

# Vergütungsbericht 2023 der ANDRITZ AG

1.	EINLEITUNG: GESCHÄFTSENTWICKLUNG 2023 .....	1
2.	DARSTELLUNG DER GRUNDZÜGE DER VERGÜTUNGSPOLITIK UND DER GELEISTETEN VERGÜTUNGEN FÜR DAS JAHR 2023 .....	1
2.1	VORSTANDSVERGÜTUNGEN .....	1
2.1.1	FIXE VERGÜTUNGSKOMPONENTE .....	2
2.1.2	VARIABLE VERGÜTUNGSKOMPONENTE.....	2
2.1.2.1	Kurzfristige variable Vergütungskomponenten.....	3
2.1.2.2	Langfristige variable Vergütungskomponente .....	5
2.1.2.3.	Sonstige Vergütungsbestandteile und Vereinbarungen .....	8
2.1.3	ERWORBENE ANSPRÜCHE UND AUSZAHLUNGEN IM GESCHÄFTSJAHR.....	9
2.2	AUFSICHTSRATSVERGÜTUNGEN.....	10
3.	SONSTIGE INFORMATIONEN UND ERLÄUTERUNGEN .....	11

Mit diesem Vergütungsbericht wird ein umfassender Überblick über die im Geschäftsjahr 2023 gewährten oder geschuldeten Vergütungen für aktuelle und ehemalige Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der ANDRITZ AG gegeben.

## 1. EINLEITUNG: GESCHÄFTSENTWICKLUNG 2023

Der **Auftragseingang** betrug 8.552 MEUR und lag damit geringfügig unter dem aufgrund mehrerer im Vorjahr erhaltener Großaufträge sehr hohen Vorjahreswert (9.263 MEUR). Im Geschäftsbereich Pulp & Paper lag der Auftragseingang unter dem Vorjahreswert. Die drei übrigen Geschäftsbereiche konnten den Auftragseingang im Jahresvergleich steigern.

Der **Umsatz** betrug 8.660 MEUR und erreichte ebenso wieder einen historischen Höchstwert deutlich über dem Vorjahreswert (7.543 MEUR). Vor allem der Geschäftsbereich Pulp & Paper konnte den Umsatz im Jahresvergleich deutlich steigern. Alle anderen Geschäftsbereiche verzeichneten ebenfalls spürbare Steigerungen.

Das **operative Ergebnis (EBITA)** der Gruppe erreichte mit 742 MEUR einen neuen Rekordwert. Es lag deutlich über dem Vorjahresvergleichswert (2022: 649 MEUR). Die Rentabilität (EBITA-Marge) betrug 8,6% und lag damit auf dem Niveau des Vorjahres (8,6%).

Das **Konzernergebnis** (vor Abzug von nicht-beherrschenden Anteilen) erreichte wieder einen historischen Höchstwert in Höhe von 504 MEUR und lag damit deutlich über dem Vorjahresvergleichswert (2022: 403 MEUR).

## 2. DARSTELLUNG DER GRUNDZÜGE DER VERGÜTUNGSPOLITIK UND DER GELEISTETEN VERGÜTUNGEN FÜR DAS JAHR 2023

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

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

### 2.1 VORSTANDSVERGÜTUNGEN

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

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

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

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

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

Anzumerken ist auch, dass im Falle von stark negativen gesamtwirtschaftlichen Entwicklungen oder sonstigen Sondersituationen, wie z.B. in der Corona Krise praktiziert, einvernehmliche Reduktionen der Fixvergütung des Vorstands bewirkt werden können.

Die Gesamtvergütung für den Vorstand im Geschäftsjahr 2023 betrug 20.806.502 EUR (2022: 16.986.740 EUR).

### 2.1.1 FIXE VERGÜTUNGSKOMPONENTE

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

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

Im Geschäftsjahr 2023 betrug die fixe Vergütung aller Vorstandsmitglieder in Summe 2.820.046 EUR (2022: 2.471.657 EUR). Für drei Vorstandsmitglieder wurden vertragsgemäße Überprüfungen der fixen Vergütung vorgenommen. Nach Jahren ohne inflationsbedingte Anpassungen wurden, aufgrund der seit 2022 stark gestiegenen Inflation, angemessene inflationsorientierte Erhöhungen vorgenommen. Weiterhin wurden die Veränderungen des Verantwortungsbereichs in Folge von 11 Unternehmensakquisitionen in den Jahren 2021 bis 2023 sowie das Wachstum des Konzerns, von einem Umsatzvolumen um 6,5 Mrd.EUR in den Jahren 2019, 2020 und 2021 auf ein Umsatzvolumen von über 8,5 Mrd. EUR in 2023 berücksichtigt.

