



Vergütungsbericht 2025

**der Josef Manner & Comp.
Aktiengesellschaft**



Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung	3
1.1 Grundlagen	3
1.2 Wirtschaftliche Entwicklung	3
2 Beschluss einer neuen Vergütungspolitik	5
2.1 Geltendmachung der neuen Vergütungspolitik	5
2.2 Beschreibung der wesentlichen Änderungen zur Vergütungspolitik 2020	5
3 Vergütungsbericht für die Bezüge der Vorstandsmitglieder	6
3.1 Grundsätze der Vergütung der Mitglieder des Vorstands	6
3.2 Grundgehalt (Base Salary)	7
3.3 Kurzfristiger variabler Leistungsbonus (Short-Term Incentive; STI)	7
3.4 Langfristiger variabler Leistungsbonus (Long-Term Incentive; LTI)	8
3.4.1 Mehrjährige Finanzziele	9
3.4.2 Nachhaltige ESG-Ziele	9
3.5 Sonderboni	11
3.6 Beiträge in ein beitragsorientiertes Betriebspensionssystem	11
3.7 Versicherungen und weitere Sachbezüge oder Vorteile	11
3.8 Abweichen von der Vergütungspolitik im Fall außergewöhnlicher Umstände	12
3.9 Laufzeiten der Vorstandsmandate	12
3.10 Beendigungen eines Vorstandsmandates	12
3.11 Pensionierte Vorstandsmitglieder	13
3.12 Festlegung, Überprüfung und Umsetzung der Vergütungspolitik	13
4 Vergütungsbericht für die Bezüge der Aufsichtsratsmitglieder	14
4.1 Grundsätze der Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats	14
4.2 Abweichen von der Vergütungspolitik im Fall außergewöhnlicher Umstände	14
4.3 Laufzeiten und Beendigung der Aufsichtsratsmandate	14
4.4 Festlegung und Umsetzung der Vergütungspolitik	15
5 Darstellung der Gesamtvergütung	16
5.1 Aktuelle Vorstandsmitglieder	16
5.2 Pensionierte Vorstandsmitglieder	18
5.3 Aufsichtsratsmitglieder	19
6 Sonstige Informationen und Erläuterungen	21



Vergütungsbericht 2025 gemäß § 78c AktG

1 Einleitung

1.1 Grundlagen

Die Josef Manner & Comp. Aktiengesellschaft verfolgt eine Strategie der nachhaltigen Wert- und Ertragssteigerung. Der vorliegende Vergütungsbericht für die Bezüge der Vorstands- und der Aufsichtsratsmitglieder der Josef Manner & Comp. Aktiengesellschaft („Vergütungsbericht“) wurde vom Vorstand und Aufsichtsrat der Josef Manner & Comp. Aktiengesellschaft („MANNER AG“) gemäß § 78c AktG erstellt, um einen umfassenden Überblick über die den Mitgliedern des Vorstands sowie den Mitgliedern des Aufsichtsrats auf Grundlage der Vergütungspolitik (§ 78a AktG und § 98a AktG) gewährten oder geschuldeten Vergütungen einschließlich sämtlicher Vorteile in jeglicher Form im Lauf des Geschäftsjahres 2025 zu bieten. Er wurde vom Nominierungs- & Vergütungsausschuss der Gesellschaft („NVA“) geprüft und vom Aufsichtsrat in seiner Sitzung vom 14.04.2026 beschlossen.

Dieser Vergütungsbericht setzt die in § 78c und § 98a AktG festgelegten Vorgaben für die Erstellung von Vergütungsberichten für Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder der MANNER AG als börsennotierter Gesellschaft um. Er orientiert sich darüber hinaus an der Stellungnahme 37 des Austrian Financial Reporting and Auditing Committee („AFRAC-Stellungnahme“). Ebenfalls herangezogen wurde der 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 17.05.2017 zur Änderung der Richtlinie 2007/36/EG im Hinblick auf die Förderung der langfristigen Mitwirkung der Aktionär*innen. Der Vergütungsbericht ist der Hauptversammlung („HV“) gemäß § 78d Abs. 1 AktG zur Abstimmung vorzulegen. Die Abstimmung hat empfehlenden Charakter. Im nächsten Vergütungsbericht ist darzulegen, wie dem Abstimmungsergebnis der letzten HV Rechnung getragen wurde. Der Vergütungsbericht 2024 wurde in der 110. HV am 22.05.2025 einstimmig beschlossen.

1.2 Wirtschaftliche Entwicklung

Schwächelnde inländische Wirtschaft aber auch Konjunkturoffnung hängen stark von der Entwicklung der Inlandsnachfrage ab. Die Stärke der Erholung der heimischen Wirtschaft wird 2026 entscheidend von der Entwicklung der Inlandsnachfrage abhängen. Zum einen sollten die Nachwirkungen der Leitzinssenkungen positiv auf die Investitionstätigkeit wirken. Zum anderen sollte der Rückgang der Inflation zu einem langsamen Abflauen der Sparneigung beitragen und dem privaten Konsum etwas mehr Schwung verleihen können. Der Außenhandel wird zumindest 2026 die Konjunktur in Österreich voraussichtlich weiter belasten. Der negative Effekt sollte sich jedoch schrittweise verringern. Das Wirtschaftswachstum sollte sich 2026 auf 1,0 Prozent und 2027 weiter auf 1,5 Prozent erhöhen (Quelle: UniCredit Research, Dezember 2025).

Demographische Effekte entlasten den Arbeitsmarkt, leichter Rückgang der Arbeitslosigkeit für 2026 erwartet. Die saisonbereinigte Arbeitslosenquote stagnierte im November bei 7,5 Prozent. Der Höhepunkt des laufenden Zyklus dürfte erreicht sein. Nach durchschnittlich 7,5 Prozent im Jahr 2025 sollte sich 2026, auch angesichts eines sehr begrenzten Anstiegs des Arbeitskräfteangebots, die Arbeitslosenquote auf 7,4 Prozent und 2027 weiter auf 7,3 Prozent verringern (Quelle: UniCredit Research, Dezember 2025).

Sprunghafter Inflationsrückgang mit Jahresbeginn 2026 erwartet. Mit 4,1 Prozent im November fiel die Teuerung nun bereits den vierten Monat in Folge etwa doppelt so hoch wie im Vorjahr aus. Es wird erst mit Jahresbeginn 2026 ein spürbarer Rückgang der Teuerung aufgrund des Wegfalls des Effekts des Auslaufens der Strompreisbremse aus der Berechnung erwartet. Nach durchschnittlich 3,5 Prozent 2025 sollte sich die Inflation im Jahr 2026 auf 2,4 Prozent verringern und weiter auf 2,0 Prozent 2027 (Quelle: UniCredit Research, Dezember 2025).

Zinssenkungszyklus hat sich beschleunigt, das Ende des Zinssenkungszyklus im Euroraum wird für 2027 erwartet. Es wird erwartet, dass die EZB den Einlagenzins über einen längeren Zeitraum bei 2 Prozent stabil halten wird. Eine fortschreitende Stärkung der wirtschaftlichen Dynamik könnte eine Zinserhöhung um 25 Basispunkte gegen Ende 2027 auslösen (Quelle: UniCredit Research, Dezember 2025).



Die Aussichten und die Planung für 2026 beruhen auf der Annahme, dass es zu keinen neuen negativen Auswirkungen von Pandemien und des Ukraine-Russland-Kriegs auf die Konjunktur kommt. Einschränkungen wegen eines Aufflammens einer Pandemie sowie Produktionsausfälle wegen Ausfall von Produktionspersonal, oder starke Verschlechterungen in der Weltwirtschaftssituation sind wesentliche, vom Unternehmen nicht abwendbare Risiken, die einen negativen Einfluss auf den Geschäftsverlauf 2026 haben könnten. Eine Stabilisierung bzw. ein weiterer Rückgang der Inflation könnte in einer Stabilisierung der Rohstoffpreise und in weiterer Folge auch der Herstellungskosten ab 2027 resultieren. Als wesentliches Risiko für 2026 wird zum Zeitpunkt der Erstellung des Jahresabschlusses eine Abkühlung der Weltwirtschaft sowie eine Verschärfung der derzeit unruhigen weltpolitischen Situation gesehen, wodurch es vor allem beschaffungsseitig, unabhängig von erwarteten leichten Nachfragerückgängen, immer wieder zu sprunghaften Änderungen der Kosten kommen könnte. Grundsätzlich werden die Rohstoff- und Energiepreise für das gesamte Jahr 2026 in etwa gleich wie im Vorjahr erwartet. Eine Ausnahme betrifft die Kakaobohnenpreise. Für 2026 wird mit einer Reduktion der Kosten für Kakaobohnen gegenüber 2025 gerechnet, die jedoch für Manner aufgrund der langfristigen Deckung für 2026 nicht schlagend werden.

