



BEANTWORTUNG AGRANA BETEILIGUNGS-AG

(2021 = AGRANA Geschäftsjahr 2021|22)

SCHWERPUNKTFRAGEN 2022

Auch in diesem Jahr hat der IVA gemeinsam mit Partnern zwölf Schwerpunktfragen ausgearbeitet und lädt die börsennotierten Unternehmen zur Beantwortung ein. Die Antworten der Unternehmen werden unter www.iva.or.at veröffentlicht.

1) Investitionen:

- a) Investitionen in die „Erhebung von ESG-relevanten Daten“ 2020 und 2021: Wie hoch sind die internen/externen Kosten (Beratung, Rechtsanwälte, Wirtschaftsprüfer, IT-Dienstleister)?
- b) Investitionen in „Social Media“ 2020 und 2021: Wie hoch sind die internen/externen Kosten (Mitarbeiter, Mediaagentur, Strategieberatung usw.)?
- c) Investitionen in die „Weiterentwicklung des IKS-Systems“ 2020 und 2021: Welche Maßnahmen wurden gesetzt? Wie hoch sind die internen/externen Kosten (Beratung, Rechtsanwälte, Wirtschaftsprüfer)?

Ad a)

Die Beratungskosten für die Abschätzung des ersten AGRANA Corporate Carbon Footprint sowie für das noch nicht abgeschlossene Folgeprojekt zur Entwicklung von Science Based Targets beliefen sich im Geschäftsjahr 2021|22 auf rund 92.000 €.

Ad ESG-Reporting-Kosten siehe Beantwortung der Frage 2a).

Ad b)

Die internen und externen Kosten (zusammengefasst) für „Social Media“ im Geschäftsjahr 2021|22 betragen rund 355.000 € (Vorjahr: rund 319.000 €). Die Ausgaben betrafen bezahlte Werbeanzeigen, Agenturkosten sowie spezielle LinkedIn-Tools wie beispielsweise eine Recruiter-Lizenz.

Ad c)

Das IKS ist bei AGRANA auf allen Ebenen verankert, auf Konzernebene, Segmentebene als auch in den lokalen Gesellschaften. Die Einführung und Weiterentwicklung von Internen Kontrollpunkten in diversen Prozessabläufen wurde schon in der Vergangenheit forciert und ausgebaut, im Sinne eines laufenden Verbesserungsprozesses werden auf allen Ebenen identifizierte Potentiale zeitnahe umgesetzt. In den letzten beiden Geschäftsjahren sind folgende Maßnahmen beispielsweise zu nennen:

- Weiterentwicklung von Richtlinien, Arbeitsanweisungen und E-Learnings, Einführung eines „Resubmission Workflow“, um die Aktualisierung jeder Richtlinie innerhalb von 3 Jahren zu gewährleisten
- Weiterentwicklung gezielter IT-Sicherheitsmaßnahmen zur bestmöglichen Vermeidung von Cyber-Angriffen



- Weitere Ausrollung des konzernweit einheitlichen SAP-Berechtigungskonzepts bzgl. Zugriffsrechte
- uvm.

Die dem IKS zurechenbaren externen Kosten als Teil der Gesamtprojektkosten betragen in den beiden Geschäftsjahren 2020|21 und 2021|22 rund 1,5 Mio. €.

2) ESG-Reporting:

- a) Wie hoch belaufen sich die ESG-Kosten im Reporting in 2021 (externe Berater, Dienstleister usw.)?
- b) Wie viele Mitarbeiter sind ausschließlich für diese Aufgaben vorgesehen?
- c) Werden die UN-PRI (Prinzipien für Verantwortliches Investieren der Vereinten Nationen) eingehalten?

Ad a)

Die externen ESG-Reporting-Kosten (Lizenz Nachhaltigkeitsdatenbank, NFI-Prüfung, ESG-Rating) betragen im Geschäftsjahr 2021|22 rund 71.000 € (Vorjahr: rund 58.000 €).

