

Vergütungsbericht

für die Bezüge der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der AGRANA Beteiligungs-AG im Geschäftsjahr 2025|26

1. Vorwort

Mit dem Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2025|26 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 2025|26 gewährten oder geschuldeten Vergütungen gegeben.

Der nach den Vorschriften des AktG erstellte Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024|25 wurde von der 38. ordentlichen Hauptversammlung am 04. Juli 2025 gebilligt. Das Abstimmungsergebnis der Hauptversammlung ist eindeutig zu Gunsten des Vergütungsberichtes ausgegangen und diesem Abstimmungsergebnis wurde Rechnung getragen, indem der Vergütungsbericht umgesetzt worden ist.

Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2025|26 wurde von Vorstand und Aufsichtsrat erstellt und ist der 39. Hauptversammlung am 03. Juli 2026 zur Abstimmung vorzulegen.

Für das Geschäftsjahr 2025|26 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 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 2025|26

Die **Umsatzerlöse der AGRANA-Gruppe** lagen im Geschäftsjahr 2025|26 mit 3.237,3 Mio. € moderat unter dem Vorjahr, wobei der Rückgang v.a. auf mengen- und preisbedingt rückläufige Umsätze im Segment ACS – Zucker zurückzuführen war.

Das **Ergebnis der Betriebstätigkeit (EBIT)** betrug 2025|26 3,2 Mio. € und lag damit sehr deutlich unter dem Vorjahreswert von 40,5 Mio. €. Der Rückgang war trotz einer verbesserten operativen Performance auf ein negativeres Ergebnis aus Sondereinflüssen, v.a. bedingt durch Wertminderungen und Sozialplanleistungen im Segment ACS – Zucker, zurückzuführen. Im Segment Food & Beverage Solutions (FBS) stieg das EBIT infolge der verbesserten Performance im Rezepturengeschäft auf 103,3 Mio. € und übertraf damit den bereits hohen Vorjahreswert (99,7 Mio. €). Schwächere Margen bei Ethanol und Verzuckerungsprodukten führten im Segment ACS – Stärke zu einem deutlichen EBIT-Rückgang auf 23,5 Mio. € (Vorjahr: 31,9 Mio. €). Im Segment ACS – Zucker konnte trotz weiterhin herausfordernder Rahmenbedingungen eine Verbesserung des operativen Ergebnisses erzielt werden, das jedoch nach wie vor deutlich negativ blieb. Sondereinflüsse in Höhe von –71,3 Mio. €, im Wesentlichen im Zusammenhang mit Wertminderungen auf Sachanlagevermögen, führten zu einem negativen EBIT von –106,6 Mio. € (Vorjahr: –75,4 Mio. €). Der Bereich Holding & Sonstige wies im Geschäftsjahr 2025|26 bei Umsatzerlösen von 36,6 Mio. € (Vorjahr: 30,4 Mio. €) ein EBIT von –17,0 Mio. € (Vorjahr: –15,7 Mio. €) aus.

Das **Finanzergebnis** betrug im Geschäftsjahr 2025|26 –37,6 Mio. € (Vorjahr: –36,8 Mio. €), wobei die negative Veränderung bei einem deutlich besseren Zinsergebnis aus einem markant schwächeren Währungsergebnis resultierte.

Das **Ergebnis vor Ertragsteuern** fiel von 3,7 Mio. € im Vorjahr sehr deutlich auf –34,3 Mio. €. Nach einem Steueraufwand von 1,2 Mio. €, dem eine Steuerquote von –3,6 % (Vorjahr: 100,7 %) entspricht, betrug das Konzernergebnis –35,6 Mio. € (Vorjahr: 0,0 Mio. €). Das den Aktionärinnen und Aktionären der AGRANA zurechenbare Konzernergebnis lag bei –40,1 Mio. € (Vorjahr: –4,3 Mio. €), das Ergebnis je Aktie (EPS) fiel auf –0,64 € (Vorjahr: –0,07 €).

Der **Cashflow** aus dem Ergebnis sank v.a. aufgrund des sehr deutlich schwächeren Konzernergebnisses um 55,1 Mio. € auf 162,6 Mio. €. Nach einem vorrats- und forderungsbedingt weniger deutlichen Abbau des Working Capital um 112,3 Mio. € (Vorjahr: 195,9 Mio. €) wurde ein Cashflow aus laufender Geschäftstätigkeit von 199,3 Mio. € (Vorjahr: 361,1 Mio. €).

