

Vergütungsbericht

für die Bezüge der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der AGRANA Beteiligungs-AG im Geschäftsjahr 2024|25

1. Vorwort

Mit dem Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024|25 setzen wir die Anforderungen der § 78c sowie § 98a 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 2024|25 gewährten oder geschuldeten Vergütungen gegeben.

Der nach den Vorschriften des AktG erstellte Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023|24 wurde von der Hauptversammlung am 05. Juli 2024 gebilligt. Das Abstimmungsergebnis der 37. ordentlichen Hauptversammlung ist eindeutig zu Gunsten des Vergütungsberichtes ausgegangen und diesem Abstimmungsergebnis wurde Rechnung getragen, indem der Vergütungsbericht umgesetzt worden ist.

Dieser Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024|25 wurde von Vorstand und Aufsichtsrat erstellt und ist der 38. Hauptversammlung am 04. Juli 2025 zur Abstimmung vorzulegen.

Für das Geschäftsjahr 2024|25 kommt die Vergütungspolitik zur Anwendung, die in der 36. Hauptversammlung am 7. Juli 2023 zur Abstimmung vorgelegt wurde.

Die in der 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 (Modifizier) 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 2024|25

Die **Umsatzerlöse** der AGRANA-Gruppe lagen im Geschäftsjahr 2024|25 mit 3.514,0 Mio. € moderat unter dem Vorjahr, wobei der trotz konzernweit stabiler Absatzvolumina erfolgte Rückgang auf gesunkene Preise in den Segmenten Stärke und Zucker zurückzuführen war.

Das **Ergebnis der Betriebstätigkeit (EBIT)** betrug 2024|25 40,5 Mio. € und lag damit sehr deutlich unter dem Vorjahreswert von 151,0 Mio. €. Der Rückgang ist neben der verschlechterten operativen Performance auch auf ein negativeres Ergebnis aus Sondereinflüssen, v.a. bedingt durch Wertminderungen und Reorganisationsmaßnahmen in Zusammenhang mit der neuen Konzernstrategie, zurückzuführen. Im Segment Frucht stieg das EBIT nicht nur durch die deutlich verbesserte operative Performance, sondern auch aufgrund eines sehr deutlich niedrigeren negativen Ergebnisses aus Sondereinflüssen auf 99,7 Mio. € (Vorjahr: 60,2 Mio. €). Schwächere Margen bei Stärke- und Verzuckerungsprodukten führten im Segment Stärke zu einem deutlichen EBIT-Rückgang auf 31,9 Mio. € (Vorjahr: 50,4 Mio. €). Im Segment Zucker waren niedrigere Absatzpreise für den Einbruch des operativen Ergebnisses hauptverantwortlich. Daneben führte ein Ergebnis aus Sondereinflüssen in Höhe von –28,3 Mio. € in Zusammenhang mit Restrukturierungsschritten zu einem negativen EBIT von –91,1 Mio. € (Vorjahr: 40,4 Mio. €). Nähere Details zum Ergebnisanteil von Gemeinschaftsunternehmen, die nach der Equity-Methode bilanziert werden und das Stärke- und Zucker-EBIT beeinflussen, sind in den Segmentberichten sowie im Konzernanhang zu finden.

Das **Finanzergebnis** betrug im Geschäftsjahr 2024|25 –36,8 Mio. € (Vorjahr: –53,3), wobei die positive Veränderung primär aus einem sehr deutlich verbesserten Währungsergebnis (inklusive Zinsanteil Devisenswaps) resultierte.

Das **Ergebnis vor Ertragsteuern** fiel von 97,7 Mio. € im Vorjahr sehr deutlich auf 3,7 Mio. €. Nach einem Steueraufwand von 3,8 Mio. €, dem eine Steuerquote von 100,7 % (Vorjahr: 29,0 %) entspricht, betrug das **Konzernergebnis** 0,0 Mio. € (Vorjahr: 69,4 Mio. €). Das den Aktionärinnen und Aktionären der AGRANA zurechenbare Konzernergebnis lag bei –4,3 Mio. € (Vorjahr: 64,9 Mio. €), das **Ergebnis je Aktie (EPS)** fiel auf –0,07 € (Vorjahr: 1,04 €).

