Vergütungsbericht der VERBUND AG

Inhaltsverzeichnis

Grundlagen 1

A. Vergütungsbericht für die Bezüge der Vorstandsmitglieder der VERBUND AG (§ 78c AktG) 2

1. Einleitung 2
2. Grundzüge der Vergütungspolitik 4
3. Darstellung der Gesamtvergütung (inklusive Anteile der variablen Vergütung an der Gesamtvergütung) 8
4. Informationen zu aktienbezogenen Vergütungen 19
5. Sonstige Informationen und Erläuterungen (ggf. zu Abweichungen von der Vergütungspolitik, Rückforderung von variablen Vergütungsbestandteilen, Berücksichtigung des Abstimmungsergebnisses in der letzten Hauptversammlung) 19

B. Vergütungsbericht für die Bezüge der Aufsichtsratsmitglieder der VERBUND AG (§ 98a AktG) 20

Anhang 26

Grundlagen

Sehr geehrte Aktionär:innen!

Der Vorstand und der Aufsichtsrat von börsenotierten Gesellschaften haben gemäß § 78c und § 98a Aktiengesetz (AktG) einen Vergütungsbericht für die Bezüge der Mitglieder des Vorstands sowie des Aufsichtsrats zu erstellen. Der Vergütungsbericht ist eine Information an die Aktionär:innen und andere Stakeholder über die Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung und ist jedes Jahr der ordentlichen Hauptversammlung zur Abstimmung vorzulegen. Zudem hat die Gesellschaft im darauffolgenden Vergütungsbericht darzulegen, wie dem Abstimmungsergebnis über den Vergütungsbericht in der letzten Hauptversammlung Rechnung getragen wurde. Der Vergütungsbericht wird auf der Internetseite der Gesellschaft kostenfrei zehn Jahre lang öffentlich zugänglich gemacht.

Der Vorstand und der Aufsichtsrat der VERBUND AG sind dieser Verpflichtung nachgekommen und haben im Rahmen ihrer verantwortungsvollen Unternehmensführung bereits je einen Vergütungsbericht der ordentlichen Hauptversammlung am 20. April 2021 bzw. am 25. April 2022 gemäß § 78c AktG vorgelegt. Dabei haben sie sich an den gesetzlichen Bestimmungen sowie an der Stellungnahme 37 des Austrian Financial Reporting and Auditing Committee (AFRAC) orientiert. Des Weiteren wurden die Grundsätze der Vollständigkeit, der Verlässlichkeit, der Klarheit, der Übersichtlichkeit und der Vergleichbarkeit eingehalten. Wie im Aktienrecht vorgesehen, haben der Vorstand und der Aufsichtsrat eine Aktualisierung des Berichts vorgenommen und legen nunmehr den aktualisierten Vergütungsbericht der ordentlichen Hauptversammlung am 25. April 2023 vor.

Der Vergütungsbericht bietet einen umfassenden Überblick über die im Lauf des Geschäftsjahrs 2022 den aktuellen und ehemaligen Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats im Rahmen der VERBUND Vergütungspolitik (§ 78a) gewährten oder geschuldeten Vergütung einschließlich sämtlicher Vorteile sowie eine Rückschau auf die Jahre 2019 bis 2021 und findet seine Deckung in der von der 73. ordentlichen Hauptversammlung am 16. Juni 2020 bestätigten Vergütungspolitik. Eine überarbeitete Vergütungspolitik wird der 76. ordentlichen Hauptversammlung am 25. April 2023 zur Beschlussfassung vorgelegt und soll den Rahmen für die Vergütung ab 2024 darstellen.

