



Leading in  
Consumer Packaging

# STRONGER TOGETHER

# VERGÜTUNGSBERICHT MAYR-MELNHOF KARTON AG

## FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2024

Sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre,

mit diesem Bericht geben wir einen umfassenden Überblick über die den Mitgliedern des Vorstandes und Aufsichtsrates in 2024 gewährte und geschuldete Vergütung und setzen die Anforderungen des § 78 c sowie § 98 a AktG um. Dieser vom Vorstand und dem Aufsichtsrat erstellte Bericht ist der 31. Hauptversammlung am 30. April 2025 zur Abstimmung vorzulegen. Die Berichtskonzeption setzt auf Erfahrungen und Reaktionen der Aktionär:innen bezüglich der Offenlegung der Vergütung der Vorjahre auf.

Der Konzern führte zur Erhöhung der Transparenz im 2. Quartal 2024 eine neue Unternehmensstruktur ein, die eine Teilung und Erweiterung der bisherigen Division MM Packaging in zwei Divisionen zur Folge hatte: MM Food & Premium Packaging (MMPF) und MM Pharma & Healthcare Packaging (MMPP). Die Division MM Board & Paper blieb unverändert.

Das Geschäftsjahr 2024 war wie schon das Jahr zuvor von herausfordernden wirtschaftlichen Rahmenbedingungen geprägt, die sich insbesondere in der Division MM Board & Paper niederschlugen. Dies zeigen auch die diesjährigen Kennzahlen.

Der Entwicklung der Gesellschaft wird zum Einen in der Ausgestaltung der jährlichen variablen Vergütung Rechnung getragen, zum Anderen berücksichtigt die Performance der Dreijahres-Operating Profit-Margin die nachhaltige Entwicklung der MM Gruppe. Darüber hinaus werden auch nichtfinanzielle Komponenten einbezogen, wie Arbeitsunfälle und CO<sub>2</sub>-Reduktion.

Die jährliche Erfolgsbeteiligung des Vorstandes bezieht sich einheitlich auf die finanziellen Leistungsindikatoren EBITDA, Gewinn je Aktie und Return on Capital Employed (ROCE) sowie auf die genannten nichtfinanziellen Leistungsindikatoren.

Vorstand und Aufsichtsrat der Mayr-Melnhof Karton AG haben sich zum Ziel gesetzt, die Transparenz der Vergütung im Vergütungsbericht zu steigern, um Aktionär:innen ein umfassendes und vollumfängliches Verständnis der gewährten und geschuldeten Vergütung zu ermöglichen sowie die Offenlegung an internationale Standards anzupassen. Durch eine vertiefte Diskussion der Vergütungskomponenten wurde dem Abstimmungsergebnis in der 30. Hauptversammlung sowie Reaktionen von Aktionär:innen Rechnung getragen.

Für das Geschäftsjahr 2024 kommt unverändert die Vergütungspolitik zur Anwendung, welche in der 28. Hauptversammlung am 27. April 2022 zur Abstimmung vorgelegt wurde.

Im Mai 2024 wurde der Vorstand auf drei Personen aufgestockt. Mag. Roman Billiani verantwortet die Division MM Food & Premium Packaging, nachdem er zuvor als Geschäftsführer für „Food & Specialities Packaging“ innerhalb der vormaligen MM Packaging Division fungierte. Sein Vorstandsmandat läuft vom 1. Mai 2024 bis zum 30. April 2027.

## Geschäftsjahr 2024

Die MM Gruppe konnte sich im Jahr 2024 in einem Umfeld anhaltender Konsumschwäche und dem damit verbundenen sehr intensiven Wettbewerb in den europäischen Kernmärkten erfolgreich behaupten.

Die Division MM Food & Premium Packaging zeigte aufgrund von Produktivitätssteigerungen, Kostensenkungen und Volumensakquise eine starke Performance, wobei die Profitabilität nicht ganz das Vorjahr erreichte.

MM Pharma & Healthcare Packaging verzeichnete aufgrund schwächerer Nachfrage und einer geänderten Preispolitik einen Mengenrückgang. Zudem entstanden zusätzliche Kosten, u. a. durch das Anfahren neuer Maschinen, weshalb das bereinigte betriebliche Ergebnis leicht unter dem Vorjahresniveau lag.

Bei MM Board & Paper hat sich trotz des signifikanten Mengenanstieges und Kostenreduktionsmaßnahmen die schwache Ergebnislage fortgesetzt. Dies ist im Wesentlichen auf deutlich niedrigere Durchschnittspreise infolge der schwachen Marktsituation bei gleichzeitigem Anstieg einiger Kosten, wie Altpapier, Holz und Personal, zurückzuführen. Dies führte zu einem geringen betrieblichen Verlust auf Niveau des Vorjahres.

Der Rückgang des bereinigten betrieblichen Ergebnisses auf 190,0 Mio. EUR nach 229,2 Mio. EUR in 2023 resultierte vor allem aus der Division MM Food & Premium Packaging. Die bereinigte Operating Margin des Konzerns belief sich somit auf 4,7 % (2023: 5,5 %) und der Return on Capital Employed auf 5,6 % (2023: 6,5 %). Das bereinigte EBITDA lag bei 418,5 Mio. EUR (2023: 450,2 Mio. EUR), woraus sich eine bereinigte EBITDA Margin von 10,3 % ermittelt (2023: 10,8 %).

Finanzerträge stiegen auf 27,1 Mio. EUR (2023: 8,7 Mio. EUR). Die Zunahme der Finanzaufwendungen von -58,3 Mio. EUR auf -82,9 Mio. EUR ist größtenteils auf den Zinsanstieg für variabel verzinsten Finanzierungen zurückzuführen. Das „Sonstige Finanzergebnis – netto“ veränderte sich überwiegend fremdwährungsbedingt auf -19,9 Mio. EUR (2023: -11,4 Mio. EUR).

