

Vergütungsbericht 2024 gemäß § 78c AktG

1. Einleitung

1.1 Grundlagen

Die Josef Manner & Comp. AG verfolgt eine Strategie der nachhaltigen Wert- und Ertragssteigerung. Der vorliegende Vergütungsbericht für die Bezüge der Vorstands- und der Aufsichtsratsmitglieder der Josef Manner & Comp. AG („Vergütungsbericht“) wurde vom Vorstand und Aufsichtsrat der Josef Manner & Comp. AG („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 2024 zu bieten. Er wurde vom Nominierungs- & Vergütungsausschuss der Gesellschaft („NVA“) geprüft und vom Aufsichtsrat in seiner Sitzung vom 8. April 2025 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. Mai 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 2023 wurde in der 109. HV am 23.05.2024 einstimmig beschlossen.

1.2 Wirtschaftliche Entwicklung im vergangenen Geschäftsjahr

Schwächelnde österreichische Wirtschaft mit leichter Verbesserungstendenz. Die Schwäche des produzierenden Gewerbes in Österreich setzt sich fort und hat auf verschiedene Dienstleistungsbranchen übergriffen. Zu Beginn des Herbstes ist die Stimmung zwar in allen Wirtschaftszweigen noch im pessimistischen Bereich, doch zeigen sich erste Anzeichen, dass der Rückgang der Inflation den Konsum zu unterstützen beginnt. Nach den vorläufigen Zahlen ist die österreichische Wirtschaftsleistung im Herbst jedoch leicht gesunken. Allerdings hat aufgrund der günstiger werdenden Rahmenbedingungen, gestützt auf Reallohnzuwächse, und der Lockerung der Geldpolitik ein leichter Aufwärtstrend eingesetzt. Nach dem erneuten leichten Rückgang des BIP im Gesamtjahr 2024 wird für 2025 und 2026 von einem leichten Anstieg der realen Wirtschaftsleistung ausgegangen (Quelle: UniCredit Research).

Arbeitslosenquote steigt 2025 weiter an, leichter Rückgang erst für 2026 erwartet.

Aufgrund der schwachen Konjunktorentwicklung insbesondere am Bau und in der Industrie steigt die Arbeitslosigkeit weiter an. Im Jahresdurchschnitt 2024 wird eine Arbeitslosenquote von ca. 7,0% erwartet. Die Lage auf dem Arbeitsmarkt dürfte sich vorerst noch weiter verschlechtern und erst mit einer Verbesserung der Konjunktur im Verlauf von 2025 stabilisieren. Für 2025 wird von einem weiteren Anstieg der Arbeitslosenquote auf ca. 7,2% ausgegangen. Für 2026 wird einen Rückgang auf ca. 7,0% erwartet, da das Arbeitskräfteangebot aus demografischen Gründen aller Wahrscheinlichkeit nach nur noch langsam steigen wird (Quelle: UniCredit Research).

Inflation wieder Richtung 2% im Jahresvergleich. Die Inflation hat sich seit dem Jahresbeginn deutlich reduziert und lag im November mit 1,9% den dritten Monat in Folge unter 2%. Nach dem Jahreswechsel ist mit einem Anstieg der Inflation in Richtung von ca. 2,5% unter anderem durch den Wegfall der Strompreisbremse zu rechnen. Nach durchschnittlich 2,9% in 2024 wird für 2025 mit einem Rückgang der Teuerung in Österreich auf durchschnittlich ca. 2,2% und für 2026 auf ca. 1,9% gerechnet (Quelle: UniCredit Research).

Zinssenkungszyklus hat sich beschleunigt. Die schwachen Konjunkturaussichten und die gesunkenen Inflationserwartungen haben den Druck auf die EZB erhöht, mit den Zinssenkungen rascher als geplant fortzufahren. Daher erfolgten im Oktober sowie im Dezember erneut Senkungen des Einlagensatzes um jeweils 25 Basispunkte, insgesamt damit bereits 100 Basispunkte seit Juni 2024. Aufgrund ungünstiger Konjunkturaussichten sowie die bevorstehenden wirtschaftspolitischen Veränderungen in den USA könnte die EZB gezwungen sein, eine Senkung der Leitzinsen unter das neutrale Niveau von etwa zwei Prozent vornehmen zu müssen – also einen leicht expansiven geldpolitischen Kurs einzuschlagen (Quelle: UniCredit Research). Es wird von einem Einlagenzins von unter 3,0% ab Ende 2025 ausgegangen.

