

Vergütungsbericht

für die Bezüge der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der AGRANA Beteiligungs-AG im Geschäftsjahr 2023|24

1. Vorwort

Mit dem Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023|24 setzen wir die Anforderungen des § 78 c sowie § 98 a AktG um. Er orientiert sich an der Stellungnahme 37 des Austrian Financial Reporting and Auditing Committee („AFRAC-Stellungnahme“) sowie am Entwurf der Guidelines der Europäischen Kommission über die standardisierte Darstellung des Vergütungsberichts unter der Richtlinie (EU) 2017|828 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. Mai 2017 zur Änderung der Richtlinie 2007|36|EG im Hinblick auf die Förderung der langfristigen Mitwirkung der Aktionärinnen und Aktionäre. Es wird ein umfassender Überblick über die den Mitgliedern des Vorstandes und Aufsichtsrates im Geschäftsjahr 2023|24 gewährten oder geschuldeten Vergütungen gegeben. Dieser Vergütungsbericht wurde von Vorstand und Aufsichtsrat erstellt und ist der 37. Hauptversammlung am 05. Juli 2024 zur Abstimmung vorzulegen.

Für das Geschäftsjahr 2023|24 kommt die neue Vergütungspolitik zur Anwendung, die in der 36. Hauptversammlung am 7. Juli 2023 zur Abstimmung vorgelegt wurde und rückwirkend für das Geschäftsjahr 2023|24 gilt.

Die in der neuen Vergütungspolitik vorgesehene langfristige Zielausrichtung in Form der Dreijahres-ROCE-Margin und Dividende wird maßgeblich zur nachhaltigen Entwicklung der Performance der AGRANA-Gruppe beitragen. Strategische Ziele sind über einen Multiplikator (Modifier) abgebildet. Die jährliche Erfolgsbeteiligung bezieht sich auf den finanziellen Leistungsindikator Gruppen-EBITDA.

Vorstand und Aufsichtsrat der AGRANA Beteiligungs-AG haben sich zum Ziel gesetzt, eine hohe Transparenz der Vergütung im Vergütungsbericht darzustellen, um Aktionärinnen und Aktionären ein umfassendes und vollumfängliches Verständnis der gewährten oder geschuldeten Vergütung zu ermöglichen sowie die Offenlegung nach internationalen Standards vorzunehmen.

2. Wirtschaftliche Entwicklung im Geschäftsjahr 2023|24

Die Umsatzerlöse der AGRANA-Gruppe lagen im Geschäftsjahr 2023|24 mit 3.786,9 Mio. € leicht über dem Vorjahr, wobei der Anstieg auf angepasste Preise in den Segmenten Frucht und Zucker zurückzuführen war bei konzernweit insgesamt leicht rückläufigen Mengen.

Das Ergebnis der Betriebstätigkeit (EBIT) 2023|24 betrug 151,0 Mio. € und lag damit sehr deutlich über dem Vorjahreswert von 88,3 Mio. €. Der Anstieg ist neben der verbesserten operativen Performance auch auf das Ergebnis aus Sondereinflüssen in Höhe von –88,8 Mio. € im Vorjahr, v.a. bedingt durch Wertminderungen, sowie primär auf Goodwill im Segment Frucht zurückzuführen. Details dazu sind im Segmentbericht Frucht sowie im Konzernanhang des Geschäftsberichtes 2023|24 zu finden. Im Segment Frucht stieg das EBIT sowohl aufgrund des Wegfalls der angesprochenen vorjährigen Goodwill-Abschreibung als auch dank einer besseren operativen Performance sowohl im Fruchtzubereitungsgeschäft als auch im Fruchtsaftkonzentratgeschäft auf 60,2 Mio. € (Vorjahr: –38,5 Mio. €). Ein gegenüber der Vergleichsperiode markant schwächeres Ethanolergebnis war im Segment Stärke ein Hauptgrund für den deutlichen EBIT-Rückgang auf 50,4 Mio. € (Vorjahr: 80,2 Mio. €). Im Segment Zucker führte primär ein niedriger Ergebnisbeitrag des AGRANA-STUDEN-Joint-Ventures zu einem Rückgang des Ergebnisses der Betriebstätigkeit auf 40,4 Mio. € (Vorjahr: 46,6 Mio. €).

Das Finanzergebnis betrug im Geschäftsjahr 2023|24 –53,3 Mio. € (Vorjahr: –26,5 Mio. €), wobei die negative Veränderung v.a. aus einem verschlechterten Zinsergebnis, aber auch einem schwächeren Währungsergebnis (inklusive Zinsanteil Devisenswaps) resultierte.

Das Ergebnis vor Ertragsteuern stieg von 61,7 Mio. € im Vorjahr sehr deutlich auf 97,7 Mio. €. Nach einem Steueraufwand von 28,3 Mio. €, der einer Steuerquote von 29,0 % (Vorjahr: 60,0 %) entspricht, betrug das Konzernergebnis 69,4 Mio. € (Vorjahr: 24,7 Mio. €). Das den Aktionärinnen und Aktionären der AGRANA zurechenbare Konzernergebnis lag bei 64,9 Mio. € (Vorjahr: 15,8 Mio. €), das Ergebnis je Aktie (EPS) stieg auf 1,04 € (Vorjahr: 0,25 €).

Bei einer im Vergleich zum Vorjahr leicht gesunkenen Bilanzsumme zum 29. Februar 2024 von 2.889,4 Mio. € (28. Februar 2023: 3.003,1 Mio. €) lag die Eigenkapitalquote bei 43,2 % (28. Februar 2023: 41,8 %).

Die Nettofinanzschulden zum 29. Februar 2024 lagen mit 636,1 Mio. € um 48,8 Mio. € unter dem Wert zum 28. Februar 2023. Das Gearing zum Stichtag sank folglich auf 51,0 % (28. Februar 2023: 54,5 %).

