



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

### **1. Einleitung**

Gemäß § 78a Österreichisches Aktiengesetz hat der Aufsichtsrat in einer börsennotierten Gesellschaft Grundsätze für die Vergütung der Mitglieder des Vorstands aufzustellen (Vergütungspolitik). Gemäß § 98a ist die Vergütungspolitik auch hinsichtlich der Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats zu erstellen. Das vorliegende Dokument erläutert die Vergütungspolitik für den Vorstand und den Aufsichtsrat der AGRANA Beteiligungs-AG („AGRANA“) und wird im Folgenden als „Vergütungspolitik“ bezeichnet.

Die Vergütungspolitik wurde vom Aufsichtsrat der AGRANA unter seiner alleinigen Verantwortung für die Beschlussfassung über die Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung gemäß dem Österreichischen Aktiengesetz (AktG) ausgearbeitet. Diese Vergütungspolitik legt die bei der Festsetzung der Vergütung für den Vorstand geltenden Grundsätze, die Struktur der Vergütung und ihrer Bestandteile (fix und variabel) fest. Weiters definiert sie allfällige nicht finanzielle Begünstigungen, die Vorstandsmitgliedern gewährt werden können.

Die Vergütungspolitik wird im Rahmen der 36. Hauptversammlung der AGRANA Beteiligungs-AG am 7. Juli 2023 gemäß den Bestimmungen des Österreichischen Aktiengesetzes einer Abstimmung durch die Aktionäre unterzogen. Sie gilt ab dem Zeitpunkt ihrer Annahme bis zur 40. Hauptversammlung im Jahr 2027, sofern der Aufsichtsrat nicht bei Bedarf wesentlicher Anpassungen zu einem früheren Zeitpunkt um Genehmigung einer überarbeiteten oder geänderten Politik ersucht.

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

Dieses Dokument über die Vergütungspolitik wird den Aktionären der AGRANA spätestens ab dem 21. Tag vor der 36. Hauptversammlung (2023) auf der Website der Gesellschaft ([www.agrana.com](http://www.agrana.com)) zur Verfügung stehen.



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

Bei der Erstellung dieser Vergütungspolitik hat sich der Aufsichtsrat am Grundsatz eines transparenten und verständlichen Systems orientiert, welches Anreize zur nachhaltigen Wertschaffung und zur Erreichung wesentlicher Unternehmensziele bietet. Ziel war es, einen Rahmen vorzulegen, der im nationalen und internationalen Vergleich angemessen ist, die Geschäftsstrategie berücksichtigt und die langfristige Entwicklung des Konzerns fördert. Der Aufsichtsrat hat diese Vergütungspolitik in seiner Sitzung am 16. Mai 2023 beschlossen.

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

### **a. Grundsätze der Vergütungspolitik**

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

- Die Vergütung soll die Übereinstimmung zwischen dem Verhalten und der Leistung der Vorstandsmitglieder und den Interessen und Erwartungen der Stakeholder des Unternehmens, insbesondere der Aktionäre und Investoren, fördern.
- Die Vergütung soll den kurz- und langfristigen strategischen Zielen der Gesellschaft und der Gruppe entsprechen und diese unterstützen.
- Die langfristigen Ziele sollen auch die Implementierung nichtfinanzieller Kriterien – einschließlich solcher im Zusammenhang mit der sozialen Verantwortung der AGRANA – iSd § 78a Abs 4 AktG beinhalten.
- Die Vergütung soll dem Verantwortungsbereich und der Leistung eines jeden Vorstandsmitglieds entsprechen.
- Das Verhältnis der verschiedenen Vergütungskomponenten soll ausgeglichen sein.
- Die Vergütung soll dem Standard vergleichbarer Unternehmen entsprechen.
- Das Vergütungssystem soll transparent und leicht verständlich sein.
- Die Vergütung soll geeignet sein, Vorstandsmitglieder zu interessieren, zu motivieren und zu halten, die über die Erfahrung und das Fachwissen verfügen, das die Gesellschaft wettbewerbsfähig macht.
- Die Vergütung soll anerkannten nationalen und internationalen Standards der guten Unternehmensführung, einschließlich den Bestimmungen des Österreichischen Aktiengesetzes und den Regeln des Österreichischen Corporate Governance Kodex, entsprechen.