Die Aussichten und die Planung für 2025 beruhen auf der Annahme, dass es zu keinen neuen negativen Auswirkungen von COVID-19 oder ähnliche Pandemien, und des Ukraine-Russland-Kriegs auf die Konjunktur kommt. Einschränkungen wegen eines Aufflammens einer Pandemie sowie Produktionsausfälle wegen Ausfalls von Produktionspersonal, oder starke Verschlechterungen in der Weltwirtschaftssituation sind wesentliche, vom Unternehmen nicht abwendbare Risiken, die einen negativen Einfluss auf den Geschäftsverlauf 2025 haben könnten. Eine Stabilisierung bzw. ein weiterer Rückgang der Inflation, könnte in der Stabilisierung der Rohstoffpreise und weiterer Folge auch der Herstellungskosten, und somit einer Entspannung der Materialengpässe, resultieren. Als wesentliches Risiko für 2025 wird zum Zeitpunkt der Erstellung des Jahresabschlusses eine Abkühlung der Weltwirtschaft sowie eine Vertiefung von 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 2025 vergleichbar wie im Vorjahr erwartet. Ausnahme sind die Kakaobohnenpreise, die bereits in 2024 stark gestiegen sind. Für 2025 wird in etwa mit einer Verdoppelung der Kosten für Kakaobohnen gegenüber 2024 gerechnet.

Vergütungsbericht 2024

Im Geschäftsjahr 2024 ist der Umsatz gegenüber dem Vorjahr um 5,9% von € 287,8 Mio. auf € 304,9 Mio. gestiegen. Diese erfreuliche Steigerung konnte sowohl am Heimatmarkt als auch im EU-Ausland realisiert werden.

2024 lag das Vorsteuerergebnis (EGT) mit € 12,5 Mio. (Vorjahr: € 8,1 Mio.) deutlich über dem Vorjahr. Das Betriebsergebnis (EBIT) wurde 2024 auf € 17,3 Mio. erhöht (Vorjahr: € 9,2 Mio.). Die Effekte des hohen Zinsniveaus sowie die gestiegenen Energie-, Rohstoff- und Personalkosten konnten 2024 somit insgesamt abgedeckt werden.

Der Jahresabschluss der MANNER AG zum 31. Dezember 2024 weist folgende wesentliche Kennzahlen für das Geschäftsjahr aus:

	2024	2023
Umsatzerlöse (in € Mio.)	304,9	287,8
Betriebsergebnis (EBIT € Mio.)	17,3	9,2
ROE (Eigenkapitalrentabilität in %)	18,0%	12,6%
ROI (Gesamtkapitalrentabilität in %)	11,6%	5,4%

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 jedoch ausdrücklich festgelegt, dass vor Beschlussfassung bestehende Verträge und Vereinbarungen nicht angepasst werden. Das bedeutet, dass für **Vorstandsverträge und Aufsichtsratsvergütungen, die vor der 109. HV bestanden sind, weiterhin die Vergütungspolitik, die in der 105. HV beschlossen worden ist, gültig ist.**

Die nunmehr in der 109. HV beschlossene neue Vergütungspolitik kommt für die Zielvereinbarung mit Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2024 (und Vergütung im Geschäftsjahr 2025) und für die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder ab 01.01.2025 zur Anwendung.

Die neue Vergütungspolitik gemäß 109. HV findet daher **bisher noch keine Anwendung**. Sämtliche **Vorstandsvergütungen und Aufsichtsratsvergütungen** basierten in **2024** noch auf der **Vergütungspolitik aus der 105. HV**.

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 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 Inzentivierung für den Vorstand, auch über für 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 (Vergütungspolitik der 105. HV)

Da die in der 109. HV beschlossene neue Vergütungspolitik 2024 auf die im Jahr 2024 gewährten Vorstandsvergütungen noch keine Anwendung findet, da sämtliche Verträge bereits vor Beschlussfassung bestanden haben, beziehen sich die Ausführungen im Folgenden auf die für 2024 angewandte Vergütungspolitik, welche in der 105. HV beschlossen wurde.