in EUR	2023	2022
Joachim Schönbeck	792.500	685.333
Domenico Iacovelli	470.000	329.133
Humbert Köfler <sup>a)</sup>	307.380	410.000
Norbert Nettesheim	446.000	400.000
Wolfgang Semper <sup>b)</sup>	101.501	418.643
Frédéric Sauze <sup>c)</sup>	302.352	
Dietmar Heinisser <sup>d)</sup>	300.196	
Jarno Nymark <sup>e)</sup>	100.117	
Wolfgang Leitner <sup>f)</sup>		228.548
<b>GESAMT</b>	<b>2.820.046</b>	<b>2.471.657</b>

- a) Schied mit 30.9.2023 aus dem Vorstand aus
- b) Schied mit 29.3.2023 aus dem Vorstand aus
- c) Neues Vorstandsmitglied seit 30.3.2023
- d) Neues Vorstandsmitglied seit 1.4.2023
- e) Neues Vorstandsmitglied seit 1.10.2023
- f) Schied mit 8.4.2022 aus dem Vorstand aus

### 2.1.2 VARIABLE VERGÜTUNGSKOMPONENTE

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

### 2.1.2.1 Kurzfristige variable Vergütungskomponenten

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

Die Ausgestaltung der kurzfristigen variablen Vergütung entsprechend der in 2021 verabschiedeten Vergütungspolitik stellt sich für das Jahr 2023 wie folgt dar:

Faktoren	Mindestwert Ergebnis / Zielwert AFR	Variable Vergütungskomponente	Istwert 2023
Konzernergebnis (vor Abzug von nicht beherrschenden Anteilen)	110,3 MEUR	0,451% (für den Vorstandsvorsitzenden 0,902%) vom Konzernergebnis, sofern der Zielwert erfüllt oder überschritten wird	504,3 MEUR
AFR	-30% im Vergleich zum Vorjahr (2022: 2,8)	Bei Erreichen: 100.000 EUR pro Vorstand Bei Übererfüllung: lineare Erhöhung bis max. 150.000 EUR pro Vorstand Veränderung der AFR zwischen 0% und -30%: anteilige Berechnung Bei Veränderung von 0% bzw. tödlichem Unfall: keine variable Vergütung	AFR: 2,6 = 7,1% Reduktion = 23,8% Zielerreichung

Jedes Vorstandsmitglied erhält eine Tantieme bezogen auf das **Konzernergebnis** in Höhe von **0,451%** (für den Vorstandsvorsitzenden 0,902%) der Bemessungsgrundlage sowie für das nicht-finanzielle Ziel Unfallhäufigkeit („AFR“, „Accident Frequency Rate“, siehe unten) in Höhe von 100.000.- EUR – in Worten: Euro einhunderttausend.

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

Der Berechnungsfaktor für die Tantieme (d.h. der Prozentsatz) reduziert sich für die Geltungsdauer dieser Vergütungspolitik jährlich um 5%, d.h. er sinkt ausgehend von 0,5% im Jahr 2021 auf 0,451% in 2023. Im Jahr 2024 wird der Wert 0,429% betragen.

Als Mindestwert zur Auszahlung der Tantieme wird für das Jahr 2023 das Erreichen eines ausgewiesenen Konzernergebnisses von 110,3 MEUR festgelegt. Dieser Mindestwert des Konzernergebnisses basiert auf dem Ausgangswert von 100 MEUR für das Jahr 2021 und wurde jährlich um 5% erhöht. Für das Jahr 2024 steigt er auf 115,8 MEUR.

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

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

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

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

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

Im Jahr 2023 wurde die Unfallhäufigkeit um 7,1% verbessert (AFR 2,6 im Vergleich zu AFR 2,8 im Vorjahr), was bei einem Zielwert von 30% einer Zielerreichung von 23,8% entspricht und zu einer Zahlung von 23.800.- EUR für jedes Vorstandsmitglied führt.