Im Geschäftsjahr 2025 ist der Umsatz der MANNER AG gegenüber dem Vorjahr um 5,6% von € 304,9 Mio. auf € 322,1 Mio. gestiegen. Diese Steigerung konnte sowohl am Heimatmarkt als auch im EU-Ausland realisiert werden.

2025 lag das Vorsteuerergebnis (EBT) der MANNER AG mit € 12,4 Mio. (Vorjahr: € 12,5 Mio.) leicht unter dem Vorjahr. Das Betriebsergebnis (EBIT) verringerte sich 2025 auf € 15,0 Mio. (Vorjahr: € 17,3 Mio.). Die Effekte der gestiegenen Rohstoff- und Personalkosten konnten 2025 somit nicht zur Gänze durch Verkaufspreissteigerungen abgedeckt werden.

Der Jahresabschluss der MANNER AG zum 31.12.2025 weist folgende wesentliche Kennzahlen für das Geschäftsjahr aus:

	2025	2024
Umsatzerlöse (in € Mio.)	322,1	304,9
Betriebsergebnis (EBIT € Mio.)	15,0	17,3
ROE (Eigenkapitalrentabilität in %)	16,7%	18,0%
ROI (Gesamtkapitalrentabilität in %)	9,6%	11,6%



2 Beschluss einer neuen Vergütungspolitik

2.1 Geltendmachung der neuen Vergütungspolitik

Mit der 109. HV vom 23.05.2024 wurde eine neue Vergütungspolitik beschlossen. Dies hat zumindest in jedem vierten Geschäftsjahr zu erfolgen.

Diese Vergütungspolitik ersetzt grundsätzlich jene Vergütungspolitik, die im Rahmen der 105. HV am 03.08.2020 beschlossen wurde.

Es wurde in der Vergütungspolitik 2024 geregelt, dass vor Beschlussfassung bestehende Verträge und Vereinbarungen nicht angepasst werden. Das würde bedeuten, dass die in der 109. HV beschlossene neue Vergütungspolitik für Verträge mit Vorstands- und Aufsichtsratsmitgliedern zur Anwendung kommt, die nach dem 23.05.2024 abgeschlossen werden. Abweichend dazu wurde die **in der 109. HV beschlossene neue Vergütungspolitik** im vorliegenden Geschäftsjahr bereits **auf alle Vorstands- und Aufsichtsratsmandate angewandt**.

2.2 Beschreibung der wesentlichen Änderungen zur Vergütungspolitik 2020

Die Vergütungspolitik des Vorstands und des Aufsichtsrats wurde in einem Dokument zusammengefasst.

In dieser Vergütungspolitik wurde für den Vorstand der Anteil des langfristigen variablen Leistungsbonus (LTI) von 50% auf 60% erhöht.

Im LTI wurden zusätzlich Ziele mit ESG-Kriterien berücksichtigt. Für die ESG-Ziele wurde das Tranchen-Modell eingeführt. Damit erfolgt eine zusätzliche Incentivierung für den Vorstand, auch über den Zeitraum der eigenen Bestellung hinaus wirkende nachhaltige Entscheidungen für das Unternehmen zu treffen.

Die Höhe der Vorstandsvergütung wird nicht mehr für die Dauer des Vorstandsvertrags fixiert, sondern unabhängig von der Laufzeit alle zwei Jahre vom NVA im Hinblick auf Marktkonformität überprüft. Die finale Festlegung der Vergütungshöhe obliegt dem Aufsichtsrat als Plenum.

Die Höhe der Aufsichtsratsvergütung wird alle zwei Jahre vom NVA im Hinblick auf Marktkonformität überprüft. Die finale Festlegung der Vergütungshöhe obliegt der HV.

Für die Mitglieder des Vorstands wurde eine Regelaltersgrenze von 65 Jahren aufgenommen, die bei außergewöhnlichen Umständen überschritten werden kann.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats sollen bei der Wahl das 75. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.



3 Vergütungsbericht für die Bezüge der Vorstandsmitglieder

3.1 Grundsätze der Vergütung der Mitglieder des Vorstands

Die Umsetzung der Vergütungspolitik für den Vorstand und die regelmäßige Überprüfung der Vorstandsvergütung obliegt dem NVA des Aufsichtsrats. Die finale Festlegung der Vorstandsvergütung obliegt dem Aufsichtsrat als Plenum. Bei Bedarf kann der Ausschuss eine*n externe*n Vergütungsberater*in heranziehen.

Bei der Festlegung der Vorstandsvergütung werden vom NVA die Ausbildung, die Berufserfahrung und die Verantwortungsbereiche der einzelnen Vorstandsmitglieder sowie der Umfang und die Komplexität von deren Tätigkeit miteinbezogen.

Ferner werden neben den Aufgaben und Leistungen der einzelnen Vorstandsmitglieder auch die Lage der Gesellschaft sowie die Marktüblichkeit der Höhe der Vergütung berücksichtigt.

Im Hinblick auf die Marktkonformität und die Konkurrenzfähigkeit der Vorstandsvergütung wird ein horizontaler Vergütungsvergleich mit anderen Industrieunternehmen primär aus der DACH-Region vorgenommen, um die am besten geeigneten und qualifizierten Vorstandsmitglieder zur Tätigkeit für die Gesellschaft gewinnen zu können.

Des Weiteren werden – um die Vorstandsvergütung in Relation zur Vergütungsstruktur des Unternehmens zu setzen – die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer*innen der Gesellschaft berücksichtigt.

Die Vergütung des Vorstands erfolgt nach einem unternehmenseinheitlichen System und besteht aus einem fixen Grundgehalt (Base Salary; BS), einer variablen Vergütung (Variable Remuneration; VR) und Nebenleistungen (Fringe Benefits; FB).

Die variable Vergütung resultiert aus kurzfristigen Zielvereinbarungen (Short-Term Incentive; STI) mit einer Gewichtung von 40% sowie langfristigen Zielvereinbarungen (Long-Term Incentive; LTI) mit einer Gewichtung von 60%. Der Fokus bei den variablen Vergütungsbestandteilen wird primär auf Performance-Indikatoren (KPI) gelegt, die sich auf die Geschäftsergebnisse der Gesellschaft beziehen.

Dem Top-Management der MANNER AG kann ein STI- und LTI-Programm gewährt werden, welches auf denselben oder äquivalenten KPIs basiert.

Durch den langfristigen variablen Leistungsbonus je Vorstandsmitglied wird die Kapitalrentabilität gefördert, die nachhaltige Geschäftstätigkeit incentiviert und ein Bezug zur langfristigen Entwicklung der MANNER AG hergestellt. Dadurch werden die Zielsetzungen der Vorstände stets mit den Interessen der Aktionär*innen und weiterer Stakeholder in Einklang gebracht. Zudem erfolgt die Einbeziehung der langfristigen Geschäftsentwicklung, um den Wert des Unternehmens langfristig zu steigern.

Gesamthaft schafft die Vergütungspolitik Anreize für die Vorstandsmitglieder, die Unternehmensstrategie aktiv zu entwickeln und umzusetzen, eine nachhaltige Unternehmensentwicklung zu forcieren und unverhältnismäßige Risiken zu vermeiden. Bei Festlegung der konkreten Leistungskriterien und Zielwerte ist darauf Bedacht zu nehmen, dass eine übermäßige Risikobereitschaft und eine zu starke Fokussierung auf kurzfristige Gewinne vermieden werden. Gleichzeitig sollen ambitionierte Zielwerte festgelegt werden, die einen Anreiz zu besonderen Leistungen bilden.

Der Aufsichtsrat beschließt entsprechend der festgelegten Zielerreichung über die Höhe des erfolgsabhängigen variablen Bezugs. Variable Bezüge werden anteilig beschlossen, wenn zum Zeitpunkt der Beschlussfassung dieser Bezüge das Vorstandsvertragsverhältnis oder die Tätigkeit bereits geendet hat. In nicht abgeschlossenen Jahren gilt jener Anteil an den für das Jahr errechneten variablen Bezügen, der sich aus der Dauer der Tätigkeit im Verhältnis zum Gesamtjahr ergibt. Im Fall einer vorzeitigen Beendigung des Vorstandsvertragsverhältnisses durch das Vorstandsmitglied oder wegen verschuldeter Pflichtverletzung durch das Vorstandsmitglied besteht für das nicht abgeschlossene Jahr kein Anspruch auf eine variable Vergütung.