- Das aufgrund des Syndikatsvertrages zwischen Südzucker AG, Mannheim|Deutschland, und der Zucker-Beteiligungsgesellschaft m.b.H., Wien, nominierte Vorstandsmitglied der AGRANA Beteiligungs-AG erhält für die Ausübung dieser Vorstandsfunktion keine Bezüge.

#### a. **Vergütungsbestandteile der Vorstandsmitglieder**

##### 3.a.1 Fixe Vergütung

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

Die fixe Vergütungskomponente für Vorstandsmitglieder, die möglicherweise nach der Annahme dieser Vergütungspolitik in die Gesellschaft eintreten, ist nach denselben Kriterien, aber jedenfalls innerhalb der durch die fixe Vergütung für den Vorstandsvorsitzenden definierten Grenzen, festzulegen. Ein Vergleich mit anderen Unternehmen vergleichbarer Branchen konnte die Marktkonformität dieser Vergütungspolitik sicherstellen.

##### 3.a.2 Variable Vergütung

Die variablen erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten zielen auf die Schaffung eines angemessenen Anreizsystems zur Erreichung des strategischen Zieles der nachhaltigen Steigerung des Unternehmenswerts entsprechend dem Aktionärsinteresse ab. Sie bestehen aus einer einjährigen variablen Vergütung und einer langfristigen mehrjährigen variablen Vergütung.

#### **Einjähriger Variabler Vergütungsplan (EVV)**

Die erfolgsabhängige einjährige variable Vergütung („EVV“) ergibt sich aus der Erreichung eines betriebswirtschaftlichen Zielwerts, hier eines vom Aufsichtsrat für den Konzern als Ziel festgelegten EBITDA (vgl. Glossar am Ende dieser Beschreibung). 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. Die Zielwerte für das EBITDA werden vom Aufsichtsrat auf Vorschlag des Präsidiums, das sie zuvor mit dem Gesamtvorstand bespricht, festgelegt und dem Vorstandsmitglied nach dieser Festlegung in Form einer Zielmitteilung übermittelt.

Die Anwartschaftsphase für die EVV beträgt ein Jahr („EVV-Anwartschaftsphase“). Die Zielvergütung für die EVV beläuft sich auf 45 % des zu Beginn der jeweiligen EVV-Anwartschaftsphase maßgeblichen Festgehalts („EVV-Zielvergütung“). Der vom Aufsichtsrat festgestellte Zielerreichungsgrad wird mit der für das jeweilige Vorstandsmitglied maßgeblichen EVV-Zielvergütung multipliziert. Das Ergebnis dieser Multiplikation ist der Brutto-Auszahlungsbetrag der EVV.

#### EBITDA als betriebswirtschaftlicher Zielwert

Nach der Billigung des Budgets für das jeweilige Geschäftsjahr, spätestens jedoch bis zum Ablauf von drei Monaten nach dem Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres, legt der Aufsichtsrat auf Vorschlag des Präsidiums und nach vorheriger Beratung mit dem Gesamtvorstand für das in diesem Geschäftsjahr zu erreichende Konzern-EBITDA den Zielwert im Sinne der obigen Ausführungen, einen Mindestwert, von dessen Erreichung oder Überschreitung die Gewährung des Mindestbetrags von 50 % der EVV-Zielvergütung abhängig ist, und einen Höchstwert, dessen Erreichung oder Überschreitung zur Auszahlung von 175 % der EVV-Zielvergütung führt, fest.

Wird der Mindestwert für das EBITDA nicht erreicht, entfällt die EVV. In der Bandbreite zwischen Mindest- und Zielwert sowie zwischen Ziel- und Höchstwert wird die Auszahlung linear ermittelt.

Maßgeblich für die Bestimmung des tatsächlich erreichten EBITDA ist jeweils der vom Aufsichtsrat gebilligte Konzernabschluss der AGRANA Beteiligungs-AG.

#### Maximale EVV

Der maximal in die Berechnung einzustellende Faktor für das EBITDA beträgt 175 %. Maximal als EVV ausbezahlt werden können daher 175 % der EVV-Zielvergütung.

#### Feststellung der Höhe der EVV und Auszahlung der EVV

Die Höhe der EVV wird vom Aufsichtsrat in der Bilanzsitzung, die auf die jeweils betroffene einjährige Anwartschaftsphase folgt, auf Vorschlag des Präsidiums, das sich hierüber zuvor mit dem Vorstand berät, festgestellt.

