

DO & CO AKTIENGESELLSCHAFT

VERGÜTUNGS- BERICHT

GESCHÄFTSJAHR 2025/2026



THE GOURMET
ENTERTAINMENT
COMPANY

INHALTSVERZEICHNIS

1. VORWORT	2
2. GESCHÄFTSENTWICKLUNG 2025/2026	2
3. VERGÜTUNG DES VORSTANDS	3
3.1. Grundzüge der Vergütungspolitik für die Mitglieder des Vorstands	3
3.1.1. Erfolgsunabhängige, fixe Vergütung.....	4
3.1.2. Erfolgsabhängige, variable Vergütung	4
3.1.3. Ansprüche bei Beendigung der Vorstandstätigkeit	6
3.2. Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2025/2026	7
3.2.1. Zusammensetzung des Vorstands	7
3.2.2. Ausbezahlte erfolgsunabhängige, fixe Vergütung.....	7
3.2.3. Ausbezahlte erfolgsabhängige, variable Vergütung	7
3.2.4. Gewährte erfolgsabhängige, variable Vergütungsansprüche aus dem Geschäftsjahr 2025/2026.....	8
3.2.5. Sonstige Vergütungsbestandteile und Vereinbarungen	10
3.2.6. Gesamtvergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2025/2026	11
3.2.7. Jährliche Veränderung der Gesamtvergütung, des wirtschaftlichen Erfolgs der Gesellschaft und der durchschnittlichen Entlohnung der Mitarbeiter.....	13
3.2.8. Vergütung an ausgeschiedene Vorstandsmitglieder.....	13
3.2.9. Abweichungen von der Vergütungspolitik	13
4. VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATES	14
ANHANG zum Vergütungsbericht	15
a) Vergütungsentwicklung der im Geschäftsjahr 2025/2026 aktiven Vorstandsmitglieder der DO & CO Aktiengesellschaft	15
b) Vergütungsentwicklung ehemaliger Vorstandsmitglieder der DO & CO Aktiengesellschaft.....	17

1. VORWORT

Der vorliegende Vergütungsbericht wurde vom Vorstand und Aufsichtsrat der DO & CO Aktiengesellschaft („DO & CO“) gemäß § 78c in Verbindung mit § 98a Aktiengesetz (AktG) erstellt und gewährt einen umfassenden Überblick über die Vergütung des Vorstands und des Aufsichtsrates der DO & CO Aktiengesellschaft im Geschäftsjahr 2025/2026.

Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024/2025 wurde am 10. Juli 2025 der 27. ordentlichen Hauptversammlung vorgelegt und wurde mit 99 % der abgegebenen gültigen Stimmen bestätigt.

2. GESCHÄFTSENTWICKLUNG 2025/2026

Dank des konsequenten Fokus auf nachhaltiges Umsatzwachstum und langfristig ausgerichtete Profitabilitätssteigerungen setzt DO & CO seine positive Geschäftsentwicklung auch im Geschäftsjahr 2025/2026 fort.

Der Umsatz stieg um 7,1 % auf 2.461,59 m€. Dies entspricht einem Anstieg von 17,6 % zu konstanten Wechselkursen. Gleichzeitig hat DO & CO seine EBIT-Marge um 0,63 Prozentpunkt auf 8,6 % gesteigert. Der Bestand an liquiden Mitteln erhöhte sich von 174,17 m€ auf 240,80 m€ im Geschäftsjahr 2025/2026. Sehr erfreulich ist das Verhältnis von Nettoverschuldung zu EBITDA (Net Debt to EBITDA), welches innerhalb des Geschäftsjahres 2025/2026 weiter reduziert werden konnte und per 31. März 2026 bei 0,05 (VJ: 0,64) lag. Auch die Eigenkapital-Quote stieg im Geschäftsjahr 2025/2026 auf erfreuliche 44,8 % (VJ: 35,8 %).

Auch beim Ergebnis setzt sich der positive Trend fort. Im Geschäftsjahr 2025/2026 erzielte DO & CO mit 300,63 m€ das höchste EBITDA und mit 212,28 m€ das höchste EBIT der Unternehmensgeschichte.

Der auf die Anteilseigner der DO & CO entfallende Ergebnisanteil (Konzernergebnis) beträgt 103,59 m€ (VJ: 92,43 m€). Das Ergebnis je Aktie liegt damit bei 9,43 € (VJ: 8,42 €).

Das Marktumfeld der dynamisch wachsenden Division Airline Catering stellte sich auch in diesem Geschäftsjahr als anspruchsvoll dar. Die im Geschäftsjahr durchgehend breite Teilnahme an Ausschreibungen unterstreicht die führende Marktposition von DO & CO als Premium-Caterer und bestätigt die hohe Innovationskraft sowie den konsequenten Qualitätsanspruch. So gelang es, 16 Neu- und Bestandskunden an unterschiedlichen Standorten neu hinzuzugewinnen. Weiterhin finden sich auch bei den 2025 SKYTRAX World Airline Awards wieder etliche DO & CO Kunden und man freut sich gemeinsam über die Auszeichnungen der Turkish Airlines als „Best Airline in Europe“, „Best Business Class in Europe“ und „Best Economy Class in Europe“, „World´s Best Business Class Onboard Catering“ sowie „Best Economy Class Onboard Catering Europe“ und auf die Platzierung von British Airways unter den Top 10 in der Kategorie „Best First Class Onboard Catering“.

Weiters zeichnete sich DO & CO bei einer Vielzahl renommierter Sport- und Unterhaltungsveranstaltungen im In- und Ausland für das kulinarische Gästeelebnis

verantwortlich. Die Formel 1 erfreut sich weiterhin großer Beliebtheit und zeigte in den ausgetragenen Rennen hervorragende Auslastungen im Paddock Club. DO & CO ist auf diese enge Geschäftsverbindung besonders stolz - nicht nur, weil diese seit über 34 Jahren erfolgreich besteht, sondern da die Guest Experience im Paddock Club als der weltweite Benchmark der Hospitality-Industrie gilt. Neben diesem hochkarätigen Veranstaltungsformat verzeichneten auch Eventlocations wie die Allianz Arena, der Olympiapark sowie der SAP Garden in München und die österreichischen Sport- und Unterhaltungsveranstaltungen eine hohe Besucherfrequenz.

Die Division Restaurants, Lounges & Hotels ist das kreative Herzstück und Ausgangspunkt der Innovationsaktivitäten des DO & CO Konzerns. Die im Städtetourismus besonders gefragten Destinationen Wien und München verzeichneten 2025 Rekordbesucherzahlen. Davon profitierten sowohl die Boutique-Hotels, die Restaurants sowie die "To-Go"-Kulinarik der Marke "Henry - The Art of Living" und das traditionsreiche Demel Café. Ein besonderes Highlight war die erneute Aufnahme des DO & CO Hotels München in den Michelin Guide, begleitet von der renommierten Auszeichnung „1-Michelin-Key“. Zudem wurde das Hotel erneut mit dem Hotel-Award "Die 101 besten Hotels Deutschlands" ausgezeichnet und unter die Top 3 der Kategorie "Luxury Design Hotels" in Deutschland gewählt. Auch die Airport-Gastronomie in Wien sowie die exklusiven Lounges an mehreren internationalen Standorten verzeichneten ein erfreuliches Umsatzwachstum.

