



**Vergütungspolitik**  
**für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats**  
**der AGRANA Beteiligungs-AG**

## **1. Einleitung**

Gemäß § 78a Österreichisches Aktiengesetz hat der Aufsichtsrat in einer börsennotierten Gesellschaft Grundsätze für die Vergütung der Mitglieder des Vorstands aufzustellen (Vergütungspolitik), gemäß § 98a ist die Vergütungspolitik auch hinsichtlich der Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats zu erstellen. Das vorliegende Dokument erläutert die Vergütungspolitik für den Vorstand und den Aufsichtsrat der AGRANA Beteiligungs-AG ("AGRANA") und wird im Folgenden als "Vergütungspolitik" bezeichnet. Die Vergütungspolitik wurde vom Aufsichtsrat der AGRANA unter seiner alleinigen Verantwortung für die Beschlussfassung über die Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung gemäß dem Österreichischen Aktiengesetz (AktG) ausgearbeitet. Diese Vergütungspolitik legt die bei der Festsetzung der Vergütung für den Vorstand geltenden Grundsätze fest, die Struktur der Vergütung und ihrer Bestandteile (fix und variabel). Weiters definiert sie allfällige nicht finanzielle Begünstigungen, die Vorstandsmitgliedern gewährt werden können.

Die Vergütungspolitik wird im Rahmen der 33. Hauptversammlung der AGRANA Beteiligungs-AG am 3. Juli 2020 gemäß den Bestimmungen des Österreichischen Aktiengesetzes einer unverbindlichen Abstimmung durch die Aktionäre unterzogen. Sie gilt ab dem Zeitpunkt ihrer Annahme bis zur 37. Hauptversammlung im Jahr 2024, sofern der Aufsichtsrat nicht zu einem früheren Zeitpunkt um Genehmigung einer überarbeiteten oder geänderten Politik ersucht.

Die Vergütungspolitik stellt einen Rahmen für den Aufsichtsrat und dessen Vergütungsausschuss bei der Gestaltung der Organvergütung dar. Betreffend die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder ist jeder von der Hauptversammlung der Gesellschaft angenommene Beschluss zu einem spezifischen Vorschlag, wie im Österreichischen Aktiengesetz vorgesehen, rechtlich bindend.

Dieses Dokument über die Vergütungspolitik wird den Aktionären der AGRANA spätestens ab dem 21. Tag vor der 33. Hauptversammlung (2020) auf der Website der Gesellschaft ([www.agrana.com](http://www.agrana.com)) zur Verfügung stehen.



## **2. Erstellung der Vergütungspolitik der AGRANA Beteiligungs-AG**

Bei der Erstellung dieser Vergütungspolitik hat sich der Aufsichtsrat am Grundsatz eines transparenten und verständlichen Systems orientiert, welches Anreize zur nachhaltigen Wertschaffung und zur Erreichung wesentlicher Unternehmensziele bietet. Ziel war es, einen Rahmen vorzulegen, der im nationalen und internationalen Vergleich angemessen ist und die Strategie des Konzerns berücksichtigt, die im Geschäftsbericht und auf der Website der AGRANA dargestellt ist. Der Aufsichtsrat hat diese Vergütungspolitik in seiner Sitzung am 4. Mai 2020 beschlossen.

## **3. Vergütungspolitik für den Vorstand der AGRANA Beteiligungs-AG**

### 3.1 Grundsätze der Vergütungspolitik

Die folgenden Grundsätze gelten für die Gestaltung der Vergütung für die Mitglieder des Vorstands der Gesellschaft:

- Die Vergütung soll die Übereinstimmung zwischen dem Verhalten und der Leistung der Vorstandsmitglieder und den Interessen und Erwartungen der Stakeholder des Unternehmens, insbesondere der Aktionäre und Investoren, fördern.
- Die Vergütung soll den kurz- und langfristigen strategischen Zielen der Gesellschaft und der Gruppe entsprechen und diese unterstützen.
- Die Vergütung soll dem Verantwortungsbereich und der Leistung eines jeden Vorstandsmitglieds entsprechen.
- Das Verhältnis der verschiedenen Vergütungskomponenten soll entsprechend ausgeglichen sein.
- Die Vergütung soll dem Standard vergleichbarer Unternehmen entsprechen.
- Die Vergütungssystem soll transparent und leicht verständlich sein.
- Die Vergütung soll geeignet sein, Vorstandsmitglieder zu interessieren, zu motivieren und zu halten, die über die Erfahrung und das Fachwissen verfügen, das die Gesellschaft wettbewerbsfähig macht.
- Die Vergütung soll anerkannten nationalen und internationalen Standards der guten Unternehmensführung, einschließlich der Bestimmungen des Österreichischen Aktiengesetzes und der Regeln des Österreichischen Corporate Governance Kodex, entsprechen.
- Das aufgrund des Syndikatsvertrages zwischen Südzucker AG, Mannheim|Deutschland, und der Zucker-Beteiligungsgesellschaft m.b.H., Wien, nominierte Vorstandsmitglied der AGRANA Beteiligungs-AG erhält für die Ausübung dieser Vorstandsfunktion keine Bezüge.



## 3.2 Vergütungsbestandteile der Vorstandsmitglieder

### 3.2.1 Fixe Vergütung

Jedes Mitglied des Vorstands der Gesellschaft hat Anspruch auf eine fixe jährliche Vergütung. Gemäß den in Punkt 3. oben dargelegten Grundsätzen orientiert sich die fixe Vergütungskomponente am Tätigkeits- und Verantwortungsbereich jedes einzelnen Vorstandsmitglieds entsprechend der bestehenden Aufgabenverteilung. Dies hat zur Folge, dass den einzelnen Vorstandsmitgliedern je nach ihrer strategischen und operativen Verantwortung unterschiedliche Vergütungen zustehen. Der in Österreich üblichen Praxis folgend, ist die fixe Vergütung in vierzehn Teilbeträge unterteilt und wird am Ende eines jeden Monats ausbezahlt. Die fixe Vergütung kann während der Vertragslaufzeit an die Inflationsentwicklung und andere sich ändernde Umstände angepasst werden.

Die fixe Vergütungskomponente für Vorstandsmitglieder, die möglicherweise nach der Annahme dieser Vergütungspolitik in die Gesellschaft eintreten, ist innerhalb der durch die fixe Vergütung für den Vorstandsvorsitzenden definierten Grenzen festzulegen. Diese Beträge können als relevant und den oben genannten Grundsätzen der Gesellschaft sowie dem Verantwortungsbereich der Vorstandsmitglieder entsprechend angesehen werden. Ein Vergleich mit anderen Unternehmen vergleichbarer Branchen soll die Marktkonformität der Vergütung sicherstellen.

### 3.2.2 Variable Vergütung

Die variable Vergütungskomponente zielt auf die Schaffung eines angemessenen Anreizsystems zur Erreichung des strategischen Zieles der nachhaltigen Steigerung des Unternehmenswerts entsprechend dem Aktionärsinteresse ab. Im Vordergrund steht damit die Sicherstellung der höchstmöglichen Übereinstimmung zwischen den Interessen und Erwartungen der Aktionäre und Stakeholder einerseits und der Vorstandsvergütung andererseits. Als Bemessungsgrundlage wird die Höhe der ausgeschütteten Dividende gewählt. Zur Sicherstellung der Miteinbeziehung einer langfristigen Komponente wird der Durchschnitt der letzten drei Jahre zur Berechnung des variablen Anteils herangezogen. Je fixem Betrag ausgeschütteter Dividende im Durchschnitt der letzten drei Jahre beträgt der variable Vergütungsanteil einen bestimmten Prozentsatz des Grundgehalts des jeweiligen Vorstandsmitgliedes im abgelaufenen Geschäftsjahr. Daher kann der relative Anteil der variablen Vergütung über 50% des jährlichen Vergütungspakets ausmachen.