€) ausgewiesen. Der Cashflow aus Investitionstätigkeit lag mit –72,0 Mio. € (Vorjahr: –102,0 Mio. €) deutlich unter dem Vorjahreswert. Der in Summe niedrigere Cashabfluss war auf geringere Investitionen in Sachanlagen und immaterielle Vermögenswerte sowie auf Einzahlungen aus dem Verkauf von 49 % der Anteile an S.C. A.G.F.D. Tandarei s.r.l., Tändärei|Rumänien, zurückzuführen. Bei einer niedrigeren Dividendenauszahlung führten ein stärkerer Abbau von kurzfristigen Finanzverbindlichkeiten sowie Auszahlungen in Höhe von 54,7 Mio. € für den Erwerb von nicht beherrschenden Anteilen (kartellrechtlich genehmigter 100 %-Erwerb der AUSTRIA JUICE GmbH im Oktober 2025) zu einem Cashabfluss aus Finanzierungstätigkeit von 201,9 Mio. € (Vorjahr: Cashabfluss von 142,0 Mio. €). Der Free Cashflow betrug im Geschäftsjahr 2025|26 127,2 Mio. € (Vorjahr: 259,1 Mio. €).

Bei einer im Vergleich zum Vorjahr deutlich niedrigeren Bilanzsumme zum 28. Februar 2026 von 2.438,3 Mio. € (28. Februar 2025: 2.710,9 Mio. €) lag die Eigenkapitalquote bei 44,1 % (28. Februar 2025: 45,4 %).

Die **Nettofinanzschulden** zum 28. Februar 2026 lagen mit 421,0 Mio. € um 15,4 Mio. € unter dem Wert des Bilanzstichtages 2024|25. Das Gearing zum Stichtag stieg auf 39,2 % (28. Februar 2025: 35,5 %).

Die **Umsatzerlöse im Segment Food & Beverage Solutions (FBS)** lagen 2025|26 mit 1.647,8 Mio. € etwas über dem Vorjahreswert. Während die Umsätze bei Rezepturen preisbedingt leicht stiegen, gingen sie im Getränkebereich mengenbedingt moderat zurück. Der Anteil des Segmentes FBS am Konzernumsatz betrug 50,9 % (Vorjahr: 46,4 %).

Das **EBIT im Segment FBS** betrug 103,3 Mio. € (Vorjahr: 99,7 Mio. €). Im EBIT 2025|26 wurde – wie im Vorjahr – ein Ergebnis aus Sondereinflüssen für Reorganisationsmaßnahmen im Rezepturengeschäft berücksichtigt, diesmal in Höhe von –1,3 Mio. € (Vorjahr: 2,0 Mio. €). Bei Formulierungen lag das operative Ergebnis leicht über dem Vorjahreswert. Die Verbesserung war insbesondere auf eine positive Geschäftsentwicklung in den Regionen Europa (inklusive Ukraine) sowie Nord- und Südamerika zurückzuführen. Im Getränkebereich konnte aufgrund der hohen Deckungsbeiträge bei Apfelsaftkonzentrat aus der Ernte 2024 das gute operative Ergebnis aus dem Vorjahr nahezu wieder erreicht werden.

Die **Umsatzerlöse des Segmentes ACS – Stärke** betrugen im Geschäftsjahr 2025|26 982,3 Mio. € und lagen damit leicht unter dem Wert des Vergleichszeitraumes. Ein Grund dafür waren gesunkene Absätze bei Verzuckerungsprodukten. Es fehlen auch Umsatzbeiträge der rumänischen Tochtergesellschaft S.C. A.G.F.D. Tandarei s.r.l., die seit 1. Juni 2025 nicht mehr vollkonsolidiert, sondern als Gemeinschaftsunternehmen nach der Equity-Methode einbezogen wird. Die Verkaufspreise für primär Verzuckerungs-, aber auch Stärkeprodukte sowie Ethanol gingen zurück. So sanken z.B. die Absatzpreise für Ethanol aus dem Werk Pischelsdorf|Österreich aufgrund niedrigerer Platts-Notierungen um rund 4 %. Der Anteil des Segmentes ACS – Stärke am Konzernumsatz betrug 30,4 % (Vorjahr: 28,8 %).

Das **EBIT im Segment ACS – Stärke** lag mit 23,5 Mio. € deutlich unter dem Vorjahreswert. Der Hauptgrund dafür war der Margenrückgang im Bereich Ethanol sowie bei Verzuckerungsprodukten. Generell lagen bei leicht niedrigeren Verkaufspreisen für Hauptprodukte die Rohstoffpreise über jenen aus dem Vorjahreszeitraum. Ergebnisverbessernd wirkte sich im Geschäftsjahr 2025|26 die Kompensation durch die Betriebsunterbrechungsversicherung für die Hochwasserschäden im Herbst 2024 im Werk Pischelsdorf|Österreich aus. Die nach der Equity-Methode einbezogene HUNGRANA-Gruppe trug mit einem Ergebnisanteil von 1,2 Mio. € (Vorjahr: 2,3 Mio. €) zum Segment-EBIT bei. Im ungarischen Joint Venture wirkten sich die deutlich über dem Vorjahreszeitraum liegenden Maispreise ergebnisbelastend aus. Der Ergebnisanteil der erstmalig (seit 1. Juni 2025) nach der Equity-Methode einbezogenen rumänischen Gesellschaft S.C. A.G.F.D. Tandarei s.r.l. betrug –0,6 Mio. €.