Das Ergebnis vor Steuern lag damit bei 114,3 Mio. EUR nach 136,7 Mio. EUR im Vorjahr. Die Steuern vom Einkommen und Ertrag reduzierten sich im Wesentlichen aufgrund der Aktivierung von Verlustvorträgen der Ex-Essentra Packaging auf 3,8 Mio. EUR (2023: 47,6 Mio. EUR), woraus sich ein effektiver Konzernsteuersatz von 3,4 % (2023: 34,8 %) ergibt. Der Normsteuersatz des Konzerns beträgt 19,0 % (2023: 24,4 %).

Der Jahresüberschuss stieg auf 110,5 Mio. EUR (2023: 89,1 Mio. EUR), wodurch sich die Umsatzrentabilität leicht auf 2,7 % (2023: 2,1 %) erhöhte.

# 1 DARSTELLUNG DER GESAMTVERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES VORSTANDES

## 1.1 Grundzüge der Vergütungspolitik

Die Grundsätze der Vergütungspolitik der Mitglieder des Vorstandes und des Aufsichtsrates der Mayr-Melnhof Karton AG wurden auf Vorschlag des Ausschusses für Vorstandsangelegenheiten (Präsidium), welcher auch die Aufgaben eines Vergütungsausschusses übernimmt, durch Aufsichtsratsbeschluss vom 14. März 2022 erstellt und der 28. Hauptversammlung am 27. April 2022 zur Beschlussfassung vorgelegt. Die vollständige Vergütungspolitik ist über die Unternehmenswebsite [www.mm.group/de/investoren/corporate-governance/](http://www.mm.group/de/investoren/corporate-governance/) zugänglich.

Die Vergütungspolitik soll sicherstellen, dass die Gesamtvergütung des Vorstandes sowohl Anreize zur Umsetzung der Unternehmensstrategie als auch zur Förderung der langfristigen Unternehmensentwicklung beinhaltet. Die Vergütung des Vorstandes soll dabei in einem angemessenen Verhältnis zur Lage der Gesellschaft stehen und marktgerecht zu üblichen Vergütungen in vergleichbaren Unternehmen ausgestaltet sein. Um qualifizierte Vorstandsmitglieder zu gewinnen und zu binden, werden Vergütungen in Industrieunternehmen vergleichbarer und aufsteigender Größenordnung aus dem internationalen Arbeitsmarkt über die DACH-Region hinaus herangezogen.

Die Vergütung der Mitglieder des Vorstandes enthält sowohl fixe als auch variable Bestandteile. Die **variablen Vergütungsbestandteile** basieren auf der Erfüllung mehrerer Leistungskriterien und incentivieren eine Unternehmensentwicklung mit nachhaltiger Wertschöpfung bei angemessenem Risiko.

Die Vergütung des Vorstandes setzt sich wie folgt zusammen:

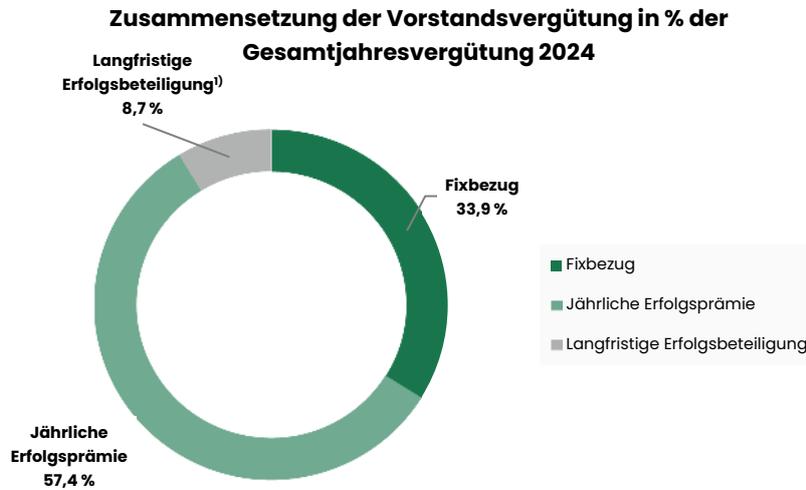
Vergütungsbestandteile <sup>1)</sup>	Beschreibung
<b>Fixe Vergütung</b>	
Grundgehalt	Das Grundgehalt soll ein wettbewerbsfähiges Einkommen darstellen, das den Umfang der Verantwortung und der Aufgabenbereiche der einzelnen Vorstandsmitglieder sowie die Komplexität der Tätigkeit berücksichtigt.
Sonstige Bezüge	Die sonstigen Bezüge umfassen eine Unfall- und D&O-Versicherung sowie den Anspruch auf einen Dienstwagen. Dem Vorstandsvorsitzenden wird zudem ein Fahrer zur Verfügung gestellt.
Pensionsvorsorge	Je nach vertraglicher Ausgestaltung: Pensionsbeiträge an eine überbetriebliche Pensionskasse oder Pensionsersatzleistungen
<b>Variable Vergütung</b>	
Erfolgsabhängige Prämie	Jährliche Erfolgsbeteiligung, gemessen an Konzern- bzw. Divisionskennzahlen für EBITDA, Jahresergebnis und Return on Capital Employed (ROCE) sowie an nichtfinanziellen Leistungsindikatoren
Langfristige Erfolgsbeteiligung	Erfolgsbeteiligung über einen Beobachtungszeitraum von drei Jahren auf Basis einer Ziel-Operating Profit-Margin im Rahmen der Mehr-Jahresplanung. Erstmals anzuwenden ab Geschäftsjahr 2021. Die Auszahlung erfolgt im Jahr der Hauptversammlung, welche über das letzte Jahr des Dreijahresplanes beschließt.

<sup>1)</sup> Die Deckelungen, der Mindestbetrag und die Zielwerte der Erfolgsbeteiligung sowie die Prämie für die Senkung der nichtfinanziellen Kennzahlen von MMag. Peter Oswald und Mag. Franz Hiesinger werden jährlich um den VPI 2015 wertgesichert.