Der **Cashflow aus dem Ergebnis** sank v.a. aufgrund des sehr deutlich schwächeren Konzernergebnisses um 98,7 Mio. € auf 217,6 Mio. €. Nach einem vorrats- und forderungsbedingt sehr deutlichen Abbau des Working Capital um 195,9 Mio. € (Vorjahr: Aufbau um 46,1 Mio. €) wurde ein **Cashflow aus laufender Geschäftstätigkeit** von 361,1 Mio. €

(Vorjahr: 240,2 Mio. €) ausgewiesen. Der **Cashabfluss aus Investitionstätigkeit** reduzierte sich aufgrund niedrigerer Auszahlungen für Investitionen in Sachanlagen und immaterielle Vermögenswerte auf 102,0 Mio. € (Vorjahr: Abfluss von 111,0 Mio. €). Bei einer konstanten Dividendenauszahlung führte der gegenüber dem Vorjahr etwas höhere Abbau von Finanzverbindlichkeiten zu einem **Cashabfluss aus Finanzierungstätigkeit** von 142,0 Mio. € (Vorjahr: Cashabfluss von 139,3 Mio. €). Der Free Cashflow verbesserte sich sehr deutlich auf 259,1 Mio. € (Vorjahr: 129,2 Mio. €).

Bei einer im Vergleich zum Vorjahr moderat gesunkenen Bilanzsumme zum 28. Februar 2025 von 2.710,9 Mio. € (29. Februar 2024: 2.889,4 Mio. €) lag die **Eigenkapitalquote** bei 45,4 % (29. Februar 2024: 43,2 %).

Die **Nettofinanzschulden** zum 28. Februar 2025 lagen mit 436,4 Mio. € um 199,7 Mio. € unter dem Wert des Bilanzstichtages 2023|24. Das **Gearing** zum Stichtag sank folglich deutlich auf 35,5 % (29. Februar 2024: 51,0 %).

Die Umsatzerlöse im **Segment Frucht** lagen 2024|25 mit 1.630,4 Mio. € um 4,1 % über dem Vorjahreswert. Im Geschäftsbereich Fruchtzubereitungen stiegen die Umsätze sowohl preis- als auch mengenbedingt leicht an. Im Fruchtsaftkonzentratgeschäft waren die Umsatzerlöse preisbedingt deutlich höher als im Vorjahr. Der Anteil des Segmentes Frucht am Konzernumsatz betrug 46,4 % (Vorjahr: 41,4 %).

Das EBIT im Segment betrug 99,7 Mio. € (Vorjahr: 60,2 Mio. €). Im EBIT 2024|25 ist ein Ergebnis aus Sondereinflüssen in Höhe von –2,0 Mio. €, primär für Reorganisationsmaßnahmen im Fruchtzubereitungsgeschäft berücksichtigt. Im Vorjahr wurde ein Impairment auf Assets in Asien (massive Eintrübung des Marktumfeldes) und Ungarn (Stilllegung des Karottenverarbeitungswerkes) in Höhe von insgesamt –24,7 Mio. € verbucht. Bei Fruchtzubereitungen lag das operative Ergebnis deutlich über dem Vorjahreswert. Die Verbesserung war insbesondere auf eine positive operative Geschäftsentwicklung in den Regionen Europa (inklusive Ukraine), Mexiko und Australien zurückzuführen. Auch im Geschäftsbereich Fruchtsaftkonzentrate war die Performance sehr erfreulich, es konnte nahezu wieder das sehr gute operative Ergebnis des Vorjahres erreicht werden. So wurden in der Kampagne 2024 v.a. die Apfelsaftkonzentratmengen mit sehr guten Deckungsbeiträgen kontrahiert.