3. VERGÜTUNG DES VORSTANDS

3.1. Grundzüge der Vergütungspolitik für die Mitglieder des Vorstands

Die Vergütungspolitik bildet den Rahmen für die Leistungsvergütung aller Organmitglieder der DO & CO Aktiengesellschaft. Im vorgegebenen Rahmen gestaltet der Aufsichtsrat die Vergütungspraxis für jedes Geschäftsjahr konkret aus, abhängig unter anderem von Unternehmens- und Markterfordernissen. Oberstes Ziel der Vergütungspolitik ist es, taugliche Anreize zum Wohl des Unternehmens, seiner – insbesondere langfristigen - Entwicklung und seines wirtschaftlichen Erfolgs zu setzen.

Die Vergütungspolitik soll Organmitglieder zu außerordentlichen Leistungen motivieren und besonderen Einsatz, persönliche Verdienste und Erfolge um das Unternehmen und seine Entwicklung, auch im Interesse der Aktionäre und Mitarbeiter, honorieren.

Die Bedeutung eines außerordentlichen Führungsengagements zeigt sich in der konsequenten und zukunftsorientierten Weiterentwicklung des Unternehmens mit dem Ziel, die langfristige Sicherung zentraler Unternehmenswerte zu gewährleisten. Dieses Engagement bildet das Fundament für nachhaltige Stabilität und schafft eine verlässliche Basis für zukünftige Geschäftsentwicklungen und strategische Initiativen. Die gezielte Absicherung und Stärkung von Kernmärkten sowie der Ausbau langfristiger Partnerschaften eröffnen dem Unternehmen stabile Möglichkeiten, weitere Schritte in Richtung Expansion und Weiterentwicklung zu gehen.

Neben dem Setzen von Anreizen für außerordentliche Leistungen des Gesamtvorstands und jedes einzelnen Vorstandsmitglieds verfolgt die Vergütungspolitik auch das Ziel, bestqualifizierte und erfahrene Führungskräfte gewinnen und halten zu können.

Die Vergütung des Vorstands besteht aus einer erfolgsunabhängigen, fixen Vergütung sowie variablen, erfolgsabhängigen Vergütungselementen in Form von Short-Term-Incentives und Long-Term-Incentives.

Darüber hinaus gewährt die DO & CO Aktiengesellschaft gemäß individueller vertraglicher Vereinbarung bestimmte Sachbezüge. Die Ausarbeitung und Weiterentwicklung der Vergütungspolitik sowie die konkrete Vergütungspraxis obliegt dem Aufsichtsrat bzw. seinem Vergütungsausschuss. Die Vergütungspolitik und -praxis stehen im Einklang mit geltendem Recht und den Empfehlungen des Österreichischen Corporate Governance Kodex („ÖCGK“) und sollen sicherstellen, dass Unternehmensziele, -strategie und Eigentümerinteressen gleichlaufen.

Die derzeit gültige Fassung der Vergütungspolitik hat der Aufsichtsrat in seiner Sitzung am 24. Juni 2024 beschlossen, in der ordentlichen Hauptversammlung am 25. Juli 2024 wurde der Vergütungspolitik die Zustimmung erteilt. Der Aufsichtsrat wird eine aktualisierte Vergütungspolitik spätestens der 30. ordentlichen Hauptversammlung zur Abstimmung vorlegen, bei Bedarf wesentlicher Anpassungen auch früher. Bis dahin werden der Aufsichtsrat und der Vorstand jährlich einen Vergütungsbericht erstatten, welcher der Hauptversammlung zur Abstimmung mit Empfehlungscharakter vorgelegt wird.

3.1.1. Erfolgsunabhängige, fixe Vergütung

Für die Übernahme ihres Mandats und der damit verbundenen Gesamtverantwortung wird den Vorstandsmitgliedern ein fixer, erfolgsunabhängiger Jahresbezug gewährt. Die Höhe des Fixbezugs der einzelnen Vorstandsmitglieder orientiert sich in erster Linie am konkreten Aufgaben- und Verantwortungsbereich des jeweiligen Vorstandsmitglieds und berücksichtigt die individuelle Arbeitsbelastung und Komplexität der übernommenen Aufgaben. Sie wird in den einzeln abgeschlossenen Vorstandsdiensverträgen festgelegt. Der individuelle berufliche Hintergrund und die relevante Berufserfahrung fließen in die Bemessung des Fixbezugs ebenso in angemessener Weise ein wie die Lage des Unternehmens und des Marktes, um eine konkurrenzfähige Vergütung sicherzustellen.

Der Fixbezug besteht aus einem vertraglich vereinbarten Jahresbezug, der im Regelfall in vierzehn Monatsgehältern im Nachhinein ausbezahlt wird. Durch den Fixbezug sind sämtliche Überstunden, die Übernahme von Organfunktionen in Konzern- oder Beteiligungsgesellschaften, an denen DO & CO Aktiengesellschaft 100 % der Anteile hält, Tätigkeiten im In- und Ausland sowie Reise- und Wegzeiten abgegolten.

Das Unternehmen kann Vorstandsmitgliedern einen Dienstwagen inklusive Betriebskosten zur Verfügung stellen, der auch privat genützt werden darf, dem Vorstandsvorsitzenden darüber hinaus eine Dienstwohnung.

3.1.2. Erfolgsabhängige, variable Vergütung

Die DO & CO Aktiengesellschaft strebt langfristiges und nachhaltiges Wachstum an. Die Vorstandsmitglieder werden durch variable Prämien für finanzielle wie nicht-finanzielle Leistungen motiviert, die Unternehmensstrategie aktiv zu gestalten und umzusetzen. Eine konsequente Anwendung mehrjähriger Kriterien stellt sicher, dass Anreize nicht übermäßig auf kurzfristige wirtschaftliche Erfolge fokussieren.

Als geeignete finanzielle Leistungskriterien kommen gemäß der Vergütungspolitik der DO & CO Aktiengesellschaft folgende Kennzahlen in Frage:

- Konzernumsatz;
- Konzernenertrag;
- Konzern-Cash Flow;
- Konzern-Rentabilität;
- Konzern-Liquidität;
- Konzern-Eigenkapital; und
- Share Performance.

Als geeignete nicht-finanzielle Leistungskriterien kommen gemäß der Vergütungspolitik der DO & CO Aktiengesellschaft insbesondere folgende Kriterien in Frage:

- Entwicklung und Umsetzung der Unternehmens- und Gruppenstrategie;
- Erschließung von Märkten;
- Aufbau von Geschäftsbereichen;
- Kundenbeziehungen und Kundenbestand;
- Investorenbeziehungen;
- Mitarbeiterentwicklung und Personalpolitik;
- Entwicklung oder Umsetzung von Schlüsselprojekten;
- Entwicklung und/oder Einführung von Produktgruppen oder Produkten;
- Reputation des Unternehmens;
- Innovationen im Unternehmen;
- Krisenmanagement und Bewältigung gesamtwirtschaftlicher, markt- oder geschäftsfallbezogener Herausforderungen;
- Entwicklung oder Umsetzung von Restrukturierungsmaßnahmen; und
- Nachhaltigkeit und/oder soziale Verantwortung.