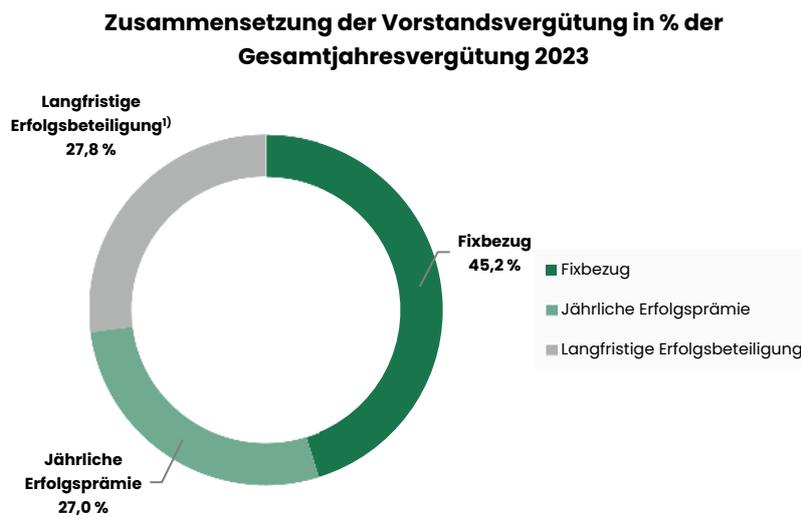
Die Gesamtvergütung, die sich aus den fixen und variablen Vergütungsbestandteilen ergibt, ist mit einer Höchstgrenze versehen. Die darin enthaltene jährliche Erfolgsbeteiligung sowie die langfristige Erfolgsbeteiligung sind darüber hinaus ebenfalls jeweils mit einem Höchstbetrag brutto p. a. begrenzt.

Für 2024 haben MMag. Peter Oswald und Mag. Franz Hiesinger aufgrund der wirtschaftlichen Entwicklung auf die Wertsicherung verzichtet.

Die jährliche Gesamtvergütung des Vorstandes (inklusive langfristiger Erfolgsbeteiligung) teilt sich unter Zugrundelegung der IST-Zielerreichung in 2024 und 2023 wie folgt auf:



<sup>1)</sup> Die langfristige Erfolgsbeteiligung bezieht sich auf das erdiente Drittel aus der Tranche 2022 – 2024, das erdiente Drittel aus der der Tranche 2023 – 2025 und auf das erdiente Drittel aus der Tranche 2024 – 2026.



<sup>1)</sup> Die langfristige Erfolgsbeteiligung bezieht sich auf das erdiente Drittel aus der Tranche 2021 – 2023, das erdiente Drittel aus der der Tranche 2022 – 2024 und auf das erdiente Drittel aus der Tranche 2023 – 2025.

Nachfolgend werden die einzelnen Bestandteile und deren Berechnungsgrundlage im Detail erläutert.

## 1.2 Variable Vergütung – jährliche Erfolgsbeteiligung

Ein Teil der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2024 besteht in einer Erfolgsbeteiligung, gemessen an den folgenden quantitativen Konzern- und Divisionskennzahlen:

- a) Das **EBITDA** (Earnings before Interest, Income Taxes, Depreciation and Amortisation) wird als betriebliches Ergebnis zuzüglich Abschreibungen und Wertminderungen auf Sachanlagen und immaterielle Vermögenswerte ermittelt. Diese Messgröße spiegelt die operative Profitabilität des Mayr-Melnhof Konzerns wider.
- b) Der **Gewinn je Aktie bzw. Jahresüberschuss für Divisionsergebnisse** wird als kurzfristiger finanzieller Leistungsindikator für das Jahresergebnis berücksichtigt.
- c) Der **Return on Capital Employed (ROCE)** wird als betriebliches Ergebnis dividiert durch die Summe aus durchschnittlichem Eigenkapital, aus den durchschnittlichen kurz- und langfristigen verzinslichen Finanzverbindlichkeiten inklusive Leasingverbindlichkeiten gemäß IFRS 16 sowie abzüglich des durchschnittlichen Bestandes an Zahlungsmitteln und Zahlungsmitteläquivalenten ermittelt. ROCE ist eine Schlüsselkennzahl zur Beurteilung der Kapitaleffizienz sowie Rentabilität und soll ein betriebswirtschaftlich ausgewogenes Wachstum sicherstellen.

Diese Kennzahlen werden auf Basis des IFRS-Konzernabschlusses um nicht wiederkehrende Erträge und einmalige Aufwendungen, soweit diese 10 Mio. EUR überschreiten, bereinigt, wenn diese nicht im Budget enthalten waren (z. B. Restrukturierungen, Gewinne bzw. Verluste aus Anlagenabgängen, etc.). Zudem werden bei Akquisitionen und Verkäufen von Unternehmen während eines Geschäftsjahres die finanziellen Kennzahlen entsprechend den Zeiträumen, in denen sich diese Akquisitionen und Unternehmensverkäufe auf die Kennzahlen auswirken, angepasst.

Neben finanziellen Zielen berücksichtigt die jährliche Erfolgsbeteiligung auch die Erreichung nichtfinanzieller Leistungsindikatoren:

- Senkung von Arbeitsunfällen für alle Vorstandsmitglieder
- Senkung des CO<sub>2</sub>-Verbrauches pro Tonne Karton: zusätzlich für MMag. Peter Oswald und Mag. Roman Billiani

Bei der Veränderung von nichtfinanziellen Zielen im Vergleich zum Vorjahr sind Akquisitionen im Jahr der Akquisition und im darauffolgenden Jahr nicht zu berücksichtigen. Bei Verkäufen von Unternehmen sind die entsprechenden Zahlen des Vorjahres so anzupassen, dass diese Unternehmen auch für das Vorjahr nicht berücksichtigt werden.

Der überwiegende Anteil der variablen Vergütung basiert auf finanziellen Zielen.

Die Festlegung der Zielwerte der Leistungsindikatoren erfolgt im Rahmen der periodischen Budgets durch den Ausschuss für Vorstandsangelegenheiten (Präsidium). Ziele werden jeweils für eine Vorstandsperiode bzw. auch jährlich festgelegt.

