



Leading in
Consumer Packaging

Fit-For-Future

TOGETHER



VERGÜTUNGSBERICHT MAYR-MELNHOF KARTON AG

FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2025

Sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre,

mit diesem Bericht geben wir einen umfassenden Überblick über die den Mitgliedern des Vorstandes und Aufsichtsrates in 2025 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 32. Hauptversammlung am 29. April 2026 zur Abstimmung vorzulegen. Die Berichtskonzeption setzt auf Erfahrungen und Reaktionen der Aktionär:innen bezüglich der Offenlegung der Vergütung der Vorjahre auf.

Das Geschäftsjahr 2025 war wie schon die beiden Jahre zuvor von außergewöhnlich herausfordernden 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 CO₂-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 31. Hauptversammlung sowie Reaktionen von Aktionär:innen Rechnung getragen.

Die Vergütungspolitik wurde im Zuge dieser Bestrebungen zu mehr Transparenz ebenfalls weiterentwickelt. Sie wurde unter Berücksichtigung von Rückmeldungen der Aktionäre sowie im Einklang mit internationalen Governance Standards überarbeitet und wird auch in der 32. Hauptversammlung am 29. April 2026 zur Abstimmung vorgelegt. Sie wurde auf Vorschlag des Präsidialausschusses durch Beschluss des Aufsichtsrates in seiner Sitzung vom 16. März 2026 aufgestellt. Die neue Vergütungspolitik findet erst ab dem Geschäftsjahr 2026 Anwendung.

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 2025

Die MM Gruppe konnte sich 2025 in einem herausfordernden Marktumfeld, das durch anhaltend schwache Konsumnachfrage und Überkapazitäten in der europäischen Branche geprägt war, gut behaupten und das bereinigte betriebliche Ergebnis gegenüber dem Vorjahr steigern¹⁾.

Im Packagingbereich gelang es der Division Food & Premium Packaging, die bereinigte Operating Margin auf solidem Niveau zu halten, während die Division Pharma & Healthcare Packaging einen erfreulichen Anstieg verzeichnete. Die Division Board & Paper zeigte vor allem infolge von Kosteneinsparungen eine Verbesserung gegenüber dem Vorjahr, auch wenn das Ertragsniveau weiterhin unbefriedigend blieb.

Der Anstieg des bereinigten betrieblichen Ergebnisses um 2,8 % auf 195,4 Mio. EUR (Pro-forma exkl. TANN +15,0 %) (2024: 190,0 Mio. EUR) resultierte vor allem aus der Division MM Board & Paper. Die bereinigte Operating Margin des Konzerns erhöhte sich auf 5,0 % (2024: 4,7 %) und der bereinigte Return on Capital Employed belief sich auf 5,8 % (2024: 5,6 %). Das bereinigte EBITDA lag bei 418,2 Mio. EUR (2024: 418,5 Mio. EUR), woraus eine bereinigte EBITDA Margin von 10,8 % (2024: 10,3 %) resultiert.

Finanzerträge reduzierten sich im Wesentlichen infolge eines geringeren Zahlungsmittelbestands sowie zinsbedingt auf 16,5 Mio. EUR (2024: 27,1 Mio. EUR). Der Rückgang der Finanzaufwendungen von -82,9 Mio. EUR auf -53,4 Mio. EUR ist größtenteils auf ein niedrigeres Zinsniveau für variabel verzinsten Finanzierungen sowie weitere Tilgungen zurückzuführen. Das „Sonstige Finanzergebnis – netto“ veränderte sich überwiegend fremdwährungsbedingt auf -38,5 Mio. EUR (2024: -19,9 Mio. EUR).

Das Ergebnis vor Steuern stieg auf 145,7 Mio. EUR (2024: 114,3 Mio. EUR), wobei die Erhöhung vor allem auf den Ertrag aus dem TANN Verkauf zurückzuführen ist. Die Steuern vom Einkommen und Ertrag erhöhten sich im Wesentlichen aufgrund der Auflösung von Verlustvorträgen der Board & Paper Division auf 68,7 Mio. EUR (2024: 3,8 Mio. EUR), nachdem im Vorjahr aktivierte Verlustvorträge u. a. der Ex-Essentra Packaging den Aufwand reduzierten. Daraus ermittelt sich ein effektiver Konzernsteuersatz von 47,2 % (2024: 3,4 %), wobei der Normsteuersatz des Konzerns ca. 22,0 % (2024: 19,0 %) beträgt.