Nach Ansicht des Aufsichtsrats ermöglicht diese Struktur langfristig einen Interessensabgleich zwischen Vorstand und Aktionären. Das vom Aufsichtsrat



erarbeitete Vergütungsmodell gewährleistet ein hohes Maß an Transparenz, da die Bezugsgröße des variablen Vergütungsanteils eine mehrjährige Kennzahl, die durch Beschluss der Aktionäre festgelegt wird, ist.

Die Höhe des variablen Anteils wird mit Ablauf jenes Monats des Folgejahres berechnet, im dem der Jahresabschluss der Gesellschaft festgestellt wurde. Die variable Vergütung wird entweder zur Gänze unmittelbar danach oder im Ausmaß eines Siebentels der errechneten erfolgsabhängigen Vergütung jeweils im Dezember als Sonderzahlung abgerechnet und ausbezahlt. Der verbleibende Restbetrag der erfolgsabhängigen Vergütung wird in monatlich gleich hohen Teilbeträgen als laufender Bezug ausbezahlt.

Der Aufsichtsrat wird die Festlegung der Zielgröße jährlich überprüfen. Er behält sich die Möglichkeit vor, diese pro Vorstandsmitglied vor dem Hintergrund der jeweiligen strategischen Anforderungen und unter Berücksichtigung der besonderen Verantwortung des jeweiligen Vorstandsmitglieds entsprechend der Geschäftsverteilung unterschiedlich anzupassen. Der Aufsichtsrat behält sich ausdrücklich vor, von den vereinbarten Zielparametern in Situationen abzuweichen, die eine wesentliche nachteilige Veränderung des Geschäftsganges, des operativen Betriebs, der Vermögenswerte oder der Geschäftsaussichten der Gesellschaft nach sich ziehen oder nach sich ziehen können. Dies umfasst insbesondere allgemeine Wirtschaftskrisen, die mehr als bloß eine bestimmte Marktregion der AGRANA beeinträchtigen und die geeignet sind, zu einer deutlichen Verschlechterung der Ertragslage zu führen.

### 3.2.3 Sonstige in den Vorstandsverträgen vorgesehene Vergütungsbestandteile und Vereinbarungen

Die Vorstandsmitglieder haben mit der Gesellschaft Vorstandsverträge abgeschlossen. Demnach werden Vorstandsmitglieder, wie im Österreichischen Aktiengesetz vorgesehen, für einen Zeitraum von maximal fünf Jahren bestellt. Die Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder können aus wichtigem Grund mit sofortiger Wirkung aufgelöst werden; dazu zählen unter anderem die andauernde Handlungsunfähigkeit des Vorstandsmitglieds oder andere gemäß der österreichischen Rechtslage bestehende Kündigungsgründe. Die Vorstandsverträge der Vorstandsmitglieder können nicht einseitig und grundlos gekündigt werden. Im Falle der Kündigung des Anstellungsvertrags umfassen die dem Vorstandsmitglied zustehenden Zahlungen den für den Zeitraum bis zur tatsächlichen Auflösung des Anstellungsvertrags zustehenden Anteil der fixen Vergütung und die unter 4.2 angeführten variablen Komponenten.



2019/20 wurden keine Einstellungsboni, Treueboni, Abfindungszahlungen oder Vergütungen für einen Wechsel des Einsatzortes gezahlt. Der Aufsichtsrat behält sich jedoch das Recht vor, Vorstandsmitgliedern zukünftig in Ausnahmefällen derartige Zahlungen in angemessenem Umfang zu leisten. Die Vorstandsverträge enthalten die üblichen Wettbewerbsverbotsklauseln, die für die Dauer der Anstellung sowie für ein Jahr nach Vertragsauflösung gelten.

### 3.2.4 Pensionsregelungen

Zur betrieblichen Altersversorgung sind für den Vorstand Ruhebezüge, eine Berufsunfähigkeitsversorgung sowie eine Witwen- und Waisenversorgung vereinbart. Für die vor dem 01.01.2010 erstmals bestellten Mitglieder des Vorstandes gilt ein Ruhebezug vereinbart, der sich aus einem Prozentsatz einer vertraglich festgelegten Bemessungsgrundlage errechnet und der bei Erreichen der Anspruchsvoraussetzungen für die Alterspension nach ASVG anfällt. Bei einem Pensionsantritt vor dem gemäß ASVG vorgesehenen Anspruch auf Alterspension reduziert sich der Pensionsanspruch. Für die übrigen Mitglieder des Vorstandes besteht eine beitragsorientierte Pensionszusage, die nach Vollendung des 55. Lebensjahres unter der Voraussetzung, dass das Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber beendet wurde, in Anspruch genommen werden kann. In der Gesellschaft bestehen keine Frühpensionsregelungen für die Mitglieder des Vorstands.