A. Vergütungsbericht für die Bezüge der Vorstandsmitglieder der VERBUND AG (§ 78c AktG)

1. Einleitung

Das Jahr 2022 war von schwierigen geopolitischen und energiewirtschaftlichen Entwicklungen geprägt, die zu starken Veränderungen des energiewirtschaftlichen Umfelds führten. Vor allem der Krieg in der Ukraine rief an den europäischen Energiemärkten große Verwerfungen hervor, die sich in extremen Preisanstiegen und -volatilitäten sowie in einer stark veränderten Angebots- und Nachfragestruktur bemerkbar machten. So erhöhten sich die Preise für Primärenergieträger auf Jahressicht drastisch, wobei sich vor allem bei der Gaspreisentwicklung veränderte Gasliefermengen und Abnahmestrukturen enorm auswirkten. Die europäischen Großhandelspreise für Strom, die sich an den europäischen Strombörsen auf Basis von Angebot und Nachfrage ergeben und im Wesentlichen von den Preisen für Gas- bzw. Kohlekraftwerken bestimmt werden, erhöhten sich als Folge der stark gestiegenen Weltmarktpreise für Primärenergieträger und der zunehmenden Marktrisiken ebenfalls weiter bzw. erreichten im Jahresverlauf neue Höchststände. Aufgrund der schwierigen Lage im europäischen Energiesektor und um die hohen Preisbelastungen sowohl für Privat- wie auch Industriekund:innen zu adressieren, wurden auf EU- und auch nationaler Ebene Diskussionen über Markteingriffe und Gewinnabschöpfungen aufgenommen bzw. entsprechende Schritte gesetzt. Zusätzlich wurden seitens der österreichischen Bundesregierung und seitens VERBUND Maßnahmen zur Dämpfung des Anstiegs der Endkund:innenpreise umgesetzt. Ziel dieser Maßnahmen ist es, die hohen Energiekosten zu senken und für die Staaten finanziellen Spielraum für eine Reduktion der Endkund:innenpreise zu schaffen. Die österreichische Bundesregierung hat dazu die „Strompreisbremse" beginnend mit 1. Dezember 2022 eingeführt und zusätzlich ein Gesetz zur Gewinnabschöpfung bei Stromerzeugern verabschiedet. Dieses Gesetz führt dazu, dass VERBUND in 2022 und 2023 einen Teil seines Gewinns an den Staat abführen wird um damit Strompreisstützungen für Endkund:innen zu finanzieren. Die Gespräche und Entscheidungen über Markteingriffe verursachten erhebliche Unsicherheiten auf den Kapitalmärkten und beeinflussten den VERBUND-Aktienkurs, welcher im Jahr 2022 um 20,5 Prozent nachgab, negativ.

Die integrierte Position im Heimmarkt stärken. Im Heimmarkt Österreich ist VERBUND in allen Wertschöpfungsstufen, von der Stromerzeugung, über den Stromtransport bis zur Endkund:innenbelieferung positioniert. Wir wollen diese gute Position der Versorgungssicherheit bzw. Versorgungsunabhängigkeit weiter stärken. Über 92 % der VERBUND-Stromerzeugung kam 2022 aus Wasserkraft. Unser Strom entsteht in hocheffizienten Speicher- und Pumpspeicherkraftwerken in den Alpen sowie in Laufkraftwerken an den Flüssen. Mit dem hohen Anteil an Wasserkraft trägt VERBUND bereits heute wesentlich zu den heimischen und europäischen Energie- und Klimazielen bei. Zu unseren Referenzprojekten im Segment Wasser 2022 zählten der Neubau der Pumpspeicherkraftwerke Limberg III und Reßeck II plus sowie Gratkorn bei Graz. Hinsichtlich der Effizienzsteigerung von Kraftwerken können wir im Jahr 2022 auf die Erneuerung und Fertigstellung des Kraftwerks Jettenbach-Töging verweisen. Durch den Neubau konnten die installierte Kraftwerksleistung um rund 40 % und die Jahresstromerzeugung um rund 25 % gesteigert werden. Mit unseren Tochtergesellschaften Austrian Power Grid AG (APG) und Gas Connect Austria GmbH (GCA) transportieren wir Strom und Gas, integrieren die neuen, erneuerbaren Energieträger in das Stromsystem, unterstützen die Versorgungssicherheit und spielen eine wichtige Funktion in der europäischen Marktintegration. Die Umsetzung der Netzentwicklungspläne trägt zur Sicherung einer stabilen Strom- und Gasnetzinfrastruktur bei, ein Upgrade des Gasnetzes für den Transport von Wasserstoff

ist unabdingbar. Die APG konnte im Jahr 2022 u. a. die 380-kV-Weinviertelleitung und das neue Umspannwerk Neusiedl/Zaya in Betrieb nehmen. In den kommenden 10 Jahren sind Investitionen in die Strom und Gasnetze i.H.v. mehr als 4 Mrd. € geplant. Schließlich beliefert VERBUND in Österreich Industrie-, Gewerbe- und Haushaltskund:innen sowie die österreichischen Weiterverteiler vorwiegend mit erneuerbarem Strom. Darüber hinaus bieten wir unseren Kund:innen umfangreiche Energiedienstleistungen wie Stromspeicher oder Photovoltaik-Anlagen an, die notwendig sind, um die Dekarbonisierung voranzutreiben und die hohe Abhängigkeit von Gas zu reduzieren.