Im Hinblick auf C-Regel 27 des Österreichischen Corporate Governance Kodex (ÖCGK) sieht die Vergütungspolitik vor, dass die Gesellschaft variable Vergütungskomponenten zurückfordern kann, wenn sich herausstellt, dass diese auf Grundlage von offenkundig falschen Daten ausgezahlt wurden. Ebenso kann im Fall grober Verstöße des Vorstands gegen vertragliche oder gesetzliche Pflichten (wie vor allem im Sinne eines wichtigen Grundes gem. § 75 Abs.4 AktG) die für die jeweilige Anwartschaftsphase, in die der Pflichtverstoß fällt, die ausgezahlten variablen Vergütungsbestandteile ganz oder teilweise zurückfordert werden („Clawback“).

Im Hinblick auf C-Regel 27a ÖCGK wird darauf geachtet, dass Abfindungszahlungen bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund mehr als zwei Jahresgesamtvergütungen nicht überschreiten und nicht mehr als die Restlaufzeit des Vorstandsvertrags abgelten. Bei vorzeitiger Beendigung des Vorstandsvertrages aus einem vom Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund wird keine Abfindung bezahlt.

Die Mitglieder des Vorstands werden zu lokalen, österreichischen Bedingungen beschäftigt. Die Vergütungskomponenten sind daher in Euro festgelegt (Brutto). Die Vorstandsverträge der Vorstandsmitglieder sind mit der MANNER AG abgeschlossen und unterliegen österreichischem Recht.

3.2 Grundgehalt (Base Salary)

Das Grundgehalt besteht aus einem jährlichen Festbetrag und wird in 14 gleichen Teilbeträgen ausbezahlt. Mit dem Grundgehalt sind sämtliche Überstunden, Reise- und Wegzeiten und Tätigkeiten an Samstagen, Sonntagen und Feiertagen abgegolten.

Mit dem Grundgehalt gilt auch die Übernahme von Organfunktionen im Konzern als vergütet. Abweichend dazu hat ein Vorstandsmitglied für die Tätigkeit als Vorstand einer Tochtergesellschaft im vergangenen Geschäftsjahr Bezüge erhalten.

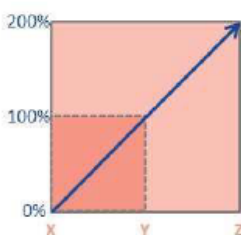
Das Grundgehalt stellt einen fixen Bezug in wettbewerbsfähiger Höhe dar, der die grundsätzliche Übernahme des Mandats im Vorstand und die damit verbundene Gesamtverantwortung der einzelnen Vorstandsmitglieder entlohnt und einen Anreiz für die Vorstandsmitglieder setzt, stets zum Wohl des Unternehmens sowie unter Berücksichtigung der Interessen der Aktionär*innen, der Arbeitnehmer*innen sowie des öffentlichen Interesses zu handeln.

Die Höhe des Grundgehalts wird individuell je Vorstandsmitglied festgelegt und alle zwei Jahre vom NVA im Hinblick auf Marktkonformität überprüft und bei Bedarf durch Beschluss des Aufsichtsrats angepasst.

3.3 Kurzfristiger variabler Leistungsbonus (Short-Term Incentive; STI)

Das STI orientiert sich am Unternehmenserfolg im jeweils abgelaufenen Geschäftsjahr. Die zur Beurteilung des Erfolges maßgeblichen Leistungskriterien sind das EBT und ein für alle Vorstände gemeinsam geltendes Businessziel (z.B. Strukturkosten, Cash Flow, TWC) jeweils mit einer Gewichtung von 50%.

Der NVA des Aufsichtsrats legt zu Beginn des Geschäftsjahres (spätestens bis zum 31.01.) einen Zielwert, eine Untergrenze und eine Obergrenze für die Leistungskriterien betreffend das laufende Geschäftsjahr als Beurteilungszeitraum fest, welche für alle Vorstandsmitglieder einheitlich gelten.



Die Zielwerte für die Leistungskriterien ergeben sich entsprechend den Werten des vom Aufsichtsrat der Gesellschaft genehmigten Jahresbudgets jenes Geschäftsjahres, für das die Zielwertfestlegung erfolgt.

Die Untergrenze (=X) wird mit 70% und die Obergrenze (=Z) mit 130% des Zielwerts (=Y) festgelegt. Wird die Untergrenze nicht erreicht, so liegt der Zielerreichungsgrad bei 0%. Das STI kann somit vollständig entfallen. Wird der Zielwert erreicht, so kommt ein Zielerreichungsgrad von 100% zum Tragen. Wird die Obergrenze erreicht oder überschritten, so liegt der Zielerreichungsgrad bei 200%. Das STI ist somit mit 200% des Zielwertbonus begrenzt (Cap).

Im Bereich zwischen Untergrenze und Zielwert sowie zwischen Zielwert und Obergrenze werden die Zielerreichungsgrade geradlinig verteilt (lineare Interpolation).



Die Ermittlung des tatsächlichen Zielerreichungsgrades erfolgt dann auf Basis des geprüften IFRS-Konzernabschlusses (z.B. EBT, Cash Flow) und des internen Controllings (z.B. Strukturkosten) des MANNER Konzerns nach Ablauf des entsprechenden Geschäftsjahres. Abweichend zu dieser Regelung in der Vergütungspolitik wird in den tatsächlichen Zielvereinbarungen betreffend das EBT vom UGB-Einzelabschluss korrigiert um etwaige Versicherungsleistungen in Zusammenhang mit dem Teileinsturz eines Gebäudes in 2014 und betreffend das TWC vom auf dem UGB-Einzelabschluss basierendem internen Reporting ausgegangen.

Die Auszahlungshöhe des STI eines Geschäftsjahres bestimmt sich anhand der Zielerreichung der festgelegten Leistungskriterien. Nach der Billigung des für das Geschäftsjahr relevanten IFRS-Konzernjahresabschlusses durch den Aufsichtsrat wird die Zielerreichung für jedes Leistungskriterium bestimmt. Dies erfolgt über den Vergleich der tatsächlich erreichten Ist-Werte mit den definierten Zielwerten.

Durch die Berücksichtigung verschiedener finanzieller Zielgrößen wird eine umfassende und ausgewogene Beurteilung der Performance der Vorstandsmitglieder ermöglicht. Durch die Wahl der unterschiedlichen Leistungskriterien liegt der Fokus im STI auf Rentabilität und Effizienz.

Unter besonderen Umständen (insbesondere in einer Phase der Unternehmensrestrukturierung) kann der NVA, nach erfolgter Genehmigung durch den Aufsichtsrat, zu Beginn des laufenden Geschäftsjahres alternative (um Sondereffekte bereinigte) Leistungskriterien wie zum Beispiel eine bereinigtes EBT festsetzen. Dies soll in kritischen Unternehmensphasen eine Fokussierung des Managements auf die jeweils zentrale(n) Zielgröße(n) ermöglichen.

Der Auszahlungsbetrag des STI wird spätestens bis zum 31.05. des auf das Ende des Beurteilungszeitraums folgenden Geschäftsjahres ermittelt und anschließend gemäß Formel 7 in acht gleich großen Teilbeträgen, in den Monaten Mai bis Dezember (plus einer Sonderzahlung im Dezember) ausbezahlt.

Die Höhe des STI-Zielwertbetrags wird individuell je Vorstandsmitglied im Vorstandsvertrag festgelegt und alle zwei Jahre vom NVA im Hinblick auf Marktkonformität überprüft.

Legt das Vorstandsmitglied sein Vorstandsmandat vor Ablauf der Bestattungsdauer zurück oder wird das Vorstandsmitglied aus einem wichtigen Grund im Sinne von § 75 AktG abberufen, verfallen alle Ansprüche auf STI-Auszahlungen, für die der Beurteilungszeitraum noch nicht abgelaufen ist.

3.4 Langfristiger variabler Leistungsbonus (Long-Term Incentive; LTI)

Beim LTI handelt es sich um eine erfolgsabhängige Vergütung über einen mehrjährigen Zeitraum, welche auf eine langfristige Anreizwirkung ausgerichtet ist. Der LTI-Vertragszeitraum beträgt in der Regel drei Jahre, kann aber in Ausnahmefällen jedoch auch über- oder unterschritten werden. Der LTI beinhaltet sowohl zwei mehrjährige Finanzziele (Gewichtung: 66,7%) als auch ein nachhaltiges Ziel nach ESG-Kriterien (Gewichtung: 33,3%).