### 3.2.5 Dienstwagen

Für die Dauer des Vorstandsmandates stellt das Unternehmen dem Vorstandsmitglied einen Dienstwagen mit Fahrer zur Verfügung. Das Dienstfahrzeug kann auch privat genutzt werden.

### 3.2.6 Versicherungsleistungen

Für die Vorstandsmitglieder ist eine D&O-Versicherung (Manager-Haftpflichtversicherung) abgeschlossen. Für die versicherten Personen besteht kein Selbstbehalt. Die Kosten trägt das Unternehmen.

Darüber hinaus hat die Gesellschaft eine Unfallversicherung sowie Berufsunfähigkeitsversicherung für die Mitglieder des Vorstandes abgeschlossen.

AGRANA hat zugunsten seiner Vorstandsmitglieder Rechtsschutzversicherungen im üblichen Umfang abgeschlossen.



### 3.2.7 Abfertigungsansprüche

Für den Fall der Beendigung der Vorstandsfunktion bestehen für die vor dem 2.1.2009 erstmals bestellten Mitglieder des Vorstandes vertragliche Abfertigungsansprüche entsprechend den Regelungen des Angestelltengesetzes abzüglich eines etwaigen Abfertigungsanspruches entsprechend den Bestimmungen des BMSVG. Der Abfertigungsanspruch gemäß Angestelltengesetz errechnet sich entsprechend den österreichischen rechtlichen Vorgaben aus der Gesamtvergütung sowie der Dauer der Unternehmenszugehörigkeit. Demnach entspricht die Abfertigung maximal dem Betrag der Vergütung für ein Jahr (einschließlich Fixgehalt und sämtliche variablen Vergütungskomponenten auf Durchschnittsbasis).

Für die nach dem 31.12.2007 erstmals bestellten Mitglieder des Vorstandes ist die Gesellschaft nach der österreichischen Gesetzeslage verpflichtet, entsprechend den Bestimmungen des BMSVG monatlich 1,53 % der monatlichen Bruttovergütung eines jeden Vorstandsmitglieds in eine betriebliche Mitarbeitervorsorgekasse einzuzahlen. Bei Vertragsbeendigung können die Vorstandsmitglieder gegenüber der Vorsorgekasse die Auszahlung der aufgelaufenen Beiträge (einschließlich Investitionsertrag) verlangen.

### 3.2.8 Ersatz von Barauslagen und Reisekosten

Sämtliche Mitglieder des Vorstandes haben Anspruch auf Erstattung der Kosten dienstlicher Reisen. Sonstiger angemessener Aufwand, der den Mitgliedern des Vorstandes in Ausübung ihres Dienstes erwächst, wird nach Vorlage der entsprechenden Belege vergütet.

### 3.2.9 Urlaubsanspruch

Sämtliche Vorstandsmitglieder haben einen jährlichen Anspruch auf 25 bzw. 30 Tage bezahlten Urlaub in Entsprechung der österreichischen gesetzlichen Bestimmungen.

### 3.2.10 Nebentätigkeiten um Aufsichtsratsmandate oder vergleichbare Mandate bei börsennotierten Gesellschaften

Diese werden im Geschäftsbericht der Gesellschaft und auf der AGRANA Website veröffentlicht. Für Mandate in Konzerngesellschaften gebührt keine Vergütung.



