



# Vergütungsbericht 2021 der ANDRITZ AG

Mit diesem Vergütungsbericht wird ein umfassender Überblick über die im Geschäftsjahr 2021 gewährten oder geschuldeten Vergütungen für aktuelle und ehemalige Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der ANDRITZ AG gegeben.

## 1 EINLEITUNG: GESCHÄFTSENTWICKLUNG 2021

Der internationale Technologiekonzern ANDRITZ verzeichnete 2021 eine sehr erfreuliche Geschäftsentwicklung.

Der **Auftragseingang** erreichte mit 7.880 MEUR einen Rekordwert und lag damit deutlich über dem Vorjahr (+29% versus 2020: 6.108 MEUR). Alle vier Geschäftsbereiche konnten den Auftragseingang im Jahresvergleich steigern.

Der **Umsatz** betrug 6.463 MEUR und lag geringfügig unter dem Rekordwert des Vorjahrs (-4% versus 2020: 6.700 MEUR). Dieser Rückgang ist auf die Abarbeitung einiger Großaufträge im Bereich Pulp & Paper im Vorjahr zurückzuführen, die 2021 nur mehr gering umsatzwirksam waren.

Trotz des im Jahresvergleich etwas niedrigeren Umsatzes erhöhte sich das **operative Ergebnis (EBITA)** der Gruppe deutlich und erreichte mit 547 MEUR einen neuen Rekordwert. Es lag damit signifikant über dem Vorjahresvergleichswert (2020: 392 MEUR), der Sondereffekte – Maßnahmen für kapazitive Anpassungen – von insgesamt rund 79 MEUR beinhaltete (vor allem für die Bereiche Metals Forming und Hydro sowie in geringerem Maße auch für die anderen Geschäftsbereiche).

Das **Konzernergebnis** (vor Abzug von nicht-beherrschenden Anteilen) betrug 322 MEUR und lag damit deutlich über dem Vorjahresvergleichswert (2020: 204 MEUR).



## 2 DARSTELLUNG DER GRUNDZÜGE DER VERGÜTUNGSPOLITIK

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

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

### 2.1 VORSTANDSVERGÜTUNGEN

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

Im Fokus der Vergütungspolitik der ANDRITZ AG für Vorstandsmitglieder steht das Bestreben, einen Anreiz für ein langfristiges Wachstum der ANDRITZ-GRUPPE und insbesondere für eine laufende Verbesserung der Ertragslage und der Rentabilität zu schaffen. Mit dem Geschäftsjahr 2021 wurde 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. ANDRITZ hat das Ziel, die AFR jedes Jahr um 30% gegenüber dem Vorjahr zu senken. Bei Erreichen dieses Zielwerts beträgt die variable Vergütung für jedes Vorstandsmitglied 100.000,- EUR. Im Falle einer gegenüber dem Vorjahr unveränderten AFR oder im Falle eines tödlichen Unfalls entfällt die variable Vergütung. Bei einer Verbesserung der AFR zwischen 0% und dem Zielwert wird die variable Vergütung linear anteilig berechnet. Bei Übererfüllung des Zielwerts erhöht sich die variable Vergütung linear bis zu einem Maximalwert von 150.000,- EUR je Vorstandsmitglied.

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

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



Weitere sonstige Incentives für Vorstandsmitglieder sind Pensionskassenregelungen, Firmenfahrzeuge, Weiterzahlung des Entgelts im Krankheitsfall bis zu sechs Monate (Vorstandsvorsitzender: bis zu 12 Monate volle Weiterzahlung und danach weitere 12 Monate zu 50%), Versicherungen, Übersiedlungskosten, Kosten für ärztliche Untersuchungen sowie eine Directors & Officers- Versicherung. Einige dieser Incentives werden auf den nachfolgenden Seiten näher erläutert.

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

Die Gesamtvergütung für den Vorstand im Geschäftsjahr 2021 betrug 12.522.128 EUR (2020: 8.205.488 EUR).

#### 2.1.1 FIXE VERGÜTUNGSKOMPONENTE

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

Im Geschäftsjahr 2021 betrug die fixe Vergütung aller Vorstandsmitglieder in Summe 2.550.000 EUR (2020: 2.438.571).

in EUR	2020	2021
<b>Wolfgang Leitner</b> (Vorstandsvorsitzender)	823.143	860.000
<b>Humbert Köfler</b>	390.286	410.000
<b>Norbert Nettesheim</b>	382.857	400.000
<b>Joachim Schönbeck</b>	449.857	470.000
<b>Wolfgang Semper</b>	392.428	410.000
<b>Gesamt</b>	<b>2.438.571</b>	<b>2.550.000</b>



## 2.1.2 VARIABLE VERGÜTUNGSKOMPONENTE

Das langfristige 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 und nach Abzug von nicht beherrschenden Anteilen gebunden. Da der ANDRITZ-GRUPPE die Sicherheit am Arbeitsplatz ein großes Anliegen ist und die Reduktion von Arbeitsunfällen ein wesentliches Ziel der ESG-Strategie ist, wird seit dem Geschäftsjahr 2021 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 Ausfallstagen pro einer Million Arbeitsstunden.