Die Umsatzerlöse im Segment Frucht lagen 2023|24 mit 1.566,9 Mio. € um 5,7 % über dem Vorjahreswert. Im Geschäftsbereich Fruchtzubereitungen stiegen die Umsätze primär preis- aber auch mengenbedingt moderat. Im Fruchtsaftkonzentratgeschäft waren die Umsatzerlöse leicht rückläufig; geringere Auslieferungsmengen konnten dabei durch

höhere Verkaufspreise nicht zur Gänze kompensiert werden. Der Anteil des Segmentes Frucht am Konzernumsatz betrug 41,4 % (Vorjahr: 40,7 %).

Das EBIT im Segment Frucht betrug 60,2 Mio. € (Vorjahr: –38,5 Mio. €). Im zweiten Halbjahr 2023|24 wurde als Teil des EBITs in zwei Etappen eine zahlungsunwirksame Wertminderung in Höhe von rund 24,7 Mio. € auf Assets in Asien (massive Eintrübung des Marktumfeldes) und Ungarn (Stilllegung des Karottenverarbeitungswerkes) verbucht. Im Vorjahr wurde nach einer Werthaltigkeitsprüfung zum 31. August 2022 ein Impairment auf Goodwill (und Assets), primär aufgrund gestiegener Kapitalkosten, im Ergebnis aus Sondereinflüssen verbucht. Details zum Ergebnis aus Sondereinflüssen werden im Segmentbericht sowie im Konzernanhang des Geschäftsberichtes 2023|24 näher erläutert. Bei Fruchtzubereitungen lag das operative Ergebnis sehr deutlich über dem Vorjahreswert. Die Verbesserung war v.a. auf eine positive Geschäftsentwicklung in den Regionen Europa (inklusive Ukraine), Nordamerika und Russland zurückzuführen. Im Geschäftsbereich Fruchtsaftkonzentrate konnte eine weitere operative Ergebnissteigerung gegenüber dem bereits sehr guten Vorjahreszeitraum verzeichnet werden. Dies war v.a. auf die verbesserten Deckungsbeiträge bei Apfelsaftkonzentrat aus der Ernte 2022 zurückzuführen. Darüber hinaus trugen verbesserte Deckungsbeiträge aus dem Mehrwertgeschäft (u.a. Getränkegrundstoffe) zur positiven Entwicklung bei.

Die Umsatzerlöse des Segmentes Stärke im Geschäftsjahr 2023|24 gingen auf 1.148,7 Mio. € zurück. Sie lagen damit um 11,2 % unter dem Wert des Vergleichszeitraumes, in dem der Krieg in der Ukraine zu massiven Preissteigerungen auf den Märkten führte. Im abgelaufenen Geschäftsjahr war aufgrund gesunkener Energie- und Rohstoffpreise sukzessive eine Normalisierung der Marktpreise zu beobachten, mit Auswirkungen auf die Verkaufspreise des Großteils des Stärkeproduktportfolios. Die Umsatzrückgänge aus mengenbedingten Effekten waren etwa gleich hoch. Im Ethanolgeschäft orientieren sich die Verkaufspreise an den Platts-Notierungen. Im abgelaufenen Geschäftsjahr war die Volatilität an den Ethanolmärkten wieder sehr hoch. Die Jahresdurchschnittsnotierung lag mit 741 € pro m³ etwa ein Viertel unter dem Vorjahresvergleichswert. Die Nebenproduktumsatzerlöse (inklusive sonstiger Produkte) waren in Analogie zu den Rohstoffpreisen rückläufig, wobei bei den Hochproteinen der Verkaufspreisrückgang erst verzögert feststellbar war. Der Anteil des Segmentes Stärke am Konzernumsatz betrug 30,3 % (Vorjahr: 35,6 %).

Das EBIT im Segment Stärke lag mit 50,4 Mio. € deutlich unter dem Vorjahreswert. Ein Hauptgrund dafür war der sehr deutlich niedrigere Ergebnisbeitrag der nach der Equity-Methode einbezogenen HUNGRANA-Gruppe (1,9 Mio. €; Vorjahr: 11,0 Mio. €). Einerseits erfolgte im ungarischen Joint Venture eine hochpreisige Eindeckung mit Rohstoffen und Energie, und diese deutlich höheren Kosten konnten nicht ausreichend in angepassten Verkaufspreisen an die Kunden weitergegeben werden. Andererseits gab es einen signifikanten Rückgang bei den Absatzmengen und folglich eine Minderauslastung der Kapazitäten. Der aufgrund deutlich gesunkener Platts-Notierungen margenschwache Geschäftsbereich Ethanol belastete das operative Ergebnis des Segmentes Stärke primär. Ab dem vierten Quartal 2023|24 wurden auch bei den Stärkeprodukten aufgrund des gestiegenen Verkaufspreisdruks am Markt sinkende Margen verzeichnet.

Im Segment Zucker stiegen die Umsatzerlöse 2023|24 um 24,3 % deutlich auf 1.071,3 Mio. €. Zu dieser positiven Entwicklung führten – trotz geringerer Absätze – deutlich gestiegene Zuckerverkaufspreise. Die Preisentwicklung war sowohl im Retailgeschäft als auch im Industriebereich sehr positiv. Die Umsatzerlöse mit Nebenprodukten lagen trotz höherer Verkaufsmengen leicht unter dem Niveau des Vorjahres. Der Anteil des Segmentes Zucker am Konzernumsatz betrug 28,3 % (Vorjahr: 23,7 %).

Das operative Ergebnis im Segment Zucker konnte zwar trotz markant gestiegener Rübenpreise verbessert werden, ein sehr deutlich niedrigerer Ergebnisbeitrag aus Gemeinschaftsunternehmen (Veränderung gegenüber Vorjahr: –8,0 Mio. €) sowie ein negatives Ergebnis aus Sondereinflüssen in Zusammenhang mit Abfindungszahlungen (Veränderung gegenüber Vorjahr: –3,2 Mio. €) führten aber zum EBIT-Rückgang von 13,3 % auf 40,4 Mio. €. Bei der nach der Equity-Methode einbezogenen AGRANA-STUDEN-Gruppe lag das Ergebnis mit 1,7 Mio. € sehr deutlich unter dem historisch hohen Vorjahreswert (9,9 Mio. €). Gründe dafür waren ein höherer Verkaufsanteil an Handelsware Zucker mit niedrigerer Marge sowie die Minderauslastung der Raffinerie in Bosnien und Herzegowina. Der at-equity-Ergebnisanteil der Beta Pura GmbH, Wien, lag bei –2,2 Mio. € (Vorjahr: –2,3 Mio. €).