Die **Umsatzerlöse des Segmentes ACS – Zucker** lagen im Geschäftsjahr 2025|26 mit 570,6 Mio. € deutlich unter dem Wert des Vergleichszeitraumes. Relativ stabilen Zuckerabsätzen an die Industrie standen sehr deutlich gesunkene Verkäufe im Retailbereich gegenüber. Eine weitere maßgebliche Ursache des Umsatzrückganges waren markant gesunkene Zuckerverkaufspreise im Industriebereich. Der Anteil des Segmentes ACS – Zucker am Konzernumsatz betrug 17,6 % (Vorjahr: 23,9 %).

Das **EBIT im Segment ACS – Zucker** betrug –106,6 Mio. € und war aufgrund von Sondereinflüssen schlechter als im Vergleichszeitraum. Die eingeleiteten Spar- und Optimierungsmaßnahmen wirkten sich bereits seit Beginn des Geschäftsjahres 2025|26 positiv auf die operative Ergebnisentwicklung aus, wodurch das operative Ergebnis mit –30,6 Mio. € weniger stark negativ als im Vorjahr (–48,9 Mio. €) war. Diese Verbesserung ist unter den nach wie vor sehr herausfordernden Rahmenbedingungen im Zuckergeschäft zu sehen: In den Defizitmärkten (CEE-Region) bestand ein relativ hoher Preisdruck, was zu negativen Auswirkungen auf die Absatzvolumina im Bereich Retail führte. Auch die deutlich niedrigeren Zuckerverkaufspreise im Industriebereich wirkten sich belastend auf die Margen aus. Die erfolgreiche Rübenenernte in der Kampagne 2025 und die hohe Rohstoffqualität führten wiederum zu niedrigeren Produktionskosten. Bei den nach der Equity-Methode einbezogenen Gesellschaften lag der Ergebnisbeitrag mit –4,5 Mio. € sehr deutlich unter dem Vorjahreswert (–1,8 Mio. €). Gründe dafür waren deutlich niedrigere Zuckerverkaufspreise sowie die Minderauslastung der AGRANA-STUDEN-Raffinerie in Bosnien und Herzegowina. Im Segment ACS – Zucker wurde als Teil des EBITs ein Ergebnis aus Sondereinflüssen in Höhe von –71,3 Mio. € verbucht. Dieses beinhaltet u.a. Wertminderungen auf Vermögenswerte in Höhe von –46,0 Mio. € sowie Personalaufwendungen in Zusammenhang mit der Restrukturierung des Zuckergeschäftes in Höhe von rund –13,7 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
mehrfähige 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. 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:

	Untergrenze bei 70% Zielerreichung & Modifier 0.8	Zielvergütung bei 100% Zielerreichung & Modifier 1.0	Obergrenze bei 115% Zielerreichung & Modifier 1.2
Festgehalt	69,0%	50,0%	34,0%
EVV	16,0%	22,5%	26,8%
MVV	15,0%	27,5%	39,3%
Gesamtvergütung	100,0%	100,0%	100,0%

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“)

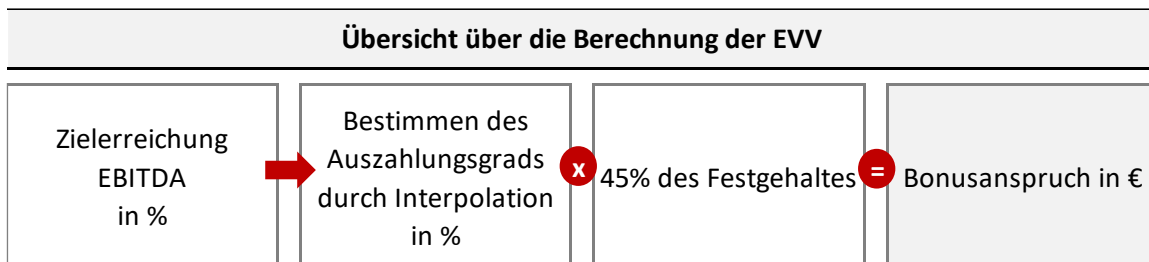
Die EVV orientiert sich am Unternehmenserfolg im jeweils abgelaufenen Geschäftsjahr und ist abhängig von der finanziellen Zielgröße Konzern-EBITDA. Das EBITDA definiert sich dabei analog zum Konzernabschluss als operatives Ergebnis vor operativen Abschreibungen.