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

Faktoren	Mindestzielwert	Variable Vergütungskomponente	Istwert 2021
<b>Konzernergebnis nach Steuern</b>	100 MEUR	0,5% (für den Vorstandsvorsitzenden 1%) vom Konzernergebnis, sofern der Zielwert erfüllt oder überschritten wird <sup>1</sup>	322 MEUR
<b>AFR</b>	-30% im Vergleich zum Vorjahr (2020: 4,8)	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. bei tödlichem Unfall: keine variable Vergütung	AFR: 3,1 115.278 EUR

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



Liegt das Konzernergebnis unter 100 MEUR wird keine variable Vergütung ausbezahlt. Im Falle eines negativen Konzernergebnisses entsteht ein Malus, der sich analog zum Bonus berechnet und ebenso auf die Folgejahre vorgetragen wird und künftige Boni kürzt. Als Anreiz zur Förderung des Wachstums reduziert sich der Berechnungsfaktor für die variable Vergütung (der Prozentsatz) in den kommenden Jahren jährlich um 5%, d.h. er sinkt von 0,5% im Jahr 2021 auf 0,475% im Jahr 2022 usw. Entsprechend erhöht sich der Mindestwert des Konzernergebnisses, ab dem es zur Auszahlung einer variablen finanziellen Vergütung kommt, jährlich um 5%, d.h. nach 100 MEUR im Jahr 2021 steigt er auf 105 MEUR im Jahr 2022 usw.

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

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

in EUR	Maximal mögliche variable Vergütung 2021	Erworbener Anspruch aufgrund der Zielerreichung 2021	Erworbener Anspruch variable Vergütung 2020
<b>Wolfgang Leitner</b> (Vorstandsvorsitzender)	2.580.000	3.331.928	2.037.190
<b>Humbert Köfler</b>	1.230.000	1.723.603	1.018.595
<b>Norbert Nettesheim</b>	1.200.000	1.401.938	814.876
<b>Joachim Schönbeck</b>	1.410.000	1.723.603	1.018.595
<b>Wolfgang Semper</b>	1.230.000	1.723.603	1.018.595
<b>Gesamt</b>	<b>7.650.000</b>	<b>9.904.674</b>	<b>5.907.851</b>

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



### **2.1.2.2 Langfristige variable Vergütungskomponente**

Aktienoptionsprogramme stellen die langfristige Vergütungskomponente dar. Ziel der Aktienoptionsprogramme ist es, die Höhe der variablen Entlohnung direkt an die langfristige operative Ergebnisentwicklung sowie die Kursentwicklung des Unternehmens zu binden. In das Aktienoptionsprogramm 2020 wurde die Unfallhäufigkeit 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 2018 und 2020. Alle bisher aufgelegten Aktienoptionsprogramme entsprechen der Empfehlung des Österreichischen Corporate Governance Kodex (ÖCGK)<sup>2</sup>.

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

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

---

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



### **Aktienoptionsprogramm 2018**

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

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

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

Die Ausübungskriterien des Aktienoptionsprogramms 2018 sind wie folgt:

Zielgröße	Variante A	Variante B
<b>Aktienkurs</b>	Ungewichteter Schlusskurs liegt im Durchschnitt von 20 aufeinanderfolgenden Handelstagen zwischen 1. Mai 2020 und 30. April 2021 mindestens 10% über dem Ausübungspreis	Ungewichteter Schlusskurs liegt im Durchschnitt von 20 aufeinanderfolgenden Handelstagen zwischen 1. Mai 2021 und 30. April 2022 mindestens 15% über dem Ausübungspreis
<b>EBITA-Marge<sup>3</sup></b>	2019: mind. 7,9% oder 2020: mind. 8,0%	2020: mind. 8,0% oder 2021: mind. 8,1%

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

Um eine Option ausüben zu können, muss der Berechtigte vom 1. Mai 2018 bis zum Ausübungstag ununterbrochen in einem aktiven Arbeitsverhältnis zu einer zur ANDRITZ-GRUPPE gehörenden Gesellschaft stehen und nachweisen, dass das Eigeninvestment in diesem Zeitraum ununterbrochen gehalten wurde.