3. Grundsätze der Vergütung der Mitglieder des Vorstandes

3.1. Vergütungsbestandteile und Vergütungsstruktur

Die Vergütungspolitik stellt sicher, dass die Gesamtvergütung des Vorstandes Verhaltensanreize setzt, um die Umsetzung der Unternehmensstrategie sowie die langfristige Entwicklung des Unternehmens zu fördern. Die Vergütung des Vorstandes hat dabei in einem angemessenen Verhältnis zur Lage der Gesellschaft und der durchschnittlichen Entlohnung der sonstigen Beschäftigten zu stehen.

Die Vergütung entspricht dabei der mit der Aufgabe verbundenen Gesamtverantwortung des Vorstandes, differenziert jedoch hinsichtlich des individuellen Tätigkeits- und Verantwortungsbereichs der einzelnen Vorstandsmitglieder.

Die Mitglieder des Vorstandes erhalten sowohl fixe als auch variable Vergütungen, die sich wie folgt zusammensetzen:

Vergütungsbestandteile	Beschreibung
Fixe Vergütung	
Festgehalt	Fixer Basisbezug auf wettbewerbsfähigem Niveau, das den Umfang der Verantwortung und Leistungen sowie die Komplexität der Aufgaben der einzelnen Vorstandsmitglieder berücksichtigt
Sachbezüge und Nebenleistungen	Dienstwagen, Fahrer, Versicherungsprämien, Reisediäten
betriebliche Altersvorsorge	Ruhebezüge, eine Berufsunfähigkeitsversorgung, eine Witwen- und Waisenversorgung, sowie eine beitragsorientierte Pensionszusage
Erfolgsabhängige Vergütung	
einjährige variable Vergütung („EVV“)	Jährliche Erfolgsbeteiligung gemessen am EBITDA für den Konzern
mehrfährige variable Vergütung („MVV“)	Erfolgsbeteiligung über eine Anwartschaftsphase von drei Jahren auf Basis eines Ziel "Return on Capital Employed" (ROCE) und einer Ziel-Dividende basierend auf der Mehr-Jahresplanung und aus dem Grad der Erreichung strategischer Ziele, der jeweils durch Anwendung eines zwischen 0,8 und 1,2 liegenden Modifiers berücksichtigt wird. Die erste Auszahlung erfolgt als Abschlagszahlung gemeinsam mit dem EVV (max. 75% der MVV-Zielvergütung). Die finale Auszahlung erfolgt im Jahr der Hauptversammlung, welche über das letzte Jahr des dreijährigen Beobachtungszeitraumes beschließt.

Die Bestandteile der Zielvergütung, die sich aus den fixen (ohne Sachbezüge und Nebenleistungen, sowie ohne betriebliche Altersvorsorge) und variablen Vergütungsbestandteilen ergibt, teilt sich wie folgt auf:

Aufteilung der Zielvergütung bei 100% Zielerreichung & Modifier 1x	
Festgehalt	100,0%
EVV	45,0%
MVV	55,0%
Zielvergütung	200,0%

Nachfolgend werden die einzelnen Bestandteile der Vergütung und deren Berechnungsgrundlage im Detail erläutert.

3.2. Das Festgehalt

Das Festgehalt besteht aus einem jährlich festen Gehaltsbezug, welcher in 14 gleichen Teilbeträgen ausgezahlt wird. Mit diesen Bezügen sind sämtliche Überstunden, Reise- und Wegzeiten sowie Leistungen abgegolten, die über die für Angestellte der Gesellschaft geltende Normalarbeitszeit hinaus erbracht werden. Ebenfalls abgegolten wird damit die Übernahme von Organfunktionen im Konzern.

Das Festgehalt stellt einen fixen Bezug in wettbewerbsfähiger Höhe dar, der die Vorstandsmitglieder incentiviert, zum Wohl des Unternehmens und unter Berücksichtigung der Interessen der Aktionärinnen und Aktionäre und der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie des öffentlichen Interesses zu handeln.

3.3. Sachbezüge und Nebenleistungen

Es werden Prämien für eine Kollektiv-Unfallversicherung je Vorstand bezahlt. Es besteht eine D&O-Versicherung (Manager-Haftpflichtversicherung), sowie eine Rechtsschutzversicherung im üblichen Umfang, deren Kosten von der Gesellschaft getragen werden.

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

3.4. Betriebliche Altersvorsorge

Die Pensionsverpflichtungen gegenüber dem Vorstand sind in eine externe Pensionskasse ausgelagert.

Zur betrieblichen Altersversorgung sind für den Vorstand Ruhebezüge, eine Berufsunfähigkeitsversorgung sowie eine Witwen- und Waisenversorgung vereinbart. Es besteht eine beitragsorientierte Pensionszusage, die nach Vollendung des 55. Lebensjahres unter der Voraussetzung, dass das Dienstverhältnis zum Unternehmen beendet wurde, in Anspruch genommen werden kann.

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

3.5. Einjährig variable Vergütung („EVV“)

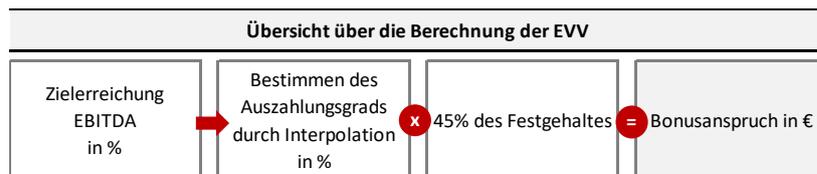
Die EVV orientiert sich am Unternehmenserfolg im jeweils abgelaufenen Geschäftsjahr und ist abhängig von der finanziellen Zielgröße Konzern-EBITDA. Das EBITDA definiert sich dabei analog zum Konzernabschluss als operatives Ergebnis vor operativen Abschreibungen.