Der Jahresüberschuss belief sich somit auf 77,0 Mio. EUR (2024: 110,5 Mio. EUR), dies entspricht einer Umsatzrentabilität von 2,0 % (2024: 2,7 %).

¹⁾ Der Vergleich mit dem berichteten Vorjahr ist wegen des Verkaufs der TANN Gruppe nur eingeschränkt aussagefähig, siehe daher Pro-forma Kennzahlen exkl. TANN.

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 Präsidialausschusses, 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/ 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.

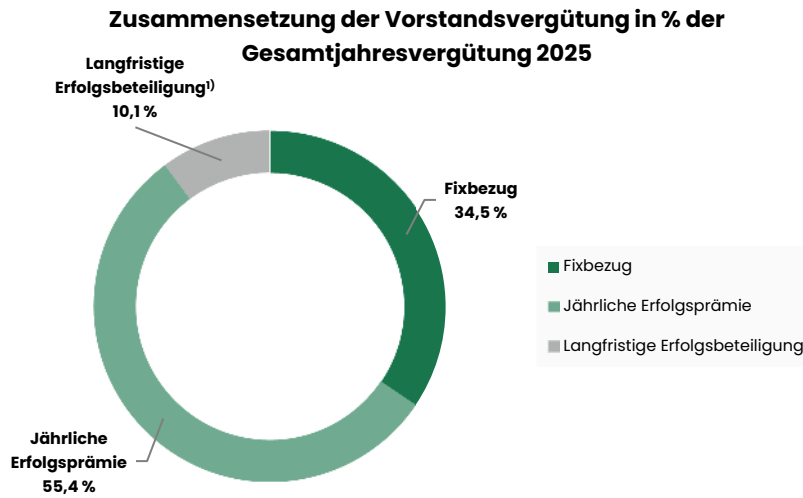
Die Vergütung des Vorstandes setzt sich wie folgt zusammen:

Vergütungsbestandteile ¹⁾	Beschreibung
Fixe Vergütung	
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
Variable Vergütung	
Erfolgsabhängige Prämie	Jährliche Erfolgsbeteiligung, gemessen an Konzern- bzw. Divisionskennzahlen für EBITDA, Gewinn pro Aktie bzw. Jahresüberschuss 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 Dreijahresplans beschließt.

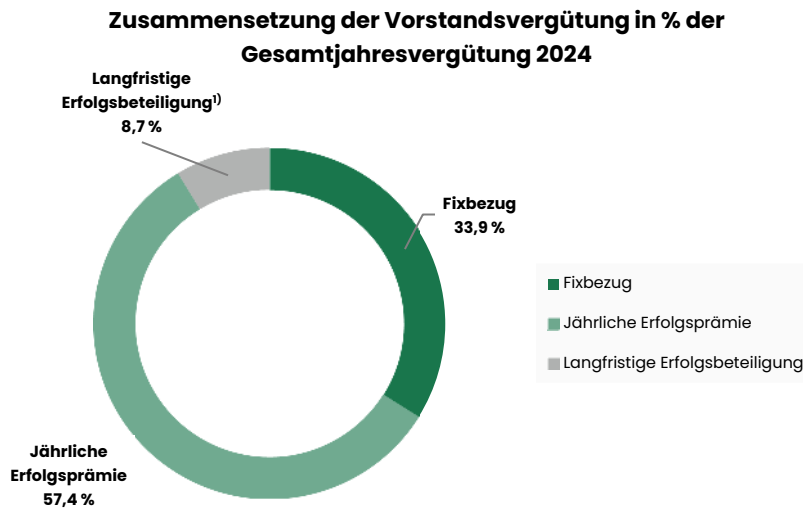
¹⁾ Die Deckelungen, der Mindestbetrag und die Zielwerte der Erfolgsbeteiligung sowie die Prämie für die Senkung der nichtfinanziellen Kennzahlen von MMag. Peter Oswald und Mag. Franz Hiesinger werden jährlich um den VPI 2015 wertgesichert.