**Tabelle 1: Vorgaben für die jährliche Erfolgsbeteiligung je Vorstandsmitglied aus Erreichung der Leistungsindikatoren**

Leistungsindikator (in Tausend EUR)	MMag. Peter Oswald		Mag. Franz Hiesinger		Mag. Roman Billiani <sup>1)</sup>			
	100 % Zielerreichung	Deckelung <sup>2)</sup>	100 % Zielerreichung	Deckelung <sup>2)</sup>	100 % Zielerreichung		Deckelung	
					Division Konzern	MMPF	Division Konzern	MMPF
EBITDA	936	-	397	639	-	-	-	-
Gewinn je Aktie (Konzern)	936	-	397	639	-	-	-	-
ROCE	936	-	397	639	-	-	-	-
Senkung Arbeitsunfälle	110	110	66	66	-	-	-	-
Senkung CO <sub>2</sub> /t Karton	110	110	-	-	-	-	-	-
<b>Gesamt</b>	<b>3.030</b>	<b>4.063</b>	<b>1.256</b>	<b>1.983</b>	-	-	-	-

<sup>1)</sup> Mag. Roman Billiani erhält für das Rumpffjahr 2024 eine fixe Bonusvergütung in Höhe von Tsd. EUR 800, falls der EBIT-Schwellenwert für die Gruppe und die Division MM Food & Premium Packaging erreicht wird, da er erst mit 1. Mai 2024 zum Vorstand bestellt wurde.

Entspricht der im jeweiligen Geschäftsjahr erzielte Gesamtanspruch auf die jährliche Erfolgsbeteiligung unter Berücksichtigung der Zu- bzw. Abschläge aus der Abweichung von Zielkennzahlen und IST-Zielerreichung weniger als Tsd. EUR 1.393 (2023: Tsd. EUR 1.393), so beträgt die jährliche Erfolgsbeteiligung für den Vorstandsvorsitzenden zumindest Tsd. EUR 1.393 (2023: Tsd. EUR 1.393). Eine derartige Mindestbeteiligung gibt es für Mag. Franz Hiesinger und Mag. Roman Billiani nicht. Sofern der erzielte Gesamtanspruch den Gesamtmaximalbetrag überschreitet, greift die Deckelung. Bis auf den Vorstandsvorsitzenden sind jeweils auch die Ansprüche aus Erreichung der einzelnen Zielkennzahlen mit einem Höchstbetrag begrenzt (siehe Tabelle 1).

Die jährliche Erfolgsbeteiligung am Konzernergebnis ist mit Ausnahme des Vorstandsvorsitzenden an die Bedingung geknüpft, dass der budgetierte Operating Profit-Schwellenwert für das jeweilige Geschäftsjahr nicht um mehr als 20 % unterschritten wird. Zusätzlich und kumulativ ist die jährliche Erfolgsbeteiligung von Mag. Roman Billiani daran geknüpft, dass der budgetierte Operating Profit-Schwellenwert der Division MM Food & Premium Packaging nicht um mehr als 20 % unterschritten wird. Werden die Schwellenwerte nicht erreicht, gebührt keine jährliche Erfolgsbeteiligung.

**Berechnung der jährlichen Erfolgsbeteiligung**

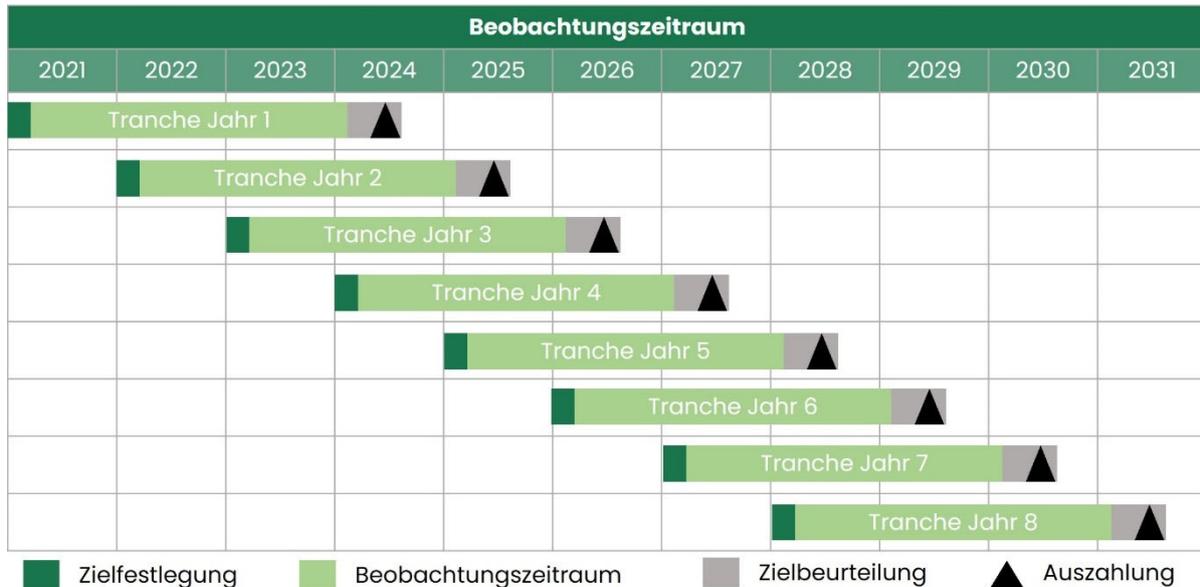


Bei Senkung der Arbeitsunfälle im Vergleich zum Vorjahr beläuft sich die Höhe der Prämie im Zusammenhang mit dieser Kennzahl auf den Zielbonus. Bei Gleichbleiben oder Erhöhung entfällt der Zielbonus aus diesem nichtfinanziellen Ziel (unter Berücksichtigung einer möglichen Mindestgrenze für MMag. Peter Oswald bzgl. der Gesamtprämie). Gleiches gilt für die Senkung des spezifischen CO<sub>2</sub>-Ausstoßes pro Tonne Karton für MMag. Peter Oswald.