Die Umsatzerlöse des **Segmentes Stärke** im Geschäftsjahr 2024|25 betrugen 1.014,0 Mio. € und lagen damit deutlich unter dem Wert des Vergleichszeitraumes, in dem der Krieg in der Ukraine zu massiven Preissteigerungen auf den Märkten führte. Aufgrund gesunkener Rohstoff- und Energiepreise war im Vorjahresvergleich ein deutlicher Rückgang der Marktpreise zu beobachten, mit Auswirkungen auf die Verkaufspreise des gesamten Stärkeportfolios. Die Umsatzrückgänge waren preisgetrieben, die Verkaufsmengen lagen über dem Vorjahr. Im Ethanolgeschäft orientieren sich die Verkaufspreise an den Platts-Notierungen. Im abgelaufenen Geschäftsjahr war die Volatilität an den Ethanolmärkten nicht so hoch wie im Geschäftsjahr 2023|24. Die Jahresdurchschnittsnotierung lag mit 680 € pro m³ rund 8 % unter dem Vorjahresvergleichswert. Die Nebenproduktumsatzerlöse (inklusive sonstiger Produkte) waren in Analogie zu den Rohstoffpreisen rückläufig. Vor allem bei Hochproteinen (Vitalgluten) war ein massiver Preisrückgang zu verzeichnen. Der Anteil des Segmentes Stärke am Konzernumsatz betrug 28,9 % (Vorjahr: 30,3 %).

Das EBIT im Segment lag mit 31,9 Mio. € deutlich unter dem Vorjahreswert. Ein Hauptgrund dafür war der Margenrückgang im Bereich der Stärke- und Stärkeverzuckerungsprodukte, bedingt durch deutlich niedrigere Verkaufspreise für Haupt- und Nebenprodukte. Zusätzlich ergebnisbelastend wirkte sich auch der mehrwöchige, hochwasserbedingte Stillstand in der Bioraffinerie Pischelsdorf/Österreich im Herbst 2024 aus. Der Geschäftsbereich Ethanol wies aufgrund niedrigerer Rohstoff- und Energiepreise trotz gesunkener Verkaufspreise ein verbessertes EBIT aus. Die nach der Equity-Methode einbezogene HUNGRANA-Gruppe trug mit einem Ergebnisanteil von 2,3 Mio. € (Vorjahr: 1,9 Mio. €) wieder positiv zum Segment-EBIT bei – im ungarischen Joint Venture hat sich die Auslastung in Folge gesunkener Rohstoff- und Energiepreise verbessert. Im vierten Quartal 2024|25 wurde im Segment Stärke als Teil des EBITs ein Ergebnis aus Sondereinflüssen in Höhe von –6,1 Mio. € für Reorganisationsschritte in Zusammenhang mit der neuen Konzernstrategie verbucht.

Im **Segment Zucker** sanken die Umsatzerlöse 2024|25 um 18,8 % deutlich auf 869,6 Mio. €. Trotz leicht höherer Absätze gab es aufgrund der massiv gesunkenen Zuckerverkaufspreise einen negativen Effekt auf die Erlösentwicklung. Der Preisrückgang war im Retailgeschäft noch deutlicher als im Industriebereich. Die Umsatzerlöse mit Nebenprodukten lagen trotz leicht höherer Verkaufsmengen deutlich unter dem Niveau des Vorjahres. Der Anteil des Segmentes Zucker am Konzernumsatz betrug 24,7 % (Vorjahr: 28,3 %).

Das EBIT im Segment betrug –91,1 Mio. € und war damit markant schlechter als im Vorjahr, als noch ein positives Ergebnis ausgewiesen wurde. Vor allem deutlich niedrigere Zuckerverkaufspreise im Retail-Bereich spiegelten sich im Jahresergebnis wider. Insbesondere in den Defizitmärkten (CEE-Region) gab es v.a. aufgrund der Zuckerimporte aus der Ukraine massiven Preisdruck. Überdies führten niedrigere Zuckergehalte als im Vorjahr bzw. herausfordernde Rübenqualitäten zu höheren Herstellungskosten in der Zuckerkampagne 2024. Bei der nach der Equity-Methode einbezogenen AGRANA-STUDEN-Gruppe lag der Ergebnisbeitrag mit –1,1 Mio. € sehr deutlich unter dem Vorjahreswert (1,7 Mio. €). Gründe dafür waren deutlich niedrigere Zuckerverkaufspreise sowie die Minderauslastung der Raffinerie in Bosnien und Herzegowina. Der „at-equity“-Ergebnisanteil der Beta Pura GmbH,