Der langfristige variable Leistungsbonus dient der langfristigen, strategischen Unternehmensentwicklung. Insbesondere werden die Auswirkungen von zyklischen Ergebnisschwankungen auf das LTI geglättet. Durch den längeren Beobachtungszeitraum wird gleichzeitig ein Anreiz vermieden, nur bestimmte Jahre im Hinblick auf die Bezugsgröße zu optimieren. Durch eine Möglichkeit der Übererfüllung in den einzelnen Jahren des Betrachtungszeitraums besteht die Möglichkeit, schlechte Jahresergebnisse entsprechend aufzuholen, was die Incentivierung weiter verstärkt.

Der NVA des Aufsichtsrats legt zu Beginn des Geschäftsjahres (spätestens bis zum 31.01.) die Zielwerte für die finanziellen Leistungskriterien und auch die KPIs für das ESG-Ziel fest.

Die Festlegung der LTI-Ziele bezieht neben unternehmensinternen Betrachtungen auch die Performance von Vergleichsunternehmen mit ein. Dabei soll eine im Vergleich zum Wettbewerb anspruchsvolle Zielsetzung erfolgen, welche die langfristige Wettbewerbsfähigkeit der Gesellschaft fördert.

Durch die Anwendung einheitlicher Kriterien wird eine homogene Incentivierung der Vorstandsmitglieder sichergestellt, welche auch die Integration neu bestellter Vorstandsmitglieder vereinfacht und dem nachhaltigen Unternehmenserfolg dient.



Der Auszahlungsbetrag des LTI wird spätestens bis zum 31.05. des auf das Ende des LTI-Beurteilungszeitraums folgenden Geschäftsjahres ermittelt und anschließend gemäß Formel 7 in acht gleich großen Teilbeträgen, in den Monaten Mai bis Dezember (plus einer Sonderzahlung im Dezember) ausbezahlt.

Die Höhe des LTI-Zielwertbetrags wird individuell je Vorstandsmitglied im Vorstandsvertrag festgelegt und alle zwei Jahre vom NVA im Hinblick auf Marktkonformität überprüft.

Legt das Vorstandsmitglied sein Vorstandsmandat vor Ablauf der Bestattungsdauer zurück oder wird das Vorstandsmitglied aus einem wichtigen Grund im Sinne von § 75 AktG abberufen, verfallen alle Ansprüche auf LTI-Auszahlungen, für die der Beurteilungszeitraum noch nicht abgelaufen ist.

3.4.1 Mehrjährige Finanzziele

Das LTI für die mehrjährigen Finanzziele wird jährlich zugesagt und nach Beurteilung im folgenden Geschäftsjahr ausbezahlt.

Die mehrjährigen Finanzziele orientieren sich an der vom Aufsichtsrat verabschiedeten Unternehmensstrategie. Das LTI für die Finanzziele resultiert aus der durchschnittlichen Performance von drei Jahren (aktuelles Geschäftsjahr und die beiden Vorjahre) und ist damit nur eingeschränkt abhängig vom Unternehmensergebnis eines einzelnen Jahres.

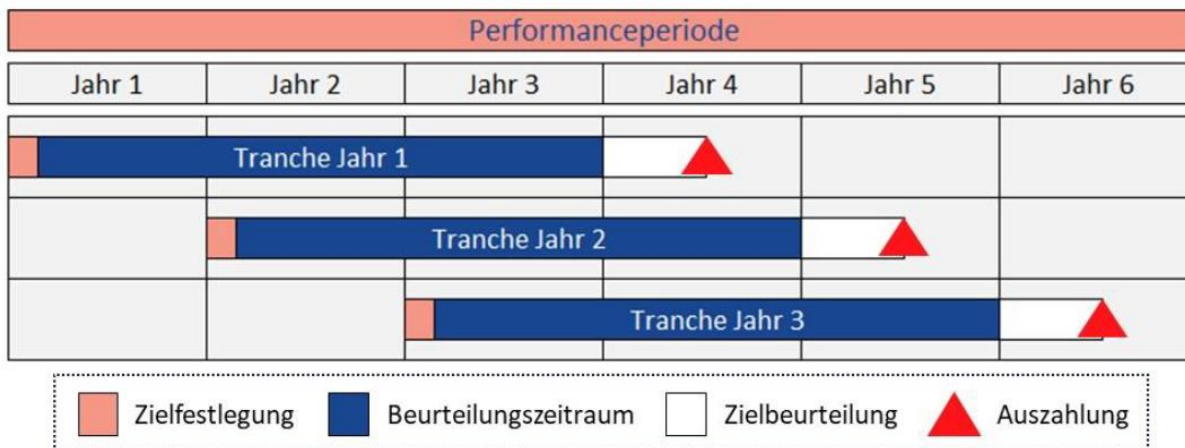
Die finanziellen Leistungskriterien bilden der Konzern-ROI (korrigiert um den Effekt der Immobiliengesellschaft) und das Markenwachstum jeweils mit einer Gewichtung von 50%. Abweichend zu dieser Regelung in der Vergütungspolitik wird in den tatsächlichen Zielvereinbarungen der Konzern-ROI um etwaige Versicherungsleistungen in Zusammenhang mit dem Teileinsturz eines Gebäudes in 2014 korrigiert. Zudem wird betreffend das Markenwachstum vom internen Reporting ausgegangen.

Durch die Verwendung des ROI im langfristigen variablen Leistungsbonus wird die nachhaltige Rentabilitätsentwicklung berücksichtigt und der Fokus auf einen effizienten langfristigen Kapitaleinsatz gelegt. Mit Verwendung des Markenumsatzes im langfristigen variablen Leistungsbonus wird die nachhaltige Entwicklung des Markengeschäfts als wesentlicher Bestandteil des Unternehmenswerts berücksichtigt. Auf diese Weise erfolgt eine starke Ausrichtung der Vergütung an den Interessen der Aktionär*innen.

Die Ermittlung des Zielerreichungsgrades erfolgt auf Basis der geprüften IFRS-Konzernabschlüsse bzw. des internen Reporting. Wird die Untergrenze nicht erreicht, so liegt der Zielerreichungsgrad bei 0%. Wird der Zielwert erreicht, so kommt ein Zielerreichungsgrad von 100% zum Tragen. Wird die Obergrenze erreicht oder überschritten, so liegt der Zielerreichungsgrad bei 200%. Im Bereich zwischen Untergrenze und Zielwert sowie zwischen Zielwert und Obergrenze werden die Zielerreichungsgrade geradlinig verteilt (lineare Interpolation).

3.4.2 Nachhaltige ESG-Ziele

Aufgrund des für die MANNER AG immer bedeutsamer werdenden Themas der Nachhaltigkeit werden mehrjährige Nachhaltigkeitsziele vereinbart. Der LTI für die nachhaltigen ESG-Ziele wird jährlich in Tranchen zugesagt (rollierende Systematik) und entsprechend der Zielerreichung am Ende des 3-jährigen Beurteilungszeitraums ausbezahlt. Auf diese Weise können die Nachhaltigkeitsziele dem Unternehmensumfeld der MANNER AG angepasst werden, und es können pro Geschäftsjahr unterschiedliche Schwerpunkte gesetzt werden.



Zu Beginn jeder Tranche erfolgt die Festlegung eines ESG-Ziels, das in dem Beurteilungszeitraum erreicht werden soll. Die Zielbeurteilung für die Tranche erfolgt am Ende des Beurteilungszeitraums.

Weiters ermöglicht die Nachbetrachtung die Berücksichtigung von Entwicklungen, die noch während der Bestellperiode von Vorstandsmitgliedern angestoßen wurden, sich aber erst nach deren Bestellperiode verwirklichen. Dadurch erfolgt eine zusätzliche Incentivierung für den Vorstand, auch über für den Zeitraum der eigenen Bestellung hinaus nachhaltige Entscheidungen für das Unternehmen zu treffen.

Der NVA des Aufsichtsrats legt zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres das Nachhaltigkeitsziel fest, welche über den gesamten Zeitraum einer Tranche Gültigkeit hat, wie zum Beispiel Reduktion der CO₂-Emissionen oder Arbeitsunfälle. Der NVA wird hierbei auf die Konsistenz der einzelnen Nachhaltigkeitsziele zueinander und die objektive Messbarkeit der Zielerreichung anhand der nichtfinanziellen Berichterstattung Bedacht nehmen. Er legt die Nachhaltigkeitsziele anhand des folgenden Kriterienkatalogs fest.