Ad b)

AGRANA-Mitarbeiter ausschließlich für Nachhaltigkeits-Reporting: 2 FTEs

Ad c)

Die UN Principles for Responsible Investment richten sich von ihrer Intention her primär an Investoren am Kapitalmarkt und an die Finanzindustrie, um sicherzustellen, dass Finanzströme in Unternehmen, die nachhaltige Umwelt- und Sozialkriterien einhalten, geleitet werden.

AGRANA ist kein Unterzeichner der UN-PRI, hält sich im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit bei Investitionen und Akquisitionen aber an diese sechs Prinzipien.

3) Aufsichtsrat:

Die hoch sind die Nebenkosten wie Reisekosten, Sekretariat, Beratung, Klausuren, Weiterbildung?

Sitzungsverpflegung 2021|22: rund 2.400 €

AR-Reisekosten 2021|22: rund 1.400 €

4) Investor Relations-Aktivitäten:

- a) Anzahl der Roadshows im In- und Ausland?
- b) Anzahl der Kontakte mit institutionellen und privaten Investoren?
- c) Aufwand für Research und Analysen?
- d) Printauflage des Geschäftsberichts und des Nachhaltigkeitsberichts?



e) Kosten der Veröffentlichungen in der „Wiener Zeitung“?

Ad a) und b)

Roadshows im Geschäftsjahr 2021|22: 13 virtuelle Tage im Sinne von Konferenzen (54 %) und Roadshows (46 %)

Es fanden auch im Geschäftsjahr 2021|22 wiederum fast ausschließlich virtuelle Meetings mit der Financial Community statt.

Ad c)

Aufwand für Research/Analysen im Geschäftsjahr 2021|22: rund 45.000 €

Ad d)

Printauflage Geschäftsbericht 2021|22: AGRANA erstellt einen integrierten Bericht, der GB beinhaltet also den Nachhaltigkeitsbericht; Auflage DE: 1.400 Stück, Auflage EN: 800 Stück

Ad e)

Kosten der Veröffentlichung in der Wiener Zeitung im Geschäftsjahr 2021|22: rund 15.000 € (HV-Einberufung und Jahresabschluss)

5) **Steuerzahlungen 2021:**

Wie hoch sind die Steuerzahlungen in Österreich und in den drei umsatzstärksten Auslandsmärkten (Angabe Land, Umsatz, Steuerzahlung)?

Land	Umsatz (Mio. €)	Steuern Cash (Mio. €)
Österreich	1.890,4	-3,0
USA	261,0	-1,4
Frankreich	119,9	-2,5
Mexiko	99,0	-3,7

Ad Steuern Cash: minus = Zahlung

6) **Lieferketten:**

Das Beispiel des deutschen Lieferkettengesetzes scheint die Richtung der EU-Kommission in Bezug auf den ESG-Faktor „Social“ vorzuzeichnen. Welchen operativen und finanziellen Einfluss auf Ihr Geschäftsmodell erwarten Sie von einer solchen (gesetzlichen) Vorgabe?

AGRANA bewertet ihre direkten Lieferanten auf Basis einer Wesentlichkeitsanalyse, d.h. auf Basis relevanter Sozial-Impacts und finanzieller Wesentlichkeit (v.a. die Lieferanten agrarischer Rohstoffe werden seit vielen Jahren bewertet). Basis der Bewertung stellt der AGRANA-Verhaltenskodex dar, der auch allen Lieferanten vertraglich überbunden wird. Das Monitoring erfolgt über unterschiedliche Tools der Sustainable Agriculture Initiative, über SEDEX sowie auf diesen Tools basierenden externen Audits.



AGRANA sieht sich für die Vorgaben aus dem derzeit existierenden Entwurf des EU-Lieferkettengesetzes aufgrund ihrer implementierten Maßnahmen schon relativ gut gerüstet., Vom Gesetzgeber sind aber noch viele Details zu spezifizieren, v.a. was den Bereich indirekter Lieferantenbeziehungen, jenen der nachgelagerten Wertschöpfungskette sowie Haftungsfragen betrifft.