## 1.1.2. Variable Vergütung – langfristige Erfolgsbeteiligung („LEB“)

Basis für die LEB ist die Planung der Operating Profit Margin für die jeweils nächsten drei Jahre aufgrund einer Dreijahresplanung. Für eine zu Beginn festgelegte Operating Profit Margin steht dem Vorstand eine Erfolgsbeteiligung in einer definierten Höhe zu. Abweichungen von dieser durchschnittlichen Operating Profit Margin führen zu Zu- bzw. Abschlägen von diesem Betrag. Die erstmalige Auszahlung der langfristigen Erfolgsbeteiligungen erfolgte im Jahr der Ordentlichen Hauptversammlung (2024), welche über das letzte Jahr (2023) des Dreijahresplanes (2021 – 2023) beschloss.

### Ablauf der langfristigen Erfolgsbeteiligung:



**Tabelle 2: Langfristige Erfolgsbeteiligung p.a. (LEB):**

(in Tausend EUR)	MMag. Peter Oswald <sup>1)</sup>			Mag. Franz Hiesinger <sup>1)</sup>			Mag. Roman Billiani <sup>2)</sup>		
	100 % Zielerreichung	Deckelung	Minimum	100 % Zielerreichung	Deckelung	Minimum	100 % Zielerreichung	Deckelung	Minimum
LEB	936	1.393	348	397	551	-	300	400	-

<sup>1)</sup> Die Deckelungen sowie der Mindestbetrag und die Zielwerte der langfristigen Erfolgsbeteiligung von MMag. Peter Oswald und Mag. Franz Hiesinger werden jährlich um den VPI 2015 wertgesichert. Für 2024 hat der Vorstand aufgrund der wirtschaftlichen Entwicklung auf die Wertsicherung verzichtet.

<sup>2)</sup> Die erstmalige langfristige Erfolgsbeteiligung für Mag. Roman Billiani gebührt für das Geschäftsjahr 2025 und errechnet sich aus den Parametern für die Jahre 2025-2027.

Entspricht der am Ende des Beobachtungszeitraumes erzielte Gesamtanspruch auf die langfristige Erfolgsbeteiligung unter Berücksichtigung der Zu- bzw. Abschläge aus der Abweichung von Zielkennzahl und IST-Zielerreichung weniger als Tsd. EUR 348, so beträgt die langfristige Erfolgsbeteiligung für den Vorstandsvorsitzenden zumindest Tsd. EUR 348. Eine derartige Mindestbeteiligung gibt es für Mag. Franz Hiesinger und Mag. Roman Billiani nicht.

## 1.3 Darstellung der Gesamtvergütung des Vorstandes

**Tabelle 3: In den Geschäftsjahren 2024 und 2023 gewährte oder geschuldete Vergütung je Vorstandsmitglied:**

(in EUR)	MMag. Peter Oswald		Mag. Franz Hiesinger		Mag. Roman Billiani <sup>1)</sup>	
	2024	2023	2024	2023	2024	2023
<b>Fixe Vergütung (erfolgsunabhängig)</b>	<b>1.544.331</b>	<b>1.544.331</b>	<b>720.178</b>	<b>720.178</b>	<b>446.217</b>	-
Grundgehalt	1.276.894	1.276.894	578.294	578.294	366.881	-
Sonstige Bezüge (Dienstwagen, Versicherungen)	12.058	12.058	11.884	11.884	6.003	-
Beiträge zur überbetrieblichen Pensionskasse	-	-	130.000	130.000	73.333	-
Pensionsersatzzahlung	255.379	255.379	-	-	-	-
<b>Variable Vergütung (erfolgsabhängig)</b>	<b>3.130.543</b>	<b>2.361.580</b>	<b>1.345.145</b>	<b>387.361</b>	<b>800.000</b>	-
Jährliche Erfolgsbeteiligung <sup>2)</sup>	2.671.493	1.392.976	1.111.301	-	800.000	-
Auszahlung von Vorjahr(en)	2.375.561	3.687.615	411.997	1.800.000	-	-
Langfristige Erfolgsbeteiligung	459.050	968.604	233.844	387.361	-	-
<b>Sonstige Vergütung</b>		-		-	-	-
<b>Gesamtsumme</b>	<b>4.674.874</b>	<b>3.905.911</b>	<b>2.065.323</b>	<b>1.107.537</b>	<b>1.246.217</b>	-
davon relativer Anteil erfolgsunabhängig	33,0 %	39,5 %	34,9 %	65,0 %	35,8 %	-
davon relativer Anteil erfolgsabhängig	67,0 %	60,5 %	65,1 %	35,0 %	64,2 %	-

<sup>1)</sup> Mag. Roman Billiani erhält für das Rumpfsjahr 2024 eine fixe Bonusvergütung in Höhe von Tsd. EUR 800, falls der EBIT-Schwellenwert für die Gruppe und die Division MM Food & Premium Packaging erreicht wird, da er erst mit 1. Mai 2024 zum Vorstand bestellt wurde. Da Mag. Roman Billiani unterjährig in den Vorstand eingetreten ist, gibt es keine Vergleichszahlen.

<sup>2)</sup> inkludiert die Mindesterfolgsbeteiligung

Die gewährte Vergütung betrifft Vergütungsbestandteile, welche auf Basis rechtlicher oder vertraglicher Verpflichtungen dieser Berichtsperiode wirtschaftlich zuzurechnen sind, deren endgültige Festlegung und Auszahlung aber erst in (einer) späteren Periode(n) erfolgen wird. Dies betrifft die jeweiligen Jahrestriegen innerhalb des Dreijahresbeobachtungszeitraumes der langfristigen Erfolgsbeteiligung. Nicht darunter fallen Zuweisungen an Abfertigungs- und Pensionsrückstellungen. Diese können dem Anhang des Konzernabschlusses Ziffer 15 entnommen werden.