3.1 Grundsätze der Vorstandsvergütung

Die Vergütungspolitik von Vorstand und Aufsichtsrat soll der Förderung der langfristigen Interessen und der langfristigen Tragfähigkeit der MANNER AG dienen.

Die Entlohnungsform unterstützt das langfristige Bestehen und die Wertsteigerung des Unternehmens. Eine ausreichende Markenstärke, Profitabilität und Finanzstruktur sind neben Berücksichtigung der gesetzlichen Rahmenbedingungen und der Interessen der verschiedenen Stakeholder*innen die Basis für das Bestehen des Unternehmens.

Eine marktkonforme Entlohnung des Vorstands schafft Konkurrenzfähigkeit, um geeignete Führungskräfte für das Unternehmen gewinnen zu können. Die Gestaltung bzw. Auswahl der variablen Ziele sichert eine angemessene Deckung der Interessen des Unternehmens und des Vorstands. Dabei kommt durch die mehrjährige Ausformulierung der Ziele die Langfristigkeit ausreichend zum Tragen.

Die Berücksichtigung der unterschiedlichen Aufgaben und individuellen Leistungen einerseits und die Funktionsweise als Kollegialorgan andererseits werden in der Vergütungspolitik berücksichtigt. In der Abwägung der beiden sich widersprechenden Ziele hat der Aufsichtsrat bisher ein ausgewogenes Verhältnis der Vergütungen der einzelnen Vorstandsmitglieder zueinander und die Funktionsweise als Kollegialorgan als besonders wichtig betrachtet. Dies kann bei einer zukünftigen anderen Zusammensetzung des Vorstands auch zugunsten einer stärkeren Berücksichtigung der unterschiedlichen Aufgaben verändert werden.

Bei Verlängerung des Vorstandsmandates wird in der Vergütung der Kaufkraftverlust und die wirtschaftliche Situation des Unternehmens berücksichtigt. Den unterschiedlichen Abschluss- und Laufzeiten wird unter der Berücksichtigung des Kaufkraftverlustes durch eine unterschiedliche Höhe der individuellen fixen Entlohnung Rechnung getragen.

Bei Beginn des Vorstandsvertrages kann die Vergütung niedriger als vergleichbare Vergütungen im Vorstand sein und sich im Lauf des ersten Vertrages oder mit dem neuen Vertrag nach der erstmaligen Wiederbestellung anpassen.

3.2 Vergütung von Vorstandsmitgliedern

Vorstandsmitglieder erhalten ein fixes jährliches Gehalt je nach Qualifikation, Dauer der Zugehörigkeit zum Vorstand und Marktlage. Darüber hinaus wird eine variable Entlohnung gewährt, die sich nach der Erreichung des Unternehmensergebnisses richtet. Die variable Entlohnung ist entweder im Verhältnis zum Fixgehalt oder mit einem absoluten Betrag gedeckelt. Darüber hinaus werden andere fixe Nebenleistungen gewährt.

Auf Grundlage der Vorgaben des § 98a i. V. m. § 78c AktG wird die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder tabellarisch in Anhang 1 abgebildet, welcher wiederum auf der in der AFRAC-Stellungnahme vorgeschlagenen Darstellungsform basiert. Dabei ist zu beachten, dass sich die im laufenden Geschäftsjahr ausbezahlte variable Vergütung, nach der Zielerreichung des Vorjahres bestimmt.

Gemäß der Vergütungspolitik muss die Gesamtvergütung der Mitglieder des Vorstands in einem angemessenen Verhältnis zur Lage der Gesellschaft stehen.

Die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder hat im abgelaufenen Geschäftsjahr der Vergütungspolitik entsprochen.

3.3 Fixe Vergütung

3.3.1 Grundgehalt

Das Fixgehalt wird in 14 Monatsbezügen ausbezahlt.

Für in Konzern- oder Beteiligungsgesellschaften übernommene Organfunktionen oder im Rahmen von Interessensvertretungen übernommene Funktionen steht keine eigene Vergütung zu. Wird eine solche gewährt, ist diese auf die Vergütung anzurechnen und im Bericht mitanzugeben.