7) Förderung junger Menschen:

Wie viele Praktikanten sind in Ihrem Unternehmen tätig (2020 und 2021)? Wie viele Praktikanten erhalten eine Vergütung und wie hoch ist diese durchschnittlich? Beschreiben Sie die Alters- und Ausbildungsstruktur der Praktikanten.

AGRANA beschäftigte im Geschäftsjahr 2021|22 insgesamt 181 Praktikantinnen und Praktikanten (2020|21: 199). Alle erhielten eine Vergütung in Höhe von durchschnittlich rund 1.500 € brutto monatlich. Die Altersstruktur lag zwischen 15 und 29 Jahren. Die Praktikantinnen und Praktikanten wurden sowohl in technischen Bereichen (z.B. Produktion, Forschung & Entwicklung, IT etc.) als auch in kaufmännischen Bereichen (z.B. Sales, Supply Chain Management, Finance etc.) eingesetzt. Der Schwerpunkt des Praktikums lag darin, die in der Ausbildung (Schule/Studium) erworbenen theoretischen Kenntnisse in der Praxis anzuwenden und einen Eindruck von den Geschäftsprozessen bei AGRANA zu gewinnen. Die Aufgaben variierten je nach Ausbildung und Dauer des Praktikums.

8) Young Shareholders Austria - Fragen zu Arbeitsmarkt und Ausbildung:

Die Nachfrage nach Facharbeitern kann aktuell mit in Österreich ansässigen Arbeitnehmern kaum mehr gedeckt werden, daher ist der Zuwachs zum Beispiel an Leasingkräften aus dem EU-Ausland enorm.

- a) Welche konkreten Maßnahmen werden Ihrerseits gesetzt, um künftig die Nachfrage an Fachkräften in Ihrem Unternehmen nachhaltig abdecken zu können?
- b) Wie viele Lehrlinge befinden sich im Unternehmen?
- c) Wie viele Leasingkräfte sind im Unternehmen tätig?
- d) Wie hoch waren die Aufwendungen für interne und externe Aus- und Fortbildungen gesamt und pro Mitarbeiter?

Ad a)

Auch AGRANA spürt den wachsenden Druck am Arbeitsmarkt, v.a. in Hinblick auf Fachkräfte, zunehmend. Um Entlastung zu schaffen, werden verschiedenste Maßnahmen gesetzt.

Großer Wert wird auf die Erweiterung der Fähigkeiten und Kompetenzen der bestehenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gelegt. Mit einer Vielzahl an fachlichen Schulungen, Sprachkursen, Trainings im Bereich der Persönlichkeitsbildung und gezielten konzernübergreifenden Programmen fördert AGRANA den stetigen Ausbau und Transfer von Wissen und die Fähigkeiten ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.



Neben der Erweiterung der internen Fähigkeiten und Kompetenzen wird auch ein Augenmerk auf die Vergrößerung des Kandidatenpools gelegt. AGRANA macht sich stark für Diversity & Inclusion und möchte somit den Pool an Kandidatinnen und Kandidaten zunehmend vergrößern und v.a. Personen vermehrt ansprechen, die bislang am Arbeitsmarkt mit Barrieren konfrontiert sind.

Des Weiteren werden Recruiting und Employer Branding Aktivitäten verstärkt und gezielt Personalmarketingmaßnahmen auf diversen Schulen, Universitäten und Messen gesetzt, um die Reichweite zu erhöhen. Auch in Bezug auf Lehrberufe wurden intensive Aktivitäten fortgeführt, wie beispielsweise die Vorstellung von Lehrberufen bei AGRANA im Rahmen von persönlichen oder virtuellen Veranstaltungen, Werksführungen oder Workshops und Trainings. Zusätzlich werden diverse Möglichkeiten für Praktika sowie Abschlussarbeiten angeboten, um Berufseinsteigern den Karrierestart zu erleichtern.

Einen weiteren Schwerpunkt stellt das interne Employer Branding dar. Hier werden Maßnahmen zur Bewusstseins-schaffung im Hinblick auf eine mitarbeiterfreundliche, transparente, respektvolle sowie offene Unternehmenskultur gesetzt. Außerdem werden flexible Arbeitszeiten und Home-Office angeboten, um den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine ausgewogene Work-Life-Harmonie zu ermöglichen. Ziel dabei ist es, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gerne zur Arbeit kommen und mit Leidenschaft ihren Aufgaben nachgehen.