Die geschuldete Vergütung umfasst die dem Organmitglied innerhalb der Berichtsperiode tatsächlich zugeflossenen Beträge, die dieser Berichtsperiode zuzurechnen sind, sowie die für diese Periode endgültig erworbenen Ansprüche, auch wenn die Auszahlung erst in einer späteren Periode erfolgt. Dies betrifft unter anderem das Grundgehalt, die Sachbezüge, Pensions- und Versicherungsbeiträge sowie die jährliche Erfolgsbeteiligung. Die Sachbezüge (z. B. für Dienstwagen) werden mit steuerlichen Sachbezugswerten angegeben.

An ehemalige Vorstandsmitglieder wurden im Geschäftsjahr 2024 Leistungen nach Beendigung des Dienstverhältnisses in Höhe von insgesamt EUR 1.417.804 (2023: EUR 4.407.649) gezahlt, hiervon EUR 199.766 (2023: EUR 3.200.483) an Dr. Andreas Blaschke.

Dr. Andreas Blaschke hat mit 31. Oktober 2022 sein Vorstandsmandat zurückgelegt. Der Anstellungsvertrag endete einvernehmlich mit 30. April 2023. Die jährliche Erfolgsbeteiligung für das Geschäftsjahr 2022 wurde ergebnis- und vertragsgemäß nach der Hauptversammlung 2023 ausbezahlt. Für den Zeitraum 1. Jänner bis 30. April wurden an Dr. Andreas Blaschke noch EUR 199.766 im Jahr 2024 als Karenzentschädigung ausbezahlt.

## 1.4 Ermittlung der variablen Vergütung

Auf Basis der Zielerreichung der finanziellen und nichtfinanziellen Leistungsindikatoren und des Überschreitens des Operating Profit-Schwellenwertes als Vollzugsbedingung für die jährliche Erfolgsbeteiligung wurde vom Vergütungsausschuss für das abgelaufene Geschäftsjahr eine jährliche Erfolgsbeteiligung in folgender Höhe beschlossen:

**Tabelle 4: Anspruch auf jährliche Erfolgsbeteiligung je Vorstandsmitglied in 2024**

	<b>MMag. Peter Oswald</b>	<b>Mag. Franz Hiesinger<sup>1)</sup></b>	<b>Mag. Roman Billiani<sup>2)</sup></b>
<b>Bonus bei 100 % Zielerreichung (in EUR)</b>	<b>3.029.824</b>	<b>1.256.001</b>	-
+ Zu-/Abschläge je Abweichung von Zielkennzahl			-
EBITDA	(149.556)	(59.822)	-
Gewinn je Aktie bzw. Jahresüberschuss bei Divisionsergebnis	(47.870)	(20.516)	-
ROCE	(160.905)	(64.362)	-
Senkung Arbeitsunfälle	0	0	-
Senkung CO <sub>2</sub> /t Karton	0	-	-
<b>Abschlag gesamt</b>	<b>(358.331)</b>	<b>(144.700)</b>	-
<b>Jährliche Erfolgsbeteiligung (ohne Mindestbeteiligung)</b>	<b>2.671.493</b>	<b>1.111.301</b>	<b>800.000</b>
Deckelung	4.062.846	1.983.158	
<b>Jährliche Erfolgsbeteiligung</b>	<b>2.671.493</b>	<b>1.111.301</b>	<b>800.000</b>

<sup>1)</sup> Mag. Franz Hiesinger hat für die Erreichung einer variablen Erfolgsbeteiligung ein zusätzliches Mindestziel von 80 % des budgetierten Konzern Operating Profit. Dieses wurde in 2024 erreicht.

<sup>2)</sup> Mag. Roman Billiani erhält für das Rumpfsjahr 2024 eine fixe Bonusvergütung in Höhe von Tsd. EUR 800, falls der Operating Profit-Schwellenwert für die Gruppe und die Division MM Food & Premium Packaging erreicht wird, da er erst mit 1. Mai 2024 zum Vorstand bestellt wurde.

**Tabelle 5: Gewichtung der Kennzahlen in Relation zur jährlichen Erfolgsbeteiligung in 2024 und 2023**

	<b>MMag. Peter Oswald</b>		<b>Mag. Franz Hiesinger</b>		<b>Mag. Roman Billiani<sup>1)</sup></b>	
	<b>2024</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2023</b>
<b>Jährliche Erfolgsbeteiligung (in EUR)</b>	2.671.493	<b>1.392.976</b>	1.111.301	<b>0</b>	<b>800.000</b>	-
<b>Gewichtung in %</b>						
EBITDA	29,5 %	n.a.	30,3 %	n.a.	-	-
Gewinn je Aktie bzw. Jahresüberschuss bei Divisionsergebnis	33,3 %	n.a.	33,8 %	n.a.	-	-
ROCE	29,0 %	n.a.	29,9 %	n.a.	-	-
Senkung Arbeitsunfälle	4,1 %	n.a.	6,0 %	n.a.	-	-
Senkung CO <sub>2</sub> /t Karton	4,1 %	n.a.	-	n.a.	-	-
<b>Summe</b>	<b>100 %</b>	<b>n.a.</b>	<b>100 %</b>	<b>n.a.</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

<sup>1)</sup> Mag. Roman Billiani erhält für das Rumpfsjahr 2024 eine fixe Bonusvergütung in Höhe von Tsd. EUR 800, falls der Operating Profit-Schwellenwert für die Gruppe und die Division MM Food & Premium Packaging erreicht wird, da er erst mit 1. Mai 2024 zum Vorstand bestellt wurde. Da Mag. Roman Billiani unterjährig in den Vorstand eingetreten ist, gibt es keine Vergleichszahlen.

Eine Darstellung der Gewichtung im Vorjahr entfällt, da in diesem Jahr keine jährliche Erfolgsbeteiligung gewährt wurde. Im Falle des Vorstandsvorsitzenden wurde der Mindestbetrag gewährt.