Die Zielvergütung für die EVV beläuft sich auf 45 % des Festgehalts.

Der Aufsichtsrat legt innerhalb der ersten drei Monate des Geschäftsjahres den für alle Vorstandsmitglieder einheitlich geltenden Zielwert fest. Das EBITDA ist dabei grundsätzlich als Zielwert mit der Höhe im genehmigten Budget festzulegen, wobei dem Aufsichtsrat eine Bandbreite von jeweils +/-10 % zur Verfügung steht. Für die Zielerreichung gilt dabei eine Unter- und Obergrenze von jeweils +/-15 % nach der sich der Auszahlungsgrad bemisst:

Zielerreichung	Auszahlungsgrad
größer/gleich 115%	175%
100% bis 115%	100% bis 175%
gleich 100%	100%
85% bis 100%	50% bis 100%
gleich 85%	50%
unter 85%	0%

Die Ermittlung des tatsächlichen Zielerreichungs- und Auszahlungsgrades erfolgt auf Basis des geprüften und publizierten Konzernabschlusses. Dabei kann das EBITDA um nicht wiederkehrende Erträge und einmalige Aufwendungen (z.B. Gewinne/Verluste aus Unternehmensveräußerungen, außergewöhnliche Wertberichtigungen und Restrukturierungen) durch den Aufsichtsrat bereinigt werden. Zudem werden bei Akquisitionen und Verkäufen von Unternehmen während eines Geschäftsjahres die finanziellen Kennzahlen entsprechend den Zeiträumen, in denen sich diese auf die Kennzahlen auswirken, angepasst.



3.6. Mehrjährige variable Vergütung („MVV“)

Bei der MVV handelt es sich um eine mehrjährige, erfolgsabhängige Vergütung, welche eine langfristige Anreizwirkung erzielen soll. Die MVV wird für eine Anwartschaftsphase von drei Jahren auf Basis folgender, durchschnittlicher Zielgrößen gewährt:

- Ziel "Return on Capital Employed" (ROCE): Operatives Ergebnis im Verhältnis zum Capital Employed
- eine Ziel-Dividende
- aus dem Grad der Erreichung strategischer Ziele, der sich durch Anwendung eines zwischen 0,8 und 1,2 liegenden Modifiers nach Ablauf der drei-jährigen Anwartschaftsphase errechnet

Übersicht Zielgrößen MVV			
Zielgröße	ROCE	Dividende	Modifier
Gewichtung	70%	30%	0,8 - 1,2

Die Zielvergütung für die MVV beläuft sich auf 55 % des Festgehaltes des ersten Jahres der dreijährigen Anwartschaftsphase.

Zielfestlegung: Der Aufsichtsrat legt innerhalb der ersten drei Monate des laufenden Geschäftsjahres den durchschnittlichen Zielwert fest, der für alle Vorstandsmitglieder einheitlich gilt. Das durchschnittliche ROCE und die

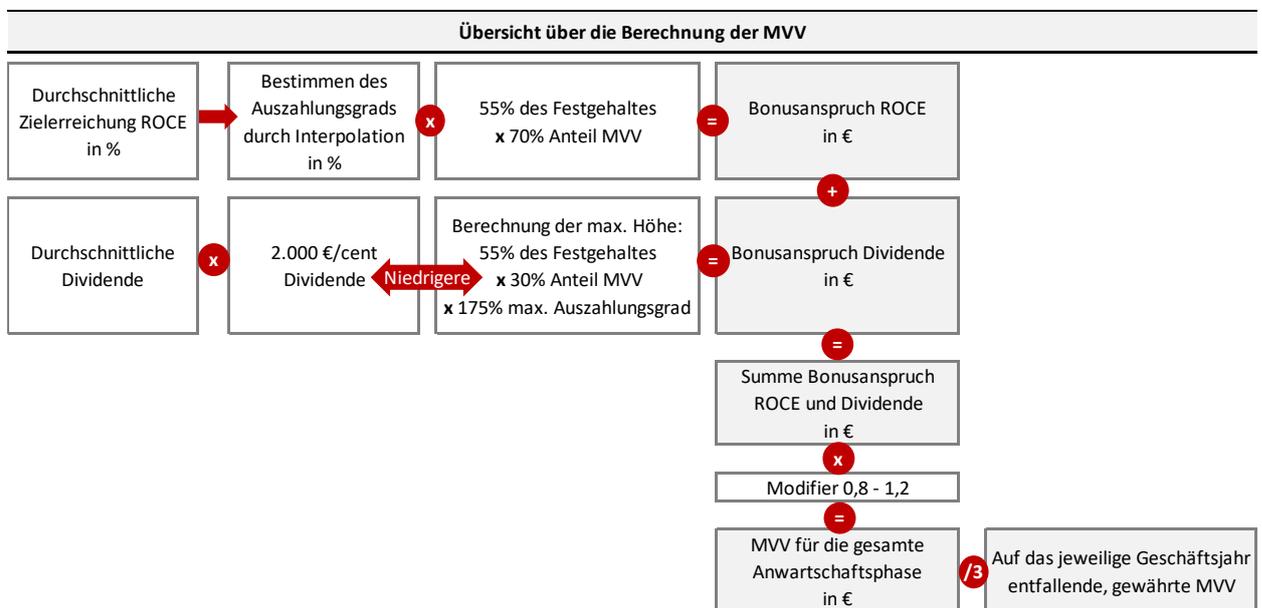
Anwartschaftsphasen							
2023/24	2024/25	2025/26	2026/27	2027/28	2028/29	2029/30	2030/31
	▲	Anwartschaft 1		▲			
		▲	Anwartschaft 2		▲		
			▲	Anwartschaft 3		▲	
				▲	Anwartschaft 4		▲
					▲	Anwartschaft 5	

Zielfestlegung
 Anwartschaftsphase
 Zielbeurteilung

Abschlagszahlung
 finale Auszahlung

durchschnittliche Dividende werden für die drei-jährige Anwartschaftsphase vom Aufsichtsrat festgelegt, wobei als Basis der genehmigte Mittelfristplan herangezogen werden kann. Für die Zielerreichung gilt dabei eine Unter- und Obergrenze von jeweils +/-15 %, nach der sich der Auszahlungsgrad bemisst – analog der EVV. Für die Dividende gilt, dass der Aufsichtsrat pro Vorstandsmitglied einen €-Betrag je Cent ausbezahlter Dividende festlegt (für die laufende Periode wurden 2.000 €/Cent vereinbart).