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 Multiplikator nach Ablauf der drei-jährigen Anwartschaftsphase errechnet

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

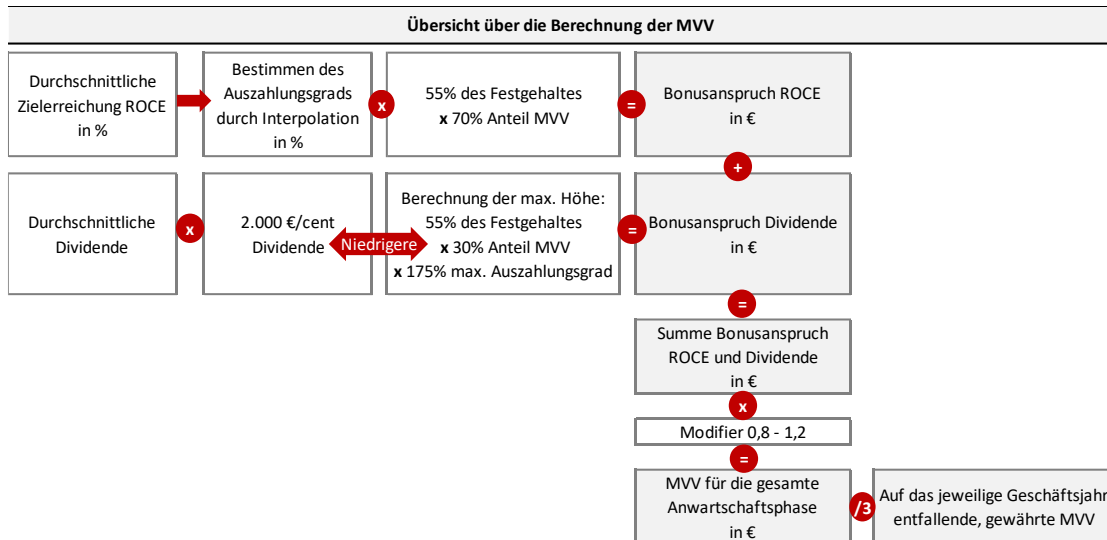
Die Zielvergütung für die MVV beläuft sich auf 55 % des Festgehaltes des ersten Jahres der dreijährigen Anwartschaftsphase. Mit jedem neuen Geschäftsjahr beginnt gleichzeitig eine neue MVV mit einer dreijährigen Anwartschaftsphase.

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 Multiplikators, 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 Multiplikator 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 wird die Vergütung in Bezug auf das Geschäftsjahr 2025|26 für jeden Vorstand aufgezeigt. Weiters werden die Unternehmensergebnisse und daraus resultierenden Zielerreichungen, welche in die Berechnung der geschuldeten oder gewährten variablen Vergütung einfließen, detailliert aufgelistet.

Im Sinne der aktienrechtlichen Vorgaben sowie der AFRAC-Stellungnahme 37 umfasst die im Vergütungsbericht dargestellte Vergütung sowohl tatsächlich geflossene als auch geschuldete oder gewährte Vergütungsbestandteile.

Als gewährte Vergütung gelten jene Vergütungsbestandteile, die der jeweiligen Berichtsperiode wirtschaftlich zuzurechnen sind. Dies umfasst insbesondere variable Vergütungsbestandteile, deren endgültige Festlegung oder Auszahlung erst in zukünftigen Geschäftsjahren erfolgt oder an das Eintreten bestimmter Bedingungen geknüpft ist. Maßgeblich ist dabei die wirtschaftliche Verursachung in der Berichtsperiode, unabhängig vom Zeitpunkt eines tatsächlichen Zahlungszuflusses.

Die geschuldete Vergütung umfasst die dem Vorstandsmitglied innerhalb der Berichtsperiode tatsächlich zugeflossenen Beträge, die dieser Berichtsperiode zuzurechnen sind, sowie die für diese Periode endgültig erworbenen Ansprüche, auch wenn die Auszahlung erst in einer späteren Periode erfolgt.

Unter tatsächlich geflossener Vergütung werden jene Vergütungsbestandteile verstanden, die den Vorstandsmitgliedern im Berichtsjahr tatsächlich ausbezahlt wurden. Dies betrifft insbesondere variable Vergütungen, deren wirtschaftliche Entstehung oder Anspruchsbegründung in einem früheren Berichtsjahr lag (z. B. Auszahlung der einjährigen variablen Vergütung für das Vorjahr oder Abschlags- bzw. Teilzahlungen aus laufenden mehrjährigen variablen Vergütungsprogrammen). Die Darstellung der tatsächlich geflossenen Vergütung dient der Transparenz über die Zahlungsströme im Berichtsjahr und erfolgt zusätzlich zur Darstellung der gewährten und geschuldeten Vergütung, ohne zu einer Doppelzählung zu führen.

