

Vergütungsbericht 2025/2026

Gemäß § 78c AktG

1. Einleitung

1.1 Grundlagen

Die aktuelle Vergütungspolitik der Gurktaler Aktiengesellschaft wurde in der Aufsichtsratssitzung vom 24. Juni 2020 beschlossen und der Hauptversammlung am 23. September 2021 zur Abstimmung vorgelegt.

Der Aufsichtsrat überprüft jährlich die Vergütungspolitik und evaluiert, ob eine Überarbeitung erforderlich ist. Bei wesentlichen Änderungen der Vergütungspolitik und zumindest in jedem vierten Geschäftsjahr wird der Aufsichtsrat die Vergütungspolitik der Hauptversammlung zur Abstimmung vorlegen.

Gemäß § 78c AktG haben der Vorstand und der Aufsichtsrat einen klaren und verständlichen Vergütungsbericht für die Bezüge der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder der Gurktaler AG zu erstellen. Dieser hat einen umfassenden Überblick über die dem Vorstand sowie den Mitgliedern des Aufsichtsrats auf Grundlage der Vergütungspolitik (§ 78a AktG und § 98a AktG) gewährten oder geschuldeten Vergütung einschließlich sämtlicher Vorteile in jeglicher Form im Lauf des Geschäftsjahres 2025/2026 zu bieten.

Der vorliegende Vergütungsbericht wurde vom Aufsichtsrat in seiner Sitzung vom 3. Juli 2026 beschlossen. Er ist gemäß § 78d Abs 1 AktG der Hauptversammlung zur Abstimmung vorzulegen. Die Abstimmung hat empfehlenden Charakter. Im darauffolgenden Vergütungsbericht ist darzulegen, wie dem Abstimmungsergebnis der letzten Hauptversammlung Rechnung getragen wurde.

Dieser Vergütungsbericht setzt die in § 78c und § 98a AktG festgelegten Vorgaben für die Erstellung von Vergütungsberichten für Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder der Gurktaler AG als börsennotierte Gesellschaft um. Er orientiert sich an der Stellungnahme 37 des Austrian Financial Reporting und Auditing Committee („AFRAC-Stellungnahme“).

1.2 Wirtschaftliche Entwicklung im vergangenen Geschäftsjahr

Die Weltwirtschaft wuchs 2025 stabil um 3,2 %, getragen vor allem von den USA und Schwellenländern. Die sinkende Inflation wirkte unterstützend, während US-Zölle den Handel ~~nur~~ begrenzt bremsen. Für 2026 wird ein moderates Wachstum von 2,9 % erwartet, bei gemischten Inflationsaussichten.

In der EU stieg das BIP 2025 um 1,5 %, vor allem dank starkem Privatkonsum. Österreich wuchs nach Rückgängen wieder leicht (+0,6 %), getragen vom Dienstleistungssektor, jedoch bei vergleichsweise hoher Inflation (3,6 %) und steigender Arbeitslosigkeit.

Deutschland verzeichnete ein geringes Wachstum von 0,2 %, mit Zugewinnen im Konsum, aber Rückgängen in Industrie und Bau. Der Einzelhandel erholte sich spürbar.

Ungarn zeigte ebenfalls schwaches Wachstum (+0,4 %) bei steigender Inflation. Belastend wirkten geringe Investitionen und schwacher Konsum.

Für 2026 und 2027 wird in allen betrachteten Regionen eine moderate wirtschaftliche Erholung erwartet.

Kräuterbittermarkt 2025

Der Kräuterbittermarkt, exklusive Hofer und Lidl konnte im Jahr 2025 sowohl im Absatz (+1,9 %) als auch im Umsatz (+2,8 %) wachsen. Die Absatzentwicklung ist vorwiegend auf Jägermeister (Einführung Orange +18 %) und den starken Zuwachs bei Eigenmarken (+32 %) zurückzuführen.

Gurktaler verliert 14,5 % im Absatz und 9,4 % im Umsatz – die Differenz zwischen den beiden Werten ergibt sich aus dem gestiegenen Durchschnittspreis.