Wien, lag bei –0,7 Mio. € (Vorjahr: –2,2 Mio. €). Im Segment Zucker wurde als Teil des EBITs ein Ergebnis aus Sondereinflüssen in Höhe von –28,3 Mio. € verbucht. Dieses beinhaltet u.a. Wertminderungen auf Vermögenswerte in Höhe von 20,0 Mio. € sowie weitere Aufwendungen in Zusammenhang mit der strategischen Neuausrichtung des Konzerns in Höhe von rund 7,1 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 Berufsunfähigkeitsversicherung, eine Witwen- und Waisenversorgung, sowie eine beitragsorientierte Pensionszusage
Erfolgsabhängige Vergütung	
einjährige variable Vergütung („EVV“)	Jährliche Erfolgsbeteiligung gemessen am EBITDA für den Konzern 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. Die finale Auszahlung erfolgt im Jahr der Hauptversammlung, welche über das letzte Jahr des dreijährigen Beobachtungszeitraumes beschließt.
mehnjährige variable Vergütung („MVV“)	

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“)

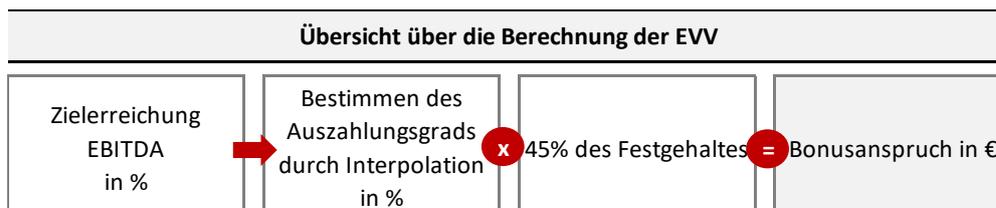
Die EVV orientiert sich am Unternehmenserfolg im jeweils abgelaufenen Geschäftsjahr und ist abhängig von der finanziellen Zielgröße Konzern-EBITDA. Das EBITDA definiert sich dabei analog zum Konzernabschluss als operatives Ergebnis vor operativen Abschreibungen.

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 Untergrenze von -30% und eine Obergrenze von +15 % nach der sich der Auszahlungsgrad bemisst:

Zielerreichung	Auszahlungsgrad
größer/gleich 115%	175%
100% bis 115%	100% bis 175%
gleich 100%	100%
70% bis 100%	50% bis 100%
gleich 70%	50%
unter 70%	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 Festgehältes des ersten Jahres der dreijährigen Anwartschaftsphase. Mit jedem neuen Geschäftsjahr beginnt gleichzeitig eine neue MVV mit einer dreijährigen Anwartschaftsphase.

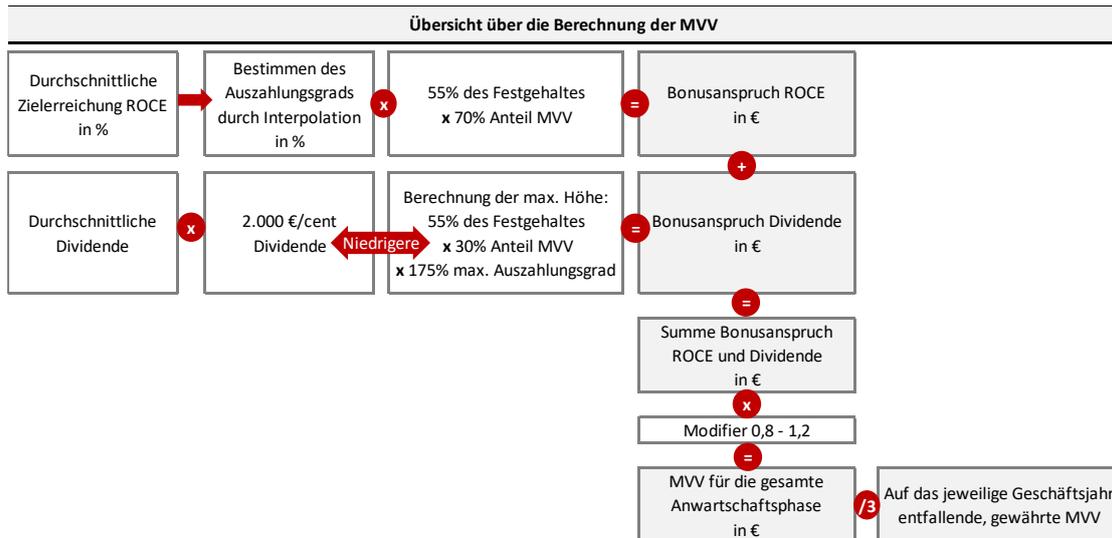
Anwartschaftsphasen							
2023 24	2024 25	2025 26	2026 27	2027 28	2028 29	2029 30	2030 31
	▲ Anwartschaft 1		▲				
		▲ Anwartschaft 2		▲			
			▲ Anwartschaft 3		▲		
				▲ Anwartschaft 4		▲	
					▲ Anwartschaft 5		▲

