die ANDRITZ-GRUPPE insgesamt EUR 18.655 von der LTI-Auszahlung ab und führt diesen Betrag an die Steuerbehörde ab.

Die verbleibenden EUR 18.655 werden in ANDRITZ-Aktien ausbezahlt:

Tatsächliche Auszahlung in ANDRITZ-Aktien = EUR 18.655 / EUR 82,00 je Aktie = **228 ANDRITZ-Aktien**.

Vorstand und Aufsichtsrat der ANDRITZ AG