Folgende Unternehmensergebnisse und Zielerreichungen fließen in die Berechnung der variablen Vergütung der Vorstände ein:

Unternehmensergebnisse und Zielerreichungen					
Einjährige Variable Vergütung (EVV)					
für GJ 2025 26					
		Mindestwert	Zielwert	Maximalwert	Zielerreichung
EBTIDA	in Mio €	115	165	189	195
Auszahlungsgrad	in %	50%	100%	175%	175%
Mehrjährige Variable Vergütung (MVV)					
für GJ 2023 24-2025 26					
		Mindestwert	Zielwert	Maximalwert	Erreichter Wert
ROCE Durchschnitt 3 Jahre	in %	4,5%	6,5%	7,5%	7,2% ^{1,2}
Auszahlungsgrad	in %	50%	100%	175%	151%
Dividende					
		Wert €/Aktie		Royalty in €	Auszahlung in €
Durchschnitt 3 Jahre		65,0		x 2 000	130
Strategische Ziele					
		Ziel		Erreichtes Ziel	Multiplikator
Strategisches Ziel Umwelt-Emissionseinsparung		-8,5%		-10,4%	1,20
Strategisches Ziel Diversität-Frauenquote		28,0%		29,3%	1,05
Strategisches Ziel Arbeitssicherheit-Ausrollung Training Vorstand & Top Mgt		135		215	1,20
Gesamtmultiplikator					1,15

**Mehrjährige Variable Vergütung (MVV)
für GJ 2024|25-2026|27**

		Mindestwert	Zielwert	Maximalwert	Ermittelter ROCE*
ROCE Durchschnitt 3 Jahre	in %	3,8%	5,4%	6,3%	6,5% ^{1,2}
Auszahlungsgrad	in %	50%	100%	175%	175%
Dividende		Wert €/Aktie*		Royalty in €	Auszahlung in €
Durchschnitt 3 Jahre		53,7		x 2 000	107

* Durchschnitt (GJ 2024|25+2025|26+1 Planjahr)

**Mehrjährige Variable Vergütung (MVV)
für GJ 2025|26-2027|28**

		Mindestwert	Zielwert	Maximalwert	Ermittelter ROCE**
ROCE Durchschnitt 3 Jahre	in %	4,8%	6,8%	7,9%	7,7%
Auszahlungsgrad	in %	50%	100%	175%	162%
Dividende		Wert €/Aktie**		Royalty in €	Auszahlung in €
Durchschnitt 3 Jahre		68,3		x 2 000	137

** Durchschnitt (GJ 2025|26+2 Planjahre)

¹ im **Vergütungsausschuss 05.2025** beschlossene Anpassungen für den MVV-Plan 2023|24 - 2025|26 und den MVV-Plan 2024|25 - 2026|27:

- aufgrund mehrwöchigen, hochwasserbedingten Stillstands der Bioraffinerie Pischelsdorf|Österreich iHv. 7,8 m€ für das GJ 2024/25
- aufgrund schlechter Rübenqualität wegen Starkregens/Hochwasser in Österreich iHv. 27 m€, davon 9m€ für das GJ 2024/25 und 18m€ für das GJ 2025/26
- nicht Inanspruchnahme von 40 m€ Factoring im Segment Juice für das GJ 2024/25

² im **Vergütungsausschuss 05.2026** beschlossene Anpassungen für den MVV-Plan 2023|24 - 2025|26 und den MVV-Plan 2024|25 - 2026|27:

- eine Versicherungsentschädigung im GJ 2025/26 iHv. -5m€ für mehrwöchigen, hochwasserbedingten Stillstand der Bioraffinerie Pischelsdorf|Österreich

Folgende Vorstandsvergütung wurde demnach im GJ 2025|26 geschuldet oder gewährt:

Basis Vorstandsvergütung: Darstellung der Höhe der Vergütungsbestandteile				
in Tsd. €	Mag. Stephan Büttner	Dipl.-Ing. Dr. Norbert Harringer	Dipl.-Ing. Franz Ennser	
fixes Grundgehalt	650,0	430,0	330,0	
variable Zielvergütung	650,0	430,0	330,0	
- EVV	292,5	193,5	148,5	
- MVV	357,5	236,5	181,5	
-- ROCE	250,3	165,6	127,1	
-- Dividende	107,3	71,0	54,5	
Zielvergütung	1.300,0	860,0	660,0	

Vergütung Geschäftsjahr 2025 26				
in Tsd. €	Mag. Stephan Büttner	Dipl.-Ing. Dr. Norbert Harringer	Dipl.-Ing. Franz Ennser	
Fixe Vergütung - erfolgsunabhängig	769,5	467,6	142,1	
Grundgehalt	650,0	368,6	102,2	
Sachbezüge und Nebenleistungen*	9,5	7,3	3,3	
betriebliche Altersvorsorge	110,0	91,7	36,7	
Variable Vergütung (erfolgsabhängig geschuldet oder gewährt nach Planwert)	1.064,6	595,2	120,1	
Einjährige variable Vergütung (EVV) - Plan 2025 26 ⁴	511,9	270,7	86,6	
Mehrjährige variable Vergütung (MVV) - Plan 2023 24 - 2025 26	190,0	72,9		
Mehrjährige variable Vergütung (MVV) - Plan 2024 25 - 2026 27	181,8	148,6		
Mehrjährige variable Vergütung (MVV) - Plan 2025 26 - 2027 28	181,0	103,0	33,5	
Geschuldete oder gewährte Vergütung	1.834,1	1.062,8	262,3	
Variable Vergütung (erfolgsabhängig tatsächlich zugeflossen für Vorjahre)	616,4	428,1	-	
Einjährige variable Vergütung (EVV) - Plan 2024 25 ⁸	292,4	193,4		
Mehrjährige variable Vergütung (MVV) - Plan 2023 24 - 2025 26				
Mehrjährige variable Vergütung (MVV) - Plan 2024 25 - 2026 27 ⁹	324,0	234,7		
Mehrjährige variable Vergütung (MVV) - Plan 2025 26 - 2027 28				
Geflossene Vergütung¹⁰	1.385,9	895,7	142,1	