Zielfestlegung
 Anwartschaftsphase
 Zielbeurteilung

Abschlagszahlung
 finale Auszahlung

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 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 Untergrenze von -30% und eine Obergrenze von +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 nach Beendigung des ersten Jahres der Anwartschaftsphase. 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 Abschlagszahlung den Wert der finalen Auszahlung überstiegen haben, wird der übersteigende Teil zurückgefordert.

3.7. Übersicht über die Vergütung des Vorstandes

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

Basis Vorstandsvergütung: Darstellung der Höhe der Vergütungsbestandteile			
in Tsd. €	Mag. Stephan Büttner	Dipl.-Ing. Dr. Norbert Harringer	
fixes Grundgehalt	650.0	430.0	
variable Zielvergütung	650.0	430.0	
- EVV	292.5	193.5	
- MVV	357.5	236.5	
-- ROCE	250.3	165.6	
-- Dividende	107.3	71.0	
Zielvergütung	1,300.0	860.0	
Berechnung der Zielerreichung			
a) EVV			
in Mio. €	100%	Untergrenze (70%)	Obergrenze (115%)
Zielgröße EBITDA	198.8	139.1	228.6
	Wert 2024 25	Zielerreichung	Auszahlungsgrad
EBITDA	198.7	100%	100%
- Anpassung*	7.8		
EBITDA IST	190.9		
*Anpassung aufgrund des mehrwöchigen, hochwasserbedingten Stillstand der Bioraffinerie Pischelsdorf Österreich			
b) MVV			
	100%	Untergrenze (70%)	Obergrenze (115%)
Zielgröße durchschnittlicher ROCE	5.4%	3.8%	6.3%
	Durchschnitt (2024 25 + 2 Planjahre)	Zielerreichung	Auszahlungsgrad
ROCE	5.6%	103%	114%
Anpassung Ergebnis*			
- Anpassung Capital Employed*			
ROCE (IST 2024 25 + 2 Planjahre)			
*Aufgrund der nicht Inanspruchnahme von 40 m€ Factoring in der Juice			
in Tsd. €	Durchschnitt (2024 25 + 2 Planjahre)	x 2 000	
Dividende in €-Cent	73	146.7	
Geschuldete oder gewährte Vergütung			
in Tsd. €	Mag. Stephan Büttner	Dipl.-Ing. Dr. Norbert Harringer	
fixes Grundgehalt	650.0	430.0	
EVV 2024/25	292.4	193.4	
gewährte MVV (1/3)	144.0	104.3	
MVV gemäß Zielerreichung	432.0	312.9	
- ROCE	285.3	188.8	
-- max. Dividende	187.7	124.2	
- Dividende	146.7	124.2	
Sonstige Zahlungen	121.5	118.8	
Sachbezüge und Nebenleistungen*	11.5	8.8	
betriebliche Altersvorsorge	110.0	110.0	
Geschuldete oder Gewährte Vergütung	1,207.8	846.5	
Berechnung Abschlagszahlung MVV			
MVV-Abschlagszahlung (75%)	324.0	234.7	
* ein Dienstwagen ist in dem Betrag mit dem steuerlichen Sachbezugswert enthalten			

Dr. Stephan Meeder erhält 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

in Tsd. €	Geleistete Zahlungen			
	2024 25	2023 24	2022 23	2021 22
Mag. Walter Grausam	303	1,075	-	55
Dr. Fritz Gattermayer	191	584	102	-
Dipl.-Ing. Johann Marihart	448	1,566	-	109
Dkfm. Markus Mühleisen, MBA	2,205	-	-	-
Gesamt	3,147	3,225	102	164

Mag. Walter Grausam (ausgeschieden per 31. Dezember 2014): Es gab im Geschäftsjahr 2024|25 einen Nachschuss in Höhe von 303 Tsd. €. Diese Zahlung bezieht sich auf die Wertsicherung der Pension auf Basis der jährlichen Valorisierung der Gehaltsordnung der österreichischen Zuckerindustrie.