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

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

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

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

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

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

Die berechnete variable Vergütung aufgrund des Konzernergebnisses und der Erreichung des AFR-Ziels für das Jahr 2023 je Vorstandsmitglied stellt sich wie folgt dar:

in EUR	Maximal auszahlbare variable Vergütung 2023	Erworbener Anspruch aufgrund der Zielerreichung 2023	Erworbener Anspruch variable Vergütung 2022
Joachim Schönbeck	2.377.500	4.572.782	3.379.896
Domenico Iacovelli	1.410.000	2.298.291	1.428.590
Humbert Köfler <sup>a)</sup>	922.500	1.723.718	1.945.655
Norbert Nettesheim	1.338.000	2.298.291	1.945.655
Wolfgang Semper <sup>b)</sup>	307.500	554.108	1.945.655
Frédéric Sauze <sup>c)</sup>	900.000	1.744.182	0
Dietmar Heinisser <sup>d)</sup>	900.000	1.731.589	0
Jarno Nymark <sup>e)</sup>	300.000	579.295	0
Wolfgang Leitner <sup>f)</sup>			1.025.270
<b>GESAMT</b>	<b>8.455.500</b>	<b>15.502.257</b>	<b>11.670.721</b>

- a) Schied mit 30.9.2023 aus dem Vorstand aus  
 b) Schied mit 29.3.2023 aus dem Vorstand aus  
 c) Neues Vorstandsmitglied seit 30.3.2023  
 d) Neues Vorstandsmitglied seit 1.4.2023  
 e) Neues Vorstandsmitglied seit 1.10.2023  
 f) Schied mit 8.4.2022 aus dem Vorstand aus

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

### 2.1.2.2 Langfristige variable Vergütungskomponente

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

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

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

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

### Aktienoptionsprogramm 2020

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

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

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

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

Die Ausübungskriterien des Aktienoptionsprogramms 2020 sind wie folgt:

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

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

Die Ausübung des Aktienoptionsprogramms hat am 1. Mai 2023 begonnen und wird am 30. April 2027 enden. **Die Ausübungskriterien für das SOP 2020 wurden erfüllt** (Kurssteigerung deutlich über 10%, EBITA 2022 8,6%, AFR 2022 2,8). Damit konnten 50% der Optionen sofort nach Beginn der Ausübungsfrist, 25% der Optionen nach drei Monaten und die restlichen 25% nach weiteren drei Monaten ausgeübt werden.

### Aktienoptionsprogramm 2022

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

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

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

Die Ausübungskriterien des Aktienoptionsprogramms 2022 sind wie folgt:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Der Bemessungszeitraum für die Erfüllung der Kriterien ist noch nicht abgeschlossen. Das Kriterium EBITA-Marge wurde mit dem EBITA 2023 in Höhe von 8,6% bereits zum Teil erfüllt.

Die eingeräumten Optionen stellen sich wie folgt dar:

in EUR	In vorherigen Jahren eingeräumte Optionsrechte <sup>13</sup>	Eingeräumte Optionsrechte im Geschäftsjahr 2023	Davon ausgeübte Optionsrechte im Geschäftsjahr 2023	Ausübungspreis / Stück	Ausgeübte Optionsrechte per 31.12.2023 gesamt
Joachim Schönbeck	75.000	-	-	-	-
Domenico Iacovelli	15.000	-	-	-	-
Humbert Köfler <sup>a)</sup>	75.000	-	-	-	-
Norbert Nettesheim	75.000	-	10.000	31,2	10.000
Wolfgang Semper <sup>b)</sup>	75.000	-	-	-	-
Frédéric Sauze <sup>c)</sup>	12.500	-	-	-	-
Dietmar Heinisser <sup>d)</sup>	40.000	-	10.000	31,2	10.000
Jarno Nymark <sup>e)</sup>	40.000	-	-	-	-
Sonstige leitende Angestellte und Nachwuchsführungskräfte	1.229.000	-	252.250	31,2	252.250
<b>GESAMT</b>	<b>1.636.500</b>	-	<b>272.250</b>		<b>272.250</b>

- a) Schied mit 30.9.2023 aus dem Vorstand aus  
 b) Schied mit 29.3.2023 aus dem Vorstand aus  
 c) Neues Vorstandsmitglied seit 30.3.2023  
 d) Neues Vorstandsmitglied seit 1.4.2023  
 e) Neues Vorstandsmitglied seit 1.10.2023

Der Aktienbesitz der Vorstandsmitglieder (in Stück):

in EUR	31.12.2022	Kauf	Verkauf	31.12.2023
Joachim Schönbeck	16.200	-	-	16.200
Domenico Iacovelli	1.900	-	-	1.900
Humbert Köfler <sup>a)</sup>	34.586	-	-	34.586
Norbert Nettesheim	4.000	2.000	-	6.000
Wolfgang Semper <sup>b)</sup>	26.000	-	-	26.000
Frédéric Sauze <sup>c)</sup>	703	-	-	703
Dietmar Heinisser <sup>d)</sup>	1.647	53	-	1.700
Jarno Nymark <sup>e)</sup>	712	-	-	712
<b>GESAMT</b>	<b>85.748</b>	<b>2.053</b>	-	<b>87.801</b>