¹ bis zur Niederlegung des Vorstandsmandats am 31.12.2025

² ab Aufnahme des Vorstandsmandats am 01.11.2025

³ Beträge geschuldeter variabler Vergütung laut Austrittsvereinbarung

⁴ Auszahlung im Mai 2026

⁵ beinhaltet das Ergebnis der strategischen Ziele über den Multiplikator - siehe Detailberechnung der finalen Auszahlung in Anhang 2 - Auszahlung im Mai 2026

⁶ gewährt

⁷ siehe Detailberechnung in Anhang 3

⁸ Auszahlung im Mai 2025

⁹ 75% Abschlagszahlung gemäß Vergütungspolitik - Auszahlung im Mai 2025

¹⁰ Liegt unter der vertraglichen Deckelung der Gesamtvergütung (nach dem Zuflussprinzip)

* 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. €	Geflossene Zahlungen				
	2025 26	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	215	2.205	-	-	-
Gesamt	215	3.147	3.225	102	164

Mag. Walter Grausam (ausgeschieden per 31. Dezember 2014): Im Geschäftsjahr 2025|26 wurden weder Nachschüsse noch Zahlungen zur Wertsicherung der Pension geleistet.

Dr. Fritz Gattermayer (ausgeschieden per 31. Mai 2021): Im Geschäftsjahr 2025|26 wurden weder Nachschüsse noch Zahlungen zur Wertsicherung der Pension geleistet.

Dipl.-Ing. Johann Marihart (ausgeschieden per 31. Mai 2021): Im Geschäftsjahr 2025|26 wurden weder Nachschüsse noch Zahlungen zur Wertsicherung der Pension geleistet.

Dkfm. Markus Mühleisen (ausgeschieden per 31. Dezember 2023): Infolge seines Ausscheidens wurden mit Herrn Mühleisen folgende Zahlungen für das Geschäftsjahr 2025|26 vereinbart: 215 Tsd. € Zahlungen in Bezug auf Karenzentschädigung bis zum 31.05.2025

Vergütungen aufgrund der Beendigungsvereinbarung (erfolgsunabhängig geschuldet)	
in Tsd. €	Dipl.-Ing. Dr. Norbert Harringer
<i>Vergütungen aufgrund der Beendigungsvereinbarung (erfolgsunabhängig geschuldet)</i>	955
Fixe Vergütung (erfolgsunabhängig geschuldet)	
Grundgehalt	251
Beiträge zur überbetrieblichen Pensionskasse	64
Variable Vergütung (erfolgsunabhängig geschuldet)	
Einjährige variable Vergütung (EVV)	135
Mehrjährige variable Vergütung (MVV)	205
Abgangsentschädigung	300

Dipl.-Ing. Dr. Norbert Harringer (Mandatsniederlegung per 31. Dezember 2025): Infolge seines Ausscheidens wurden mit Herrn Dr. Harringer folgende Zahlungen vereinbart:

- 251 Tsd. € in Bezug auf das Grundgehalt:
 - 62 Tsd. € (01.01.-28.02.2026)
 - 189 Tsd. € (01.03.-31.07.2026)
- 64 Tsd. € in Bezug auf Beiträge zur überbetrieblichen Pensionskasse:
 - 18 Tsd. € (01.01.-28.02.2026)
 - 46 Tsd. € (01.03.-31.07.2026)
- 135 Tsd. € in Bezug auf die Einjährige Variable Vergütung (EVV):
 - 54 Tsd. € (01.01.-28.02.2026)
 - 81 Tsd. € (01.03.-31.07.2026)
- 205 Tsd. € in Bezug auf laufende Pläne der Mehrjährigen Variablen Vergütung (MVV):
 - 19 Tsd. € (Plan 2023|24 - 2025|2: 01.01.-28.02.2026)
 - 81 Tsd. € (Plan 2024|25 - 2026|27: 01.01.-31.07.2026)
 - 72 Tsd. € (Plan 2025|26 - 2027|28: 01.01.-31.07.2026)
 - 33 Tsd. € (Plan 2026|27 - 2028|29: 01.03.-31.07.2026)
- 300 Tsd. € in Bezug auf die Abgangsentschädigung:
 - 81 Tsd. € (Plan 2024|25 - 2026|27: 01.08.2026-28.02.2027)
 - 134 Tsd. € (Plan 2025|26 - 2027|28: 01.08.2026.-31.08.2027)
 - 85 Tsd. € (Plan 2026|27 - 2028|29: 01.08.2026.-31.08.2027)