Über die konkrete Auswahl und Anwendung der Nachhaltigkeitskriterien wird im Vergütungsbericht des Geschäftsjahres berichtet, in dem die LTI-Tranche gewährt wird, soweit es nicht für die wettbewerbliche Stellung der Gesellschaft unbillig ist. Für das Jahr 2025 ist dies noch nicht relevant, da die Erreichung der ESG Ziele erst nach dem Beobachtungszeitraum von drei Jahren beurteilt wird, was in 2026 (mit Auszahlung in 2027) erstmals der Fall ist.

Die Ermittlung des Zielerreichungsgrades erfolgt auf Basis des internen Controllings (hinsichtlich Nachhaltigkeit) sowie auf Basis der nichtfinanziellen Berichterstattung der MANNER AG nach Ablauf des entsprechenden Geschäftsjahrs. Wird die Untergrenze nicht erreicht, so liegt der Zielerreichungsgrad bei 0%. Wird der Zielwert erreicht, so kommt ein Zielerreichungsgrad von 100% zum Tragen. Wird die Obergrenze erreicht oder überschritten, so liegt der Zielerreichungsgrad bei



200%. Im Bereich zwischen Untergrenze und Zielwert sowie zwischen Zielwert und Obergrenze werden die Zielerreichungsgrade geradlinig verteilt (lineare Interpolation).

3.5 Sonderboni

Auf Vorschlag des NVA wird dem Aufsichtsrat die Möglichkeit vorbehalten, für außergewöhnliche Leistungen über die erwähnten variablen Leistungsboni hinausgehende Sonderboni zu gewähren, sofern durch diese außergewöhnlichen Leistungen ein zukunftsbezogener Nutzen für die Gesellschaft entstanden ist. Diese Sonderboni räumen der Gesellschaft die Möglichkeit ein, Vorstandsmitglieder für besondere und überobligationsmäßige Leistungen zu kompensieren, und sollen die Vorstandsmitglieder im Sinne einer nachhaltigen und langfristigen Unternehmensentwicklung zu solchen Leistungen incentivieren.

Weiters ist es zulässig, mit Vorstandsmitgliedern „Sign On-Boni“ oder „Stay On-Boni“ zu vereinbaren. Dies kann erforderlich sein, um besonders qualifizierte Vorstandsmitglieder für die Gesellschaft zu gewinnen bzw. Vorstandsmitglieder bei Vorliegen besonderer Umstände im Interesse der Gesellschaft an diese zu binden.

3.6 Beiträge in ein beitragsorientiertes Betriebspensionssystem

Die MANNER AG kann mit Vorstandsmitgliedern die Leistung von Beiträgen an eine externe Pensionskasse oder an eine Ablebens-, Rückdeckungsversicherung, etc. vereinbaren. Die Höhe dieser Zahlungen ist im Vorstandsvertrag individuell festzulegen. Es sind grundsätzlich keine Vorruhestandsprogramme vorgesehen.

3.7 Versicherungen und weitere Sachbezüge oder Vorteile

Die MANNER AG kann für Vorstandsmitglieder die für deren Tätigkeit erforderlichen Versicherungen, wie eine „Directors and Officers“ (D&O) Versicherung, eine Unfallversicherung sowie eine Rechtsschutz- oder Auslandsreisekrankenversicherung, abschließen.

Die Vorstandsmitglieder sind bei der österreichischen Sozialversicherung kranken-, unfall- und pensionsversichert. Die Sozialversicherungsbeiträge werden nach dem anwendbaren gesetzlichen Schlüssel zwischen den Vorstandsmitgliedern und der Gesellschaft aufgeteilt, und die Gesellschaft leistet den gesetzlich vorgesehenen Beitrag an eine Mitarbeitervorsorgekasse.

Im Fall des Ablebens eines Vorstandsmitglieds kann die Gesellschaft dem Witwer bzw. der Witwe, den Kindern oder sonstigen Erben des bzw. der Verstorbenen eine Gehaltsfortzahlung über eine bestimmte Zeit oder ein Sterbegeld gewähren.

Die MANNER AG kann den Vorstandsmitgliedern gemäß der jeweils gültigen MANNER AG KFZ-Richtlinie einen Dienstwagen zur Verfügung stellen.

Zusätzlich können den Vorstandsmitgliedern die mit ihrer Tätigkeit im Vorstand verbundenen, angemessenen Dienstaufwendungen sowie ihre Reisekosten ersetzt werden.

Den Vorständen steht gemäß der gültigen MANNER AG Gratiswaren-Richtlinie ein jährliches Warenkonto zur Verfügung, um bspw. Warenspenden an soziale Einrichtungen im Namen der MANNER AG zu leisten.

Die MANNER AG kann den Vorstandsmitgliedern einen Urlaub von jährlich bis zu 36 Werktagen einräumen.



3.8 Abweichen von der Vergütungspolitik im Fall außergewöhnlicher Umstände

Unter außergewöhnlichen Umständen kann der NVA des Aufsichtsrats gemäß § 78a Abs 8 AktG vorübergehend von dieser Vergütungspolitik abweichen, um die langfristige Entwicklung der Gesellschaft bzw. die Sicherstellung ihrer Rentabilität sicherzustellen.

Im Falle der vorübergehenden Übernahme eines Vorstandsmandates durch ein Aufsichtsratsmitglied können die variablen Vergütungsbestandteile abweichend festgelegt werden, um für das aus dem Aufsichtsrat entsendete interimistische Vorstandsmitglied unter Einbeziehung der Umstände Anreize zur Mandatsübernahme und -ausübung zu setzen.

Ferner können unter außergewöhnlichen Umständen, die aus gesamtwirtschaftlicher Sicht oder speziell in Bezug auf das Unternehmen besonders herausfordernd sind, vorübergehend Abweichungen betreffend die kurz- und langfristigen Leistungsboni festgelegt werden.

Der NVA hat in solchen Fällen einen Beschluss zu fassen, ob die Voraussetzungen für ein Abweichen von der Vergütungspolitik vorliegen. Stellt der NVA dies fest, so kann der Aufsichtsrat im entsprechenden Umfang von der Vergütungspolitik abweichende vertragliche Zusicherungen gegenüber Vorstandsmitgliedern abgeben. Bei Abschluss eines solch abweichenden Vertrags wird in der nächsten Hauptversammlung im Rahmen des Vergütungsberichts die Abweichung erklärt.

3.9 Laufzeiten der Vorstandsmandate

Die Mandate der Vorstandsmitglieder sind im Regelfall auf 3 Jahre befristet. In Ausnahmefällen kann eine kürzere oder längere Laufzeit vereinbart werden - Wiederbestellungen sind zulässig.

Für die Mitglieder des Vorstands gilt eine Altersgrenze von 65 Jahren (Regelaltersgrenze). Mit dem 65. Geburtstags endet im Regelfall die Vorstandstätigkeit. Unter außergewöhnlichen Umständen und auf Vorschlag des NVA wird dem Aufsichtsrat die Möglichkeit vorbehalten in Einzelfällen eine Überschreitung dieser Altersgrenze zu vereinbaren.

Zur Wahrung der Kontinuität der Vorstandsbesetzung wird vom Aufsichtsrat darauf geachtet, dass die Verträge der Vorstände nicht überwiegend zum selben Stichtag auslaufen.

3.10 Beendigungen eines Vorstandsmandates

Die Vorstandsverträge der Vorstandsmitglieder werden in der Regel befristet auf 3 Jahre abgeschlossen. Die Vorstände können eine nicht gesetzliche Abfindung bis zu der Höhe von 60% des fixen Grundbezugs (Base Salary) bei Beendigung des Vertrags erhalten. Abfindungszahlen können den Betrag von zwei Jahresvergütungen (Base Salary) nicht übersteigen.

Wenn eine vorzeitige Abberufung des Vorstandsmitglieds durch den Aufsichtsrat gemäß § 75 AktG erfolgt und kein Grund zur Entlassung gemäß § 27 AngG vorliegt, kann der Vorstandsvertrag von der Gesellschaft unter Einhaltung einer Kündigungsfrist aufgelöst werden. Die Kündigungsfrist beträgt maximal 24 Monate (soweit der Vorstandsvertrag nicht ohnedies zuvor durch Zeitablauf endet). Dem Vorstandsmitglied kommt in diesem Fall ebenfalls ein Kündigungsrecht zu. Hierbei sind Fristen bis zu 24 Monaten einzuhalten.

Die Gesellschaft ist im Falle der Abberufung zur sofortigen Auflösung des Vorstandsvertrages berechtigt, wenn ein vom Vorstandsmitglied zu vertretender Grund vorliegt, der in sinngemäßer Anwendung des § 27 AngG die Gesellschaft zur Entlassung berechtigt.