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

<sup>3</sup> ergibt sich als Quotient aus EBITA und Umsatz



### **Aktienoptionsprogramm 2020**

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

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

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

Die Ausübungskriterien des Aktienoptionsprogramms 2020 sind wie folgt:

<b>Zielgröße</b>	<b>Zielwert</b>	<b>Gewichtung</b>
<b>Steigerung Aktienkurs</b>	10% <sup>4</sup> - 15% <sup>5</sup>	90% <sup>6</sup>
<b>EBITA-Marge<sup>7</sup></b>	Zwischen 6,5% - 8% für mindestens eines der Geschäftsjahre 2021, 2022 oder 2023	
<b>Accident Frequency Rate (AFR)<sup>8</sup></b>	Für mindestens eines der Geschäftsjahre 2021, 2022 oder 2023: <= 3,5	10% <sup>9</sup>

Um eine Option ausüben zu können, muss der Berechtigte vom 1. September 2020 bis zum Ausübungstag ununterbrochen in einem aktiven Arbeitsverhältnis zu einer zur ANDRITZ-GRUPPE gehörenden Gesellschaft stehen und nachweisen, dass das Eigeninvestment in diesem Zeitraum ununterbrochen gehalten wurde.

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

<sup>4</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>5</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>6</sup> Beide Kriterien (Steigerung Aktienkurs und EBITA-Marge) müssen erfüllt sein

<sup>7</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>8</sup> Unfallhäufigkeit mit einem oder mehr Ausfallstagen pro 1 Million Arbeitsstunden

<sup>9</sup> Bei Erreichen dieses Ziels können diese Optionen unabhängig von der Erreichung der anderen beiden Ziele ausgeübt werden.



Die eingeräumten Optionen stellen sich wie folgt dar:

in EUR	In vorherigen Jahren eingeräumte Optionsrechte <sup>10</sup>	Eingeräumte Optionsrechte im Geschäftsjahr 2021	Ausgeübte Optionsrechte im Geschäftsjahr 2021	Ausübungspreis / Stück	Ausgeübte Optionsrechte per 31.12.2021 gesamt
<b>Wolfgang Leitner</b> (Vorstandsvorsitzender)	75.000	-	-	-	-
<b>Humbert Köfler</b>	75.000	-	-	-	-
<b>Norbert Nettessheim</b>	37.500	-	-	-	-
<b>Joachim Schönbeck</b>	75.000	-	-	-	-
<b>Wolfgang Semper</b>	75.000	-	-	-	-
<b>Sonstige leitende Angestellte und Nachwuchsführungskräfte</b>	1.454.500	-	-	-	-
<b>Gesamt</b>	<b>1.792.000</b>	-	-	-	-

<sup>10</sup> aus den Aktienoptionsprogrammen 2018 und 2020



Der Aktienbesitz der Vorstandsmitglieder (in Stück):

in EUR	31.12.2020	Kauf	Verkauf	31.12.2021
<b>Wolfgang Leitner</b> (Vorstandsvorsitzender)	<b>6.000<sup>11</sup></b>	-	-	<b>6.000</b>
<b>Humbert Köfler</b>	<b>34.586</b>	-	-	<b>34.586</b>
<b>Norbert Nettesheim</b>	<b>4.000</b>	-	-	<b>4.000</b>
<b>Joachim Schönbeck</b>	<b>16.200</b>	-	-	<b>16.200</b>
<b>Wolfgang Semper</b>	<b>26.000</b>	-	-	<b>26.000</b>
<b>Gesamt</b>	<b>86.786</b>	-	-	<b>86.786</b>

Die aus den Aktienoptionsprogrammen gebildeten Vorsorgen<sup>12</sup> setzen sich wie folgt zusammen.

in EUR	Aktienoptions- programm 2018	Aktienoptions- programm 2020	Gesamt	Vorjahr
<b>Kumulierter bilanzieller Wert der Vorsorgen per 31.12.2021</b>	4.474.911	1.027.353	5.501.964	4.109.975
<b>GuV 31.12.2021</b>	521.474	770.515	1.391.989	1.748.375

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 2021 kam es zu keinen Rückforderungen von variablen Vergütungsbestandteilen.

<sup>11</sup> 6.000 Stück werden von Dr. Leitner direkt gehalten. Herr Dr. Leitner ist auch wirtschaftlicher Eigentümer der Custos Vermögensverwaltungs GmbH sowie der Cerberus Vermögensverwaltung GmbH, die 30,72% (31.949.544 Stück) bzw. 0,77% (800.000 Stück) an der ANDRITZ AG halten.