Zielbeurteilung: Die Ermittlung des tatsächlichen Zielerreichungs- und Auszahlungsgrades erfolgt auf Basis des geprüften und publizierten Konzernabschlusses, wobei der durchschnittliche ROCE um nicht wiederkehrende Erträge und einmalige Aufwendungen (z.B. Gewinne/Verluste aus Unternehmensveräußerungen, außergewöhnliche Wertberichtigungen und Restrukturierungen) durch den Aufsichtsrat bereinigt werden kann. Zudem werden bei Akquisitionen und Verkäufen von Unternehmen während eines Geschäftsjahres die finanziellen Kennzahlen entsprechend den Zeiträumen, in denen sich diese auf die Kennzahlen auswirken, angepasst. Der Aufsichtsrat bestimmt sodann die Höhe des Modifiers, je nach Beurteilung des Erreichens der strategischen Ziele.



Abschlagszahlung: Die erste Auszahlung der MVV erfolgt als Abschlagszahlung gemeinsam mit der EVV (max. 75 % der MVV-Zielerreichung). Die Höhe der Abschlagszahlung wird anhand der Zielerreichung für das abgelaufene Jahr und unter Annahme einer 100 % Zielerreichung für die beiden verbleibenden Jahre der Anwartschaftsphase errechnet, wobei der Modifier mit 1,0 angenommen wird. Die Abschlagszahlung steht unter dem Vorbehalt der Rückforderung bzw. der anteiligen Verrechnung, wenn es zu einem in der Vergütungspolitik geregelten Sachverhalt kommt, der diesen Rückforderungsanspruch auslöst.

Finale Auszahlung: Die finale Auszahlung erfolgt im Jahr der Hauptversammlung, welche über das letzte Jahr der dreijährigen Anwartschaftsphase beschließt. Sollte die Abschlusszahlung den Wert der finalen Auszahlung überstiegen haben, wird der übersteigende Teil zurückgefordert.

2) Berechnung der Zielerreichung			
a) EVV			
in Mio. €	100%	Untergrenze (85%)	Obergrenze (115%)
Zielgröße EBITDA	256,8	218,3	295,3
	IST-Wert 2023 24	Zielerreichung	Auszahlungsgrad
EBITDA	291,1	113%	167%
b) MVV			
	100%	Untergrenze (85%)	Obergrenze (115%)
Zielgröße durchschnittlicher ROCE	6,5%	5,5%	7,5%
	Durchschnitt (IST 2023 24 + 2 Planjahre)	Zielerreichung	Auszahlungsgrad
ROCE	7,3%	112%	162%
in Tsd. €	2023 24 Vorschlag	x 2 000	
Dividende in €-Cent	90	180,0	
3) Geschuldete oder gewährte Vergütung			
in Tsd. €	Dkfm. Markus Mühleisen, MBA	Mag. Stephan Büttner	Dipl.-Ing. Dr. Norbert Harringer
fixes Grundgehalt	650,0	538,6	430,0
EVV 2023/24	487,7	404,1	322,6
gewährte MVV	100% Auszahlung laut Austrittsvereinbarung*)	163,9	130,9
MVV gemäß Zielerreichung	585,9	491,8	392,7
- ROCE	405,9	336,3	268,5
-- max. Dividende	187,7	155,5	124,2
- Dividende	180,0	155,5	124,2
Sonstige Zahlungen	1 436,3	122,1	119,0
Sachbezüge und Nebenleistungen	9,6	12,1	9,0
betriebliche Altersvorsorge	110,0	110,0	110,0
3 Monate Gehalt bis Ende Vertragslaufzeit*)	162,5		
EVV Auszahlung 24/25 (100% Zielerreichung*)	292,5		
12 Monate 50% Konkurrenzklausel*)	861,8		
Geschuldete oder Gewährte Vergütung	3 159,9	1 228,7	1 002,5

* einvernehmliche Austrittsvereinbarung mit Dkfm. Markus Mühleisen, MBA

3.7. Übersicht über die Vergütung des Vorstandes

Nachfolgend werden die einzelnen Berechnungsschritte für geschuldete und gewährte Vergütung schrittweise für jeden Vorstand erläutert:

1) Basis Vorstandsvergütung: Darstellung der Höhe der Vergütungsbestandteile			
in Tsd. €	Dkfm. Markus Mühleisen, MBA	Mag. Stephan Büttner	Dipl.-Ing. Dr. Norbert Harringer
fixes Grundgehalt	650,0	538,6	430,0
variable Zielvergütung	650,0	538,6	430,0
- EVV	292,5	242,4	193,5
- MVV	357,5	296,2	236,5
-- ROCE	250,3	207,3	165,6
-- Dividende	107,3	88,9	71,0
Zielvergütung	1 300,0	1 077,1	860,0

Infolge seines Ausscheidens zum 31. Dezember 2023 wurde mit Herrn Mühleisen folgende einvernehmliche Lösung vereinbart:

- Seine Abberufung als Mitglied des Vorstandes erfolgte zum 31. Dezember 2023.
- Sein Vorstandsvertrag endet mit Ablauf der vereinbarten Befristung, also mit 31. Mai 2024.
- Die Ansprüche aus der variablen Vergütung ab dem Geschäftsjahr 2023|24 werden mit einem Betrag einvernehmlich abgefunden, dem folgender Berechnungsmodus zugrunde liegt:
 - Die EVV und die MVV des ersten Jahres werden basierend auf den Ergebniszahlen des Geschäftsjahres 2023|24 im April 2024 berücksichtigt.
 - Die MVV des zweiten und dritten Jahres und die EVV des Geschäftsjahres 2024|25 werden basierend auf der Vergütungspolitik mit einer angenommenen hundertprozentigen Zielerreichung berücksichtigt.