Die Auszahlung der vom Aufsichtsrat festgestellten EVV erfolgt bis zum Ablauf von [14] Werktagen nach der Bilanzsitzung des Aufsichtsrats, in der ihre Höhe festgestellt wurde.

#### Auf- und Abrundung

Das für das jeweilige Geschäftsjahr ermittelte EBITDA und die daraus abzuleitenden Auszahlungsbeträge der EVV sind kaufmännisch auf volle 1.000,00 € auf- oder abzurunden.



## **Mehrjähriger variabler Vergütungsplan (MVV)**

Zusätzlich zum Festgehalt und zur EVV erhalten die Vorstandsmitglieder eine mehrjährige variable Vergütung („MVV“). Die Anwartschaftsphase für die MVV beträgt drei Jahre („MVV-Anwartschaftsphase“). Die Zielvergütung für die MVV beläuft sich auf 55 % des zu Beginn der jeweiligen MVV-Anwartschaftsphase maßgeblichen Festgehalts („MVV-Zielvergütung“). Die Höhe der MVV ergibt sich zu 70 % aus der Erreichung eines betriebswirtschaftlichen Zielwerts, hier eines vom Aufsichtsrat für den Konzern als Ziel festgelegten, während der jeweiligen MVV-Anwartschaftsphase durchschnittlich zu erwirtschaftenden ROCE (vgl. Glossar am Ende dieser Beschreibung), zu 30 % aus der durchschnittlichen Höhe der während der jeweiligen MVV-Anwartschaftsphase ausgeschütteten Dividenden auf die Stammaktien der AGRANA Beteiligungs-AG und aus dem Grad der Erreichung strategischer Ziele, der jeweils durch Anwendung eines zwischen 0,8 und 1,2 liegenden Modifiers berücksichtigt wird.

Zur Ermittlung des ROCE-abhängigen Anteils der MVV werden die Zielerreichungsgrade (ROCE als betriebswirtschaftlicher Zielwert und strategische Ziele) mit 70 % der für das jeweilige Vorstandsmitglied maßgeblichen MVV-Zielvergütung multipliziert und zur Ermittlung des dividendenabhängigen Anteils der MVV werden die Beträge, die sich aus dem Durchschnitt der während der jeweiligen MVV-Anwartschaftsphase ausgeschütteten Dividenden ergeben, mit dem vom Grad der Erreichung der strategischen Ziele abhängigen Modifier multipliziert. Anschließend werden die sich aus den vorstehenden Multiplikationen ergebenden Beträge addiert. Das Ergebnis dieser Multiplikationen und anschließenden Addition ist vorbehaltlich der Festsetzungen in den nachstehenden Ziffern 4.1 bis 4.9 der Brutto-Auszahlungsbetrag der MVV.

Der ROCE ist grundsätzlich als Zielwert mit der Höhe auf Basis des Mittelfristplans festzulegen, wobei dem Aufsichtsrat eine Bandbreite von jeweils +/- 10 % zur Verfügung steht. Die Zielwerte für den ROCE und die strategischen Ziele sowie etwaige Änderungen der Beträge, die auf die während der jeweiligen MVV-Anwartschaftsphase ausgeschütteten Dividenden entfallen, werden vom Aufsichtsrat auf Vorschlag des Präsidiums, das sie zuvor mit dem Gesamtvorstand bespricht, nach billigem Ermessen festgelegt und dem Vorstandsmitglied nach dieser Festlegung in Form einer Zielmitteilung übermittelt.

### ROCE als betriebswirtschaftlicher Zielwert

Nach der Billigung des Budgets für das erste Geschäftsjahr der jeweiligen MVV-Anwartschaftsphase, spätestens jedoch bis zum Ablauf von drei Monaten nach dem Beginn dieses Geschäftsjahres, legt der Aufsichtsrat auf Vorschlag des Präsidiums, das sich hierüber zuvor mit dem Gesamtvorstand berät, für den im Durchschnitt dieser MVV-Anwartschaftsphase zu erreichenden Konzern-ROCE einen Zielwert, einen Mindestwert und einen Höchstwert fest.



Vorbehaltlich der Anwendung des Modifiers führen die Erreichung des Zielwerts zur Auszahlung von 70 % der MVV-Zielvergütung, die Erreichung des Mindestwerts zur Auszahlung von 35 % (50 % von 70 %) der MVV-Zielvergütung, und die Erreichung oder Überschreitung des Höchstwerts zur Auszahlung von 122,5 % (70 % von 175 %) der MVV-Zielvergütung.