- a) Schied mit 30.9.2023 aus dem Vorstand aus  
 b) Schied mit 29.3.2023 aus dem Vorstand aus  
 c) Neues Vorstandsmitglied seit 30.3.2023  
 d) Neues Vorstandsmitglied seit 1.4.2023  
 e) Neues Vorstandsmitglied seit 1.10.2023

Die aus den Aktienoptionsprogrammen gebildeten Vorsorgen<sup>14</sup> setzen sich wie folgt zusammen.

in EUR	Aktienoptionsprogramm 2022	Aktienoptionsprogramm 2020	Gesamt	Vorjahr
Kumulierter bilanzieller Wert der Vorsorgen per 31.12.2023	4.559.685	1.960.039	6.519.724	3.477.752
GuV 31.12.2023	2.879.801	256.838	3.136.639	2.450.599

Eine spätere Rückzahlung von variablen Vergütungsbestandteilen, die bereits ausbezahlt wurden, ist für Verträge bis 2018 nicht vorgesehen. Für Verträge ab 2019 gilt, dass im Sinne der Regel 27 des Österreichischen Corporate Governance Kodex, die Gesellschaft berechtigt ist, variable Vergütungskomponenten zurückzufordern, wenn diese aufgrund von erkennbar unrichtigen Daten ausbezahlt worden sind. Im Geschäftsjahr 2023 kam es zu keinen Rückforderungen von variablen Vergütungsbestandteilen.

<sup>13</sup> aus dem Aktienoptionsprogramm 2020 und 2022 zum 31.12.23 noch verfügbar, inklusive ausgeübter Optionen

<sup>14</sup> Die Aktienoptionspläne werden auf Basis der Marktwerte der Optionen am Ausgabebetag bewertet. Der Marktwert der Optionen wird auf Basis von Parametern wie Volatilität, Zinssatz, Aktienkurs, Laufzeit der Option und erwarteter Dividende ermittelt. Die für die Bestimmung von Marktwerten erforderliche Interpretation von Marktinformationen verlangt mitunter subjektive Beurteilungen. Entsprechend können die angeführten Werte auch von den später am Markt realisierten Werten abweichen.

### 2.1.2.3. Sonstige Vergütungsbestandteile und Vereinbarungen

#### Pensionsregelung

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

#### Defined benefit:

in EUR	2023	2022
Humbert Köfler*	32.000 (p.a)	32.000 (p.a)

\* Schied mit 30.9.2023 aus dem Vorstand aus

#### Defined contribution:

in EUR	2023	2022
Joachim Schönbeck	136.000	118.542
Domenico Iacovelli	146.250	102.795
Norbert Nettesheim	66.900	60.000
Wolfgang Semper <sup>a)</sup>	10.389	39.780
Frédéric Sauze <sup>b)</sup>	45.000	
Dietmar Heinisser <sup>c)</sup>	45.000	
Jarno Nymark <sup>d)</sup>	15.000	

a) Schied mit 29.3.2023 aus dem Vorstand aus

b) Neues Vorstandsmitglied seit 30.3.2023

c) Neues Vorstandsmitglied seit 1.4.2023

d) Neues Vorstandsmitglied seit 1.10.2023

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

Die jährlichen Pensionsleistungen durch eine externe Pensionskasse sind:

in EUR	2023	2022
Günther Hillmann	49.231	45.542
Friedrich Papst	107.100	99.075
Franz Hofmann	116.413	107.690
Wolfgang Leitner*	726.130	479.801
Edelburga Rebernik	45.082	41.704
<b>GESAMT</b>	<b>1.043.956</b>	<b>773.811</b>

\* Schied mit 8.4.2022 aus dem Vorstand aus, Vergütung 2022 alliquot

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

Die ANDRITZ AG hat für Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder eine Organhaftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) abgeschlossen. Die D&O-Versicherung sichert bestimmte persönliche Haftungsrisiken der verantwortlich handelnden Personen der ANDRITZ-GRUPPE ab. Die Aufwendungen im Geschäftsjahr 2023 betragen in Summe 680.000 EUR (2022: 700.000 EUR).