Auf Wunsch des jeweiligen Vorstandsmitglieds kann ein Teil des Fixgehaltes als beitragsorientierte Pensionszusage mit Rückdeckungsversicherung gewidmet werden.

3.3.2 Nebenleistungen

Jedem Vorstandsmitglied steht ein Dienstwagen mit einem maximalen monatlichen Referenz-TCO (Total Cost of Ownership) von € 1.540,- zur Verfügung. Dieser darf auch privat genutzt werden.

Jedem Vorstandsmitglied steht ein Mobiltelefon zur Verfügung um die Erreichbarkeit im Ausland und außerhalb der normalen Bürozeiten sicherzustellen. Dieses kann auch privat genutzt werden.

Darüber hinaus steht jedem Mitglied des Vorstands ein jährliches Warenkonto in der Höhe von EUR 500,- zur Verfügung um bspw. Warenspenden an soziale Einrichtungen im Namen der Josef Manner & Comp. AG zu leisten.

Zugunsten der Mitglieder des Vorstands sowie für andere Organträger*innen wird eine D&O Versicherung abgeschlossen.

3.4 Variable Vergütung

Die Ziele für die variable Entlohnung werden im Vorhinein festgelegt. Der Großteil, also mehr als 75%, der variablen Vergütung basiert auf finanziellen Leistungskriterien wie ROI, EBT, Free Cash Flow oder anderen messbaren Zielwerten wie Markenwachstum. Die Auswahl obliegt dem NVA nach Diskussion im Aufsichtsrat.

ROI, also der Ertrag im Verhältnis zum eingesetzten Kapital, ist eine Kennzahl, die die Sparsamkeit der eingesetzten Mittel zum Erreichen eines möglichst hohen Ertrages misst. EBT, das Ergebnis vor Steuern, stellt den absoluten Ertrag des Unternehmens dar und incentiviert Sparsamkeit bei den laufenden Kosten, Preisdurchsetzung gegenüber den Kunden und generelles Wachstum. Free Cash Flow, also der Zufluss von liquiden Mitteln, fördert die Achtsamkeit in Bezug auf Lager, ausstehende Forderungen und geringere Investitionen und sichert damit die Verfügbarkeit von liquiden Mitteln bzw. den Abbau von Verbindlichkeiten gegenüber Kreditgebern. Markenwachstum fördert die Produktion und den Absatz von Produkten unter den eigenen Marken des Unternehmens und damit eine Sichtbarkeit beim Konsumenten.

EBT und Free Cash Flow orientieren sich an den Budgetwerten und stellen damit ein STI dar. ROI und Markenwachstum orientieren sich an der mehrjährigen mit dem Aufsichtsrat akkordierten Strategie und werden aus dem Durchschnitt der jeweils letzten drei Jahre errechnet. Sie stellen damit ein LTI dar.

Beide Zielkategorien werden vom Aufsichtsrat im Vorhinein festgelegt. Zu jedem einzelnen Ziel wird ein maximaler und ein minimaler Wert der Erreichung vereinbart. Dadurch wird ein linearer Zusammenhang zwischen Zielerreichung und Anteil der Auszahlung des maximalen anteiligen variablen Gehalts fixiert. Unter dem jeweiligen minimalen Wert der Zielerreichung erfolgt keine Auszahlung für das jeweilige finanzielle Leistungskriterium.

Die finanziellen Leistungskriterien können durch Kriterien mit Bezug auf ökologische, soziale oder Corporate Governance Faktoren ergänzt oder durch diese teilweise ersetzt werden.

Für den restlichen Teil werden jährlich individuelle Ziele mit einzelnen Vorstandsmitgliedern vereinbart. Diese können aufgabenbezogene finanzielle oder qualitative Ziele sein.

Mit besonderen Zielsetzungen können auch im Einzelfall besondere Boni, bspw. ein „Stay On-Bonus“, im Vorhinein festgelegt werden.

Zu Unrecht erhaltene Vergütungen werden vom jeweiligen Vorstandsmitglied zurückgefordert. Dies soll in den Verträgen explizit so Niederschlag finden. Im vergangenen Geschäftsjahr wurden keine variablen Vergütungsbestandteile, weder vom Vorstand noch vom Aufsichtsrat, zurückgefordert.