Die variable Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus einem jährlichen Short-Term-Incentive (STI) und aus einem auf einen Beurteilungszeitraum von bis zu drei Jahren ausgelegten Long-Term-Incentive (LTI) zusammen.

Zur Bemessung des STIs hat der Aufsichtsrat entsprechend der Vergütungspolitik des Unternehmens zwei oder mehrere finanzielle Leistungsindikatoren und Zielerreichungskomponenten und zumindest ein nicht finanzielles Ziel auszuwählen und festzulegen. Zur Bemessung des LTIs hat der Aufsichtsrat für einen Bemessungszeitraum von jeweils bis zu drei Jahren zumindest einen Leistungsindikator und eine Zielerreichungskomponente auszuwählen und festzulegen.

Der Aufsichtsrat bewertet die Erreichung der finanziellen sowie nicht-finanziellen Erfolgskriterien für das vergangene Geschäftsjahr (STI) bzw. für einen Zeitraum von jeweils bis zu drei Jahren (LTI). Eine Erfüllung für einen Teilbereich (beispielsweise nur für den vorab definierten mehrjährigen Zeitraum) führt zum Entstehen eines anteiligen Vergütungsanspruchs (gemäß Gewichtung). Eine Zielerreichung über einem festgelegten Mindest-Zielwert, aber unter einem allfälligen Maximal-Zielerreichungsgrad führt zum anteiligen Entstehen eines Vergütungsanspruchs (auf Basis geradliniger Verteilung – linearer Interpolation – im Bereich zwischen 0 und 100 %). Eine Übererfüllung in einem Bereich (z.B. >150 % des Zielwerts) kann eine allfällige Mindererfüllung in einem anderen

Bereich kompensieren. Eine Übererfüllung in einem Geschäftsjahr in einem oder mehreren Bereichen (z.B. >150 % des jeweiligen Zielwerts) kann auf das Folgejahr übertragen werden.

Jede der variablen Vergütungen (STI und LTI) ist jeweils mit maximal 100 % des Fixbezugs begrenzt.

Finanzielle Leistungskriterien werden als fundamentaler Gradmesser des unternehmerischen Erfolgs der Leitungsorgane herangezogen. Die maßgeblichen Kriterien sind in der Vergütungspolitik des Unternehmens festgelegt, wobei es dem Aufsichtsrat obliegt, in jedem Geschäftsjahr zumindest zwei geeignete Kriterien auszuwählen und heranzuziehen, um den Erfolg der Unternehmensführung, auch unter Berücksichtigung der konkreten Unternehmens-, Markt- und gesamtwirtschaftlichen Situation zu bewerten.

Darüber hinaus werden vom Aufsichtsrat in jedem Geschäftsjahr auch geeignete nicht-finanzielle Kriterien, einschließlich ökologischer, sozialer oder Governance-Kriterien zur Bewertung der Erfolge des Vorstands herangezogen.

Der Aufsichtsrat hat die Möglichkeit, für außerordentliche Leistungen der Vorstandsmitglieder zusätzliche Sondervergütungen zu beschließen.

Variable Vergütungsbestandteile können in Übereinstimmung mit C-Regel 27 des ÖCGK zurückgefordert werden, sofern sie auf Grundlage offenkundig falscher Daten festgesetzt und ausbezahlt wurden („Clawback“).

Ein vorübergehendes Abgehen von diesem Rahmen für eine variable Vergütung ist im Sinn des § 78a Abs 8 AktG über Beschluss des Aufsichtsrats möglich.

3.1.3. Ansprüche bei Beendigung der Vorstandstätigkeit

Die Bestellung zu Vorstandsmitgliedern und eine allfällige vorzeitige Beendigung erfolgen gemäß § 75 AktG sowie aufgrund spezifischer Vereinbarung im Dienstvertrag. Eine anderweitige vorzeitige Beendigung kann im Regelfall nur einvernehmlich erfolgen. Die reguläre Bestelldauer beträgt drei bis fünf Jahre; Wiederbestellungen sind zulässig.

Beginnt oder endet eine Funktionsperiode divergierend vom Geschäftsjahr gebührt für das begonnene Geschäftsjahr ein anteiliger Fixbezug. Ein variabler Vergütungsanspruch (weder STI noch LTI) besteht für begonnene Geschäftsjahre nicht.

Im Fall der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit aus einem vom Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund und im Fall der Zurücklegung des Vorstandsmandats durch das Vorstandsmitglied erhält das Vorstandsmitglied keine variablen Vergütungen (weder STI noch LTI). Von diesem Grundsatz kann mit Beschluss des Aufsichtsrats in individuell begründeten Ausnahmefällen abgegangen werden. In allen anderen Fällen der Beendigung der Vorstandstätigkeit, insbesondere im Fall der Nichtverlängerung eines Vorstandsmandates und im Fall der vorzeitigen Abberufung eines Vorstandsmitgliedes ohne einen vom Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund, obliegt die Entscheidung über eine anteilige variable Vergütung (STI und LTI) dem Aufsichtsrat.

3.2. Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2025/2026

3.2.1. Zusammensetzung des Vorstands

Der Vorstand setzte sich im Geschäftsjahr 2025/2026 aus vier Mitgliedern zusammen – Herrn Attila Dogudan (Chief Executive Officer), Herrn Attila Mark Dogudan (Chief Commercial Officer), Herrn Mag. Johannes Echeverria (Chief Financial Officer) und Frau Mag. Bettina Höfinger (Chief Legal Officer).

3.2.2. Ausbezahlte erfolgsunabhängige, fixe Vergütung

Der Vorstandsvorsitzende Attila Dogudan hat im Geschäftsjahr 2025/2026 einen Fixbezug¹ in Höhe von 803.967 € erhalten (VJ: 803.095 €), der in 14 Teilbeträgen ausbezahlt wurde.

Attila Mark Dogudan hat im Geschäftsjahr 2025/2026 einen Fixbezug¹ in Höhe von 504.472 € (VJ: 503.568 €) erhalten, der in 14 Teilbeträgen ausbezahlt wurde.

Mag. Johannes Echeverria hat im Geschäftsjahr 2025/2026 einen Fixbezug¹ in Höhe von 664.472 € (VJ: 663.568 €) erhalten, welcher in 14 Teilbeträgen ausbezahlt wurde.

Mag. Bettina Höfinger hat im Geschäftsjahr 2025/2026 einen Fixbezug¹ in Höhe von 614.472 € (VJ: 613.568 €) erhalten, der in 14 Teilbeträgen ausbezahlt wurde.