Wird der Mindestwert für den ROCE nicht erreicht, entfällt die Auszahlung von 70 % der MVV-Zielvergütung auch im Falle der Ausschüttung von Dividenden während der MVV-Anwartschaftsphase und auch bei Erreichung der strategischen Ziele. In der Bandbreite zwischen Mindest- und Zielwert sowie zwischen Ziel- und Höchstwert wird die Auszahlung linear ermittelt.

#### Maximierung der ROCE-abhängigen MVV

Der in die Berechnung einzustellende Faktor für den ROCE-abhängigen Anteil der MVV beträgt höchstens 122,5 % (70 % von 175 %) der MVV-Zielvergütung. Maximal als ROCE-abhängige MVV ausbezahlt werden können daher 122,5 % der MVV-Zielvergütung multipliziert mit dem maximalen Zielerreichungsgrad der strategischen Ziele (1,2), also 147 % der MVV-Zielvergütung ( $122,5 \% \times 1,2 = 147 \%$ ).

#### Ermittlungsbasis für den ROCE

Die Ermittlung des während der jeweiligen MVV-Anwartschaftsphase durchschnittlich erwirtschafteten ROCE erfolgt auf Monatsbasis, also auf der Grundlage der in den Monatsberichten der AGRANA Beteiligungs-AG ausgewiesenen ROCE-Werte.

#### Bereinigungen bei Sondereffekten

Der tatsächlich erreichte ROCE wird um Sondereffekte (etwa vom Aufsichtsrat gebilligte Investitionen in neue Geschäftsfelder oder Akquisitionen bzw. bei Änderungen von Bilanzierungsrichtlinien) um deren Auswirkungen auf das operative Ergebnis (Return) und das eingesetzte Kapital (Capital Employed) bereinigt, wenn und soweit diese Sondereffekte nicht bei der Festlegung des Zielwerts für den ROCE berücksichtigt wurden. Auf Vorschlag des Vorstands legt der Vergütungsausschuss des Aufsichtsrates fest, ob und inwiefern Auswirkungen durch Sondereffekte bei der Ermittlung des im jeweiligen Zeitraum erwirtschafteten ROCE berücksichtigt werden. Es ist dabei darauf zu achten, dass Sondereffekte gleichermaßen bei der Vorgabe des Zielwerts als auch bei der Ermittlung der Zielerreichung berücksichtigt werden.

#### Dividendenabhängiger Anteil der MVV

Die Höhe der MVV ist zu 30 % von den Dividenden abhängig, die – vorbehaltlich der Anwendung des Modifiers – im Durchschnitt der jeweiligen MVV-Anwartschaftsphase an die Inhaber von Stammaktien der AGRANA Beteiligungs-AG ausgeschüttet wurden. Zur Ermittlung des dividendenabhängigen Anteils der MVV setzt der Aufsichtsrat für



jedes Vorstandsmitglied einen Brutto-Betrag in Euro fest, der für jeden Cent der Durchschnittsdividende gewährt wird.

Der Aufsichtsrat kann die auf den dividendenabhängigen Anteil der MVV entfallenden Euro-Beträge nach der Billigung des Budgets für das erste Geschäftsjahr einer jeden neuen MVV-Anwartschaftsphase, spätestens jedoch bis zum Ablauf von drei Monaten nach Beginn dieses Geschäftsjahres, auf Vorschlag des Präsidiums und nach vorheriger Beratung mit dem Gesamtvorstand in einer Bandbreite von jeweils +/- 10 % herauf- oder herabsetzen, wenn sich die ihrer anfänglichen Festsetzung zugrunde liegenden Rahmenbedingungen mehr als nur unwesentlich verändert haben.

#### Maximierung des dividendenabhängigen Anteils der MVV

Der in die Berechnung einzustellende Faktor für den dividendenabhängigen Anteil der MVV beträgt höchstens 52,5 % (30 % von 175 %) der MVV-Zielvergütung. Maximal als dividendenabhängige MVV ausbezahlt werden können daher 52,5 % der MVV-Zielvergütung multipliziert mit dem maximalen Zielerreichungsgrad der strategischen Ziele (1,2), also 63 % der MVV-Zielvergütung ( $52,5 \% \times 1,2 = 63 \%$ ).