Ad b)

AGRANA hat im Geschäftsjahr 2021|22 durchschnittlich 93 Lehrlinge (männlich: 74, weiblich: 19) ausgebildet. In Österreich waren durchschnittlich 68 Lehrlinge (männlich: 61, weiblich: 7) beschäftigt. In Deutschland, Frankreich, Algerien und Brasilien, welche ein mit Österreich vergleichbares duales System haben, waren es durchschnittlich 25 Lehrlinge (männlich: 13, weiblich: 12).

Ad c)

In der AGRANA-Gruppe wurden im Geschäftsjahr 2021|22 durchschnittlich rund 500 Leasingkräfte tätig.

Ad d)

Die konzernweiten externen Aus- und Weiterbildungskosten beliefen sich im Geschäftsjahr 2021|22 auf rund 1,7 Mio. € bzw. rund 191 € pro Mitarbeiter/-in.



In Kooperation mit dem Verein zur Korruptionsbekämpfung Transparency International Austria wurden zwei spezifische Themen ausgewählt:

9) **Whistleblowing:**

Der österreichische Gesetzgeber ist nach wie vor säumig bei der Übernahme der Whistleblowing-Richtlinie in nationales Recht.

- a) Wurde in Ihrem Unternehmen bereits ein Hinweisgebersystem implementiert? Falls ja, ermöglicht dieses auch anonyme Meldungen?
- b) Was sind Ihre Erfahrungen mit Fällen von Whistleblowing und erheben Sie Statistiken betreffend der Anzahl der irrelevanten Meldungen?

Ad a)

AGRANA verfügt seit schon seit Jahren über ein webbasiertes Hinweisgebersystem, das neben den klassischen Standardmeldewegen allen AGRANA-Mitarbeitenden bzw. -Organen und auch Externen Meldungen ermöglicht. Die Meldungen können anonym oder nicht anonym abgegeben werden.

Ad b)

Die Erfahrungen mit Hinweisgebermeldungen sind grundsätzlich positiv. Das Hinweisgebersystem hilft AGRANA, Missstände aufzudecken, abzustellen und Fehlentwicklungen durch präventive Maßnahmen zu verhindern. In den Statistiken werden auch irrelevante Fälle erfasst.

10) **Transparenz:**

Können Mitarbeiter, Anleger oder interessierte Bürger Unternehmensinformationen, die über die gesetzlichen Veröffentlichungspflichten hinausgehen, einsehen (z.B. Gehaltsdaten, ESG-Kennzahlen, Lieferketten, Compliance-Vorfälle, etc.)?

Der Integrierte Geschäftsbericht von AGRANA enthält umfangreiche und transparente, auch über die Veröffentlichungspflichten hinausgehende Unternehmensinformationen der AGRANA-Gruppe. Der Geschäftsbericht ist öffentlich zugänglich und beinhaltet Informationen, z.B. zur Anzahl der Compliance-Vorfälle und zu Nachhaltigkeitszielen. Die Nicht-finanzielle Erklärung wurde in Übereinstimmung mit dem Rahmenwerk der Global Reporting Initiative, konkret deren Version GRI-Standards „In accordance – Core“, erstellt. Zusätzlich werden Informationen zur Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung im Vergütungsbericht dargestellt. Darüber hinaus stehen die Unternehmenswebsite sowie die Investor Relations Services als Informationsquellen zur Verfügung.



In Kooperation mit den Lesern des Mediums Börsen-Kurier wurden zwei Themen ausgewählt, die explizit als Börsen-Kurier-Leserfragen mit in die Schwerpunktfragen aufgenommen wurden:

11) **Aktionärsfreundlichkeit:**

Die Bundesregierung hat zuletzt den heimischen Kapitalmarkt wieder stärker in den Fokus genommen - Stichwort **Finanzbildung und Wiedereinführung der Behaltefrist**. Was haben Sie in 2022 konkret in Bezug auf eine weitere Optimierung Ihrer Transparenz und Ihrer Aktionärsfreundlichkeit vor?