#### Sonderboni

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

#### Sachbezüge

An Sachbezügen für den Vorstand, im Wesentlichen für Dienstwagen und Abgeltungen für Wechselkursdifferenzen, wurden 2023 insgesamt 274.270 EUR (2022: 189.851 EUR) aufgewendet.

### Sonstige Vergütungsbestandteile

Die Gesellschaft leistet Versicherungsbeiträge für Unfallgefahren wie Tod oder Berufsunfähigkeit und für Heilkosten. Des Weiteren gewährt die Gesellschaft im Bedarfsfall die Kostenübernahme der doppelten Haushaltsführung bis zu einem Jahr bei Dienstbeginn sowie vergütet ein Mal pro Geschäftsjahr die Aufwendungen für umfassende ärztliche Vorsorgeuntersuchungen. Für den Vorstandsvorsitzenden werden zudem auch die externen Kosten in Zusammenhang mit zivilgerichtlichen, strafgerichtlichen oder sonstigen behördlichen Verfahren – außer im Falle einer groben Pflichtverletzung – vergütet. Im Geschäftsjahr 2023 belaufen sich die gewährten sonstigen Vergütungsbestandteile auf 561.032 EUR (2022: 633.562 EUR).

### Zahlungen im Zusammenhang mit der Beendigung von Dienstverhältnissen

Im Zusammenhang mit dem regulären Ende des Dienstvertrages von Herrn Wolfgang Semper am 29.03.2023 (nach freizahlungen in Höhe von 797.175 EUR geleistet. Diese umfassen die Auszahlung von Urlaubsansprüchen und die gesetzliche Abfertigung auf Basis des § 23 des österreichischen Angestelltengesetzes.

Im Zusammenhang mit der Beendigung des Dienstverhältnisses von Herrn Humbert Köfler am 30.09.2023 (nach 36 Dienstjahren, davon 16 Jahre im Vorstand) im Zusammenhang mit einer Reorganisation der Geschäftsbereiche und der Einleitung des Generationswechsels im Vorstand, wurden vertragsgemäße und mit der Vergütungspolitik konforme Zahlungen in Höhe von voraussichtlich 4.294.000 EUR vereinbart. Diese umfassen Fortzahlungen von fixen Bezügen, Fortzahlungen von variablen Bezügen in Abhängigkeit vom Konzernergebnis sowie die gesetzliche Abfertigung auf Basis des § 23 des österreichischen Angestelltengesetzes. Hiervon wurden im Jahr 2023 bereits 401.901 EUR ausbezahlt.

## 2.1.3 ERWORBENE ANSPRÜCHE UND AUSZAHLUNGEN IM GESCHÄFTSJAHR

In der folgenden Tabelle werden die zu Beginn des Geschäftsjahres geschuldeten Beträge, die im Jahr 2023 erworbenen Ansprüche und geleisteten Auszahlungen sowie die geschuldeten Beträge am Ende der Berichtsperiode dargestellt.

in EUR	geschuldeter Betrag 2022 inkl Wertsicherung	Erworbener Anspruch 2023	Auszahlung in 2023	Geschuldeter Betrag 2023
Joachim Schönbeck	3.728.639	5.365.282	2.832.500	6.261.421
Domenico Iacovelli	1.428.591	2.768.291	1.482.500	2.714.382
Humbert Köfler <sup>a)</sup>	2.754.492	2.031.098	1.537.380	3.248.210
Norbert Nettesheim	2.170.251	2.744.291	1.646.000	3.268.542
Wolfgang Semper <sup>b)</sup>	2.494.456	655.610	3.096.135	53.931
Frédéric Sauze <sup>c)</sup>		2.046.535	559.495	1.487.040
Dietmar Heinisser <sup>d)</sup>		2.031.785	498.266	1.533.518
Jarno Nymark <sup>e)</sup>		679.413	100.117	579.295
Wolfgang Leitner <sup>f)</sup>	136.591		136.591	
<b>GESAMT 2023</b>	<b>12.713.020</b>	<b>18.322.303</b>	<b>11.888.984</b>	<b>19.146.339</b>