#### Strategische Ziele (Modifier)

Der Aufsichtsrat setzt dem Gesamtvorstand der AGRANA Beteiligungs-AG für jede MVV-Anwartschaftsphase strategische Ziele, deren Erreichung bzw. Unter- bzw. Überschreitung für die Anwendung des nachstehend beschriebenen Modifiers maßgeblich ist. Diese strategischen Ziele sollen sich zum einen an den langfristigen Strategien des Konzerns (z. B. Wachstum, Erschließung neuer Geschäftsfelder, Umsetzung von M&A-Projekten u. Ä.) orientieren. Zum anderen sollen sie nicht-finanzielle Nachhaltigkeitskriterien, also unter anderem die Fortentwicklung der Environmental Social Governance (ESG) und der Corporate Social Responsibility (CSR) im Konzern in den Blick nehmen. Der Zielerreichungsgrad wird nicht in Prozent gemessen, sondern in einen zwischen 0,8 und 1,2 liegenden Multiplikator („Modifier“) umgewandelt. Der Modifier 1,0 reflektiert die 100%ige Zielerreichung. Der endgültige Auszahlungsbetrag der MVV ergibt sich aus der Multiplikation des Gesamtbetrags des ROCE-abhängigen Anteils der MVV und des dividendenabhängigen Anteils der MVV mit dem vom Aufsichtsrat festgestellten Modifier.

#### Feststellung der Höhe der MVV und Auszahlung der MVV

Die endgültige Höhe der MVV wird vom Aufsichtsrat in der Bilanzsitzung, die auf das letzte Jahr einer jeden MVV-Anwartschaftsphase folgt, auf Vorschlag des Präsidiums, das hierüber zuvor mit dem Vorstand berät, festgestellt. Sie kann, wenn der höchstmögliche Modifier (1,2) zur Anwendung gelangt, maximal 210 % (147 % [vgl. vorstehende Ziffer 4.2] + 63 % [vgl. vorstehende Ziffer 4.6]) der MVV-Zielvergütung erreichen.

Unbeschadet der vorstehenden Vorgabe zur Feststellung der endgültigen Höhe der MVV stellt der Aufsichtsrat auf Vorschlag des Präsidiums, das hierüber zuvor mit dem



Vorstand berät, in seiner Bilanzsitzung, die auf das erste Jahr einer jeden MVV-Anwartschaftsphase folgt, den für dieses Jahr maßgeblichen ROCE fest. Auf dieser Basis wird der ROCE-abhängige Anteil der MVV auf das Ende der jeweiligen MVV-Anwartschaftsphase hochgerechnet. Ferner wird, sobald die ordentliche Hauptversammlung über die Verwendung des für das jeweils erste Jahr einer jeden MVV-Anwartschaftsphase im geprüften und festgestellten Jahresabschluss (Einzelabschluss) der AGRANA Beteiligungs-AG ausgewiesenen Bilanzgewinns Beschluss gefasst hat, der dividendenabhängige Anteil der MVV auf Basis der an die Inhaber von Stammaktien der AGRANA Beteiligungs-AG auszuschüttenden Dividende ebenfalls auf das Ende der jeweiligen MVV-Anwartschaftsphase hochgerechnet. Bei den Hochrechnungen des ROCE-abhängigen Anteils der MVV und des dividendenabhängigen Anteils der MVV ist zu unterstellen, dass der für das erste Jahr der MVV-Anwartschaftsphase festgestellte Zielerreichungsgrad und die für das erste Jahr der MVV-Anwartschaftsphase ausgeschüttete Dividende den Durchschnittswerten am Ende der jeweiligen MVV-Anwartschaftsphase entsprechen und jeweils ein fiktiver Modifizier von 1,0 anzusetzen ist. Auf der Basis dieser Hochrechnungen erhalten die Mitglieder des Vorstands innerhalb von [14] Werktagen nach der ordentlichen Hauptversammlung, die auf das erste Jahr einer jeden MVV-Anwartschaftsphase folgt, Abschlagszahlungen auf die MVV für die jeweils betroffene MVV-Anwartschaftsphase, deren Höhe auf 75 % der auf die volle Anwartschaftsphase hochgerechneten Auszahlungsbeträge, maximal jedoch auf 75 % der MVV-Zielvergütungen für die jeweilige MVV-Anwartschaftsphase begrenzt ist. Ergibt sich aus der endgültigen Feststellung der Höhe der MVV für die jeweilige MVV-Anwartschaftsphase ein Mehrbetrag, ist dieser innerhalb von [14] Werktagen nach der ordentlichen Hauptversammlung, die auf das letzte Jahr der jeweiligen MVV-Anwartschaftsphase folgt, an das jeweilige Vorstandsmitglied auszuzahlen. Ergibt die endgültige Feststellung der Höhe der MVV demgegenüber eine Überzahlung, ist der Nettobetrag der Überzahlung innerhalb von [14] Werktagen nach dem Ende der ordentlichen Hauptversammlung, die auf das letzte Jahr der jeweiligen MVV-Anwartschaftsphase folgt, an die Gesellschaft zurück zu gewähren.