**Tabelle 6: Zielerreichung der Kennzahlen in 2024 und 2023**

Kennzahlen	Zielerreichung in %	
	2024	2023
EBITDA	89,1 %	68,7 %
Gewinn je Aktie	87,8 %	35,6 %
Jahresüberschuss bei Divisionsergebnis	n.a.	n.a.
ROCE	83,6 %	60,2 %
Senkung Arbeitsunfälle	100 %	100 %
Senkung CO <sub>2</sub> /t Karton	100 %	100 %

Bei den Kennzahlen für die jährliche Erfolgsbeteiligung und die langfristige Erfolgsbeteiligung werden Ergebnisse von akquirierten Unternehmen seit Konzernzugehörigkeit sowie Aufwendungen im Zusammenhang mit den Akquisitionen nicht berücksichtigt. Weiters werden die Kennzahlen um nicht wiederkehrende Erträge und einmalige Aufwendungen, soweit diese 10 Mio. EUR überschreiten, bereinigt, sofern diese nicht im Budget enthalten sind. In den Geschäftsjahren 2024 und 2023 gab es keine Anpassungen.

Bei der Veränderung von nichtfinanziellen Zielen im Vergleich zum Vorjahr sind Akquisitionen im Jahr der Akquisition und im darauffolgenden Jahr nicht zu berücksichtigen.

Aufgrund der voraussichtlichen Zielerreichung der durchschnittlichen Operating Profit Margin für die Zeiträume 2021 – 2023, 2022 – 2024 und 2023 – 2025 wurde für die Tranchen 2023 und 2024 folgende langfristige Erfolgsbeteiligung gewährt:

**Tabelle 7: Anspruch auf die langfristige Erfolgsbeteiligung (Tranche 2021 – 2023)**

	MMag. Peter Oswald	Mag. Franz Hiesinger
<b>Bonus bei 100 % Zielerreichung (in EUR)</b>	<b>936.491</b>	<b>396.632</b>
+ Zu-/Abschläge je Abweichung von durchschnittlicher Operating Profit Margin	46.094	15.365
<b>LEB gesamt</b>	<b>982.585</b>	<b>411.997</b>
<b>LEB Tranche 2023</b>	<b>552.585</b>	<b>217.553</b>

Diese Tranche wurde nach der 30. Ordentlichen Hauptversammlung am 24. April 2024 ausgezahlt.

**Tabelle 8: Anspruch auf die langfristige Erfolgsbeteiligung (Tranche 2022 – 2024)**

	MMag. Peter Oswald	Mag. Franz Hiesinger
<b>Bonus bei 100 % Zielerreichung (in EUR)</b>	<b>936.491</b>	<b>396.632</b>
+ Zu-/Abschläge je Abweichung von durchschnittlicher Operating Profit Margin	(140.131)	(46.710)
<b>LEB gesamt</b>	<b>796.360</b>	<b>349.922</b>
<b>LEB Tranche 2024</b>	<b>269.233</b>	<b>117.901</b>

Diese Tranche kommt nach der 31. Ordentlichen Hauptversammlung am 30. April 2025 zur Auszahlung.

**Tabelle 9: Voraussichtlicher Anspruch auf die langfristige Erfolgsbeteiligung (Tranche 2023 – 2025)**

	<b>MMag. Peter Oswald</b>	<b>Mag. Franz Hiesinger</b>
<b>Bonus bei 100 % Zielerreichung (in EUR)</b>	<b>936.491</b>	<b>396.632</b>
+ Zu-/Abschläge je Abweichung von voraussichtlicher durchschnittlicher Operating Profit Margin	(604.629)	(201.543)
<b>LEB gesamt</b>	<b>348.244</b>	<b>195.089</b>
<b>LEB Tranche 2024</b>	<b>18.271</b>	<b>30.605</b>

**Tabelle 10: Voraussichtlicher Anspruch auf die langfristige Erfolgsbeteiligung (Tranche 2024 – 2026)**

	<b>MMag. Peter Oswald</b>	<b>Mag. Franz Hiesinger</b>
<b>Bonus bei 100 % Zielerreichung (in EUR)</b>	<b>936.491</b>	<b>396.632</b>
+ Zu-/Abschläge je Abweichung von voraussichtlicher durchschnittlicher Operating Profit Margin	(421.852)	(140.617)
<b>LEB gesamt</b>	<b>514.639</b>	<b>256.015</b>
<b>LEB Tranche 2024</b>	<b>171.546</b>	<b>85.338</b>

Eine laut Vergütungspolitik mögliche Rückforderung variabler Bestandteile (Clawback) fand in den Geschäftsjahren 2023 und 2024 keine Anwendung.

## 1.5 Jährliche Veränderung der Gesamtvergütung, des wirtschaftlichen Erfolges der Gesellschaft und der durchschnittlichen Entlohnung der sonstigen Beschäftigten der Gesellschaft

**Tabelle 11: jährliche Veränderung**

(Tsd. EUR)	Wert für das Geschäftsjahr 2024	2023 vs. 2024		2022 vs. 2023		2021 vs. 2022		2020 vs. 2021		
		Rel. Veränd.	Abs. Veränd.							
<b>Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder</b>										
MMag. Peter Oswald	4.674.874	+19,7 %	768.963	-31,2 %	-1.775	-3,1 %	-180	+13,8 %	+711	
Mag. Franz Hiesinger	2.065.323	+86,5 %	957.786	-59,6 %	-1.635	+25,6 %	+559	-1,9 %	-43	
Mag. Roman Billiani	1.246.217	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	
<b>Wirtschaftlicher Erfolg<sup>1)</sup> (Company Performance)</b>										
ROCE	5,6 %	-13,8 %	-90 bp	-65,6 %	-1.070 bp	+27,3 %	+350 bp	-6,6 %	-90 bp	
Operating Profit Margin	4,7 %	0 %	0 bp	-56,5 %	-620 bp	+23,9 %	+210 bp	+3,3 %	30 bp	
Gewinn je Aktie (EUR)	5,4	+24,1 %	+1,0	-74,6 %	-12,8	+82,5 %	+7,8	+17,4 %	+1,4	
EBITDA (Mio. EUR)	418,5	-0,1 %	-0,5	-42,6 %	-310,9	+73,4 %	+308,9	+5,5 %	+22,1	
<b>Durchschnittliche Vergütung der sonstigen Beschäftigten (Vollzeitäquivalente)</b>										
Arbeitnehmer:innen in Österreich	73,7	+5,0 %	+3	+3,2 %	+2	+7,3 %	+5	+3,3 %	+2	

<sup>1)</sup> Bei den angeführten KPIs handelt es sich um nicht bereinigte Werte. Informationen zur Bereinigung finden Sie unter Tabelle 6.