Ausbezahlte erfolgsunabhängige fixe Vergütung im Geschäftsjahr 2025/2026					
	Attila Dogudan	Mag. Johannes Echeverria	Mag. Bettina Höfinger	Attila Mark Dogudan	Gesamt
<i>Beträge in EUR</i>					
Fixbezug*	803 967	664 472	614 472	504 472	2 587 383
Sachbezüge	147 539	0	0	0	147 539
Vergütung Gesamt	951 506	664 472	614 472	504 472	2 734 922

Abb 1: Ausbezahlte erfolgsunabhängige, fixe Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2025/2026.

3.2.3. Ausbezahlte erfolgsabhängige, variable Vergütung

Im Zeitraum vom 1. April 2025 bis zum 31. März 2026 wurden aufgrund der 100% Zielerreichung im Geschäftsjahr 2024/2025 variable Prämien an den Vorstand ausbezahlt. Die Details der Zielerreichung finden sich im Vergütungsbericht 2024/2025.

Dem Vorstandsvorsitzende Attila Dogudan wurde im Geschäftsjahr 2025/2026 eine variable Vergütung in Höhe von 632.000 € (VJ: 0 €) für die Zielerreichung im Geschäftsjahr 2024/2025 ausbezahlt.

Attila Mark Dogudan wurde im Geschäftsjahr 2025/2026 eine variable Vergütung in Höhe von 392.000 € (VJ: 0 €) für die Zielerreichung im Geschäftsjahr 2024/2025 ausbezahlt.

Mag. Johannes Echeverria wurde im Geschäftsjahr 2025/2026 eine variable Vergütung in Höhe von 520.000 € (VJ: 0 €) für die Zielerreichung im Geschäftsjahr 2024/2025 ausbezahlt.

¹ einschließlich Sozialversicherungsbeiträge.

Mag. Bettina Höfing er wurde im Geschäftsjahr 2025/2026 eine variable Vergütung in Höhe von 480.000 € (VJ: 0 €) für die Zielerreichung im Geschäftsjahr 2024/2025 ausbezahlt.

3.2.4. Gewährte erfolgsabhängige, variable Vergütungsansprüche aus dem Geschäftsjahr 2025/2026

Wie dargestellt, richtet das Unternehmen seine Strategie auf dauerhaftes und verantwortungsvolles Wachstum aus und bekräftigt sein Engagement für eine nachhaltige Margenentwicklung. Die kontinuierliche Steigerung der Profitabilität sowie die finanzielle Unabhängigkeit zählen zu den wichtigsten Erfolgsfaktoren in der Unternehmensgeschichte und werden auch künftig als richtungsweisend betrachtet. Eine solide finanzielle Struktur soll die Umsetzung weiterer Unternehmensentwicklungen sichern und die fortlaufende Expansion ermöglichen.

Nachhaltiges Wachstum bedeutet darüber hinaus für das Unternehmen auch, Unternehmensstrukturen und -prozesse so zu gestalten, dass jegliches Wachstum unter größtmöglicher Schonung von Ressourcen und mit höchstem Respekt gegenüber Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten, Investoren sowie Stakeholdern erfolgt.

Auf der Basis der in der Vergütungspolitik festgelegten Grundsätze (siehe Punkt 3.1.2.) und der dargelegten strategischen Ausrichtung hat der Vergütungsausschuss für das Geschäftsjahr 2025/2026 nachfolgende Struktur bzw. Zielwerte und Zielerreichungsgrade festgelegt:

Festgelegte Leistungsindikatoren und Zielerreichungskomponenten für das Geschäftsjahr 2025/2026		
A) SHORT-TERM-INCENTIVE		
80% des Fixgehalts des Vorstandsmitglieds		
Leistungsindikator	Zielerreichungskomponente	Gewichtung
EBIT-Marge	größer als 8,0%	40%
Net Debt to EBITDA	kleiner als 0,5	40%
Weitere Steigerung des Umsatz zertifiziert nach Environmental Management System Standards (ISO 14001)	größer als 51%	10%
% Steigerung der ESG-Ratings	größer 10%	10%
B) LONG-TERM-INCENTIVE		
20% des Fixgehalts des Vorstandsmitglieds		
Zielwert	Zielerreichungsgrad	Gewichtung
ROCE größer als 25%	Erreichung des Zielwerts in den folgenden drei Geschäftsjahren	Jeweils 33,3% in den Geschäftsjahren 2026/2027, 2027/2028 und 2028/2029

Abb 2: Übersicht Leistungsindikatoren und Zielerreichungskomponenten für das Geschäftsjahr 2025/2026.

Im Geschäftsjahr 2025/2026 wurden folgende Kennzahlen erreicht, die in untenstehender Tabelle den Zielerreichungskomponenten gegenübergestellt sind:

Festgelegte Leistungsindikatoren und Zielerreichungskomponenten für das Geschäftsjahr 2025/2026

Zielerreichung im Geschäftsjahr 2025/2026

A) SHORT-TERM-INCENTIVE

80% des Fixgehalts des Vorstandsmitglieds

Leistungsindikator	Zielerreichungskomponente	Gewichtung	Erzielte Ergebnisse im GJ 2025/2026	Erfüllung der Zielerreichungskomponente
EBIT-Marge	größer als 8,0%	40%	8,6%	100% erfüllt
Net Debt to EBITDA	kleiner als 0,5	40%	0,05	100% erfüllt
Weitere Steigerung des Umsatz zertifiziert nach EMS Standards (ISO 14001)	größer als 51%	10%	53%	100% erfüllt
% Steigerung der ESG-Ratings	größer 10%	10%	10,2%	100% erfüllt

B) LONG-TERM-INCENTIVE

(Zielerreichung 2026/27 - 2028/29)

20% des Fixgehalts des Vorstandsmitglieds

Zielwert	Zielerreichungsgrad	Gewichtung	Erzielte Ergebnisse	Erfüllung der Zielerreichungskomponente
ROCE größer 25%	Erreichung des Zielwerts in den folgenden drei Geschäftsjahren	Jeweils 33,3% in den Geschäftsjahren 2026/2027, 2027/2028, 2028/2029	Abhängig von den Ergebnissen der Geschäftsjahre 2026/2027, 2027/2028, 2028/2029	Abhängig von den Ergebnissen der Geschäftsjahre 2026/2027, 2027/2028, 2028/2029

C) LONG-TERM-INCENTIVE

(Zielerreichung 2025/26 - 2027/28)

20% des Fixgehalts des Vorstandsmitglieds

Zielwert	Zielerreichungsgrad	Gewichtung	Erzielte Ergebnisse	Erfüllung der Zielerreichungskomponente
EBIT-Marge	Steigerung der EBIT-Marge in den folgenden drei Geschäftsjahren	Jeweils 33,3% in den Geschäftsjahren 2025/2026, 2026/2027, 2027/2028.	8,6%	Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2025/2026 zu 100% erfüllt

Abb 3: Gegenüberstellung der vom Aufsichtsrat vorgegebenen Zielerreichungskomponenten für das Geschäftsjahr 2025/2026 sowie der erzielten Ergebnisse in den jeweiligen Leistungsindikatoren des STI 2025/2026 und der erzielten Ergebnisse aus dem LTI 2025/2026.