3.9. Darstellung der Entwicklung der Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder

in Tsd. €	2025 26 Wert für Geschäftsjahr	2025 26 vs. 2024 25		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	Relative Veränderung	Absolute Veränderung
Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder											
Mag. Stephan Büttner	1.834,13	34,5% ³	470,67	11,0%	134,76	13,6%	147,46	6,0%	61,34	0,9%	8,64
Dipl.-Ing. Dr. Norbert Harringer	1.062,78	9,1%	89,04	-2,9%	-28,77	14,1%	123,66	8,6%	69,41	14,2%	100,41
Dipl.-Ing. Franz Ennser											
Wirtschaftlicher Erfolg (Company Performance)											
ROCE	5,7%	23,9%	1,1 pp	-49,5%	-4,5 pp	14,5%	1,1 pp	68,0%	3,2 pp	15,5%	0,6 pp
EBIT Margin	0,1%	-92,3%	-1,2 pp	-67,5%	-2,7 pp	64,9%	1,6 pp	184,7%	1,6 pp	-72,5%	-2,2 pp
Gewinn je Aktie (€)	-0,64	814,3%	-57,0 pp	-106,7%	-111,0 pp	3,16	79,0 pp	-225,0%	45,0 pp	-120,8%	-116,0 pp
EBITDA (in Tsd. €)	194,9	2,1%	4,0	-34,4%	-100,20	5,0%	1395,7 pp	34,1%	7049,1 pp	8,1%	15,5
Gesamtvergütung der sonstigen Beschäftigten											
Arbeitnehmer:innen (Vollzeitäquivalente) ²	70,26	5%	3,15	5%	3,19	8,8%	5,18	5,8%	3,24	1,2%	0,66

¹ Bestellung zum Vorstandsmitglied zum 01.11.2025, keine Vergleichbarkeit gegeben

² durchschnittliche Vergütung der sonstigen Beschäftigten der AGRANA Gruppe in Österreich

³ Das Ausmaß der Erhöhung ergibt sich im Wesentlichen aus (1) der Ergänzung des Multiplikators für die finale Berechnung der MVV 2023–26 sowie (2) der zusätzlichen Berücksichtigung des neuen MVV-Plans 2025–28.

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.

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 unter Punkt 4.2.1. abgebildet, der auf der in der AFRAC-Stellungnahme vorgeschlagenen Darstellungsform basiert.