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.

Die jährliche Gesamtvergütung des Vorstandes (inklusive langfristiger Erfolgsbeteiligung) teilt sich unter Zugrundelegung der IST-Zielerreichung in 2025 und 2024 wie folgt auf:



¹⁾ Die langfristige Erfolgsbeteiligung bezieht sich auf das erdiente Drittel aus der Tranche 2023 – 2025, das erdiente Drittel aus der der Tranche 2024 – 2026 und auf das erdiente Drittel aus der Tranche 2025 – 2027.



¹⁾ 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.

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 2025 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 und Factoringverbindlichkeiten sowie abzüglich des durchschnittlichen Bestands 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 CO₂-Verbrauchs pro Tonne Karton für alle Vorstandsmitglieder

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 Präsidialausschuss. 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			
	100 % Zielerreichung	Deckelung	100 % Zielerreichung	Deckelung	100 % Zielerreichung		Deckelung	
					Division		Division	
	Konzern	MMPF	Konzern	MMPF	Konzern	MMPF	Konzern	MMPF
EBITDA	1.009	-	404	665	117	167	200	250
Gewinn je Aktie (Konzern)	1.009	-	404	665	116	167	200	250
ROCE	1.010	-	404	666	116	166	200	250
Senkung Arbeitsunfälle	119	119	71	71	75	-	75	-
Senkung CO ₂ /t Karton	119	119	71	71	75	-	75	-
Gesamt	3.266	4.380	1.354	2.138	500	500	750	750

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 1.000 (2024: Tsd. EUR 1.393), so beträgt die jährliche Erfolgsbeteiligung für den Vorstandsvorsitzenden zumindest Tsd. EUR 1.000 (2024: Tsd. EUR 1.393). Eine derartige Mindesterfolgsbeteiligung 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 bezüglich der Gesamtprämie). Gleiches gilt für die Senkung des spezifischen CO₂-Ausstoßes pro Tonne Karton.

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 Dreijahresplans (2021 – 2023) beschloss.

Ablauf der langfristigen Erfolgsbeteiligung:

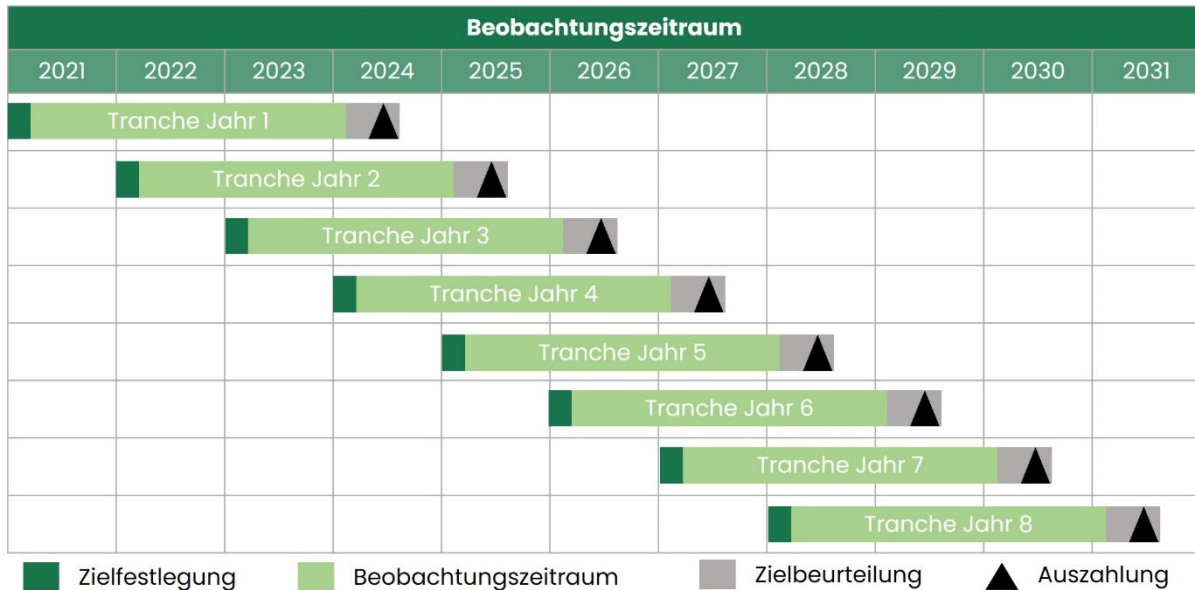


Tabelle 2: Langfristige Erfolgsbeteiligung p.a. (LEB):

(in Tausend EUR)	MMag. Peter Oswald ¹⁾			Mag. Franz Hiesinger ¹⁾			Mag. Roman Billiani ¹⁾²⁾		
	100 % Zielerreichung	Deckelung	Minimum	100 % Zielerreichung	Deckelung	Minimum	100 % Zielerreichung	Deckelung	Minimum
LEB	1.010	1.502	375	428	594	-	300	400	-

¹⁾ Die Deckelungen sowie der Mindestbetrag und die Zielwerte der langfristigen Erfolgsbeteiligung werden jährlich um den VPI 2015 wertgesichert.

²⁾ 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 Beobachtungszeitraums erzielte Gesamtanspruch auf die langfristige Erfolgsbeteiligung unter Berücksichtigung der Zu- bzw. Abschläge aus der Abweichung von Zielkennzahl und IST-Zielerreichung weniger als Tsd. EUR 375, so beträgt die langfristige Erfolgsbeteiligung für den Vorstandsvorsitzenden zumindest Tsd. EUR 375. 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 2025 und 2024 gewährte oder geschuldete Vergütung je Vorstandsmitglied:

(in EUR)	MMag. Peter Oswald		Mag. Franz Hiesinger		Mag. Roman Billiani ¹⁾	
	2025	2024	2025	2024	2025	2024
Fixe Vergütung (erfolgsunabhängig)	1.663.887	1.544.331	765.300	720.178	669.005	446.217
Grundgehalt	1.376.524	1.276.894	623.416	578.294	550.000	366.881
Sonstige Bezüge (Dienstwagen, Versicherungen)	12.058	12.058	11.884	11.884	9.004	6.003
Beiträge zur überbetrieblichen Pensionskasse	-	-	130.000	130.000	110.000	73.333
Pensionsersatzzahlung	275.305	255.379	-	-	-	-
Variable Vergütung (erfolgsabhängig)	3.365.627	3.130.543	1.452.667	1.345.145	1.071.947	800.000
Jährliche Erfolgsbeteiligung ²⁾	2.821.848	2.671.493	1.170.118	1.111.301	984.536	800.000
Auszahlung von Vorjahr(en)	3.467.853	2.375.561	1.461.223	411.997	800.000	-
Langfristige Erfolgsbeteiligung	543.779	459.050	282.549	233.844	87.412	-
Sonstige Vergütung						-
Gesamtsumme	5.029.514	4.674.874	2.217.967	2.065.323	1.740.952	1.246.217
davon relativer Anteil erfolgsunabhängig	33,1 %	33,0 %	34,5 %	34,9 %	38,4 %	35,8 %
davon relativer Anteil erfolgsabhängig	66,9 %	67,0 %	65,5 %	65,1 %	61,6 %	64,2 %

¹⁾ Mag. Roman Billiani erhielt für das Rumpfsjahr 2024 eine fixe Bonusvergütung in Höhe von Tsd. EUR 800, falls der EBIT-Schwellenwert für den Konzern und die Division MM Food & Premium Packaging erreicht wird, da er erst mit 1. Mai 2024 zum Vorstand bestellt wurde.