Aufgrund der Anteilsstruktur, des geringen Aktienumschlags und zur Vermeidung von kurzfristiger Orientierung bei Vorstandsentscheidungen wird mit dem Vorstand und dem Aufsichtsrat keine aktienbasierte Vergütung vereinbart.

3.5 Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmenden

Die Vergütung des Vorstands ist abgestimmt auf das „Manner AG Vergütungssystem“, in dem die Rahmenbedingungen der Entlohnung der Mitarbeiter*innen des Unternehmens festgelegt sind.

Das gilt insbesondere bei den leitenden Mitarbeiter*innen für die Festlegung der fixen Gehälter, variable Entlohnung und die Eingliederung in das Schema des Beratungsunternehmens HAY. Die Entlohnung der nicht leitenden Mitarbeiter*innen orientiert sich am anzuwendenden Kollektivvertrag.

3.6 Laufzeit und Beendigung von Vorstandsverträgen

Die Vorstandsmitglieder werden in der Regel auf drei Jahre bestellt und der Anstellungsvertrag wird auf die gleiche Laufzeit abgeschlossen. Eine Ausnahme stellt der Vorstandvertrag von Thomas Gratzler dar, der eine Laufzeit von 5 Jahren vorsieht. Weiters können die Verträge Klauseln in Bezug auf die späteste Information hinsichtlich einer allfälligen Wiederbestellung enthalten.

Die Vorstandsmitglieder können eine nicht gesetzliche Abfindung bis zu der Höhe von etwa 60% eines fixen Jahresbezugs bei Beendigung des Vertrages erhalten. In den Verträgen können Fristen vereinbart werden, bis zu denen, der Aufsichtsrat dem jeweiligen Vorstandsmitglied mitteilen muss, ob sein Vertrag verlängert wird. Bei nicht fristgerechter Information in Bezug auf Verlängerung kann sich diese Abfindung um einen definierten Betrag erhöhen. Unter besonderen Umständen, die im jeweiligen individuellen Vertrag definiert sind, können auch höhere Abfindungen definiert sein. Jedenfalls können Abfindungszahlungen den Betrag von zwei Jahresgesamtvergütungen nicht übersteigen.

3.7 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. Im Jahr 2024 erfolgte wegen des im Jahr 2023 zu gering ausbezahlten Ruhegenusses eine Nachzahlung von ca. TEUR 1.

3.8 Festlegung, Überprüfung und Umsetzung der Vergütungspolitik

Die Vergütungspolitik wird auf Vorschlag des NVA im Aufsichtsrat diskutiert und festgelegt.

Die hier beschriebene Vergütungspolitik wurde vom Aufsichtsrat am 7. April 2020 beschlossen und in der 105. HV am 3. August 2020 zur Abstimmung vorgelegt.

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.

Aus diesem Grund wurde in der 109. HV am 23.05.2024 eine neue Vergütungspolitik beschlossen, welche jedoch aus den im Kapitel 2.1 beschriebenen Gründen für die hier beschriebenen Vergütungen noch keine Anwendung findet.

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 der Vorsitz des Aufsichtsrats fertigt die Verträge aus.

Der NVA stellt bzgl. der quantitativen Ziele anhand des testierten Abschlusses den Grad der Zielerreichung fest. Die Ergebnisse der individuellen 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.

3.9 Abweichungen von der Vergütungspolitik

Im Falle von außergewöhnlichen Umständen kann die Gesellschaft von der Vergütungspolitik abweichen, falls das Abweichen für die langfristige Entwicklung der Gesellschaft notwendig ist. Bei der Bestellung von neuen Vorstandsmitgliedern können unter besonderen Umständen, falls zur Gewinnung einer Führungskraft notwendig, andere variable Vergütungen im Verhältnis zum fixen Gehalt zugestanden werden. Ebenso können einmalige sogenannte „Signing-Boni“ oder Umzugskostenzuschüsse gewährt werden.

Hat der NVA vor wegen eines außergewöhnlichen Umstands von der Vergütungspolitik abzuweichen, muss er einen entsprechenden begründeten Vorschlag an den Aufsichtsrat stellen und diesen genehmigen lassen. Bei Abschluss eines solchen abweichenden Vertrags wird in der nächsten HV im Rahmen des Vergütungsberichts die Abweichung erklärt.