Sollte ein Vorstandsmitglied durch Krankheit oder Unglücksfall an der Verrichtung seiner bzw. ihrer Dienstleistung und an der Wahrnehmung seiner bzw. ihrer Verantwortung gehindert sein, ohne dass er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, kann die Gesellschaft das dem Vorstandsmitglied gebührende Grundgehalt für die Dauer von maximal sechs Monaten in voller Höhe weiterzahlen. Sollte der Vorstandsvertrag wegen einer nicht zu erwartenden Rückkehr in voller Funktionsausübung beendet werden, kann die Gesellschaft eine Abfindung von 60% des Grundgehalts abzüglich der im Krankheitszeitraum konsumierten Bezüge zahlen.



Wenn ein Vorstandsmitglied während der Dauer seines Vorstandsvertragsverhältnisses verstirbt, kann das Grundgehalt, das die Gesellschaft während seines Krankheitszeitraums gezahlt hätte, an eine oder mehrere zuvor definierte Personen gezahlt werden.

Bei Mandatsniederlegung durch das Vorstandsmitglied ohne wichtigen Grund endet auch der Vorstandsvertrag.

3.11 Pensionierte Vorstandsmitglieder

In der Sitzung des Aufsichtsrates vom 13. Oktober 1977 wurde beschlossen, den damaligen Vorstandsmitgliedern nach Ihrem Eintritt in den Ruhestand ein Ruhegehalt auf Lebenszeit in der Höhe von 80% des jeweiligen Bezugs aktiver Vorstandsmitglieder (ohne Einrechnung von Leistungsprämien) zu gewähren. Im Jahr 1977 wurde der „Bezug“ im Sinne von Grundbezug als Berechnungsgröße festgelegt. Bereits damals schon war die „Leistungsprämie“ ein fixer Gehaltsbestandteil und nicht leistungsbezogen. Daher wurde die fixe Tantieme der Berechnungsbasis nicht hinzugerechnet.

Da die im Jahr 1977 geübte Praxis zu Missverständnissen führen konnte und außerdem eine Schmälerung des Ruhegehalts durch nur einseitige Erhöhungen der Tantieme hätte möglich machen können, wurde im Jahr 2012 vereinbart,

- dass als Pensionsbemessungsgrundlage sämtliche fixe Gehaltsbestandteile (dh. Grundgehalt, Tantieme, sowie allfällige andere zukünftige fixe Gehaltsbestandteile) aktiver Vorstandsmitglieder heranzuziehen sind,
- dass den Leistungsberechtigten ein Ruhegehalt von 63% der Bemessungsgrundlage zusteht und
- dass bei unterschiedlicher Vergütung der aktiven Vorstandsmitglieder der jährliche Durchschnitt sämtlicher fixen Gehaltsbestandteile aller Mitglieder als Bemessungsgrundlage verwendet wird.

Auf Grundlage der Vorgaben des § 98a i. V. m. § 78c AktG wird somit die Gesamtvergütung der pensionierten Vorstandsmitglieder tabellarisch in Anhang 2 abgebildet.

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

3.12 Festlegung, Überprüfung und Umsetzung der Vergütungspolitik

Die Vergütungspolitik wird zumindest jedes vierte Jahr vom NVA überprüft und im Fall einer notwendigen Anpassung dem Aufsichtsrat zur Diskussion und Adaption und in der Folge der HV zur Genehmigung vorgelegt.

Die hier beschriebene Vergütungspolitik wurde vom Aufsichtsrat am 09.04.2024 beschlossen und in der 109. HV am 23.05.2024 zur Abstimmung vorgelegt.

Der NVA erarbeitet mit Unterstützung der Human Resources-Abteilung des Unternehmens auf Basis der Vergütungspolitik Vorschläge für Vergütungspakete in den Verträgen der Vorstandsmitglieder. Diese werden von den Kapitalvertreter*innen des Aufsichtsrats beschlossen und anschließend vom Vorsitz des Aufsichtsrats die Verträge ausgefertigt.

Der NVA stellt bzgl. der quantitativen Ziele anhand der testierten Abschlüsse den Grad der Zielerreichung fest. Die Ergebnisse der nicht-finanziellen Ziele werden vom Vorstand dem NVA vorgestellt, diskutiert und mit diesem der Zielerreichungsgrad festgestellt. Gesamt wird die Zielerreichung dem Vorsitz des Aufsichtsrats zur Fertigung weitergeleitet.



4 Vergütungsbericht für die Bezüge der Aufsichtsratsmitglieder

4.1 Grundsätze der Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

In Bezug auf die Marktkonformität und die Konkurrenzfähigkeit der Aufsichtsratsvergütung wird alle zwei Jahre ein Vergütungsvergleich mit anderen vergleichbaren Unternehmen, primär aus der DACH-Region, vorgenommen. Dies ist erforderlich, um mit dem Vergütungssystem auch qualifizierte ausländische Kandidat*innen ansprechen zu können. Die Erstellung und die regelmäßige Überprüfung der Vergütungspolitik für den Aufsichtsrat erfolgt durch den NVA und wird vom Aufsichtsrat verabschiedet. Endgültig festgelegt wird die Aufsichtsratsvergütung jedoch von der Hauptversammlung (§ 98 AktG).

Die Aufsichtsratsvergütung besteht aus einer Grundvergütung für die Aufsichtsrats Tätigkeit und zusätzlich für die Ausschussmitgliedschaft sowie einem Sitzungsgeld für die Teilnahme an Aufsichtsrats- und Ausschusssitzungen.

Im Hinblick auf den größeren Aufgabenbereich und die höhere Verantwortung kann dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats, den stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats, den Ausschussvorsitzenden (in der Regel auch der/die Fachexpert*in des jeweiligen Ausschusses) eine höhere Grundvergütung als den einfachen Aufsichtsratsmitgliedern gewährt werden. Zusätzlich haben die Aufsichtsratsmitglieder Anspruch auf Ersatz ihrer Reisekosten und Barauslagen.

Die Aufsichtsratsvergütung soll die nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft ebenso fördern wie die Umsetzung der Unternehmensstrategie. Gleichzeitig soll sie der Verantwortung und dem Aufgaben- und Tätigkeitsumfang der einzelnen Aufsichtsratsmitglieder gerecht werden und der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens entsprechen. Daher ist die Höhe der Grundvergütung abhängig vom durchschnittlichen ROI der letzten drei Jahre (aktuelles Geschäftsjahr und die beiden Vorjahre).

Die Gesellschaft schließt für die Aufsichtsratsmitglieder eine „Directors and Officers“ (D&O) Versicherung ab.

Den Mitgliedern des Aufsichtsrats steht gemäß der gültigen MANNER AG Gratiswaren-Richtlinie ein jährliches Warenkonto zur Verfügung, um bspw. Warenspenden an soziale Einrichtungen im Namen der MANNER AG zu leisten.

Die von der Hauptversammlung festgelegte Grundvergütung gelangt nach der Entlastung des Aufsichtsrats durch die Hauptversammlung als Einmalbetrag zur Auszahlung. Liegen Beginn oder Ende der Funktion eines Aufsichtsratsmitglieds innerhalb eines Geschäftsjahres, so wird die Vergütung aliquot gewährt (berechnet auf Monatsbasis).

Das Sitzungsentgelt für die Teilnahme an Aufsichtsrats- und Ausschusssitzungen sowie der Ersatz der Reisekosten und Barauslagen gelangt nach Ablauf eines Quartals als Einmalzahlung zur Auszahlung.

4.2 Abweichen von der Vergütungspolitik im Fall außergewöhnlicher Umstände

Unter außergewöhnlichen Umständen kann die Hauptversammlung die Höhe der Grundvergütung und die Sitzungsgelder vorübergehend an die Lage der Gesellschaft anpassen, wenn dies für die langfristige Entwicklung der Gesellschaft oder die Sicherstellung ihrer Rentabilität notwendig ist.

4.3 Laufzeiten und Beendigung der Aufsichtsratsmandate

Die Aufsichtsratsmitglieder werden für eine Dauer von 3 Jahren von der Hauptversammlung gewählt und sollen bei der Wahl das 75. Lebensjahr noch nicht vollendet haben - Wiederbestellungen sind zulässig.

Zur Wahrung der Kontinuität im Aufsichtsrat wird darauf geachtet, dass die Mandate nicht überwiegend zum selben Stichtag auslaufen.

Die Bestellung der Aufsichtsratsmitglieder kann vor Ablauf der Funktionsperiode von der Hauptversammlung durch Beschluss mit Dreiviertel-Mehrheit widerrufen werden. Die Aufsichtsratsvergütung gebührt diesfalls für das betreffende Geschäftsjahr aliquot.