Ingrid-Helen Arnold, MBA und Dkfm. Thomas Kölbl erhalten aufgrund des Syndikatsvertrages zwischen Südzucker AG, Mannheim|Deutschland, und der Zucker-Beteiligungsgesellschaft m.b.H., Wien, für die Ausübung der Vorstandsfunktion in der AGRANA Beteiligungs-AG keine Bezüge.

3.8. Vergütung ehemaliger Vorstandsmitglieder

Nachschusszahlungen			
in Tsd. €	2023 24	2022 23	2021 22
Mag. Walter Grausam	1075	-	55
Dr. Fritz Gattermayer	584	102	-
Dipl.-Ing. Johann Marihart	1566	-	109
Gesamt	3225	102	164

Mag. Walter Grausam (ausgeschieden per 31. Dezember 2014): Es gab im Geschäftsjahr 2023|24 einen Nachschuss in Höhe von 494,9 Tsd. € (Geschäftsjahr 2021|22: 55,0 Tsd. €). Diese Zahlungen beziehen sich auf die jährliche Valorisierung der Pension mit dem Zucker-Kollektivvertrag zur Wertsicherung. Darüber hinaus erfolgte eine Nachschusszahlung aufgrund der negativen Performance der Pensionskasse in Höhe von 580,1 Tsd. €.

Dr. Fritz Gattermayer (ausgeschieden per 31. Mai 2021): Es gab im Geschäftsjahr 2023|24 einen Nachschuss in Höhe von 314,5 Tsd. €. Diese Zahlung bezieht sich auf die jährliche Valorisierung der Pension mit dem Zucker-Kollektivvertrag zur Wertsicherung. Darüber hinaus erfolgte eine Nachschusszahlung aufgrund der negativen Performance der Pensionskasse in Höhe von 269,1 Tsd. €. Es gab eine Rückverrechnung der monatlichen Beiträge des Zeitraumes Juni 2021 bis August 2022 in Höhe von 189 Tsd. €. Des Weiteren gab es im September 2022 eine vorläufige Nachschusszahlung in Höhe von 291 Tsd. €. Diese Zahlung ergab sich aufgrund der Inanspruchnahme der Pensionsleistung durch Hrn. Dr. Gattermayer.

Dipl.-Ing. Johann Marihart (ausgeschieden per 31. Mai 2021): Es gab im Geschäftsjahr 2023|24 einen Nachschuss in Höhe von 737,0 Tsd. € (Geschäftsjahr 2021|22: 81 Tsd. €). Diese Zahlungen beziehen sich auf die jährliche Valorisierung der Pension mit dem Zucker-Kollektivvertrag zur Wertsicherung. Darüber hinaus erfolgte eine Nachschusszahlung aufgrund der negativen Performance der Pensionskasse in Höhe von 829,2 Tsd. €. Des Weiteren gab es eine Nachschusszahlung im Geschäftsjahr 2021|22 in Höhe von 28 Tsd. €. Diese Zahlung ergab sich aufgrund der Inanspruchnahme der Pensionsleistung durch Hrn. Dipl.-Ing. Marihart bei aufrechter Dienstverhältnis.

3.9. Darstellung der Entwicklung der Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder

Wie in der AFRAC-Stellungnahme empfohlen, wird § 78c Abs 2 Z 2 AktG mit der Maßgabe angewandt, dass lediglich die durchschnittliche Vergütung im Zeitraum seit dem Geschäftsjahr nach Inkrafttreten der neuen Bestimmungen des Aktienrechts-Änderungsgesetzes 2019 in den Vergleich miteinbezogen wird. Diese ist in Anhang 1 dargelegt.

3.10. Vergleich zur Unternehmensperformance und Arbeitnehmervergütung

Bei der Festlegung der Vorstandsvergütung wurden die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Gesellschaft angemessen berücksichtigt. Wie aus der nachstehenden Tabelle ersichtlich, besteht kein unangemessenes Ungleichgewicht des Lohn- und Gehaltsgefüges.

in Tsd. €	2023 24	2023 24 vs. 2022 23		2022 23 vs. 2021 22		2021 22 vs. 2020 21	
	Wert für Geschäftsjahr	Relative Veränderung	Absolute Veränderung	Relative Veränderung	Absolute Veränderung	Relative Veränderung	Absolute Veränderung
Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder							
Dkfm. Markus Mühleisen, MBA ¹	1 843,20	39,8%	524,35	34,0%	334,77	²	²
Mag. Stephan Büttner	1 228,67	13,6%	147,43	6,0%	61,34	0,9%	8,64
Dipl.-Ing.Dr. Norbert Harringer	1 002,52	14,1%	123,67	8,6%	69,41	14,2%	100,41
Wirtschaftlicher Erfolg (Company Performance)							
ROCE	9,1%	114,5%	1,1 pp	168,0%	3,2 pp	115,5%	0,6 pp
EBIT Margin	4,0%	164,9%	1,6 pp	284,7%	1,6 pp	27,5%	-2,2 pp
Gewinn je Aktie (€)	1,04	416,0%	79,0 pp	n/a	45,0 pp	n/a	-116,0 pp
EBITDA (in Tsd. €)	291,1	105,0%	14,0	134,1%	70,5	108,1%	15,5
Gesamtvergütung der sonstigen Beschäftigten							
Arbeitnehmer:innen (Vollzeitäquivalente) ³	91,90	5,6%	4,85	7,5%	6,09	2,7%	2,13

¹ Ausscheiden aus dem Vorstand mit 31. Dezember 2023, Beendigung des Vorstandsvertrages mit 31. Mai 2024, Bezug inkl. EVV und 100% MVV

² Bestellung zum Vorstandsvorsitzenden mit 1. Juni 2021, keine Vergleichbarkeit gegeben

³ durchschnittliche Vergütung der sonstigen Beschäftigten der AGRANA Beteiligungs AG

3.11. Informationen zu aktienbasierten Vergütungen

Den Vorstandsmitgliedern der AGRANA wurden keine Aktien iSd § 78c Abs 2 Z 4 AktG angeboten oder gewährt.