#### Auf- und Abrundung

Die jeweils ermittelten ROCE-Sätze werden kaufmännisch auf zwei Stellen hinter dem Komma auf- oder abgerundet. Die jeweils ermittelten MVV-Auszahlungsbeträge werden kaufmännisch auf volle 1.000,00 € auf- oder abgerundet.

#### Unabhängigkeit vom ROCE- und dividendenabhängigen MVV-Anteil

Der ROCE-abhängige Anteil der MVV wird auch ausgezahlt, wenn kein dividendenabhängiger Anteil der MVV anfällt und vice versa.





### 3.a.3 Pensionsregelung

Für die Mitglieder des Vorstandes besteht eine beitragsorientierte Pensionszusage, die nach Vollendung des 55. Lebensjahres unter der Voraussetzung, dass das Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber beendet wurde, in Anspruch genommen werden kann. Der Beitrag ist auf maximal €150.000 pro Jahr pro Vorstand begrenzt. In der Gesellschaft bestehen keine Frühpensionsregelungen für die Mitglieder des Vorstands.

### 3.a.4 Sachbezüge und sonstige Nebenleistungen

Jedes Vorstandsmitglied erhält die folgenden Sachbezüge und Nebenleistungen:

- Bereitstellung eines Dienstwagens. Der Dienstwagen darf auch privat genutzt werden. Die Regelungen zum Dienstwagen und der Bereitstellung eines Fahrers folgen der unternehmensinternen Car Policy.
- D&O-Versicherung ohne Selbstbehalt
- Unfallversicherung sowie Berufsunfähigkeitsversicherung
- Rechtsschutzversicherungen im üblichen Umfang
- Teilnahme an Gesundheitsvorsorgemaßnahmen
- Anspruch auf Erstattung der Kosten dienstlicher Reisen. Sonstiger angemessener Aufwand, der den Mitgliedern des Vorstandes in Ausübung ihres Dienstes erwächst, wird nach Vorlage der entsprechenden Belege vergütet.
- Jährlichen Anspruch auf 25 bzw. 30 Tage bezahlten Urlaub in Entsprechung der österreichischen gesetzlichen Bestimmungen.

### 3.a.5 Eintritt eines Vorstandsmitglieds oder Wechsel eines Vorstandsmitglieds in das Vorstandsvergütungssystem 2023 im Laufe eines Geschäftsjahres

Beim Eintritt eines Vorstandsmitglieds oder beim Wechsel eines Vorstandsmitglieds in das Vorstandsvergütungssystem 2023 im Laufe eines Geschäftsjahres werden die EVV und die MVV zeitanteilig (pro rata temporis) gewährt. Die sich daraus ergebenden Auszahlungsbeträge sind kaufmännisch auf volle 1.000,00 € auf- oder abzurunden.

Dem Aufsichtsrat steht es im Übrigen frei, Anwartschaften aus bestehenden Zusagen zum Zeitpunkt des Wechsels eines Vorstandes in dieses Vergütungssystem angemessen abzufinden.



### 3.a.6 Malus- und Claw-Back-Regelungen für die variable Vergütung

Im Fall grober Verstöße eines Vorstandsmitglieds gegen seine vertraglichen oder gesetzlichen Pflichten (wie vor allem im Sinne eines wichtigen Grundes gemäß § 75 Abs. 4 Aktiengesetz) kann der Aufsichtsrat die für die jeweilige Anwartschaftsphase ausgezahlten variablen Vergütungsbestandteile, in die der Pflichtverstoß fällt, ganz oder teilweise von dem Vorstandsmitglied zurückfordern (Claw-Back) bzw. bis auf Null reduzieren und einbehalten (Malus). Dasselbe gilt für den Fall, dass die Höhe der variablen Vergütung auf offenkundig falschen Daten beruht. Das Vorstandsmitglied schuldet im erstgenannten Fall (Claw-Back) die Rückzahlung der Netto-Beträge.