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

4 Vergütungsbericht für die Bezüge der Aufsichtsratsmitglieder (Vergütungspolitik der 105. HV)

Da die in der 109. HV beschlossene neue Vergütungspolitik 2024 auf die im Jahr 2024 gewährten Aufsichtsratsvergütungen noch keine Anwendung findet, beziehen sich die Ausführungen im Folgenden auf die für 2024 angewandte Vergütungspolitik, welche in der 105. HV beschlossen wurde.

4.1 Grundsätze der Aufsichtsratsvergütung

Der Aufsichtsrat der MANNER AG soll eine marktkonforme Vergütung erhalten. Diese soll für das einzelne Mitglied auch den Funktionen als Vorsitz oder stellvertretendem Vorsitz sowie den übernommenen Funktionen in Ausschüssen entsprechen und somit den Mehraufwand für diese Funktionen abdecken.

Weiters soll die Vergütung von der Anwesenheit der einzelnen Aufsichtsratsmitglieder bei den Sitzungen des Aufsichtsrats und falls zutreffend bei den Ausschüssen abhängig sein. Darüber hinaus kann die Vergütung der Kapitalvertreter*innen im Aufsichtsrat in Abhängigkeit einer Kennzahl stehen, die die wirtschaftliche Situation des Unternehmens wieder spiegelt. Dafür wird ein minimaler und ein maximaler Wert der Vergütung definiert.

Die von der Belegschaftsvertretung in den Aufsichtsrat entsandten Mitglieder erhalten keine Aufsichtsratsvergütung.

Für die Vergütung des Aufsichtsrats ist ausschließlich die HV zuständig.

Zwischen der MANNER AG und den Kapitalvertreter*innen des Aufsichtsrats gibt es keine arbeitsrechtlichen Vertragsverhältnisse und somit auch keine diesbezüglichen Laufzeiten, Kündigungsfristen, Pensionsvorsorgen oder Bedingungen für die Beendigung und den dabei zu leistenden Zahlungen.

4.2 Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

Die Vergütung der Kapitalvertreter*innen des Aufsichtsrats ist abhängig vom Durchschnitt des in den drei letzten Geschäftsjahren erzielten ROI in Prozent.

Darüber hinaus ist die Vergütung von der Funktion abhängig. Dabei wird zwischen Vorsitz, stellvertretendem Vorsitz, Ausschussvorsitz und den übrigen Aufsichtsratsmitgliedern unterschieden. Die Vergütung ist in der folgenden Tabelle dargestellt:

Werte in EUR	ROI < oder = 3%	ROI > 3%	ROI > oder = 6%	ROI > oder = 10%
Vorsitz	6.000,-	9.000,-	20.000,-	23.000,-
stellvertretender Vorsitz	5.000,-	6.000,-	13.000,-	16.000,-
Mitglied	4.000,-	5.000,-	12.000,-	15.000,-
Zusätzlich für Ausschussvorsitz	1.500,-	2.500,-	3.500,-	4.500,-

Zusätzlich wird eine Vergütung für die Teilnahme an Sitzungen in der Höhe von EUR 1.800,- pro Aufsichtsratsitzung sowie EUR 1.400,- pro Ausschusssitzung gewährt.

Sollte ein Mitglied des Aufsichtsrats bzw. eines Ausschusses nicht während des ganzen Geschäftsjahres dem Organ angehören, erfolgt die Vergütung aliquot auf Monatsbasis.

Zugunsten der Mitglieder des Aufsichtsrats wird wie für andere Organträger*innen eine D&O Versicherung abgeschlossen.

Darüber hinaus steht jedem Mitglied des Aufsichtsrats ein jährliches Warenkonto in der Höhe von EUR 100,- zur Verfügung um bspw. Warenspenden an soziale Einrichtungen im Namen der Josef Manner & Comp. AG zu leisten.

Den Mitgliedern des Aufsichtsrats werden Reisespesen im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit, entsprechend den Regelungen der Mitglieder des Vorstands, ersetzt.