²⁾ inkludiert die Mindestbeteiligung

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 Dreijahresbeobachtungszeitraums 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 2025 Leistungen nach Beendigung des Dienstverhältnisses in Höhe von insgesamt EUR 1.260.613 (2024: EUR 1.417.804) gezahlt.

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 2025

	MMag. Peter Oswald	Mag. Franz Hiesinger ¹⁾	Mag. Roman Billiani ²⁾	
			Konzern	Division MMPF
Bonus bei 100 % Zielerreichung (in EUR)	3.266.228	1.354.001	500.000	500.000
+ Zu-/Abschläge je Abweichung von Zielkennzahl				
EBITDA	(87.181)	(34.872)	(34.872)	42.079
Gewinn je Aktie bzw. Jahresüberschuss bei Divisionsergebnis	(214.596)	(91.970)	(91.970)	39.077
ROCE	(142.603)	(57.041)	(22.816)	53.038
Senkung Arbeitsunfälle	0	0	0	-
Senkung CO ₂ /t Karton	0	0	0	-
Zu-/Abschlag gesamt	(444.380)	(183.883)	(149.659)	134.194
Jährliche Erfolgsbeteiligung (ohne Mindestbeteiligung)	2.821.848	1.170.118	350.341	634.194
Deckelung	4.379.851	2.137.895	750.000	750.000
Jährliche Erfolgsbeteiligung	2.821.848	1.170.118	350.341	634.194

¹⁾ Mag. Franz Hiesinger hat für die Erreichung einer variablen Erfolgsbeteiligung ein zusätzliches Mindestziel von 80 % des budgetierten Konzern-Operating-Profit. Dieses wurde in 2025 erreicht.

²⁾ Mag. Roman Billiani hat für die Erreichung einer variablen Erfolgsbeteiligung ein zusätzliches Mindestziel von 80 % des budgetierten Operating Profit für den Konzern und die Division MM Food & Premium Packaging. Beides wurde in 2025 erreicht.

Tabelle 5: Gewichtung der Kennzahlen in Relation zur jährlichen Erfolgsbeteiligung in 2025 und 2024

	MMag. Peter Oswald		Mag. Franz Hiesinger		Mag. Roman Billiani ¹⁾	
	2025	2024	2025	2024	2025	2024
Jährliche Erfolgsbeteiligung (in EUR)	2.821.848	2.671.493	1.170.118	1.111.301	984.536	800.000
Gewichtung in %						
EBITDA	32,7 %	29,5 %	31,5 %	30,3 %	29,6 %	-
Gewinn je Aktie bzw. Jahresüberschuss bei Divisionsergebnis	28,2 %	33,3 %	26,7 %	33,8 %	23,5 %	-
ROCE	30,7 %	29,0 %	29,6 %	29,9 %	31,7 %	-
Senkung Arbeitsunfälle	4,2 %	4,1 %	6,1 %	6,0 %	7,6 %	-
Senkung CO ₂ /t Karton	4,2 %	4,1 %	6,1 %	-	7,6 %	-
Summe	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	-

¹⁾ Mag. Roman Billiani erhielt für das Rumpfbjahr 2024 eine fixe Bonusvergütung in Höhe von Tsd. EUR 800, falls der Operating-Profit-Schwellenwert für den Konzern und die Division MM Food & Premium Packaging erreicht wird, da er erst mit 1. Mai 2024 zum Vorstand bestellt wurde.

Tabelle 6: Zielerreichung der Kennzahlen in 2025 und 2024

Kennzahlen	Zielerreichung in %	
	2025	2024
EBITDA	93,2 %	89,1 %
Gewinn je Aktie	16,8 %	87,8 %
Jahresüberschuss bei Divisionsergebnis	122,1 %	n.a.
ROCE	81,3 %	83,6 %
Senkung Arbeitsunfälle	100 %	100 %
Senkung CO ₂ /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.

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 2022 – 2024, 2023 – 2025, 2024 – 2026 und 2025 – 2027 wurde für die Tranchen 2024, 2025, 2026 und 2027 folgende langfristige Erfolgsbeteiligung gewährt:

Tabelle 7: Anspruch auf die langfristige Erfolgsbeteiligung (Tranche 2022 – 2024)

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

Diese Tranche wurde nach der 31. Ordentlichen Hauptversammlung am 30. April 2025 ausgezahlt.