### 3.a.7 Zusagen im Zusammenhang mit der Beendigung der Vorstandstätigkeit (Fortzahlung von Vergütungen)

#### Festgehalt, sonstige Nebenleistungen

Jedes Vorstandsmitglied hat bis zur Beendigung seines Dienstverhältnisses, gleich aus welchem Rechtsgrund, Anspruch auf das Festgehalt, die Sachbezüge und die sonstigen Nebenleistungen. Endet das Dienstverhältnis im Laufe eines Monats, werden das Festgehalt und die sonstigen Nebenleistungen für diesen Monat zeitanteilig (pro rata temporis) gekürzt; die Sachbezüge werden an dem Tag, an dem das Dienstverhältnis endet, eingestellt.

#### Variable Bezüge bei Vertragsbeendigung durch Fristablauf

Endet das Dienstverhältnis durch Ablauf seiner Befristung, hat das Vorstandsmitglied Anspruch auf die EVV und die MVV im anteiligen Ausmaß der bis zum Zeitpunkt der Vertragsbeendigung erworbenen Anwartschaften. Erfolgt also die Vertragsbeendigung vor Ablauf der jeweiligen Anwartschaftsphase für die EVV und/oder die MVV, werden die EVV und die MVV unter Berücksichtigung der vom Aufsichtsrat festgestellten Zielerreichung nach dem vollständigen Ablauf der jeweiligen Anwartschaftsphase zeitanteilig (pro rata temporis) gewährt. Die Auszahlung erfolgt also jeweils zu dem Zeitpunkt, zu dem sie fällig gewesen wäre, wenn das Dienstverhältnis bis zum Ende der jeweiligen Anwartschaftsphase fortbestanden hätte.

#### EVV und MVV bei vorzeitiger Beendigung des Dienstverhältnisses

Scheidet ein Vorstandsmitglied vor dem Ende der festen Laufzeit seines Dienstvertrags aus, gilt der Zeitraum bis zum Ende der vereinbarten Laufzeit grundsätzlich als Anwartschaftsphase. Hiervon abweichend werden die EVV und die MVV für zum Zeitpunkt des vorzeitigen Ausscheidens des Vorstandsmitglieds noch nicht abgelaufene Anwartschaftsphasen nicht ausgezahlt, wenn das Vorstandsmitglied als Bad Leaver ausscheidet; soweit Abschlagszahlungen auf die MVV erfolgt sind, ist deren Nettobetrag an die Gesellschaft zurück zu gewähren. Von einem Ausscheiden als Bad Leaver ist auszugehen, wenn die Gesellschaft den Dienstvertrag des Vorstandsmitglieds aus wichtigem Grund gekündigt hat oder das Vorstandsmitglied sein Amt als Mitglied des



Vorstands niederlegt und/oder seine Tätigkeit für die Gesellschaft einstellt, ohne dass hierfür ein von der Gesellschaft zu vertretender wichtiger Grund oder ein in der Person des Vorstandsmitglieds liegender sonstiger sachlicher Grund (z. B. dauerhafte Erkrankung u. Ä.) vorliegt.

#### Begrenzung von Zahlungen

Soweit Zahlungen nach den vorstehenden Bestimmungen auf Zeiträume nach der vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses entfallen, werden derartige Zahlungen der Höhe nach auf das Doppelte der für das Geschäftsjahr begrenzt, in dem bzw. mit dessen Ablauf das Dienstverhältnis endet, für den Fall einer 100%igen Zielerreichung und der Anwendung eines Modifiers von 1,0 zugesagten Ziel-Direktbezüge.

#### Auf- und Abrundung

Das nach vorstehender Ziffer 3.a.7 Satz 2 zeitanteilig gekürzte Festgehalt und die nach vorstehender Ziffer 3.a.7 3. Absatz (unter „Variable Bezüge bei Vertragsbeendigung durch Fristablauf“) ermittelten EVV- und MVV-Auszahlungsbeträge sind gegebenenfalls kaufmännisch auf volle 1.000,00 € auf- oder abzurunden.