Auch bei Rossbacher zeigt sich ein Absatzrückgang, allerdings schwächer als bei Gurktaler von 11,5 %. Der Umsatz ging analog 12,2 % zurück, da sich der Durchschnittspreis nur minimal verändert hat. (Quelle: Nielsen)

ERGEBNIS

Für das Geschäftsjahr 2025/26 wird ein Betriebsergebnis (EBIT) von TEUR -894 ausgewiesen (Vorjahr: TEUR -472). Das verschlechterte Ergebnis beruht im Wesentlichen auf einem Umsatzrückgang durch Produktionsverschiebungen, die Auswirkung von Preiserhöhungen und einem Lagerabbau im Handel sowie u.a. inflationsbedingten höheren Personalkosten. Dem stehen vermehrte Eigenleistungen, welche die Sachkosten und Ausgaben für Werbung sinken ließen, gegenüber. Das EBITDA hat sich mit TEUR -659 analog zum EBIT gegenüber dem Vorjahr (TEUR -239) verändert.

Die Erträge aus Anteilen verbundener Unternehmen umfasst die Erträge der Beteiligung in Ungarn mit TEUR 2.000 (Vorjahr: TEUR 1.700). Die Erträge aus Beteiligungen an der Underberg GmbH & Co KG mit Sitz in Rheinberg, Deutschland, liegen bei TEUR 349 (Vorjahr: TEUR 267).

Der Saldo aus Zinsaufwand und Zinserträgen liegt bei einem Ertrag von TEUR 116 (Vorjahr: TEUR 117).

An Ertragsteuern wurden im Geschäftsjahr 2025/26 TEUR -191 (Vorjahr: TEUR -350) als Steuerertrag verbucht.

Daraus resultiert ein Ergebnis je Aktie in Höhe von EUR 0,84 (Vorjahr: EUR 0,93).

Der Bilanzgewinn beläuft sich auf TEUR 1.807 wovon unter Abzug der latenten Steuern in Höhe von TEUR 541 noch TEUR 1.266 zur Ausschüttung zur Verfügung stehen.

Der Vorstand wird der Hauptversammlung am 17. September 2026 eine Dividende in Höhe von EUR 0,60 je bezugsberechtigter Aktie (Stamm- und Vorzugsaktie) nach je EUR 0,90 im Vorjahr vorschlagen. Die Ausschüttungsquote des auszuschüttenden Gewinns beträgt 71,6 % (VJ: 96,5%).

Der Jahresabschluss der Gurktaler AG zum 31. März 2026 weist folgende wesentliche Kennzahlen für das Geschäftsjahr aus:

		2025/2026	2024/2025
Umsatz	in EUR Mio.	2,6	3,9
Betriebsergebnis	in EUR Mio.	-0,9	-0,5
Ergebnis vor Ertragsteuern	in EUR Mio.	1,6	1,6
Umsatzrentabilität	in %	61,1	41,4
Eigenkapitalrentabilität	in %	6,4	6,5

2. Vergütungsbericht für die Bezüge der Vorstandsmitglieder

2.1 Grundzüge der Vergütungspolitik für Vorstandsmitglieder

Die Vergütungspolitik soll sicherstellen, dass die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder in einem angemessenen Verhältnis zur Lage der Gesellschaft und zu der in vergleichbaren Unternehmen üblichen Vergütung steht, langfristige Verhaltensanreize zur nachhaltigen Unternehmensentwicklung setzt sowie die Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der Gesellschaft fördert.

Die Vergütungspolitik schafft Anreize für die Mitglieder des Vorstands, die Strategie der Gesellschaft aktiv zu entwickeln und zu verfolgen sowie dauerhaft eine nachhaltige Entwicklung des Unternehmens zu gewährleisten und unverhältnismäßige Risiken zu vermeiden. Die Vergütung entspricht der mit der Aufgabe verbundenen Gesamtverantwortung des Vorstands und ist gleichzeitig von der individuellen Verantwortung des Vorstandsmitglieds abhängig.

Die Vergütung des Vorstands besteht nach der Vergütungspolitik der Gesellschaft aus einer fixen Vergütung, die sich aus dem Grundgehalt sowie Sachbezügen und Nebenleistungen zusammensetzt. Zusatzpensionssysteme und Vorruhestandsprogramme sind nicht vorgesehen.