Jedes Aufsichtsratsmitglied kann sein Amt unter Einhaltung einer vierwöchigen Frist ohne Angabe von Gründen durch schriftliche Erklärung an den Vorsitzenden des Aufsichtsrats zurücklegen.

4.4 Festlegung und Umsetzung der Vergütungspolitik

Die Vergütungspolitik wird zumindest jedes vierte Jahr vom NVA überprüft und im Fall einer notwendigen Anpassung dem Aufsichtsrat zur Diskussion und Adaption und in der Folge der HV zur Genehmigung vorgelegt.

Die hier beschriebene Vergütungspolitik wurde vom Aufsichtsrat am 09.04.2024 beschlossen und in der 109. HV am 23.05.2024 zur Abstimmung vorgelegt.

Die Auszahlung der Sitzungsgelder erfolgt quartalsweise und die Auszahlung der Vergütung erfolgt nach Entlastung der Mitglieder des Aufsichtsrats durch die HV.

Wie beim Vorstand gab es auch beim Aufsichtsrat keine Abweichungen von der Vergütungspolitik oder von dem darin beschriebenen Verfahren zu ihrer Umsetzung.



5 Darstellung der Gesamtvergütung

5.1 Aktuelle Vorstandsmitglieder

Geschäftsjahr 2025

(in T€)	Dieter Messner ¹	Hans-Peter Andres	Sabine Brandl	Thomas Gratzer ²	Scipio Oudkerk
<i>Fixe Vergütung</i>					
- Jahresfixgehalt	116,7	275,0	225,0	263,0	225,0
- Sachbezug ³	2,9	11,7	0,2	8,8	8,8
- Beiträge zur überbetrieblichen Pensionskasse	-	-	-	12,0	-
Zwischensumme	119,6	286,7	225,2	283,8	233,8
<i>Variable Vergütung</i>					
- Jahresbonus					
Auszahlungsbetrag aus variabler Vergütung	-	95,0	95,0	95,0	95,0
- Erfolgsabhängiges LTI	-	59,8	59,8	59,8	59,8
- Erfolgsabhängiges STI	-	35,2	35,2	35,2	35,2
Zwischensumme	-	95,0	95,0	95,0	95,0
<i>Vergütung von verbundenen Unternehmen</i>					
- Gehalt für Geschäftsführungstätigkeiten in TU	-	14,5 ⁴	-	-	-
Zwischensumme	-	14,5	-	-	-
<i>Sonstige Vergütung</i>					
- einmalige Abfindung	-	-	-	589,2 ⁵	-
- Urlaubersatzleistung	-	-	-	26,1 ⁶	-
Zwischensumme	-	-	-	615,3	-
<i>Vergütung aus ehemaliger Organfunktion</i>					
- Ruhegenuss	-	-	-	-	-
Zwischensumme	-	-	-	-	-
<i>Gesamtvergütung</i>					
- fix	119,6	286,7	225,2	283,8	233,8
- variabel	-	95,0	95,0	95,0	95,0
- verbundene Unternehmen	-	14,5	-	-	-
- sonstige	-	-	-	615,3	-
- Ruhegenuss (Ehemalige Vorstandsmitglieder)	-	-	-	-	-
Summe	119,6	396,2	320,2	994,1	328,8

Total **2.158,9**

<i>Relativer Anteil der festen Bestandteile (in %)</i>	100%	74%	70%	75%⁷	71%
<i>Relativer Anteil der variablen Bestandteile (in %)</i>	0%	26%	30%	25%	29%

¹ Das Vorstandsmandat wurde mit September 2025 angetreten.

² Das Vorstandsmandat wurde mit 31.12.2025 beendet.

³ Die Werte entsprechen den steuerlichen Sachbezugswerten gem. Sachbezugswertverordnung.

⁴ Anteil fixes Gehalt T€ 8,3, Anteil variables Gehalt T€ 6,2.

⁵ Die angeführte Abfindung besteht aufgrund einer in 2025 geschlossenen Auflösungsvereinbarung und wird 2026-2028 ratenweise ausbezahlt.

⁶ Die Urlaubersatzleistung wurde im Rahmen der Beendigung des Vorstandsmandates ausbezahlt.

⁷ Bei der Ermittlung des relativen Anteils wurde die sonstige Vergütung nicht mit einbezogen.



Geschäftsjahr 2024

(in T€)	Andreas Kutil ¹	Hans-Peter Andres	Sabine Brandl ²	Thomas Gratzer	Scipio Oudkerk ²
Fixe Vergütung					
- Jahresfixgehalt	49,9	275,0	225,0	263,0	225,0
- Sachbezug	1,5	11,7	0,2	8,8	8,8
- Beiträge zur überbetrieblichen Pensionskasse	-	-	-	12,0	-
Zwischensumme	51,4	286,7	225,2	283,8	233,8
Variable Vergütung					
- Jahresbonus					
Auszahlungsbetrag aus variabler Vergütung	94,9	94,9	32,6	94,9	31,8
- Erfolgsabhängiges LTI	42,7	42,7	14,0	42,7	14,0
- Erfolgsabhängiges STI	44,0	44,0	15,3	44,0	15,3
- Individuelles STI	8,2	8,2	3,3	8,2	2,5
Zwischensumme	94,9	94,9	32,6	94,9	31,8
Vergütung von verbundenen Unternehmen					
- Gehalt für Geschäftsführungstätigkeiten in TU	-	26,3	-	-	-
Zwischensumme	-	26,3	-	-	-
Sonstige Vergütung					
- einmalige Abfindung	205,0	-	-	-	-
Zwischensumme	205,0	-	-	-	-
Vergütung aus ehemaliger Organfunktion					
- Ruhegenuss	-	-	-	-	-
Zwischensumme	-	-	-	-	-
Gesamtvergütung					
- fix	51,4	286,7	225,2	283,8	233,8
- variabel	94,9	94,9	32,6	94,9	31,8
- verbundene Unternehmen	-	26,3	-	-	-
- sonstige	205,0	-	-	-	-
- Ruhegenuss (Ehemalige Vorstandsmitglieder)	-	-	-	-	-
Summe	351,3	407,9	257,8	378,7	265,6

Total **1.661,3**

Relativer Anteil der festen Bestandteile (in %) **15%** **70%** **87%** **75%** **88%**

Relativer Anteil der variablen Bestandteile (in %) **85%** **30%** **13%** **25%** **12%**

¹ Das Vorstandsmandat wurde mit 31.12.2023 zurückgelegt, Bezug bis 29.02.2024.

² Das Vorstandsmandat wurde mit Jänner 2024 angetreten.



5.2 Pensionierte Vorstandsmitglieder

	Geschäftsjahr 2025		Geschäftsjahr 2024	
(in T€)	Ernestine Andres	Hans-Willy Riedl	Ernestine Andres	Hans-Willy Riedl
<i>Fixe Vergütung</i>				
- Jahresfixgehalt	-	-	-	-
- Beiträge zur überbetrieblichen Pensionskasse				
Zwischensumme				
<i>Variable Vergütung</i>				
- Jahresbonus				
Auszahlungsbetrag aus variabler Vergütung	-	-	-	-
- Erfolgsabhängiges LTIP				
<i>Akontoauszahlung LTIP</i>				
Zwischensumme				
<i>Vergütung von verbundenen Unternehmen</i>				
- Gehalt für Geschäftsführungstätigkeiten in TU	-	-	-	-
Zwischensumme	-	-	-	-
<i>Sonstige Vergütung</i>				
- einmalige Abfindung	-	-	-	-
Zwischensumme	-	-	-	-
<i>Vergütung aus ehemaliger Organfunktion</i>				
- Ruhegenuss ¹	162,4	162,4	159,7	159,7
Zwischensumme	162,4	162,4	159,7	159,7
<i>Gesamtvergütung</i>				
- fix	-	-	-	-
- variabel	-	-	-	-
- verbundene Unternehmen	-	-	-	-
- sonstige	-	-	-	-
- Ruhegenuss (Ehemalige Vorstandsmitglieder)	162,4	162,4	159,7	159,7
Summe	162,4	162,4	159,7	159,7
Total	324,8		319,4	
<i>Relativer Anteil der festen Bestandteile (in %)</i>	100%	100%	100%	100%
<i>Relativer Anteil der variablen Bestandteile (in %)</i>	0%	0%	0%	0%

¹ entspricht 63% des Jahresfixgehalts der aktiven Vorstandsmitglieder.