Dr. Fritz Gattermayer (ausgeschieden per 31. Mai 2021): Es gab im Geschäftsjahr 2024|25 einen Nachschuss in Höhe von 191 Tsd. €. Diese Zahlung bezieht sich auf die Wertsicherung der Pension auf Basis der jährlichen Valorisierung der Gehaltsordnung der österreichischen Zuckerindustrie.

Dipl.-Ing. Johann Marihart (ausgeschieden per 31. Mai 2021): Es gab im Geschäftsjahr 2024|25 einen Nachschuss in Höhe von 448 Tsd. €. Diese Zahlung bezieht sich auf die Wertsicherung der Pension auf Basis der jährlichen Valorisierung der Gehaltsordnung der österreichischen Zuckerindustrie.

Dkfm. Markus Mühleisen (ausgeschieden per 31. Dezember 2023): Infolge seines Ausscheidens wurden mit Herrn Mühleisen folgende Zahlungen für das Geschäftsjahr 2024|25 vereinbart:

- 192 Tsd. € feste Gehaltszahlungen bis zum 31.05.2024
- 646 Tsd. € Zahlungen in Bezug auf Karenzentschädigung bis zum 28.02.2025
- 488 Tsd. € unter dem Titel „Einjährige Variable Vergütung“ für das Geschäftsjahr 2023|24
- 293 Tsd. € unter dem Titel „Einjährige Variable Vergütung“ für das Geschäftsjahr 2024|25
- 586 Tsd. € unter dem Titel „Mehrjährige Variable Vergütung“ für das Geschäftsjahr 2023|24

3.9. Darstellung der Entwicklung der Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder

in Tsd. €	2024 25 Wert für Geschäftsjahr	2024 25 vs. 2023 24		2023 24 vs. 2022 23		2022 23 vs. 2021 22		2021 22 vs. 2020 21	
		Relative Veränderung	Absolute Veränderung	Relative Veränderung	Absolute Veränderung	Relative Veränderung	Absolute Veränderung	Relative Veränderung	Absolute Veränderung
Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder									
Mag. Stephan Büttner	1,363.46	11.0%	134.76	13.6%	147.46	6.0%	61.34	0.9%	8.64
Dipl.-Ing. Dr. Norbert Harringer	973.73	-2.9%	-28.77	14.1%	123.66	8.6%	69.41	14.2%	100.41
Wirtschaftlicher Erfolg (Company Performance)									
ROCE	4.6%	50.5%	-4.5 pp	114.5%	1.1 pp	168.0%	3.2 pp	115.5%	0.6 pp
EBIT Margin	1.3%	32.5%	-2.7 pp	164.9%	1.6 pp	284.7%	1.6 pp	27.5%	-2.2 pp
Gewinn je Aktie (€)	7.0%	6.7%	-97.0 pp	416.0%	79.0 pp	n/a	45.0 pp	n/a	-116.0 pp
EBITDA (in Tsd. €)	190.9	65.6%	-100.2	105.0%	14.0	134.1%	70.5	108.1%	15.5
Gesamtvergütung der sonstigen Beschäftigten									
Arbeitnehmer:innen (Vollzeitäquivalente) ¹	97.62	6%	5.72	5.6%	4.85	7.5%	6.09	2.7%	2.13

¹ durchschnittliche Vergütung der sonstigen Beschäftigten der AGRANA Beteiligungs AG

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 untenstehenden Tabelle ersichtlich, besteht kein unangemessenes Ungleichgewicht des Lohn- und Gehaltsgefüges.