Auf Grundlage der Vorgaben des § 98a i. V. m. § 78c AktG wird die Gesamtvergütung der Aufsichtsratsmitglieder tabellarisch in Anhang 3 abgebildet, welcher wiederum auf der vorgeschlagenen Darstellungsform der AFRAC-Stellungnahme 37 basiert.

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

4.3 Festlegung und Umsetzung der Vergütungspolitik

Die Vergütungspolitik wird auf Vorschlag des NVA vom Aufsichtsrat beschlossen und der HV mindestens in jedem vierten Jahr zur Abstimmung vorgelegt.

Die hier beschriebene Vergütungspolitik wurde vom Aufsichtsrat am 7. April 2020 beschlossen und in der 105. HV am 3. August 2020 zur Abstimmung vorgelegt.

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.

Aus diesem Grund wurde in der 109. HV am 23.05.2024 eine neue Vergütungspolitik beschlossen, welche jedoch aus den im Kapitel 2.1 beschriebenen Gründen für die hier beschriebenen Vergütungen noch keine Anwendung findet.

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.

Vergütungsbericht 2024

Anhang 1: Aktuelle Vorstandsmitglieder

Geschäftsjahr 2024

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

Total **1.661,1**

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

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

*mit Jänner 2024 wurde das Vorstandsmandat angetreten.

**Vorstandsmandat wurde mit 31.12.2023 zurückgelegt, Bezug bis 29.02.2024.

Vergütungsbericht 2024

Geschäftsjahr 2023

(in Tsd. EUR)	Andreas Kutil	Hans-Peter Andres	Thomas Gratzer	Albin Hahn*
<i>Fixe Vergütung</i>				
- Jahresfixgehalt	300,0	249,0	250,1	-
- Sachbezug	8,8	11,7	8,8	-
- Beiträge zur überbetrieblichen Pensionskasse	-	-	12,0	-
Zwischensumme	308,8	260,7	270,9	-
<i>Variable Vergütung</i>				
- Jahresbonus				
Auszahlungsbetrag aus variabler Vergütung	34,7	32,9	35,7	33,4
- Erfolgsabhängiges LTIP				
<i>Akontoauszahlung LTIP</i>				
Zwischensumme	34,7	32,9	35,7	33,4
<i>Vergütung von verbundenen Unternehmen</i>				
- Gehalt für Geschäftsführungstätigkeiten in TU	-	8,7	-	-
Zwischensumme	-	8,7	-	-
<i>Sonstige Vergütung</i>				
- einmalige Abfindung	-	-	-	-
Zwischensumme	-	-	-	-
<i>Vergütung aus ehemaliger Organfunktion</i>				
- Ruhegenuss	-	-	-	-
Zwischensumme	-	-	-	-
<i>Gesamtvergütung</i>				
- fix	308,8	260,7	270,9	-
- variabel	34,7	32,9	35,7	33,4
- verbundene Unternehmen	-	8,7	-	-
- sonstige	-	-	-	-
- Ruhegenuss (Ehemalige Vorstandsmitglieder)	-	-	-	-
Summe	343,5	302,3	306,6	33,4
Total	985,8			
<i>Relativer Anteil der festen Bestandteile (in %)</i>	90%	86%	88%	0%
<i>Relativer Anteil der variablen Bestandteile (in %)</i>	10%	14%	12%	100%

* mit April 2022 wurde das Vorstandsmandat zurückgelegt, die variable Vergütung wurde im Rahmen der Zielerreichung 2022 im Jahr 2023 ausbezahlt.

Vergütungsbericht 2024

Anhang 2: Pensionierte Vorstandsmitglieder

(in Tsd. EUR)	Geschäftsjahr 2024		Geschäftsjahr 2023	
	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				
Akontoauszahlung LTIP				
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*	159,7	159,7	169,1	169,1
Zwischensumme	159,7	159,7	169,1	169,1
<i>Gesamtvergütung</i>				
- fix	-	-	-	-
- variabel	-	-	-	-
- verbundene Unternehmen	-	-	-	-
- sonstige	-	-	-	-
- Ruhegenuss (Ehemalige Vorstandsmitglieder)	159,7	159,7	169,1	169,1
Summe	159,7	159,7	169,1	169,1
Total	319,4		338,2	
<i>Relativer Anteil der festen Bestandteile (in %)</i>	100%	100%	100%	100%
<i>Relativer Anteil der variablen Bestandteile (in %)</i>	0%	0%	0%	0%