Tabelle 8: Anspruch auf die langfristige Erfolgsbeteiligung (Tranche 2023 – 2025)

	MMag. Peter Oswald	Mag. Franz Hiesinger
Bonus bei 100 % Zielerreichung (in EUR)	1.009.561	427.579
+ Zu-/Abschläge je Abweichung von durchschnittlicher Operating Profit Margin	(630.247)	(210.082)
LEB gesamt	379.314	217.497
LEB Tranche 2025	147.151	87.438

Diese Tranche kommt nach der 32. Ordentlichen Hauptversammlung am 29. April 2026 zur Auszahlung.

Tabelle 9: Voraussichtlicher Anspruch auf die langfristige Erfolgsbeteiligung (Tranche 2024 - 2026)¹⁾

	MMag. Peter Oswald	Mag. Franz Hiesinger
Bonus bei 100 % Zielerreichung (in EUR)	1.009.561	427.579
+ Zu-/Abschläge je Abweichung von voraussichtlicher durchschnittlicher Operating Profit Margin	(591.272)	(197.091)
LEB gesamt	418.289	230.488
LEB Tranche 2025	107.313	68.321

¹⁾ Mag. Roman Billiani erhielt für das Rumpfbjahr 2024 eine fixe Bonusvergütung in Höhe von Tsd. EUR 800 (die auch den LEB abgedeckt hat), falls der Operating-Profit-Schwellenwert für den Konzern und die Division MM Food & Premium Packaging erreicht wird, da er erst mit 1. Mai 2024 zum Vorstand bestellt wurde.

Tabelle 10: Voraussichtlicher Anspruch auf die langfristige Erfolgsbeteiligung (Tranche 2025 - 2027)

	MMag. Peter Oswald	Mag. Franz Hiesinger	Mag. Roman Billiani
Bonus bei 100 % Zielerreichung (in EUR)	1.009.561	427.579	300.000
+ Zu-/Abschläge je Abweichung von voraussichtlicher durchschnittlicher Operating Profit Margin	(141.617)	(47.206)	(37.765)
LEB gesamt	867.944	380.373	262.235
LEB Tranche 2025	289.315	126.791	87.412

Eine laut Vergütungspolitik mögliche Rückforderung variabler Bestandteile (Clawback) fand in den Geschäftsjahren 2024 und 2025 keine Anwendung.

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

Tabelle 11: jährliche Veränderung

(EUR)	Wert für das Geschäfts- jahr 2025	2024 vs. 2025		2023 vs. 2024		2022 vs. 2023		2021 vs. 2022		2020 vs. 2021	
		Rel.	Abs.	Rel.	Abs.	Rel.	Abs.	Rel.	Abs.	Rel.	Abs.
		Veränd.	Veränd.	Veränd.	Veränd.	Veränd.	Veränd.	Veränd.	Veränd.	Veränd.	Veränd.
Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder											
MMag. Peter Oswald	5.029.514	+7,6 %	354.640	+19,7 %	768.963	-31,2 %	-1.775	-3,1 %	-180	+13,8 %	+711
Mag. Franz Hiesinger	2.217.967	+7,4 %	152.644	+86,5 %	957.786	-59,6 %	-1.635	+25,6 %	+559	-1,9 %	-43
Mag. Roman Billiani ¹⁾	1.740.952	+39,7 %	494.735	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Wirtschaftlicher Erfolg²⁾ (Company Performance)											
ROCE	5,8 %	+3,6 %	+20 bp	-13,8 %	-90 bp	-65,6 %	-1070 bp	+27,3 %	+350 bp	-6,6 %	-90 bp
Operating Profit Margin	5,7 %	+22,1 %	+100 bp	0 %	0 bp	-56,5 %	-620 bp	+23,9 %	+210 bp	+3,3 %	30 bp
Gewinn je Aktie (EUR)	3,9	-28,7 %	-1,5	+24,1 %	+1,0	-74,6 %	-12,8	+82,5 %	+7,8	+17,4 %	+1,4
EBITDA (Mio. EUR)	517,0	+23,5 %	+98,4	-0,1 %	-0,5	-42,6 %	-310,9	+73,4 %	+308,9	+5,5 %	+22,1
Durchschnittliche Vergütung der sonstigen Beschäftigten (Vollzeitäquivalente)											
Arbeitnehmer:innen in Österreich	78,3	+6,2 %	+5	+5,0 %	+3	+3,2 %	+2	+7,3 %	+5	+3,3 %	+2