AGRANA versucht u.a. bei der Ausgestaltung ihrer Finanzpublikationen, nicht nur die gesetzlichen Anforderungen einzuhalten, sondern darüber hinaus auch „Mehrwert“ zu liefern. Auf Zielgruppen abgestimmte Informationen erachtet AGRANA ebenso wichtig wie eine Orientierung an „Best Practice“-Beispielen. Im neuen Geschäftsjahr 2022|23 wird AGRANA u.a. den Online-Geschäftsbericht als eigene Website weiter optimieren.

Durch die Investor Relations- und Pressearbeit informiert AGRANA über verschiedene Kanäle (Web, Print, Social Media etc.) die Öffentlichkeit und Finanz-Community umfassend über die laufende Geschäftsentwicklung. Durch die Finanzpublikationen, IR-Präsentationen und Wirtschafts-News leistet AGRANA somit bereits jetzt einen Beitrag zur wichtigen Finanzbildung in Österreich.

Darüber hinaus hat AGRANA immer wieder Kooperationen mit Universitäten, FHs und sonstigen Bildungseinrichtungen. In den letzten Jahren gab es von Seiten Investor Relations (IR) eine Zusammenarbeit mit Institutionen wie der WU Wien, dem CFA Institute, der IMC Fachhochschule Krems oder der Wiener Börse AG. Diesbezüglich möchte IR (auch nach den COVID-19-Einschränkungen) die Aktivitäten im angelaufenen Geschäftsjahr 2022|23 wieder intensivieren.

12) **Blackout:**

Welche Vorbereitungen haben Sie für einen eventuellen Blackout getroffen, insbesondere hinsichtlich Business Continuity Management, Anlagenabsicherung (nicht zuletzt IT), Sicherstellung der internen und externen Kommunikation sowie Bewusstseinsbildung bei Mitarbeitern?

AGRANA hat ausgehend von einer gruppenweiten Vorgabe für das Krisenmanagement an den Produktionsstandorten spezifische Krisenpläne erstellt. Das Funktionieren dieser Krisenpläne wird in regelmäßigen Abständen trainiert, wobei unterschiedliche Szenarien geübt werden.



Als ein möglicher Auslöser des Krisenmanagements werden „Long Term Production Stoppages“ angeführt, worunter Ereignisse zu verstehen sind, die zu einem langfristigen Produktionsstopp und Lieferverzögerungen führen. Darüber hinaus wird das Thema Blackout seit Ende 2021 einer intensiveren Betrachtung unterzogen. Ziel dabei ist die Implementierung eines gruppenweiten Standards sowie das Beschreiben standortspezifischer Maßnahmen, die über das Krisenmanagement hinaus gehen.

Die für die wesentlichen Geschäftsprozesse nötigen IT-Systeme werden in hochverfügbaren externen Rechenzentren in Wien betrieben. Diese verfügen über entsprechende Notstromsysteme und Diesel-Notstromaggregate nach Stand der Technik und darüber hinaus über Liefervereinbarungen, die eine dauerhafte weitere Versorgung mit Kraftstoff zur Aufrechterhaltung des Notstrom-Betriebs gewährleisten.

Die Kommunikationssysteme werden in Cloud-Rechenzentren betrieben, die ebenfalls über entsprechende Vorkehrungen verfügen und darüber hinaus die Möglichkeit bieten, die Services bei Bedarf in andere Regionen mit funktionierender Stromversorgung zu verschieben.

In den Werken sind Notstromsysteme vorhanden, die zumindest so lange den Betrieb der IT-Systeme gewährleisten, solange die Produktion ohne externe Stromversorgung weitergeführt werden kann und die Produktionsanlagen darüber hinaus für ein kontrolliertes Herunterfahren benötigen.

Seitens HR wurden keine besonderen Maßnahmen hinsichtlich der Bewusstseinsbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter getroffen.

Alle Begriffe sind genderneutral zu verstehen.