<sup>12</sup> Die Aktienoptionspläne werden auf Basis der Marktwerte der Optionen am Ausgabetag bewertet. Der Marktwert der Optionen wird auf Basis von Parametern wie Volatilität, Zinssatz, Aktienkurs, Laufzeit der Option und erwarteter Dividende ermittelt. Die für die Bestimmung von Marktwerten erforderliche Interpretation von Marktinformationen verlangt mitunter subjektive Beurteilungen. Entsprechend können die angeführten Werte auch von den später am Markt realisierten Werten abweichen.



### 2.1.2.3 Sonstige Vergütungsbestandteile und Vereinbarungen

#### Pensionsregelung

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

#### Defined benefit:

in EUR	2020	2021
<b>Wolfgang Leitner</b> (Vorstandsvorsitzender)	609.850,00 (p.a.)	666.650,00 (p.a.)
<b>Humbert Köfler</b>	32.000,00 (p.a.)	32.000,00 (p.a.)

#### Defined contribution:

in EUR	2020	2021
<b>Norbert Nettesheim</b>	60.000,00	60.000,00
<b>Joachim Schönbeck</b>	83.470,20	84.976,22
<b>Wolfgang Semper</b>	37.620,22	38.298,98



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

Die jährlichen Pensionsleistungen sind:

in EUR	2020	2021
<b>Günther Hillmann</b>	43.159,76	43.664,74
<b>Friedrich Papst</b>	93.891,42	94.990,00
<b>Franz Hofmann</b>	102.055,94	103.250,00
<b>Edelburga Rebernik</b>	39.522,28	39.984,70
<b>Gesamt</b>	<b>278.629,40</b>	<b>281.889,44</b>

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

Die ANDRITZ AG hat für Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder eine Organhaftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) abgeschlossen. Die D&O-Versicherung sichert bestimmte persönliche Haftungsrisiken der verantwortlich handelnden Personen der ANDRITZ-GRUPPE ab. Die Kosten im Geschäftsjahr 2021 betragen in Summe 560.000 EUR (Vorjahr: 290.000 EUR).

#### **Sonderboni**

Gemäß Beschluss des Aufsichtsrats werden ab dem Geschäftsjahr 2021 keinerlei Sonderboni für außergewöhnliche Leistungen, Nachhaltigkeit, Health & Safety, sowie keine Sign-on und Stay-Boni mehr gewährt.

#### **Sachbezüge**

An Sachbezügen für den Vorstand, im Wesentlichen für Dienstwagen und Reiseabrechnungen, wurden 2021 insgesamt 63.319 EUR (2020: 67.920 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 2021 belaufen sich die gewährten sonstigen Vergütungsbestandteile auf 520.464 EUR (2020: 546.955 EUR).



### 2.1.3 ERWORBENE ANSPRÜCHE UND AUSZAHLUNGEN IM GESCHÄFTSJAHR 2021

In der folgenden Tabelle werden die im Geschäftsjahr 2021 erworbenen Ansprüche, die im Geschäftsjahr geleisteten Auszahlungen sowie die geschuldeten Beträge dargestellt. Ebenso werden erworbene Ansprüche aus den Vorjahren dargestellt, deren Auszahlung nicht in den Vorjahren erfolgt ist, d.h. es handelt sich um vorgetragene Beträge.

in EUR	Jahr	Erworbener Anspruch	Auszahlung in 2021	Geschuldeter Betrag
<b>Wolfgang Leitner</b> (Vorstandsvorsitzender)	2021	4.204.041	872.113	3.331.928
	Vorjahre*	1.859.807	1.859.807	0
<b>Humbert Köfler</b>	2021	2.144.228	420.625	1.723.603
	Vorjahre*	1.452.792	1.230.000	222.792
<b>Norbert Nettesheim</b>	2021	1.818.376	416.438	1.401.938
	Vorjahre*	814.872	814.872	0
<b>Joachim Schönbeck</b>	2021	2.205.516	481.914	1.723.603
	Vorjahre*	1.018.590	1.018.590	0
<b>Wolfgang Semper</b>	2021	2.145.832	422.229	1.723.603
	Vorjahre*	1.041.021	1.041.021	0
<b>Gesamt 2021</b>		<b>12.517.993</b>	<b>2.613.319</b>	<b>9.904.674</b>
<b>Gesamt Vorjahre</b>		<b>6.187.082</b>	<b>5.964.290</b>	<b>222.792</b>