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 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 2024|25, das den Zeitraum von 1. März 2024 bis 28. Februar 2025 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 Klamler, 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 Klamler, 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 2024|25 wurde die Aufsichtsratsvergütung für die im Geschäftsjahr 2023|24 tätigen Kapitalvertreter im Aufsichtsrat ausbezahlt (Zeitraum von 1. März 2023 bis 29. Februar 2024). Dies 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 Hauptversammlung am 05. Juli 2024 hat eine jährliche Vergütung für die Aufsichtsratsmitglieder in Höhe von 380 Tsd. € für das Geschäftsjahr 2023|24 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. €	2024 25*	2023 24*	2022 23*	2021 22*
Mag. Erwin Hameseder (Aufsichtsratsvorsitzender)	70.0	70.0	60.0	60.0
Dr. Niels Pörksen (1. Stellvertreter des Aufsichtsratsvorsitzenden; mit 8. Juli 2022 zum Aufsichtsratsmitglied bestellt)	55.0	35.7	-	-
Dr. Claudia Süssenbacher (2. Stellvertreterin des Aufsichtsratsvorsitzenden; mit 7. Juli 2023 zum Aufsichtsratsmitglied bestellt)	35.6	-	-	-
Dipl.-Ing. Helmut Friedl	40.0	40.0	35.0	35.0
Dr. Andrea Gritsch (inkl. Nachzahlung 12.000 € für das Geschäftsjahr 2022 23)	40.0	52.0	23.0	23.3
Dipl.-Ing. Ernst Karpfinger	40.0	40.0	35.0	35.0
Dipl.-Ing. Josef Pröll	40.0	40.0	35.0	35.0
Dr. Stefan Streng (mit 8. Juli 2022 zum Aufsichtsratsmitglied bestellt)	40.0	26.0	-	-
Dr. Thomas Kirchberg (Ende der Funktionsperiode: 35. o. HV 2022)	0.0	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)	0.0	20.2	44.0	44.3
Mag. Klaus Buchleitner, MBA (Ende der Funktionsperiode: 35. o. HV 2022)	0.0	19.3	45.0	45.0
Mag. Veronika Haslinger MBA (mit 8. Juli 2022 zum Aufsichtsratsmitglied bestellt; Ende der Funktionsperiode: 36. o. HV 2023)	19.4	35.7	-	-

*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 Vorstandsmitglied

Gehaltsentwicklung der im Geschäftsjahr 2024 25 aktiven Vorstandsmitglieder								
in Tsd. €	Mag. Stephan Büttner				Dipl.Ing.Dr. Norbert Harringer			
	GJ 2024 25	GJ 2023 24	GJ 2022 23	GJ 2021 22	GJ 2024/25	GJ 2023 24	GJ 2022 23	GJ 2021 22
Fixe Vergütung (erfolgsunabhängig zugeflossen)	771.45	660.67	591.73	569.97	548.81	549.02	498.85	462.47
Grundgehalt	650.00	538.57	470.00	455.71	430.00	430.00	380.00	351.43
Sachbezüge & Nebenleistungen	11.45	12.10	11.73	12.26	8.81	9.02	8.85	9.04
Beiträge zur überbetrieblichen Pensionskasse	110.00	110.00	110.00	102.00	110.00	110.00	110.00	102.00
Variable Vergütung (erfolgsabhängig gewährt)	592.01	568.03	489.51	449.93	424.92	453.48	380.00	346.97
Einjährig variable Vergütung (EVV)	292.35	404.10	489.51	449.93	193.40	322.60	380.00	346.97
Mehrjährig variable Vergütung (MVV) - Plan 2024-27	144.00		-	-	104.31		-	-
Mehrjährig variable Vergütung (MVV) - Plan 2023-26	155.66	163.93			127.21	130.88		
Gesamtsumme	1,363.46	1,228.70	1,081.24	1,019.90	973.73	1,002.51	878.85	809.44
davon relativer Anteil erfolgsunabhängig	56.6%	53.8%	54.7%	55.9%	56.4%	54.8%	56.8%	57.1%
davon relativer Anteil erfolgsabhängig	43.4%	46.2%	45.3%	44.1%	43.6%	45.2%	43.2%	42.9%
Variable Vergütung (erfolgsabhängig tatsächlich zugeflossen für Vorjahre)								
Einjährig variable Vergütung (EVV)	404.10	489.51	449.93	469.35	322.60	380.00	346.97	300.00
Mehrjährig variable Vergütung (MVV)*	368.84				294.49			
*75% Abschlagszahlung gemäß Vergütungspolitik								
Dr. Stephan Meeder								
in Tsd. €	GJ 2024/25							
Gewährte Vergütungen von verbundenen Unternehmen	706.87							

Dr. Stephan Meeder (Vorstandsmitglied seit 01. März 2024) erhielt 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.