2.2 Darstellung der Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder

Für einen klaren und verständlichen Überblick wird die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder tabellarisch abgebildet und in der Folge erläutert:

Geschäftsjahr 2025/2026

In Tsd EUR	Mag. Wolfgang Spiller 1.4.2025 bis 31.3.2026
Fixe Vergütung	
- Jahresgehalt	163
- Sachbezug	
Zwischensumme	
Variable Vergütung	
- Jahresbonus	40
Zwischensumme	
Vergütung von verbundenen Unternehmen	
- Aufsichtsratsvergütung Zwack Unicum NYRT	10
Zwischensumme	
Gesamtvergütung	
- fix	163
- variabel	40
- verbundene Unternehmen	10
- Sonstige	
Summe (exkl. Lohnnebenkosten)	213

Relativer Anteil der festen Bestandteile (in %)	76,5%
Relativer Anteil der variablen Bestandteile (in %)	18,8%
Relativer Anteil verbundene Unternehmen (in %)	4,7%

Geschäftsjahr 2024/2025

In Tsd EUR	Mag. Wolfgang Spiller 1.4.2023 bis 31.3.2024
Fixe Vergütung	
- Jahresgehalt	153
- Sachbezug	0
Zwischensumme	153
Variable Vergütung	
- Jahresbonus	40
Zwischensumme	40
Vergütung von verbundenen Unternehmen	
- Aufsichtsratsvergütung Zwack Unicum NYRT	10
Zwischensumme	10
Gesamtvergütung	
- fix	153
- variabel	40
- verbundene Unternehmen	10
- Sonstige	0
Summe (exkl. Lohnnebenkosten)	203

Relativer Anteil der festen (in %)	75,4%
Relativer Anteil der variablen Bestandteile (in %)	19,7%
Relativer Anteil verbundene Unternehmen (in %)	4,9%

2.3 Fixe Vergütung**2.3.1 Grundgehalt**

Das Fixgehalt wird, wie in Österreich üblich, in 14 Monatsbezügen ausbezahlt. Mit dem Fixgehalt sind sämtliche Überstunden sowie Reise- und Wegzeiten abgegolten.

Für in Konzern- oder Beteiligungsgesellschaften übernommene Organfunktionen wird nach den Richtlinien der vertretenen Gesellschaften eine eigene Vergütung zugestanden und von der vertretenen Gesellschaft bezahlt. Dies ist nur für die Aufsichtsratsstätigkeit des Vorstands bei Zwack Unicum Nyrt. der Fall und beträgt fix einen Betrag in HUF der rund 10 TEUR pro Jahr entspricht.

Das Grundgehalt stellt einen fixen Bezug in angemessener Höhe dar, der für die Vorstandsmitglieder Anreize schafft, zum Wohl der Gesellschaft unter Berücksichtigung der Interessen der Aktionäre, der Arbeitnehmer sowie der Öffentlichkeit zu handeln.

Das Grundgehalt soll eine wettbewerbsfähige und marktgerechte Entlohnung sicherstellen, die es der Gesellschaft im aktuellen Umfeld erlaubt, geeignete und entsprechend qualifizierte Vorstandsmitglieder zu gewinnen und zu halten. Der Aufsichtsrat berücksichtigt bei der Festsetzung des Grundgehalts die Aufgaben und beruflichen Erfahrungen der einzelnen Vorstandsmitglieder, die Lage der Gesellschaft sowie die Üblichkeit der Höhe der Vergütung.

2.3.2 Nebenleistungen und andere Vorteile

Dienstwagen

Dem Vorstand steht ein Dienstwagen zur Verfügung. Dieser darf auch privat genutzt werden. Vereinbarungsgemäß wurde im November 2025 ein Elektrofahrzeug im Bruttowert von 52 TEUR angeschafft. Die Kosten für die Gesellschaft unter Berücksichtigung aller Nachlässe, Förderungen und steuerlicher Anreize betrugen Netto 45 TEUR.

Telekommunikationskosten

Dem Vorstand steht ein Mobiltelefon zur Verfügung. Telefonrechnungen und Internetgebühren für den Privatanschluss der Vorstandsmitglieder würden unter lohnsteuerlicher Hinzurechnung des Sachbezugswerts von der Gesellschaft getragen werden, wovon der Vorstand aber keinen Gebrauch macht.