a) Schied mit 30.9.2023 aus dem Vorstand aus

b) Schied mit 29.3.2023 aus dem Vorstand aus

c) Neues Vorstandsmitglied seit 30.3.2023

d) Neues Vorstandsmitglied seit 1.4.2023

e) Neues Vorstandsmitglied seit 1.10.2023

f) Schied mit 8.4.2022 aus dem Vorstand aus

**Details zur gesamten Vorstandsvergütung:**

Überleitung Gesamtvergütung (in EUR)	2023
Fixe Vergütung	2.820.046
variable Vergütung aufgrund der Zielerreichung	15.502.257
Sachbezüge	274.270
Einzahlungen Pensionskasse	464.539
Abfertigungen und Urlaubsablösen	1.096.577
<b>erworbener Anspruch und sonstige Vergütungen</b>	<b>20.157.688</b>
vertragskonforme Vorabprämien	455.214
Wertsicherung vorgetragener Ansprüche	193.600
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>20.806.502</b>
<b>Auszahlung 2023 (in EUR)</b>	
Fixe Vergütung	2.820.046
Sachbezüge	274.270
Einzahlungen Pensionskasse	464.539
Abfertigungen und Urlaubsablösen	1.096.577
Ansprüche aus Vorjahren und Prämien aus Vordienstzeiten	9.068.938
<b>GESAMT</b>	<b>13.724.369</b>

**2.2 AUFSICHTSRATSVERGÜTUNGEN**

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

Die Aufsichtsratsvergütungen für das Geschäftsjahr 2023 betragen in Summe 327.500 EUR (2022: 327.500 EUR). Die Aufteilung auf die einzelnen Aufsichtsratsmitglieder ist wie folgt:

in EUR	Pauschalvergütung	Sitzungsgelder	Gesamt 2023	Gesamt 2022
<b>Alexander Leeb</b> (Aufsichtsratsvorsitzender)	60.000	15.000	75.000	71.250
<b>Wolfgang Leitner</b> (Stellvertreter des Aufsichtsratsvorsitzenden)	45.000	15.000	60.000	46.250
<b>Wolfgang Bernhard</b>	30.000	12.500	42.500	45.000
<b>Jürgen Hermann Fechter</b>	30.000	15.000	45.000	42.500
<b>Alexander Isola</b>	30.000	15.000	45.000	45.000
<b>Monika Kircher</b>	45.000	15.000	60.000	60.000
<b>Christian Nowotny*</b>	0	0	0	17.500
<b>GESAMT</b>	<b>240.000</b>	<b>87.500</b>	<b>327.500</b>	<b>327.500</b>

\* Schied 2022 aus

**Erworbene Ansprüche und Auszahlungen im Geschäftsjahr 2023:**

in EUR	Jahr	Erworbener Anspruch	Auszahlung in 2023	Geschuldeter Betrag
<b>Alexander Leeb</b> (Aufsichtsratsvorsitzender)	2023	75.000	0	75.000
	Vorjahre	71.250	71.250	0
<b>Wolfgang Leitner</b> (Stellvertreter des Aufsichtsratsvorsitzenden)	2023	60.000	0	60.000
	Vorjahre	46.250	46.250	0
<b>Wolfgang Bernhard</b>	2023	42.500	0	42.500
	Vorjahre	45.000	45.000	0
<b>Jürgen Hermann Fechter</b>	2023	45.000	0	45.000
	Vorjahre	42.500	42.500	0
<b>Alexander Isola</b>	2023	45.000	0	45.000
	Vorjahre	45.000	45.000	0
<b>Monika Kircher</b>	2023	60.000	0	60.000
	Vorjahre	60.000	60.000	0
<b>Christian Nowotny*</b>	2023	0	0	0
	Vorjahre	17.500	17.500	0
<b>GESAMT</b>		<b>655.000</b>	<b>327.500</b>	<b>327.500</b>

\* Schied 2022 aus

Die von der Belegschaftsvertretung nominierten Aufsichtsratsmitglieder erhalten keine Aufsichtsratsvergütung.

### 3. SONSTIGE INFORMATIONEN UND ERLÄUTERUNGEN

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

in EUR	2023	2022	Veränderung in %
Konzernergebnis	504.321.705	402.594.000	25%
Gesamtvergütung Vorstand	20.806.502	16.986.740	22%
Mitarbeiteranzahl (ohne Vorstand) <sup>15</sup>	29.717	29.094	2%
Durchschnittliche Entlohnung sonstige Beschäftigte <sup>16</sup>	58.230	54.761	6%

<sup>15</sup> Mitarbeiteranzahl per 31.12. des jeweiligen Geschäftsjahrs; ohne Lehrlinge und karenzierte Beschäftigte. Anzahl der Vollzeitäquivalente nicht verfügbar

<sup>16</sup> basierend auf Mitarbeiteranzahl per 31.12.