Der Aufsichtsrat stellt fest, dass sämtliche vorgegebenen STI-Ziele erreicht bzw. übertroffen wurden. Weiters stellt der Aufsichtsrat fest, dass das LTI-Ziel für das Jahr 2025/2026 erreicht wurde.

Aus der Erfüllung der festgelegten STI-Ziele und des im Geschäftsjahr 2024/2025 festgelegten LTI-Ziels für die Folgejahre ergibt sich folgender Anspruch auf variable Vergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder, der im Geschäftsjahr 2026/2027 nach der Abhaltung der 28. ordentlichen Hauptversammlung zur Auszahlung gelangt. Die Auszahlung dieser Ansprüche wird im Vergütungsbericht des Geschäftsberichtes 2026/2027 als ausbezahlte variable Vergütung dargestellt.

Festgelegte Leistungsindikatoren und Zielerreichungskomponenten für das Geschäftsjahr 2025/2026			Zielerreichung im Geschäftsjahr 2025/2026		Anspruch aus dem Geschäftsjahr 2025/2026			
A) SHORT-TERM-INCENTIVE 80% des Fixgehalts des Vorstandsmitglieds								
Leistungsindikator	Zielerreichungs-komponente	Gewichtung	Erzielte Ergebnisse im GJ 2025/2026	Erfüllung der Zielerreichungs-Komponente	Attila Dogudan	Attila Mark Dogudan	Johannes Echeverria	Bettina Höfingler
EBIT-Marge	größer als 8,0%	40%	8,6%	100% erfüllt	252 800,00	156 800,00	208 000,00	192 000,00
Net Debt to EBITDA	kleiner als 0,5	40%	0,05	100% erfüllt	252 800,00	156 800,00	208 000,00	192 000,00
Weitere Steigerung des Umsatzs zertifiziert nach EMS Standards (ISO 14001)	größer als 51%	10%	53%	100% erfüllt	63 200,00	39 200,00	52 000,00	48 000,00
% Steigerung der ESG-Ratings	größer 10%	10%	10,2%	100% erfüllt	63 200,00	39 200,00	52 000,00	48 000,00
B) LONG-TERM-INCENTIVE (Zielerreichung 2026/27 - 2028/29) 20% des Fixgehalts des Vorstandsmitglieds								
Zielwert	Zielerreichungs-grad	Gewichtung	Erzielte Ergebnisse	Erfüllung der Zielerreichungs-Komponente	Attila Dogudan	Attila Mark Dogudan	Johannes Echeverria	Bettina Höfingler
ROCE größer 25%	Erreichung des Zielwerts in den folgenden drei Geschäftsjahren	Jeweils 33,3% in den Geschäftsjahren 2026/2027, 2027/2028, 2028/2029	Abhängig von den Ergebnissen der Geschäftsjahre 2026/2027, 2027/2028, 2028/2029	Abhängig von den Ergebnissen der Geschäftsjahre 2026/2027, 2027/2028, 2028/2029	Ansprüche des Vorstands entstehen bei Zielerreichung in den Folgejahren zu je 1/3 der 20%.			
C) LONG-TERM-INCENTIVE (Zielerreichung 2025/26 - 2027/28) 20% des Fixgehalts des Vorstandsmitglieds								
Zielwert	Zielerreichungs-grad	Gewichtung	Erzielte Ergebnisse	Erfüllung der Zielerreichungs-Komponente	Attila Dogudan	Attila Mark Dogudan	Johannes Echeverria	Bettina Höfingler
EBIT-Marge	Steigerung der EBIT-Marge in den folgenden drei Geschäftsjahren	Jeweils 33,3% in den Geschäftsjahren 2025/2026, 2026/2027, 2027/2028.	8,6%	Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2025/2026 zu 100% erfüllt	52 666,67	32 666,67	43 333,33	40 000,00

Abb 4: Gewährte Ansprüche der Vorstandsmitglieder aus dem Geschäftsjahr 2025/2026.

Etwaige Ansprüche aus den Zielsetzungen des LTI des Geschäftsjahres 2025/2026 werden in den Geschäftsjahren 2026/2027, 2027/2028 und 2028/2029 vom Aufsichtsrat evaluiert und entsprechend in den Vergütungsberichten der Folgejahre abgebildet.

3.2.5. Sonstige Vergütungsbestandteile und Vereinbarungen

Vergütung in anderen Unternehmen der Unternehmensgruppe

Die DO & CO Aktiengesellschaft hält indirekt eine Beteiligung in Höhe von 50 % an der THY DO & CO Ikram Hizmetleri A.Ş. mit Sitz in der Türkei. Ausgewählte Vorstandsmitglieder gehören dem Verwaltungsrat dieser Gesellschaft an und erhalten in dieser Funktion eine gesonderte Vergütung, welche Bestandteil der fixen Vergütung des jeweiligen Vorstandsmitglieds ist.

Herrn Attila Dogudan wurde in seiner Funktion als Mitglied des Verwaltungsrates dieser Gesellschaft im Geschäftsjahr 2025/2026 ein Fixbezug in Höhe von 59.904 € ausbezahlt (VJ: 66.070 €). Die Veränderung zum Vorjahr ergibt sich aus den Schwankungen im Wechselkurs zwischen Euro und Türkischer Lira.

Herrn Mag. Johannes Echeverria wurde in seiner Funktion als Mitglied des Verwaltungsrates dieser Gesellschaft im Geschäftsjahr 2025/2026 ein Fixbezug in Höhe von 51.885 € ausbezahlt (VJ: 58.397 €). Die Veränderung zum Vorjahr ergibt sich aus den Schwankungen im Wechselkurs zwischen Euro und Türkischer Lira.

Frau Mag. Bettina Höfingler wurde in ihrer Funktion als Mitglied des Verwaltungsrates dieser Gesellschaft im Geschäftsjahr 2025/2026 ein Fixbezug in Höhe von 51.885 € ausbezahlt (VJ: 45.771 €). Die Veränderung zum Vorjahr ergibt sich einerseits daraus, dass Frau Mag. Bettina Höfingler im Jahr 2025/2026 erstmals 12 Monate Mitglied des Verwaltungsrates war sowie andererseits aus den Schwankungen im Wechselkurs zwischen Euro und Türkischer Lira.

Pensionsregelungen

Es bestehen derzeit keine Vereinbarungen über eine betriebliche Altersvorsorge für den Vorstand. Dem Vorstandsvorsitzenden steht ein Abfertigungsanspruch in analoger Anwendung des Angestelltengesetzes zu.

Informationen zu aktienbasierten Vergütungen

Den Vorstandsmitgliedern wurden keine Aktien angeboten oder gewährt (§ 78c Abs 2 Z 4 AktG).