5.3 Aufsichtsratsmitglieder

Geschäftsjahr 2025

(in T€)	Albin Hahn	Martina Andres	Florian Jonak	Michael Grahammer	Sita Mazumder	Martina Sandrock	Martin Schober	Elly Zwaal
<i>Fixe Vergütung</i>								
- Grundvergütung	29,0	22,0	18,0	24,0	24,0	24,0	15,0	17,0
- Beiträge zur überbetrieblichen Pensionskasse								
Zwischensumme	29,0	22,0	18,0	24,0	24,0	24,0	15,0	17,0
<i>Variable Vergütung</i>								
- Sitzungsgelder ¹	21,0	30,8	20,3	18,5	18,5	20,3	15,0	18,5
Zwischensumme	21,0	30,8	20,3	18,5	18,5	20,3	15,0	18,5
<i>Vergütung von verbundenen Unternehmen</i>								
Gehalt für Geschäftsführungstätigkeiten in TU								
Zwischensumme								
<i>Sonstige Vergütung</i>								
- einmalige Abfindung								
Zwischensumme								
<i>Vergütung aus ehemaliger Organfunktion</i>								
- Ruhegenuss								
Zwischensumme								
<i>Gesamtvergütung</i>								
- fix	29,0	22,0	18,0	24,0	24,0	24,0	15,0	17,0
- variabel	21,0	30,8	20,3	18,5	18,5	20,3	15,0	18,5
- verbundene Unternehmen								
- sonstige								
- Ruhegenuss (Ehemalige Vorstandsmitglieder)								
Summe	50,0	52,8	38,3	42,5	42,5	44,3	30,0	35,5
Total	335,9							

¹ Die Sitzungsgelder werden gemäß Vergütungspolitik den variablen Vergütungsbestandteilen zugeordnet, sind jedoch nicht erfolgsabhängig.



Geschäftsjahr 2024

(in T€)	Albin Hahn	Martina Andres	Florian Jonak	Josef Doppler	Michael Grahammer	Wolfgang Hötschl	Sita Mazumder	Martina Sandrock	Martin Schober	Elly Zwaal
<i>Fixe Vergütung</i>										
- Grundvergütung ¹	18,7	13,0	17,4	5,0	15,5	5,0	15,5	9,0	12,0	7,0
- Beiträge zur überbetrieblichen Pensionskasse										
Zwischensumme	18,7	13,0	17,4	5,0	15,5	5,0	15,5	9,0	12,0	7,0
<i>Variable Vergütung</i>										
- Sitzungsgelder ²	17,8	29,0	18,8	1,8	15,0	6,4	14,6	11,4	10,8	10,0
Zwischensumme	17,8	29,0	18,8	1,8	15,0	6,4	14,6	11,4	10,8	10,0
<i>Vergütung von verbundenen Unternehmen</i>										
Gehalt für Geschäftsführungstätigkeiten in TU										
Zwischensumme										
<i>Sonstige Vergütung</i>										
- einmalige Abfindung										
Zwischensumme										
<i>Vergütung aus ehemaliger Organfunktion</i>										
- Ruhegenuss										
Zwischensumme										
<i>Gesamtvergütung</i>										
- fix	18,7	13,0	17,4	5,0	15,5	5,0	15,5	9,0	12,0	7,0
- variabel	17,8	29,0	18,8	1,8	15,0	6,4	14,6	11,4	10,8	10,0
- verbundene Unternehmen										
- sonstige										
- Ruhegenuss (Ehemalige Vorstandsmitglieder)										
Summe	36,5	42,0	36,2	6,8	30,5	11,4	30,1	20,4	22,8	17,0
Total	253,7									

¹ Die hier angeführten Werte wurden gegenüber dem Vorjahresbericht aufgrund eines Fehlers korrigiert.

² Die Sitzungsgelder werden gemäß Vergütungspolitik den variablen Vergütungsbestandteilen zugeordnet, sind jedoch nicht erfolgsabhängig.



6 Sonstige Informationen und Erläuterungen

Die jährliche Veränderung der Gesamtvergütung, des wirtschaftlichen Erfolgs der Gesellschaft und der durchschnittlichen Entlohnung der sonstigen Beschäftigten der Gesellschaft stellt sich wie folgt dar:

Vorstandsvergütung	Gesamtvergütung in T€					Veränderung in %			
	2025	2024	2023	2022	2021	von 2024 auf 2025	von 2023 auf 2024	von 2022 auf 2023	von 2021 auf 2022
Dieter Messner	119,6	-	-	-	-	-	-	-	-
Hans Peter Andres	396,2	407,9	302,3	307,0	272,2	-3%	+35%	-2%	+13%
Sabine Brandl	320,2	257,8	-	-	-	+24%	-	-	-
Thomas Gratzner	994,1	378,7	306,6	291,1	265,0	+163%	+24%	+5%	+10%
Scipio Oudkerk	328,8	265,6	-	-	-	+24%	-	-	-
Andreas Kutil	-	351,3	343,5	339,9	255,7	-	+2%	+1%	+33%
Albin Hahn	-	-	33,4	456,0	267,9	-	-	-93%	+70%
Alfred Schrott	-	-	-	-	125,4	-	-	-	-
Gesamt	2.158,9	1.661,3	985,8	1.394,0	1.186,2	+30%	+69%	-29%	+18%

Aufsichtsratsvergütung	Gesamtvergütung in T€					Veränderung in %			
	2025	2024 ¹	2023	2022	2021	von 2024 auf 2025	von 2023 auf 2024	von 2022 auf 2023	von 2021 auf 2022
Albin Hahn	50,0	36,5	19,7	-	-	+37%	+85%	-	-
Martina Andres	52,8	42,0	34,0	26,5	23,6	+26%	+24%	+28%	+12%
Florian Jonak	38,3	36,2	38,1	28,1	23,6	+6%	-5%	+36%	+19%
Josef Doppler	-	6,8	17,6	16,6	8,3	-	-61%	+6%	+100%
Michael Grahammer	42,5	30,5	24,3	23,7	12,1	+39%	+26%	+3%	+96%
Wolfgang Hötschl	-	11,4	24,6	25,0	18,8	-	-54%	-2%	+33%
Sita Mazumder	42,5	30,1	25,7	20,5	19,8	+41%	+17%	+25%	+4%
Martina Sandrock	44,3	20,4	-	-	-	+117%	-	-	-
Martin Schober	30,0	22,8	17,6	3,9	-	+32%	+30%	+351%	-
Elly Zwaal	35,5	17,0	-	-	-	+109%	-	-	-
Markus Spiegelfeld	-	-	3,9	17,5	16,0	-	-	-78%	+9%
Ernst Burger	-	-	-	24,3	25,0	-	-	-	-3%
Robert Ottel	-	-	-	-	4,5	-	-	-	-
Markus Wiesner	-	-	-	-	6,1	-	-	-	-
Gesamt	335,9	253,7	205,5	186,1	157,8	+32%	+23%	+10%	+18%

¹ Die hier angeführten Werte wurden gegenüber dem Vorjahresbericht aufgrund eines Fehlers korrigiert.

Wirtschaftlicher Erfolg	in M€					Veränderung in %			
	2025	2024	2023	2022	2021	von 2024 auf 2025	von 2023 auf 2024	von 2022 auf 2023	von 2021 auf 2022
EBIT	15,0	17,3	9,2	4,2	2,8	-13%	+88%	+121%	+47%
EBT	12,4	12,5	8,1	4,1	3,0	-1%	+55%	+97%	+35%

Durchschnittliche Entlohnung der sonstigen Beschäftigten der Gesellschaft	Brutto in T€					Veränderung in %			
	2025	2024	2023	2022	2021	von 2024 auf 2025	von 2023 auf 2024	von 2022 auf 2023	von 2021 auf 2022
	59,7	56,3	50,8	46,6	43,8	6%	11%	9%	6%

Es kommen keine aktienbezogenen Vergütungen zur Anwendung.

Im Berichtsjahr wurden keine variablen Vergütungsbestandteile zurückgefordert.



Der Vorstand, Wien am 14.04.2026

Handwritten signature of Dieter Messner in blue ink.

Mag. Dieter Messner
CEO

Handwritten signature of Sabine Brandl in blue ink.

Sabine Brandl MBA, MSc
CSMO

Handwritten signature of Scipio Oudkerk in blue ink.

Scipio Oudkerk, MSc
CFO

Der Nominierungs- & Vergütungsausschuss, Wien, am 14.04.2026

Handwritten signature of Albin Hahn in blue ink.

Mag. Albin Hahn
Vorsitzender

Handwritten signature of Martina Andres in blue ink.

Dr. Martina Andres

Handwritten signature of Peter Freudenschuss in blue ink.

Peter Freudenschuss