Im abgelaufenen Geschäftsjahr 2025|26, das den Zeitraum von 1. März 2025 bis 28. Februar 2026 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 Klamer, 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 2025|26 wurde die Aufsichtsratsvergütung für die im Geschäftsjahr 2024|25 tätigen Kapitalvertreter im Aufsichtsrat ausbezahlt (Zeitraum von 1. März 2024 bis 28. Februar 2025). 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 04. Juli 2025 hat eine jährliche Vergütung für die Aufsichtsratsmitglieder in Höhe von 380 Tsd. € für das Geschäftsjahr 2024|25 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. €	2025 26*	2024 25*	2023 24*	2022 23*	2021 22*
Mag. Erwin Hameseder (Aufsichtsratsvorsitzender)	70,0	70,0	70,0	60,0	60,0
Dr. Niels Pörksen (1. Stellvertreter des Aufsichtsratsvorsitzenden; mit 8. Juli 2022 zum Aufsichtsratsmitglied bestellt)	55,0	55,0	35,7	-	-
Dr. Claudia Süßenbacher (2. Stellvertreterin des Aufsichtsratsvorsitzenden; mit 7. Juli 2023 zum Aufsichtsratsmitglied bestellt)	55,0	35,6	-	-	-
Dipl.-Ing. Helmut Friedl	40,0	40,0	40,0	35,0	35,0
Dr. Andrea Gritsch (inkl. Nachzahlung 12.000 € für das Geschäftsjahr 2022 23)	40,0	40,0	52,0	23,0	23,3
Dipl.-Ing. Ernst Karpfinger	40,0	40,0	40,0	35,0	35,0
Dipl.-Ing. Josef Pröll	40,0	40,0	40,0	35,0	35,0
Dr. Stefan Streng (mit 8. Juli 2022 zum Aufsichtsratsmitglied bestellt)	40,0	40,0	26,0	-	-
Dr. Thomas Kirchberg (Ende der Funktionsperiode: 35. o. HV 2022)	0,0	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	0,0	20,2	44,0	44,3
Mag. Klaus Buchleitner, MBA (Ende der Funktionsperiode: 35. o. HV 2022)	0,0	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)	0,0	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 2025 26 aktiven Vorstandsmitglieder											
in Tsd. €	Mag. Stephan Büttner					Dipl.Ing.Dr. Norbert Harringer					Dipl.Ing. Franz Ennser
	GJ 2025 26	GJ 2024 25	GJ 2023 24	GJ 2022 23	GJ 2021 22	GJ 2025/26 ¹	GJ 2024/25	GJ 2023 24	GJ 2022 23	GJ 2021 22	GJ 2025/26 ²
Fixe Vergütung (erfolgsunabhängig zugeflossen)	769,49	771,45	660,67	591,73	569,97	467,58	548,81	549,02	498,85	462,47	142,15
Grundgehalt	650,00	650,00	538,57	470,00	455,71	368,57	430,00	430,00	380,00	351,43	102,16
Sachbezüge & Nebenleistungen	9,49	11,45	12,10	11,73	12,26	7,35	8,81	9,02	8,85	9,04	3,32
Beiträge zur überbetrieblichen Pensionskasse	110,00	110,00	110,00	110,00	102,00	91,67	110,00	110,00	110,00	102,00	36,7
Variable Vergütung (erfolgsabhängig geschuldet oder gewährt)	1.064,64	592,01	568,03	489,51	449,93	595,20	424,92	453,48	380,00	346,97	120,13
Einjährige variable Vergütung (EVV)	511,88	292,35	404,10	489,51	449,93	270,73	193,40	322,60	380,00	346,97	86,63
Mehrjährige variable Vergütung (MVV) - Plan 2023 24 - 2025 26	190,03	155,66	163,93			72,88	127,21	130,88			
Mehrjährige variable Vergütung (MVV) - Plan 2024 25 - 2026 27	181,76	144,00		-	-	148,61	104,31		-	-	
Mehrjährige variable Vergütung (MVV) - Plan 2025 26 - 2027 28	180,98					102,97					33,50
Gesamtsumme	1.834,13	1.363,46	1.228,70	1.081,24	1.019,90	1.062,78	973,73	1.002,51	878,85	809,44	262,28
davon relativer Anteil erfolgsunabhängig	42,0%	56,6%	53,8%	54,7%	55,9%	44,0%	56,4%	54,8%	56,8%	57,1%	54,2%
davon relativer Anteil erfolgsabhängig	58,0%	43,4%	46,2%	45,3%	44,1%	56,0%	43,6%	45,2%	43,2%	42,9%	45,8%
Variable Vergütung											
(erfolgsabhängig tatsächlich zugeflossen für Vorjahre)											
Einjährige variable Vergütung (EVV)	292,35	404,10	489,51	449,93	469,35	193,40	322,60	380,00	346,97	300,00	
Mehrjährige variable Vergütung (MVV) - Plan 2023 24 - 2025 26*		368,84		369,48			294,49				
Mehrjährige variable Vergütung (MVV) - Plan 2024 25 - 2026 27*	324,00					234,69					
Mehrjährige variable Vergütung (MVV) - Plan 2025 26 - 2027 28*											

*75% Abschlagszahlung gemäß Vergütungspolitik oder Endauszahlung

¹ bis zur Niederlegung des Vorstandsmandats am 31.12.2025

² mit Aufnahme des Vorstandsmandats am 30.11.2025

Dr. Stephan Meeder	
in Tsd. €	GJ 2025/26
Geschuldete oder gewährte Vergütung von verbundenen Unternehmen	1.059,2
	706,90

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 geschuldeten oder gewährten Beträge.

Anhang 2 Übersicht geschuldeter Anspruch aus auslaufendem MVV-Plan für GJ 2023|24 - 2025|26

Mag. Stephan Büttner					
	2023/24	2024/25	2025/26	Ergebnis strategischer Ziele - Multiplikator	Summe
MVV 23-26 Anspruch Plan gesamt	491,8	-21,5	-27,2	1,15	509,6
MVV 23-26 geschuldeter Wert pro Planjahr	163,9	155,7	190,0		509,6
MVV 23-26 geleistete Abschlagszahlung		-368,8			-368,8
MVV 23-26 Finale Abrechnung¹					140,8

¹ Zur Auszahlung kommender Betrag im Mai 2026

Anhang 3 Übersicht geschuldete Ansprüche aus laufenden und auslaufenden MVV-Plänen nach Ende des Vorstandsmandats

Dipl.-Ing. Dr. Norbert Harringer					
	2023/24	2024/25	2025/26	Ergebnis strategischer Ziele - Multiplikator	Summe
MVV 23-26 geschuldeter Wert pro Planjahr	130,9	127,2	72,9	1,00	331,0
<i>MVV 23-26 geleistete Abschlagszahlung¹</i>		-294,5			
MVV 24-27 geschuldeter Wert pro Planjahr		104,3	148,6	1,00	252,9
<i>MVV 24-27 geleistete Abschlagszahlung²</i>			-234,7		
MVV 25-28 geschuldeter Wert pro Planjahr			103,0	1,00	103,0

¹ wird von der Bonuszahlung im Mai 2026 abgezogen

² wird von der Endabrechnung im Juli 2026 abgezogen