Versicherungen

Zugunsten der Organträger – hier dem Vorstand – hat die Gesellschaft eine D&O Versicherung abgeschlossen.

Ersatz von Barauslagen und Reisespesen

Dem Vorstand steht Ersatz der nachgewiesenen Barauslagen und Reisekosten, die im Zusammenhang mit der Vorstandsstellung angefallen sind, zu.

Urlaubsanspruch

Der Vorstand hat Anspruch auf bezahlten Urlaub. Die Urlaubsregelung wird in jedem Kalenderjahr individuell mit dem Aufsichtsrat vereinbart, entspricht dem Grunde nach jedoch den gesetzlichen Regelungen.

Abfertigungsansprüche

Die Vorstandsmitglieder unterliegen der betrieblichen Mitarbeitervorsorge gemäß Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz. Die Gesellschaft leistet dafür

Beiträge in gesetzlich vorgesehener Höhe an die Betriebliche Vorsorgekasse. Darüberhinausgehende vertragliche Vereinbarungen sind nicht vorgesehen.

2.4 Variable Vergütung

Die Ziele für die variable Vergütung werden vom Aufsichtsrat im Vorhinein festgelegt. Diese Ziele sind aufgabenbezogen und entweder finanzieller oder qualitativer Natur.

Basis der variablen Bezüge sind die in der Planung festgelegten Kennzahlen für das Ergebnis vor Beteiligungserträgen, die Beteiligungserträge sowie projektbezogene Ziele. Im vorangegangenen Wirtschaftsjahr wurden unter anderem die Neuausrichtung des operativen Geschäfts durch die Umstellung von einem Pachtmodell auf einen Lohnfertigungsvertrag und Distributionsverträge sowie die Verschmelzung zweier Tochtergesellschaften in die Muttergesellschaft Gurktaler AG in den variablen Bezügen in Form eines zusätzlichen Bonus berücksichtigt. Im abgelaufenen Wirtschaftsjahr wurden die Projekte konsolidiert, es gab darüber hinaus keine außerordentlichen zusätzlichen Projekte, weshalb der variable Teil der Vergütung prozentuell und absolut unter jenem des Vorjahres lag.

Die variable Vergütungskomponente zielt darauf ab, die Tätigkeit der Vorstandsmitglieder auf die Steigerung des Unternehmenswerts auszurichten und die Identifikation mit der langfristigen Planung und den Zielen des Unternehmens zu erhöhen:

- Schaffen von Markenwerten und Weiterentwicklung von starken Kräuterspirituosen-Warenzeichen mit höchster Qualität,
- Aufspüren von Marktchancen sowie Ausbau bestehender und Erschließung neuer Absatzkanäle im In- und Ausland,
- Ständige Weiterentwicklung qualitativ hochwertiger Produktionsverfahren und Produkte mit starkem regionalem Bezug,
- Einbindung beteiligter Unternehmen und die Schaffung von Synergien hinsichtlich Entwicklung, Produktion und Vermarktung.

Von der Möglichkeit, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern, wurde nicht Gebrauch gemacht.

Aufgrund der Aktionärsstruktur und zur Vermeidung von kurzfristiger Orientierung bei Vorstandsentscheidungen wird mit dem Vorstand und dem Aufsichtsrat keine aktienbasierte Vergütung vereinbart.

2.5 Umsetzung der Vergütungspolitik

Die Fixvergütung des Vorstands entspricht der Vergütungspolitik.

Darüber hinaus wird abweichend von der Vergütungspolitik eine variable Entlohnung von rund 20-25% des Jahresbruttogehaltes gewährt. Die variable Entlohnung ist im Verhältnis zum Fixgehalt mit einem absoluten Betrag gedeckelt. Der Aufsichtsrat ist hinsichtlich dieser variablen Entlohnung im Vorjahr von der Vergütungspolitik abgewichen, um den Vorstand im Nachgang zum Entscheid zur Veränderung des Geschäftsmodells weg vom Pachtmodell hin zum neuen vertragsbasierten Lohnfertigungs- und Vertriebsmodell stärker zur Zielerreichung zu motivieren. Im abgelaufenen Wirtschaftsjahr gab es keine außerordentlichen zusätzlichen Projekte.