## 2 DARSTELLUNG DER GESAMTVERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATES

### 2.1 Grundzüge der Vergütungspolitik

Die Vergütung der Kapitalvertreter im Aufsichtsrat für das laufende Geschäftsjahr wird jeweils durch die Hauptversammlung im Folgejahr beschlossen und gelangt danach zur Auszahlung. Die Mitglieder des Aufsichtsrates erhalten für ihre Tätigkeit eine Basisvergütung sowie Sitzungsgelder. Die Basisvergütung ist mit dem VPI indexiert.

### 2.2 Darstellung der Gesamtvergütung des Aufsichtsrates

Die Mitglieder des Aufsichtsrates erhalten pro Teilnahme an den Sitzungen des Aufsichtsrates oder eines Ausschusses ein Anwesenheitsentgelt in der Höhe von EUR 1.500 sowie den Ersatz ihrer baren Auslagen. Der jeweilige Vorsitzende erhält zusätzlich EUR 1.500 pro Sitzung. Für mehrere Präsenzsitzungen, die an einem Tag stattfinden, wird das Sitzungsgeld nur einmal gezahlt.

Die Sitzungsgelder wurden aufgrund folgender Teilnahmen an Sitzungen ausbezahlt:

**Tabelle 12: Übersicht der Sitzungsanwesenheiten je Aufsichtsratsmitglied**

	Plenum	Präsidium <sup>1)</sup>	Prüfungs- und Nachhaltigkeitsausschuss <sup>2)</sup>	Gesamt
Dr. Wolfgang Eder	6/6	14/15	2/2	22/23
Dr. Nikolaus Ankershofen	6/6	15/15	2/2	23/23
Mag. Johannes Goess-Saurau	5/6	14/15	1/2	20/23
Prof. Dr. Klaus Rabel	6/6	-	2/2	8/8
Dr. Alexander Leeb	6/6	-	-	6/6
MMMag. Georg Mayr-Melnhof	6/6	-	-	6/6
Mag. Ferdinand Mayr-Melnhof-Saurau, MSc	6/6	-	-	6/6

<sup>1)</sup> wobei dreimal eine Präsidiumssitzung und eine Aufsichtsratssitzung jeweils am gleichen Tag stattgefunden haben

<sup>2)</sup> wobei jede Prüfungsausschusssitzung am gleichen Tag wie eine Aufsichtsratssitzung stattgefunden hat

Das Präsidium des Aufsichtsrates übernimmt unter anderem die Aufgaben des Personal- sowie Vergütungsausschusses.

Die gesamte Aufsichtsratsvergütung für 2024 belief sich auf EUR 740.014. Auf die Tätigkeiten im Aufsichtsrat entfielen davon an Sitzungsgeldern EUR 70.500, auf die Tätigkeit in den Ausschüssen EUR 72.000.

**Tabelle 13: Gesamtvergütung je Aufsichtsratsmitglied**

Aufsichtsratsmitglied		Basisvergütung <sup>1)</sup> Sitzungsgelder		Gesamtbezug		
		in EUR	in EUR	SUMME	% fix	% variabel
Dr. Wolfgang Eder Vorsitzender (seit 26. April 2023)	<b>2024</b>	<b>175.740</b>	<b>51.000</b>	<b>226.740</b>	<b>77,5 %</b>	<b>22,5 %</b>
	2023	114.829	45.000	159.829	71,8 %	28,2 %
Dipl.-Ing. Rainer Zellner Vorsitzender (bis 26. April 2023)	<b>2024</b>	-	-	-	-	-
	2023	57.414	12.000	69.414	82,7 %	17,3 %
Dr. Nikolaus Ankershofen Stellvertretender Vorsitzender	<b>2024</b>	<b>87.869</b>	<b>27.000</b>	<b>114.869</b>	<b>76,5 %</b>	<b>23,5 %</b>
	2023	86.121	28.500	114.621	75,1 %	24,9 %
Mag. Johannes Goess-Saurau Stellvertretender Vorsitzender	<b>2024</b>	<b>87.869</b>	<b>25.500</b>	<b>113.369</b>	<b>77,5 %</b>	<b>22,5 %</b>
	2023	86.121	28.500	114.621	75,1 %	24,9 %
Prof. Dr. Klaus Rabel Vorsitzender Prüfungs- und Nachhaltigkeitsausschuss	<b>2024</b>	<b>70.296</b>	<b>12.000</b>	<b>82.296</b>	<b>85,4 %</b>	<b>14,6 %</b>
	2023	68.897	12.000	80.897	85,2 %	14,8 %
Dr. Alexander Leeb	<b>2024</b>	<b>58.580</b>	<b>9.000</b>	<b>67.580</b>	<b>86,7 %</b>	<b>13,3 %</b>
	2023	57.414	9.000	66.414	86,4 %	13,6 %
MMMag. Georg Mayr-Melnhof	<b>2024</b>	<b>58.580</b>	<b>9.000</b>	<b>67.580</b>	<b>86,7 %</b>	<b>13,3 %</b>
	2023	57.414	7.500	64.914	88,4 %	11,6 %
Mag. Ferdinand Mayr-Melnhof-Saurau, MSc	<b>2024</b>	<b>58.580</b>	<b>9.000</b>	<b>67.580</b>	<b>86,7 %</b>	<b>13,3 %</b>
	2023	57.414	9.000	66.414	86,4 %	13,6 %
<b>Gesamt</b>	2023	585.624	151.500	737.124	79,4 %	20,6 %

<sup>1)</sup> Dipl.-Ing. Rainer Zellner hat die Basisvergütung für das Geschäftsjahr 2023 aliquot erhalten.

Wien, am 17. März 2025

MMag. Peter Oswald  
Vorstandsvorsitzender

Dr. Wolfgang Eder  
Aufsichtsratsvorsitzender