\*Vortrag aus Vorjahren



**Detail zur Vorstandsvergütung:**

<b>Überleitung Gesamtremuneration (in EUR)</b>	<b>2021</b>
Fixe Vergütung	2.550.000
Variable Vergütung	9.904.674
Sachbezüge	63.319
<b>Erworbener Anspruch</b>	<b>12.517.993</b>
Auflösung Rückstellung für Vergütung 2020	-29
Wertsicherung vorgetragener Ansprüche	4.164
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>12.522.128</b>
<b>Auszahlung 2021 (in EUR)</b>	
Fixe Vergütung	2.550.000
Sachbezüge	63.319
Ansprüche aus Vorjahren	5.964.290
<b>Gesamt</b>	<b>8.577.609</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 2021 betragen in Summe 315.000 EUR (2020: 315.000 EUR). Die Aufteilung auf die einzelnen Aufsichtsratsmitglieder ist wie folgt:

in EUR	Pauschalvergütung	Sitzungsgelder	Gesamt 2021	Gesamt 2020
<b>Christian Nowotny</b> (Aufsichtsratsvorsitzender)	60.000	12.500	72.500	72.500
<b>Alexander Leeb</b> (Stellvertreter des Aufsichtsratsvorsitzenden)	45.000	12.500	57.500	50.000
<b>Wolfgang Bernhard</b>	30.000	12.500	42.500	20.000
<b>Jürgen Hermann Fechter</b>	30.000	12.500	42.500	42.500
<b>Alexander Isola</b>	30.000	12.500	42.500	42.500
<b>Monika Kircher</b>	45.000	12.500	57.500	57.500
<b>Fritz Oberlerchner</b> (ehemals Stellvertreter des Aufsichtsratsvorsitzenden; ausgeschieden per 1.9.2020)	-	-	-	30.000
<b>Gesamt</b>	<b>240.000</b>	<b>75.000</b>	<b>315.000</b>	<b>315.000</b>

**Erworbene Ansprüche und Auszahlungen im Geschäftsjahr 2021**

<b>in EUR</b>	<b>Jahr</b>	<b>Erworbener Anspruch</b>	<b>Auszahlung 2021</b>	<b>Geschuldeter Betrag</b>
<b>Christian Nowotny</b> (Aufsichtsratsvorsitzender)	2021 Vorjahre	72.500 72.500	- 72.500	72.500 -
<b>Alexander Leeb</b> (Stellvertreter des Aufsichtsratsvorsitzenden)	2021 Vorjahre	57.500 50.000	- 50.000	57.500 -
<b>Wolfgang Bernhard</b>	2021 Vorjahre	42.500 20.000	- 20.000	42.500 -
<b>Jürgen Hermann Fechter</b>	2021 Vorjahre	42.500 42.500	- 42.500	42.500 -
<b>Alexander Isola</b>	2021 Vorjahre	42.500 42.500	- 42.500	42.500 -
<b>Monika Kircher</b>	2021 Vorjahre	57.500 57.500	- 57.500	57.500 -
<b>Fritz Oberlerchner</b> (ehemals Stellvertreter des Aufsichtsratsvorsitzenden; ausgeschieden per 1.9.2020)	2021 Vorjahre	- 30.000	- 30.000	0 -
<b>Gesamt</b>		<b>630.000</b>	<b>315.000</b>	<b>315.000</b>

Die von der Belegschaftsvertretung nominierten Aufsichtsratsmitglieder erhalten keine Aufsichtsratsvergütung.

Der Vorsitzende des Aufsichtsrats gehört auch dem Aufsichtsrat der Schuler AG an und bezog für das Geschäftsjahr 2021 eine Tantieme in Höhe von 25.000 EUR sowie Sitzungsgelder in Höhe von 14.000 EUR (2020: EUR 25.000 sowie Sitzungsgelder in Höhe von 14.000 EUR).

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

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



### 3 SONSTIGE INFORMATIONEN UND ERLÄUTERUNGEN

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

in EUR	2020	2021	Veränderung in %
<b>Ergebnis nach Steuern</b>	203.718.021	321.664.811	+58%
<b>Gesamtvergütung Vorstand</b>	8.205.488	12.522.128	+53%
<b>Mitarbeiteranzahl (ohne Vorstand)<sup>13</sup></b>	27.232	26.804	-2%
<b>Durchschnittliche Entlohnung sonstige Beschäftigte<sup>14</sup></b>	51.606	54.207	+5%

<sup>13</sup> Mitarbeiteranzahl per 31.12. des jeweiligen Geschäftsjahrs; ohne Lehrlinge und karenzierte Beschäftigte. Anzahl der Vollzeitäquivalente nicht verfügbar

<sup>14</sup> basierend auf Mitarbeiteranzahl per 31.12.