3. Vergütungsbericht für die Bezüge der Aufsichtsratsmitglieder

3.1 Grundzüge der Vergütungspolitik für Aufsichtsratsmitglieder

Für die Erstellung und die regelmäßige Überprüfung der Vergütungspolitik für den Aufsichtsrat ist der Aufsichtsrat zuständig. Endgültig wird die Gesamthöhe der Aufsichtsratsvergütung von der Hauptversammlung festgelegt. Die Aufteilung auf die einzelnen Mitglieder des Aufsichtsrats bleibt dem Aufsichtsrat überlassen. In Anbetracht der größeren Verantwortung und des weiteren Tätigkeitsumfelds, können dem/der Vorsitzenden des Aufsichtsrats und seinem/seiner Stellvertreter/in ein größerer Anteil an der Gesamtvergütung des Aufsichtsrats gewährt werden.

Die Aufsichtsratsvergütung besteht aus einem Pauschalbetrag. Daneben werden den Mitgliedern des Aufsichtsrats Reisekosten und Barauslagen ersetzt, die im Zusammenhang mit ihrer Aufsichtsratsfunktion anfallen.

Die Vergütung für den Aufsichtsrat soll die Geschäftsstrategie und die nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft fördern, indem sie der Verantwortung und dem Tätigkeitsumfang des jeweiligen Aufsichtsratsmitglieds sowie der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens Rechnung trägt. Den Aufsichtsratsmitgliedern werden keine variablen Vergütungen, Boni oder aktienbezogene Vergütungen gewährt.

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder wird so festgelegt, dass sie in einem angemessenen Verhältnis zur in vergleichbaren Unternehmen üblichen Vergütung für Aufsichtsratsmitglieder steht.

Die Gesellschaft hat für die Mitglieder des Aufsichtsrats eine D&O-Versicherung (Manager-Haftpflichtversicherung) abgeschlossen, deren Prämien von der Gesellschaft getragen werden.

3.2 Darstellung der Gesamtvergütung der Aufsichtsratsmitglieder

Die aktuell gültige Vergütungsregelung für die von der Hauptversammlung gewählten Mitglieder des Aufsichtsrates hat die Hauptversammlung am 18. September 2025 beschlossen. Darüber hinaus ist die Vergütung von der Funktion abhängig. Dabei wird zwischen Vorsitzender und normalen Aufsichtsratsmitgliedern unterschieden.

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder ist in der folgenden Tabelle dargestellt:

Funktion	Wert in EUR (brutto)
Vorsitzende	12.000
Stv. Vorsitzender	8.000
Mitglied	8.000

Die Reisespesen betragen insgesamt rund TEUR 0,3.

3.3 Umsetzung der Vergütungspolitik

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

Die Auszahlung der Vergütung erfolgt nach Entlastung der Mitglieder des Aufsichtsrates durch die Hauptversammlung.

Geschäftsjahr 2025/2026

In Tsd EUR	Hubertine Underberg- Ruder	Eduard Kronebitter	Thomas Mempel
Fixe Vergütung			
- Grundvergütung	12	8	8
Variable Vergütung			
Auslagen	-	-	-
Summe	12	8	8

Anmerkung: Ausweis im GJ 2025/26 laut Auszahlung AR-Vergütung für GJ 25/26

In Tsd EUR	Hubertine Underberg- Ruder	Eduard Kranebitter	Tobias Bürgers *)	Thomas Mempel
Fixe Vergütung				
- Grundvergütung	12	8	0	8
Variable Vergütung				
Auslagen	-	1	1	-
Summe	12	9	1	8

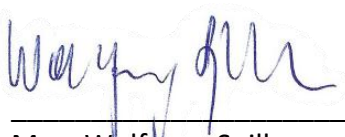
*)
ausgeschieden
mit 18.9.2025

Anmerkung:

Ausweis im GJ 2024/25 laut Auszahlung AR-Vergütung für GJ 24/25

Der Vorstand,
Wien am 3. 7. 2026

Der Aufsichtsrat,
Wien am 3.7.2026



Mag. Wolfgang Spiller
Vorstand



Dr. Hubertine Underberg-Ruder
Vorsitzende