3.12. Rückforderung von variablen Vergütungsbestandteilen

Im vergangenen Geschäftsjahr wurden keine variablen Vergütungsbestandteile zurückgefordert.

3.13. Abweichungen von der Vergütungspolitik

Im abgelaufenen Geschäftsjahr gab es keine Abweichungen von der Vergütungspolitik oder von dem darin beschriebenen Verfahren zu ihrer Umsetzung iSd § 78c Abs 2 Z 6 AktG.

4. Bericht über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

4.1. Grundlegendes

Um den Aktionärinnen und Aktionären der AGRANA einen klaren und verständlichen Überblick über die Gesamtvergütung der Aufsichtsratsmitglieder auf Grundlage der Vorgaben des § 98a iVm § 78c AktG zu geben, wird die Gesamtvergütung der Aufsichtsratsmitglieder tabellarisch in Anhang 2 abgebildet, der auf der in der AFRAC-Stellungnahme vorgeschlagenen Darstellungsform basiert.

Im abgelaufenen Geschäftsjahr 2023|24, das den Zeitraum von 1. März 2023 bis 29. Februar 2024 umfasste, bestand der Aufsichtsrat der AGRANA aus zwölf Mitgliedern, davon sind acht von der Hauptversammlung gewählte Kapitalvertreterinnen und Kapitalvertreter und vier vom Betriebsrat delegierte Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertreter. Kapitalvertreterinnen und Kapitalvertreter waren Mag. Erwin Hameseder (Aufsichtsratsvorsitzender), Dr. Niels Pörksen (1. Stellvertreter des Vorsitzenden), Mag. Dr. Claudia Süßenbacher M.B.L. (2. Stellvertreterin des Vorsitzenden), Dipl.-Ing. Helmut Friedl, Dr. Andrea Gritsch, Dipl.-Ing. Ernst Karpfinger, Dr. Stefan Streng und Dipl.-Ing. Josef Pröll.

Die von der Arbeitnehmervertretung nominierten Aufsichtsratsmitglieder waren Thomas Buder, Andreas Klamlar, Stephan Savic und Andrea Benischek.

Die Vergütungspolitik sieht vor, dass Mitgliedern des Aufsichtsrats der Gesellschaft keine variable Vergütung gewährt wird, sie erhalten jedoch eine angemessene jährliche fixe Vergütung. Diese ist so ausgestaltet, dass sie in Bezug auf die Situation, Größe und Komplexität der Gesellschaft verhältnismäßig und marktkonform ist. Der den einzelnen Aufsichtsratsmitgliedern vergütete Betrag orientiert sich an der funktionalen Stellung im Aufsichtsrat. Zusätzlich kann den einzelnen Mitgliedern des Aufsichtsrats für die Teilnahme an den Sitzungen ein angemessenes Sitzungsgeld gewährt werden.

Die Höhe der jährlichen Aufsichtsratsvergütung wird von der Hauptversammlung der Gesellschaft beschlossen. Die von der Arbeitnehmervertretung nominierten Aufsichtsratsmitglieder, Thomas Buder, Andreas Klamlar, Stephan Savic und Andrea Benischek, üben ihre Funktion gemäß § 110 Abs. 3 ArbVG ehrenamtlich aus und erhalten keine Aufsichtsratsvergütung.

4.2. Gesamtvergütung

4.2.1. Feste Vergütungsbestandteile

Im Geschäftsjahr 2023|24 wurde die Aufsichtsratsvergütung für die im Geschäftsjahr 2022|23 tätigen Kapitalvertreter im Aufsichtsrat ausbezahlt (Zeitraum von 1. März 2022 bis 28. Februar 2023). Dies waren Mag. Erwin Hameseder (Aufsichtsratsvorsitzender), Dr. Hans-Jörg Gebhard (1. Stellvertreter des Vorsitzenden), Mag. Klaus Buchleitner, MBA (2. Stellvertreter des Vorsitzenden), Dipl.-Ing. Helmut Friedl, Dr. Andrea Gritsch, Dipl.-Ing. Ernst Karpfinger, Dr. Thomas Kirchberg, Dipl.-Ing. Josef Pröll, Mag. Veronika Haslinger MBA, Dr. Stefan Streng und Dr. Niels Pörksen.

Die Hauptversammlung am 07. Juli 2023 hat eine jährliche Vergütung für die Aufsichtsratsmitglieder in Höhe von 380 Tsd. € für das Geschäftsjahr 2022|23 beschlossen und die Verteilung dem Aufsichtsrat übertragen. Sitzungsgelder wurden nicht gezahlt.