¹⁾ Mag. Roman Billiani wurde erst mit 1. Mai 2024 zum Vorstand bestellt, daher eingeschränkte Vergleichbarkeit mit Vorjahr.

²⁾ 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	Präsidial- ausschuss ¹⁾	Prüfungs- und Nachhaltigkeits- ausschuss ²⁾	Gesamt
Dr. Wolfgang Eder	6/6	14/14	4/4	24/24
Mag. Johannes Goess-Saurau	5/6	14/14	3/4	22/24
Dr. Nikolaus Ankershofen	6/6	14/14	4/4	24/24
Prof. Dr. Klaus Rabel	6/6	-	4/4	10/10
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

¹⁾ wobei zweimal eine Präsidialausschusssitzung und eine Aufsichtsratsitzung jeweils am gleichen Tag stattgefunden haben

²⁾ wobei jede Prüfungsausschusssitzung am gleichen Tag wie eine Aufsichtsratsitzung stattgefunden hat

Der Präsidialausschuss des Aufsichtsrates übernimmt unter anderem die Aufgaben des Personal- sowie Vergütungsausschusses.

Die gesamte Aufsichtsratsvergütung für 2025 belief sich auf EUR 768.720. Auf die Tätigkeiten im Aufsichtsrat entfielen davon an Sitzungsgeldern EUR 70.500, auf die Tätigkeit in den Ausschüssen EUR 78.000.

Tabelle 13: Gesamtvergütung je Aufsichtsratsmitglied

Aufsichtsratsmitglied		Basisvergütung	Sitzungsgelder	Gesamtbezug		
		in EUR	in EUR	SUMME	% fix	% variabel
	2025	182.418	54.000	236.418	77,2 %	22,8 %
Dr. Wolfgang Eder Vorsitzender	2024	175.740	51.000	226.740	77,5 %	22,5 %
	2025	91.208	25.500	116.708	78,2 %	21,8 %
Mag. Johannes Goess-Saurau Stellvertretender Vorsitzender	2024	87.869	25.500	113.369	77,5 %	22,5 %
	2025	91.208	27.000	118.208	77,2 %	22,8 %
Dr. Nikolaus Ankershofen Stellvertretender Vorsitzender	2024	87.869	27.000	114.869	76,5 %	23,5 %
	2025	72.968	15.000	87.968	82,9 %	17,1 %
Prof. Dr. Klaus Rabel Vorsitzender Prüfungs- und Nachhaltigkeitsausschuss	2024	70.296	12.000	82.296	85,4 %	14,6 %
	2025	60.806	9.000	69.806	87,1 %	12,9 %
Dr. Alexander Leeb	2024	58.580	9.000	67.580	86,7 %	13,3 %
	2025	60.806	9.000	69.806	87,1 %	12,9 %
MMMag. Georg Mayr-Melnhof	2024	58.580	9.000	67.580	86,7 %	13,3 %
	2025	60.806	9.000	69.806	87,1 %	12,9 %
Mag. Ferdinand Mayr-Melnhof-Saurau, MSc	2024	58.580	9.000	67.580	86,7 %	13,3 %
	2025	620.220	148.500	768.720	80,7 %	19,3 %
Gesamt	2024	597.514	142.500	740.014	80,7 %	19,3 %

Wien, am 16. März 2026

MMag. Peter Oswald e.h.
Vorstandsvorsitzender

Dr. Wolfgang Eder e.h.
Aufsichtsratsvorsitzender