## **4. Vergütungspolitik für den Aufsichtsrat der AGRANA Beteiligungs-AG**

### 4.1 Einleitung

Die Vergütungspolitik für den Aufsichtsrat soll sicherstellen, dass den Aufsichtsratsmitgliedern für ihre Tätigkeit eine mit ihren Aufgaben, ihrer Verantwortung und der Lage der Gesellschaft in Einklang stehende Vergütung gewährt wird. Sie soll die Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der AGRANA fördern und zugleich die Objektivität und Unabhängigkeit des Aufsichtsgremiums sichern. Die Aufsichtsratsvergütung muss marktgerecht und so attraktiv gestaltet sein, dass entsprechend qualifizierte Personen für die Tätigkeit in einem international tätigen börsennotierten Unternehmen gewonnen werden können.

### 4.2 Grundsätze der Vergütungspolitik für den Aufsichtsrat der AGRANA

Mit der Vergütung für den Aufsichtsrat der AGRANA soll gewährleistet werden, dass:

- Aufsichtsratsmitglieder unabhängig bleiben;
- jedes Aufsichtsratsmitglied sowie der Aufsichtsrat insgesamt umfassend im Interesse der Stakeholder der AGRANA tätig sind;
- Aufsichtsratsmitglieder einen aktiven Beitrag zur Konzernentwicklung leisten;
- die Vergütung anerkannten nationalen und internationalen Standards guter Corporate Governance, insbesondere den Bestimmungen des österreichischen Aktiengesetzes und des österreichischen Corporate Governance Kodex entspricht.

### 4.3 Vergütungsbestandteile

Die Vergütung wird von der Hauptversammlung beschlossen. Soweit die Mitglieder des Aufsichtsrats dem Organ nicht während des ganzen Geschäftsjahres angehört haben, erfolgt die Auszahlung der Vergütung aliquot. Die Auszahlung der jährlichen Gesamtvergütung erfolgt zur Gänze jeweils nach der jährlichen ordentlichen Hauptversammlung.

Sofern die Hauptversammlung die jährliche Vergütung als Gesamtbetrag für alle Aufsichtsratsmitglieder beschließt, kann sie den Aufsichtsrat ermächtigen, den Gesamtbetrag unter seinen Mitgliedern aufzuteilen und die jeweilige Höhe insbesondere nach Funktionen (z. B. Vorsitz, Stellvertretender Vorsitz, Mitgliedschaft





in Ausschüssen) unterschiedlich zu bemessen. Es können auch Sitzungsgelder gewährt werden. Von einer erfolgsabhängigen Vergütung wird Abstand genommen.

#### 4.4 D&O-Versicherung

Die Mitglieder des Aufsichtsrats sind in die für die Vorstandsmitglieder der AGRANA abgeschlossene D&O-Versicherung einbezogen.

### **5. Anmerkungen zur Vergütungspolitik**

#### a. Berücksichtigung der Mitarbeitersicht

Bei der Festlegung der Vergütung für Vorstandsmitglieder berücksichtigt der Aufsichtsrat die Vergütungsregelungen anderer Mitarbeiter, einschließlich des Spitzenmanagements, um sicherzustellen, dass die Vergütungsregelungen für Vorstandsmitglieder im gruppenweiten Kontext konsistent und nachvollziehbar sind.

#### b. Überprüfung und Änderung der Vergütungspolitik

Der Aufsichtsrat überprüft diese Vergütungspolitik regelmäßig, wobei unter anderem personelle Veränderungen im Unternehmensumfeld, die wirtschaftliche Lage und die Strategie des Unternehmens sowie Veränderungen und Trends bei internationalen und nationalen Normen der Corporate Governance berücksichtigt werden. Nach einer derartigen Überprüfung kann er eine Änderung der Vergütungspolitik vornehmen, die den Aktionären der Gesellschaft zur nicht bindenden Beschlussfassung bei der unmittelbar auf die Annahme folgenden Hauptversammlung vorgelegt wird. Geringfügige Änderungen der Vergütungspolitik kann der Aufsichtsrat vornehmen, wenn diese aus aufsichtsrechtlichen, devisenrechtlichen, steuerlichen oder administrativen Zwecken erforderlich sind oder um einer gesetzlichen Änderung Rechnung zu tragen, ohne zuvor die Zustimmung der Aktionäre einzuholen.