Die geleisteten Aufsichtsratsvergütungen teilten sich wie folgt auf die einzelnen Mitglieder auf:

in Tsd. €	2023 24*	2022 23*	
Mag. Erwin Hameseder (Aufsichtsratsvorsitzender)	70,0	60,0	60,0
Dr. Niels Pörksen (1. Stellvertreter des Aufsichtsratsvorsitzenden; mit 8. Juli 2022 zum Aufsichtsratsmitglied bestellt)	35,7	-	-
Mag. Veronika Haslinger MBA (2. Stellvertreterin des Aufsichtsratsvorsitzenden; mit 8. Juli 2022 zum Aufsichtsratsmitglied bestellt)	35,7	-	-
Dipl.-Ing. Helmut Friedl	40,0	35,0	35,0
Dr. Andrea Gritsch (inkl. Nachzahlung 12.000 € für das Geschäftsjahr 2022 23)	52,0	23,0	23,3
Dipl.-Ing. Ernst Karpfinger	40,0	35,0	35,0
Dipl.-Ing. Josef Pröll	40,0	35,0	35,0
Dr. Stefan Streng (mit 8. Juli 2022 zum Aufsichtsratsmitglied bestellt)	26,0	-	-
Dr. Thomas Kirchberg (Ende der Funktionsperiode: 35. o. HV 2022)	14,0	35,0	35,0
Dr. Hans-Jörg Gebhard (inkl. Nachzahlung 1.000 € für das Geschäftsjahr 2022 23; Ende der Funktionsperiode: 35. o. HV 2022)	20,2	44,0	44,3
Mag. Klaus Buchleitner, MBA (Ende der Funktionsperiode: 35. o. HV 2022)	19,3	45,0	45,0

*Vergütung jeweils für das Vorjahr

Es besteht eine D&O Versicherung für den Aufsichtsrat, deren Kosten von der Gesellschaft getragen werden.

4.2.2. Variable Vergütungsbestandteile

Es wurden - in Übereinstimmung mit der Vergütungspolitik - keine erfolgsabhängigen variablen Vergütungsbestandteile an Aufsichtsratsmitglieder ausgezahlt.

Ebenso wenig bestehen Long Term Incentive Programme für die Mitglieder des Aufsichtsrats.

4.3. Übereinstimmung der Gesamtvergütung mit der Vergütungspolitik

Die Gesamtvergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats hat im abgelaufenen Geschäftsjahr der Vergütungspolitik entsprochen.

4.4. Informationen zu aktienbasierten Vergütungen

Bei AGRANA ist kein Aktien-Optionsprogramm eingerichtet und es wurden den Aufsichtsratsmitgliedern keine Aktien angeboten oder gewährt.

4.5. Sonstige Informationen und Erläuterungen

4.5.1. Abweichungen von der Vergütungspolitik

Im Geschäftsjahr gab es keine Abweichungen von der Vergütungspolitik oder von dem darin beschriebenen Verfahren zu ihrer Umsetzung.

4.5.2. Rückforderung von variablen Vergütungsbestandteilen

Im vergangenen Geschäftsjahr wurden keine variablen Vergütungsbestandteile zurückgefordert.

Anhang 1 Gesamtvergütungen an Vorstandsmitglieder

Gehaltsentwicklung der im Geschäftsjahr 2023 24 aktiven Vorstandsmitglieder									
in Tsd. €	Dkfm. Markus Mühleisen, MBA			Mag. Stephan Büttner			Dipl.Ing.Dr. Norbert Harringer		
	GJ 2023 24	GJ 2022 23	GJ 2021 22	GJ 2023 24	GJ 2022 23	GJ 2021 22	GJ 2023 24	GJ 2022 23	GJ 2021 22
Fixe Vergütung (erfolgsunabhängig zugeflossen)	769,60	718,85	539,97	660,67	591,73	569,97	549,02	498,85	462,47
Grundgehalt	650,00	600,00	449,82	538,57	470,00	455,71	430,00	380,00	351,43
Sachbezüge & Nebenleistungen	9,60	8,85	7,15	12,10	11,73	12,26	9,02	8,85	9,04
Beiträge zur überbetrieblichen Pensionskasse	110,00	110,00	83,00	110,00	110,00	102,00	110,00	110,00	102,00
Variable Vergütung (erfolgsabhängig gewährt)	1 073,60	600,00	444,11	568,00	489,51	449,93	453,50	380,00	346,97
Einjährig variable Vergütung (EVV)	487,70	600,00	444,11	404,10	489,51	449,93	322,60	380,00	346,97
Mehrjährig variable Vergütung (MVV)	585,90	-	-	163,90	-	-	130,90	-	-
Gesamtsumme	1 843,20	1 318,85	984,08	1 228,67	1 081,24	1 019,90	1 002,52	878,85	809,44
<i>davon relativer Anteil erfolgsunabhängig</i>	<i>41,8%</i>	<i>54,5%</i>	<i>54,9%</i>	<i>53,8%</i>	<i>54,7%</i>	<i>55,9%</i>	<i>54,8%</i>	<i>56,8%</i>	<i>57,1%</i>
<i>davon relativer Anteil erfolgsabhängig</i>	<i>58,2%</i>	<i>45,5%</i>	<i>45,1%</i>	<i>46,2%</i>	<i>45,3%</i>	<i>44,1%</i>	<i>45,2%</i>	<i>43,2%</i>	<i>42,9%</i>
Vergütungen aufgrund der Beendigungsvereinbarung	1 316,80	-	-	-	-	-	-	-	-
Variable Vergütung									
(erfolgsabhängig tatsächlich zugeflossen für Vorjahre)									
Einjährig variable Vergütung (EVV)	600,00	444,11	-	489,51	449,93	469,35	380,00	346,97	300,00
in Tsd. €	Ingrid-Helen Arnold, MBA			Dkfm. Thomas Kölbl					
	GJ 2023 24	GJ 2022 23	GJ 2021 22	GJ 2023 24	GJ 2022 23	GJ 2021 22			
Gewährte Vergütungen von verbundenen Unternehmen	1 743,74	1 360,25	921,25	1 830,73	-	1 119,57			

Ingrid-Helen Arnold, MBA (Vorstandsmitglied von 1. Juni 2021 bis 4. Dezember 2023) sowie Dkfm. Thomas Kölbl (Vorstandsmitglied bis 31. Mai 2021 sowie von 4. Dezember 2023 bis 29. Februar 2024) erhielten aufgrund des Syndikatsvertrages zwischen Südzucker AG, Mannheim|Deutschland, und der Zucker-Beteiligungsgesellschaft m.b.H., Wien, für die Ausübung dieser Vorstandsfunktion keine Bezüge. Die ausgewiesenen Vergütungsbeträge von verbundenen Unternehmen beziehen sich auf die im gesamten Geschäftsjahr gewährten Beträge.