Directors and Officers-Versicherung (D&O-Versicherung)

Die DO & CO Aktiengesellschaft hat für ihre Vorstandsmitglieder und Funktionsträger eine Organhaftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) abgeschlossen, welche bestimmte persönliche Haftungsrisiken der verantwortlich handelnden Personen absichert. Die Kosten im Geschäftsjahr 2025/2026 betragen 49,10 t€ (VJ: 57,66 t€).

3.2.6. Gesamtvergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2025/2026

Die im Geschäftsjahr 2025/2026 an die einzelnen Mitglieder des Vorstands ausgezahlte Vergütung setzt sich wie folgt zusammen:

Herrn Attila Dogudan wurde im Geschäftsjahr 2025/2026 eine Gesamtvergütung in Höhe von 1.643.411 € (VJ: 1.007.292 €) ausbezahlt. Diese Vergütung setzt sich aus einem ausbezahlten Fixbezug² in Höhe von 803.967 € (VJ: 803.095 €), Sachbezügen in Höhe von 147.539 € (VJ: 138.127 €), einer ausbezahlten Vergütung eines anderen Unternehmens der Unternehmensgruppe in Höhe von 59.904 € (VJ: 66.070 €) und einem variablen Bezug für die Zielerreichung im Geschäftsjahr 2024/2025 in Höhe von 632.000 € (VJ: 0 €) zusammen.

Die Veränderung des Gesamtbezuges von Herrn Attila Dogudan von 1.007.292 € im Geschäftsjahr 2024/2025 auf 1.643.411 € im Geschäftsjahr 2025/2026 ist insbesondere darauf zurückzuführen, dass Herr Attila Dogudan im Geschäftsjahr 2024/2025 aus Vorsichtsgründen im Hinblick auf die entsprechenden Beschränkungen der Obergrenzenrichtlinie keine variable Vergütung ausbezahlt wurde, während im Geschäftsjahr 2025/2026 eine variable Vergütung zur Auszahlung kam (siehe Punkt 3.2.3).

Herrn Attila Mark Dogudan wurde im Geschäftsjahr 2025/2026 eine Gesamtvergütung in Höhe von 896.472 € (VJ: 503.568 €) ausbezahlt. Diese Bezüge setzen sich aus einem Fixbezug² in Höhe von 504.472 € (VJ: 503.568 €), Sachbezügen in Höhe von 0 € (VJ: 0 €), einer ausbezahlten Vergütung eines anderen Unternehmens der Unternehmensgruppe in Höhe von 0 € (VJ: 0€) und einem variablen Bezug für die Zielerreichung im Geschäftsjahr 2024/2025 in Höhe von 392.000 € (VJ: 0 €) zusammen.

² einschließlich Sozialversicherungsbeiträge.

Die Veränderung des Gesamtbezuges von Herrn Attila Mark Dogudan von 503.568 € im Geschäftsjahr 2024/2025 auf 896.472 € im Geschäftsjahr 2025/2026 ist insbesondere darauf zurückzuführen, dass Herr Attila Mark Dogudan im Geschäftsjahr 2024/2025 aus Vorsichtsgründen im Hinblick auf die entsprechenden Beschränkungen der Obergrenzenrichtlinie keine variable Vergütung ausbezahlt wurde, während im Geschäftsjahr 2025/2026 eine variable Vergütung zur Auszahlung kam (siehe Punkt 3.2.3).

Herrn Mag. Johannes Echeverria wurde im Geschäftsjahr 2025/2026 eine Gesamtvergütung in Höhe von 1.236.357 € (VJ: 721.966 €) ausbezahlt. Diese Bezüge setzen sich aus einem Fixbezug³ in Höhe von 664.472 € (VJ: 663.568 €), Sachbezügen in Höhe von 0 € (VJ: 0 €), einer ausbezahlten Vergütung eines anderen Unternehmens der Unternehmensgruppe in Höhe von 51.885 € (VJ: 58.397 €) und einem variablen Bezug für die Zielerreichung im Geschäftsjahr 2024/2025 in Höhe von 520.000 € (VJ: 0 €) zusammen.

Die Veränderung des Gesamtbezuges von Herrn Mag. Johannes Echeverria von 721.966 € im Geschäftsjahr 2024/2025 auf 1.236.357 € im Geschäftsjahr 2025/2026 ist darauf zurückzuführen, dass Herr Mag. Echeverria im Geschäftsjahr 2024/2025 aus Vorsichtsgründen im Hinblick auf die entsprechenden Beschränkungen der Obergrenzenrichtlinie keine variable Vergütung ausbezahlt wurde, während im Geschäftsjahr 2025/2026 eine variable Vergütung zur Auszahlung kam (siehe Punkt 3.2.3).

Frau Mag. Bettina Höfing er wurde im Geschäftsjahr 2025/2026 eine Gesamtvergütung in Höhe von 1.146.357 € (VJ: 659.339 €) ausbezahlt. Diese Bezüge setzen sich aus einem Fixbezug³ in Höhe von 614.472 € (VJ: 613.568 €), Sachbezügen in Höhe von 0 € (VJ: 0 €), einer ausbezahlten Vergütung eines anderen Unternehmens der Unternehmensgruppe in Höhe von 51.885 € (VJ: 45.771 €) und einem variablen Bezug für die Zielerreichung im Geschäftsjahr 2024/2025 in Höhe von 480.000 € (VJ: 0 €) zusammen.

Die Veränderung des Gesamtbezuges von Frau Mag. Bettina Höfing er von 659.339 € im Geschäftsjahr 2024/2025 auf 1.146.357 € im Geschäftsjahr 2025/2026 ist insbesondere darauf zurückzuführen, dass Frau Mag. Bettina Höfing er im Geschäftsjahr 2024/2025 aus Vorsichtsgründen im Hinblick auf die entsprechenden Beschränkungen der Obergrenzenrichtlinie keine variable Vergütung ausbezahlt wurde, während im Geschäftsjahr 2025/2026 eine variable Vergütung zur Auszahlung kam (siehe Punkt 3.2.3).

Ausbezahlte Gesamtvergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2025/26					
Beträge in EUR	Attila Dogudan	Johannes Echeverria	Bettina Höfing er	Attila Mark Dogudan	Gesamt
Fixe Vergütung	803 967	664 472	614 472	504 472	2 587 383
Variable Vergütung	632 000	520 000	480 000	392 000	2 024 000
Vergütungen von verbundenen Unternehmen	59 904	51 885	51 885	0	163 674
Vergütungen aufgrund der Beendigungsvereinbarung*	0	0	0	0	0
Ausbezahlt Vergütung Gesamt	1 495 872	1 236 357	1 146 357	896 472	4 775 058
Sachbezug Dienstwohnung	136 019	0	0	0	136 019
Sachbezug Dienstauto	11 520	0	0	0	11 520
Sachbezüge	147 539	0	0	0	147 539
Vergütung Gesamt	1 643 411	1 236 357	1 146 357	896 472	4 922 597

Abb 5: Gesamtübersicht der im Geschäftsjahr 2025/2026 ausbezahlten Bezüge der Vorstände.