#### 3.a.8 Nachvertragliche Wettbewerbsverbote

Mit den Vorstandsmitgliedern werden nachvertragliche Wettbewerbsverbote vereinbart, die auch eine von der Gesellschaft zu zahlende Karenzentschädigung für die Dauer des Bestehens des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots von maximal ein Jahr vorsehen können. Diese Entschädigung darf 50 % der durchschnittlichen Bezüge – bestehend aus Festgehalt, EVV und MVV – der letzten zwölf (12) Monate vor dem Ausscheiden nicht überschreiten. Auf eventuelle Zahlungen bei vorzeitigem Ausscheiden des Vorstandsmitglieds wird die Karenzentschädigung angerechnet. Für jede Handlung, durch die das Vorstandsmitglied das nachvertragliche Wettbewerbsverbot verletzt, hat das Vorstandsmitglied eine Vertragsstrafe zu bezahlen.

#### 3.a.9 Change of Control

Es können besondere Vergütungen für den Fall vorgesehen werden, dass der Vorstand sein Mandat niederlegt und sein Dienstverhältnis beendet (bzw. er abberufen und sein Dienstverhältnis beendet wird), weil sich die Mehrheitsverhältnisse in der Hauptversammlung wesentlich ändern. Diese Vergütung kann bis maximal zwei Jahresgesamtbezüge, begrenzt auf maximal €3.000.000,00, gewährt werden.



### 3.a.10 Sign on Bonus

Vorständen können Boni für den Fall zugesagt werden, dass sie sich dazu entscheiden, für einen bestimmten Zeitraum die Vorstandsfunktion im Unternehmen zu übernehmen. Solch ein Bonus kann bis maximal €1.000.000,- gewährt werden.

### 3.a.11 Mandatsbezüge

Soweit Vorstandsmitglieder konzerninterne Aufsichtsrats-, Beirats- oder vergleichbare Mandate wahrnehmen, wird eine allfällige Vergütung hieraus auf das Festgehalt angerechnet bzw. steht der Gesellschaft zu.

### 3.b.1 Vorübergehende Abweichungen vom Vergütungssystem

Der Aufsichtsrat kann auf Vorschlag des Präsidiums beschließen, gemäß § 78a Abs. 8 Aktiengesetz zeitweise oder in einzelnen Fällen von dem bestehenden Vergütungssystem abzuweichen, wenn und soweit dies für die langfristige Entwicklung der Gesellschaft oder die Sicherstellung ihrer Rentabilität notwendig ist. Davon können grundsätzlich alle Vergütungsbestandteile betroffen sein. Durch diese Abweichungsmöglichkeiten wird dem Aufsichtsrat entsprechend der gesetzgeberischen Intention die Flexibilität eingeräumt, auf außergewöhnliche Entwicklungen angemessen zu reagieren bzw. Sonderkonstellationen Rechnung zu tragen.

## **4. Glossar**

### EBITDA

Das EBITDA (Earnings before Interest, Tax, Depreciation and Amortization) beschreibt das operative Ergebnis vor Zinsen, Steuern, Abschreibungen auf Sachanlagen und auf immaterielle Vermögensgegenstände. Maßgeblich für die Ermittlung des EBITDA ist der als EBITDA ausgewiesene Posten im Konzernabschluss der AGRANA Beteiligungs-AG.

### ROCE

Der ROCE (Return on Capital Employed) bezieht sich auf den Konzern der AGRANA Beteiligungs-AG und beschreibt das Verhältnis vom operativen Ergebnis zum langfristig eingesetzten Kapital. Dieses definiert sich als Summe des Anlagevermögens, der Vorräte und der Forderungen abzüglich der kurzfristigen Verbindlichkeiten.



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

### **a. Einleitung**

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

### **b. Grundsätze der Vergütungspolitik für den Aufsichtsrat der AGRANA**

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

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

### **c. Vergütungsbestandteile**

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

Sofern die Hauptversammlung die jährliche Vergütung als Gesamtbetrag für alle Aufsichtsratsmitglieder beschließt, kann sie den Aufsichtsrat ermächtigen, den Gesamtbetrag unter seinen Mitgliedern aufzuteilen und die jeweilige Höhe insbesondere nach Funktionen (z. B. Vorsitz, Stellvertretender Vorsitz, Mitgliedschaft in Ausschüssen) unterschiedlich zu bemessen. Es können auch Sitzungsgelder gewährt werden. Von einer erfolgsabhängigen Vergütung wird Abstand genommen.



d. D&O-Versicherung

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

## **6. Anmerkungen zur Vergütungspolitik**

### **a. Berücksichtigung der Mitarbeitersicht**

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

### **b. Überprüfung und Änderung der Vergütungspolitik**

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