*entspricht 63% des Jahresfixgehalts der aktiven Vorstandsmitglieder

Vergütungsbericht 2024

Anhang 3: Aufsichtsratsmitglieder

Geschäftsjahr 2024

(in Tsd. EUR)	Martina Andres	Josef Doppler	Michael Grahammer	Albin Hahn	Wolfgang Hötschl	Florian Jonak	Sita Mazumder	Martina Sandrock	Martin Schober	Elly Zwaal
<i>Fixe Vergütung</i>										
- Grundvergütung	6,0	2,1	7,5	8,8	2,1	8,3	7,5	4,4	5,0	2,9
- Beiträge zur überbetrieblichen Pensionskasse										
Zwischensumme	6,0	2,1	7,5	8,8	2,1	8,3	7,5	4,4	5,0	2,9
<i>Variable Vergütung</i>										
- Sitzungsgelder*	29,0	1,8	15,0	17,8	6,4	18,8	14,6	11,4	10,8	10,0
Zwischensumme	29,0	1,8	15,0	17,8	6,4	18,8	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	6,0	2,1	7,5	8,8	2,1	8,3	7,5	4,4	5,0	2,9
- variabel	29,0	1,8	15,0	17,8	6,4	18,8	14,6	11,4	10,8	10,0
- verbundene Unternehmen										
- sonstige										
- Ruhegenuss (Ehemalige Vorstandsmitglieder)										
Summe	35,0	3,9	22,5	26,6	8,5	27,1	22,1	15,8	15,8	12,9
Total						190,2				

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



Vergütungsbericht 2024

Geschäftsjahr 2023

(in Tsd. EUR)	Martina Andres	Josef Doppler	Michael Grahammer	Wolfgang Hötschl	Florian Jonak	Sita Mazumder	Martin Schober	Markus Spiegelfeld	Albin Hahn
<i>Fixe Vergütung</i>									
- Grundvergütung	6,0	5,0	7,5	5,0	11,5	7,5	5,0	2,1	3,3
- Beiträge zur überbetrieblichen Pensionskasse									
Zwischensumme	6,0	5,0	7,5	5,0	11,5	7,5	5,0	2,1	3,3
<i>Variable Vergütung</i>									
- Sitzungsgelder*	28,0	12,6	16,8	19,6	26,6	18,2	12,6	1,8	16,4
Zwischensumme	28,0	12,6	16,8	19,6	26,6	18,2	12,6	1,8	0,0
<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	6,0	5,0	7,5	5,0	11,5	7,5	5,0	2,1	3,3
- variabel	28,0	12,6	16,8	19,6	26,6	18,2	12,6	1,8	16,4
- verbundene Unternehmen									
- sonstige									
- Ruhegenuss (Ehemalige Vorstandsmitglieder)									
Summe	34,0	17,6	24,3	24,6	38,1	25,7	17,6	3,9	19,7
Total	205,5								

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

Der Vorstand, Wien am 8. April 2025

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Thomas Gratzer'.

Thomas Gratzer

Produktion & Technik

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Dr. Hans Peter Andres'.

Dr. Hans Peter Andres

Einkauf, Materialwirtschaft & Logistik

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Sabine Brandl'.

Sabine Brandl, MBA, MSc

*Marketing, Verkauf und Human
Resources*

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Scipio Oudkerk'.

Scipio Oudkerk, MSc

*Finanzen, Recht, IT & Office
Management*

Vergütungsbericht 2024

Der Nominierungs- & Vergütungsausschuss, Wien, am 8. April 2025

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Albin Hahn".

Mag. Albin Hahn
Vorsitzender

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Martina Andres".

Dr. Martina Andres

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Peter Freudenschuss".

Peter Freudenschuss

Informationen zur
Josef Manner & Comp. AG
ISIN AT 0000 728 209

Investor Relations
Scipio Oudkerk, MSc.
Tel.: +43 1 48822 3200
E-Mail: s.oudkerk@manner.com

Presse und Öffentlichkeitsarbeit
Mag. Karin Steinhart
Tel.: +43 1 48822 3650
E-Mail: k.steinhart@manner.com