³ einschließlich Sozialversicherungsbeiträge.

3.2.7. Jährliche Veränderung der Gesamtvergütung, des wirtschaftlichen Erfolgs der Gesellschaft und der durchschnittlichen Entlohnung der Mitarbeiter

Gemäß § 78c Abs 2 Z 2 AktG soll abschließend die jährliche Veränderung der Gesamtvergütung des Vorstands, des wirtschaftlichen Erfolgs der Gesellschaft und der durchschnittlichen Löhne der sonstigen Beschäftigten der DO & CO Aktiengesellschaft für die letzten fünf Jahre in einer vergleichenden Darstellung veranschaulicht werden.

Das Ergebnis nach Steuern der DO & CO Aktiengesellschaft ist eine geeignete Kennzahl, um den operativen Erfolg der letzten Jahre vergleichend darzustellen.

Als Vergleichswert für die durchschnittlichen Bezüge der sonstigen Beschäftigten werden die Gehälter und Prämien für die in Österreich durchgängig im Geschäftsjahr und in den Vergleichsperioden beschäftigten Mitarbeiter der DO & CO Aktiengesellschaft herangezogen.

Entwicklung der ausbezahlten Gesamtvergütung des Vorstandes					
	GJ 2025/26	GJ 2024/25	GJ 2023/24	GJ 2022/23	GJ 2021/22
Ergebnis nach Steuern (in MEUR)	137,32	115,78	73,83	35,84	13,92
Ausbezahlte Gesamtvergütung Vorstand (in EUR)	4 922 597	3 154 639	7 489 164	2 663 453	2 279 553
Mitarbeiteranzahl	16 450	15 255	13 346	11 411	8 460
Durchschnittlichen Entlohnung der Mitarbeiter (in EUR)	84 089,28	75 917,77	72 103,50	73 838,32	79 117,00

*In diese Berechnung fließt nur die Jahresbruttoentlohnung (exkl. Diäten, Kautionen, Abertigung, o.ä.) ein für Mitarbeiter (exkl. Vorstand) der DO & CO AG.

Abb 6: Vergleich Vorstandsbezüge, Ergebnis nach Steuern und durchschnittlicher Entlohnung der Mitarbeiter.

Im vergangenen Geschäftsjahr wurden keine variablen Vergütungsbestandteile im Sinne der C-Regel 27 des ÖCGK („Clawback“) zurückgefordert.

Die Entwicklung der Vergütung der aktiven und ehemaligen Vorstandsmitglieder findet sich im Anhang zum vorliegenden Vergütungsbericht.

3.2.8. Vergütung an ausgeschiedene Vorstandsmitglieder

In den Vorjahren ausgeschiedene Vorstandsmitglieder erhielten im Geschäftsjahr 2025/2026 keinerlei Vergütungen. Auch für alle folgenden Geschäftsjahre bestehen keine Ansprüche ausgeschiedener Vorstandsmitglieder auf jegliche Art von Vergütungselementen.

3.2.9. Abweichungen von der Vergütungspolitik

Im vergangenen Geschäftsjahr 2025/2026 gab es keine Abweichung von der Vergütungspolitik oder dem darin beschriebenen Verfahren zu ihrer Umsetzung (§ 78c Abs 2 Z 6 AktG).

4. VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATES

Die Aufsichtsratsmitglieder der DO & CO Aktiengesellschaft beziehen eine jährliche Aufwandsentschädigung in marktüblicher und konkurrenzfähiger Höhe. Für den Vorsitzenden des Aufsichtsrates, seinen Stellvertreter, Ausschussvorsitzende oder Finanzexperten kann die Aufwandsentschädigung höher dotiert sein als für einfache Aufsichtsratsmitglieder. Mitglieder des Aufsichtsrates können zusätzlich eine dem konkreten Arbeitsanfall eines Jahres entsprechende variable Vergütung in Gestalt eines Anwesenheitsgeldes je absolvierter Sitzung beziehen.

Die alleinige Kompetenz zur Entscheidung über die Höhe von Aufwandsentschädigung oder Sitzungsgelder liegt bei der Hauptversammlung, die per Beschluss für das abgeschlossene Geschäftsjahr entscheidet (§ 15 Abs 1 der Satzung der DO & CO Aktiengesellschaft).

Die Bezüge des Aufsichtsrates wurden in der 27. ordentlichen Hauptversammlung vom 10. Juli 2025 beschlossen und für das Geschäftsjahr 2024/2025 mit 225.000 € (VJ: 225.000 €) festgesetzt. Die Aufteilung wurde dem Aufsichtsrat überlassen, welcher in seiner Sitzung vom 12. August 2025 folgende Aufteilung zur Auszahlung beschlossen hat:

Herrn Dr. Andreas Bierwirth wurde im Geschäftsjahr 2025/2026 für seine Tätigkeit im Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2024/2025 eine Aufwandsentschädigung von 75.000 € (VJ: 75.000 €) ausbezahlt.

Herrn Dr. Peter Hoffmann-Ostenhof wurde im Geschäftsjahr 2025/2026 für seine Tätigkeit im Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2024/2025 eine Aufwandsentschädigung von 50.000 € (VJ: 50.000 €) ausbezahlt.

Herrn Dr. Cem Kozlu wurde im Geschäftsjahr 2025/2026 für seine Tätigkeit im Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2024/2025 eine Aufwandsentschädigung von 50.000 € (VJ: 50.000 €) ausbezahlt.

Frau Mag. Daniela Neuberger wurde im Geschäftsjahr 2025/2026 für ihre Tätigkeit im Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2024/2025 eine Aufwandsentschädigung von 50.000 € (VJ: 50.000 €) ausbezahlt.

Ausbezahlte Bezüge an den Aufsichtsrat*					
Beträge in EUR	GJ 2024/25	GJ 2023/24	GJ 2022/23	GJ 2021/22	GJ 2020/21
Dr. Andreas Bierwirth	75 000	75 000	75 000	45 000	45 000
Dr. Peter Hoffmann-Ostenhof	50 000	50 000	50 000	35 000	35 000
Dr. Cem Kozlu	50 000	50 000	50 000	0	0
Mag. Daniela Neuberger	50 000	50 000	50 000	25 000	25 000
Gesamt	225 000	225 000	225 000	105 000	105 000

* Aufwandsentschädigung für das vorhergehende Geschäftsjahr

Abb 7: Entwicklung der Vergütung des Aufsichtsrates der DO & CO Aktiengesellschaft.

ANHANG zum Vergütungsbericht

a) Vergütungsentwicklung der im Geschäftsjahr 2025/2026 aktiven Vorstandsmitglieder der DO & CO Aktiengesellschaft

ATTILA DOGUDAN

Vorsitzender des Vorstands - Chief Executive Officer

Erstbestellung: 3. Juni 1997

Ende der laufenden Funktionsperiode: 31. Juli 2026

	Attila Dogudan				
Beträge in EUR	GJ 2025/26	GJ 2024/25	GJ 2023/24	GJ 2022/23	GJ 2021/22
Fixe Vergütung	951.506	941.222	950.818	950.338	942.045
Fixbezug*	803.967	803.095	802.565	802.086	801.885
Sachbezüge	147.539	138.127	148.252	148.252	140.160
Sachbezug Dienstwohnung	136.019	126.607	136.732	136.732	128.640
Sachbezug Dienstauto	11.520	11.520	11.520	11.520	11.520
Variable Vergütung	632.000	0	0	0	0
Vergütungen von verbundenen Unternehmen	59.904	66.070	36.467	54.954	13.278
Vergütungen aufgrund der Beendigungsvereinbarung	0	0	0	0	0
Gesamt	1.643.411	1.007.292	987.284	1.005.292	955.323

*einschließlich Sozialversicherungsbeträge

ATTILA MARK DOGUDAN

Mitglied des Vorstands - Chief Commercial Officer

Erstbestellung: 10. Juni 2021

Ende der laufenden Funktionsperiode: 10. Juni 2027

	Attila Mark Dogudan				
Beträge in EUR	GJ 2025/26	GJ 2024/25	GJ 2023/24	GJ 2022/23	GJ 2021/22
Fixe Vergütung	504.472	503.568	503.019	444.410	68.000
Fixbezug*	504.472	503.568	503.019	444.410	68.000
Sachbezüge	0	0	0	0	0
Sachbezug Dienstwohnung	0	0	0	0	0
Sachbezug Dienstauto	0	0	0	0	0
Variable Vergütung	392.000	0	0	0	0
Vergütungen von verbundenen Unternehmen	0	0	0	0	81.667
Vergütungen aufgrund der Beendigungsvereinbarung	0	0	0	0	0
Gesamt	896.472	503.568	503.019	444.410	149.667

*einschließlich Sozialversicherungsbeträge

MAG. JOHANNES ECHEVERRIA

Mitglied des Vorstands - Chief Financial Officer

Erstbestellung: 1. September 2023

Ende der laufenden Funktionsperiode: 31. August 2026

	Mag. Johannes Echeverria				
Beträge in EUR	GJ 2025/26	GJ 2024/25	GJ 2023/24	GJ 2022/23	GJ 2021/22
Fixe Vergütung	664.472	663.568	364.442	0	0
Fixbezug*	664.472	663.568	364.442	0	0
Sachbezüge	0	0	0	0	0
Sachbezug Dienstwohnung	0	0	0	0	0
Sachbezug Dienstauto	0	0	0	0	0
Variable Vergütung	520.000	0	0	0	0
Vergütungen von verbundenen Unternehmen	51.885	58.397	20.053	0	0
Vergütungen aufgrund der Beendigungsvereinbarung	0	0	0	0	0
Gesamt	1.236.357	721.966	384.496	0	0

*einschließlich Sozialversicherungsbeträge

MAG. BETTINA HÖFINGER

Mitglied des Vorstands - Chief Legal Officer

Erstbestellung: 1. September 2023

Ende der laufenden Funktionsperiode: 31. August 2026

	Mag. Bettina Höfinger				
Beträge in EUR	GJ 2025/26	GJ 2024/25	GJ 2023/24	GJ 2022/23	GJ 2021/22
Fixe Vergütung	614.472	613.568	349.416	0	0
Fixbezug*	614.472	613.568	349.416	0	0
Sachbezüge	0	0	0	0	0
Sachbezug Dienstwohnung	0	0	0	0	0
Sachbezug Dienstauto	0	0	0	0	0
Variable Vergütung	480.000	0	0	0	0
Vergütungen von verbundenen Unternehmen	51.885	45.771	0	0	0
Vergütungen aufgrund der Beendigungsvereinbarung	0	0	0	0	0
Gesamt	1.146.357	659.339	349.416	0	0

*einschließlich Sozialversicherungsbeträge

b) Vergütungsentwicklung ehemaliger Vorstandsmitglieder der DO & CO Aktiengesellschaft

GOTTFRIED NEUMEISTER

Ende der Vorstandstätigkeit: 30. Juni 2023

Mag. Gottfried Neumeister					
Beträge in EUR	GJ 2025/26	GJ 2024/25	GJ 2023/24	GJ 2022/23	GJ 2021/22
Fixe Vergütung	0	0	535.248	1.962.410	1.962.353
Fixbezug*	0	0	535.248	1.962.410 ¹	1.962.353,02 ²
Sachbezüge	0	0	0	0	0
Sachbezug Dienstwohnung	0	0	0	0	0
Sachbezug Dienstauto	0	0	0	0	0
Variable Vergütung	0	0	0	0	0
Vergütungen von verbundenen Unternehmen	0	0	14.034	51.341	12.210
Vergütungen aufgrund der Beendigungsvereinbarung	0	0	0	0	0
Urlaubersatzleistung	0	0	487.279	0	0
Gesamt	0	0	1.036.562	2.013.751	1.974.563

*einschließlich Sozialversicherungsbeträge

¹ davon 800.000 EUR gestundet; Auszahlung im GJ 2023/24 erfolgt

² davon 800.000 EUR gestundet; Auszahlung im GJ 2023/24 erfolgt

Der im Geschäftsbericht 2023/2024 unter ausbezahlter Gesamtvergütung an Herrn Mag. Gottfried Neumeister berichtete Betrag in Höhe von 4.786.562 € setzt sich aus folgenden Bestandteilen zusammen:

- der Fixvergütung inklusive Sozialversicherungsbeträge für das Jahr Geschäftsjahr 2023/2024 in Höhe von 535.248 €,
- einer ausbezahlten Vergütung eines anderen Unternehmens der Unternehmensgruppe in Höhe von 14.034 €,
- ausbezahlten Urlaubersatzleistungen in Höhe von 487.279 €,
- dem gestundeten Anteil an der Fixvergütung aus dem Geschäftsjahr 2022/2023 in Höhe von 800.000 €,
- dem gestundeten Anteil an der Fixvergütung aus dem Geschäftsjahr 2021/2022 in der Höhe von 800.000 € sowie
- der gestundeten variablen Vergütung aus dem Geschäftsjahr 2020/2021 in der Höhe von 2.150.000 €.

M. SERDAR ERDEN

Ende der Vorstandstätigkeit: 6. August 2024

	M. Serdar Erden				
<i>Beträge in EUR</i>	GJ 2024/25	GJ 2024/25	GJ 2023/24	GJ 2022/23	GJ 2021/22
Fixe Vergütung	0	256.048	458.333	0	0
Fixbezug	0	256.048	458.333	0	0
Sachbezüge	0	0	0	0	0
Sachbezug Dienstwohnung	0	0	0	0	0
Sachbezug Dienstauto	0	0	0	0	0
Variable Vergütung	0	0	0	0	0
Vergütungen von verbundenen Unternehmen	0	6.426	20.053	0	0
Vergütungen aufgrund der Beendigungsvereinbarung	0	186.408	0	0	0
Urlaubersatzleistung	0	0	0	0	0
Gesamt	0	448.882	478.387	0	0