Ausbau neue erneuerbare Stromerzeugung. Wind und Photovoltaik haben heute in Summe einen 4 %-Anteil am Erzeugungsportfolio von VERBUND. Bis 2030 soll dieser Anteil auf 20 % bis 25 % ausgebaut werden. Ergänzend zur Wasserkraft setzt VERBUND schon seit vielen Jahren auf Windkraft. Zusätzlich bietet die Sonnenenergie großes Potenzial für das Gelingen der Energiewende. VERBUND betreibt bereits Photovoltaikparks in Österreich und Spanien. Einen wichtigen Meilenstein stellte im Quartal 1/2022 der Erwerb von 70 % an vier Windparks und an einem Photovoltaikpark mit einer Gesamtleistung von 171 MW in Spanien dar. Eine weitere Transaktion in Spanien konnte mit Ende Juli 2022 fixiert werden (Erwerb eines PV-Portfolio mit 82 MWp sowie einer umfangreichen Entwicklungspipeline). Ende September eröffnete VERBUND feierlich den 147,6 MWp-Solarpark Pinos Puente bei Granada. Im Juli 2022 vermeldeten OMV und VERBUND zudem die Inbetriebnahme der Photovoltaik-Anlage in Schönkirchen. Lenzing nutzt zukünftig ebenfalls Sonnenenergie aus VERBUND Photovoltaik-Anlagen bzw. errichten Borealis und VERBUND gemeinsam einen neuen Photovoltaikpark für die Energieversorgung des Borealis-Standorts in Schwechat, Österreich.

VERBUND mit positiver Geschäftsentwicklung im Jahr 2022. Das VERBUND-Ergebnis für das Geschäftsjahr 2022 konnte deutlich gesteigert werden. Das EBITDA stieg um 100,2 % auf 3.160,7 Mio. €. Das Konzernergebnis erhöhte sich um 96,6 % auf 1.717,0 Mio. € gegenüber der Vergleichsperiode des Vorjahres. Insbesondere aufgrund des trockenen Sommers war die VERBUND-Erzeugung aus Laufwasserkraft im Geschäftsjahr 2022 stark unterdurchschnittlich. Der Erzeugungskoeffizient lag mit 0,86 um 9 Prozentpunkte unter dem Wert des Vorjahres und um 14 Prozentpunkte unter dem langjährigen Durchschnitt. Die geringe Erzeugung aus Wasserkraft wirkte sich deutlich negativ auf die Ergebnisentwicklung aus. Die Mindererzeugung aus Wasserkraft führte auch dazu, dass hohe Stromzukäufe erforderlich waren, um – resultierend aus der jahrelang bewährten Hedging-Strategie – bereits verkaufte Strommengen liefern zu können. Diese Rückkäufe mussten marktbedingt zum Teil zu außerordentlich hohen Preisen erfolgen und belasteten das Ergebnis somit zusätzlich. Auch die in Österreich und Deutschland seit Dezember 2022 wirksamen Maßnahmen zur Umsetzung der inframarginalen Erlösabschöpfung bzw. die Gewinnabschöpfungen in Rumänien und Spanien wirkten negativ auf das Ergebnis. Deutlich positiv auf die Ergebnisentwicklung wirkten hingegen insbesondere die stark gestiegenen Termin- und Spotmarktpreise auf dem Großhandelsmarkt für Strom. Der durchschnittlich erzielte Absatzpreis im Bereich der Eigenerzeugung aus Wasserkraft stieg um 60,2 €/MWh auf 115,1 €/MWh. Auch der Ergebnisbeitrag des Segments Neue Erneuerbare konnte aufgrund höherer erzielter Durchschnittspreise und gestiegener Erzeugungsmengen gesteigert werden. Positive Effekte resultierten darüber hinaus aus dem deutlich höheren Beitrag der Flexibilitätsprodukte. Das Konzernergebnis des Geschäftsjahres 2022 war auch von Einmaleffekten in Höhe von insgesamt −37,9 Mio. € (2021: +75,0 Mio. €) beeinflusst. Bereinigt um diese Einmaleffekte stieg das Konzernergebnis um 119,8 % auf 1.754,9 Mio. €.

Dividende In der Hauptversammlung am 25. April 2023 wird eine Dividende von 3,60 € pro Aktie für das Geschäftsjahr 2022 vorgeschlagen. Diese Dividende besteht aus einer ordentlichen Dividende in Höhe von 2,44 € pro Aktie und einer Sonderdividende in Höhe von 1,16 € pro Aktie. Durch die einmalige Sonderdividende sollen die Aktionär:innen an der außerordentlich positiven Geschäftsentwicklung des Konzerns für das Geschäftsjahr 2022 teilhaben. Die Ausschüttung der Dividenden erfolgt vorbehaltlich der Billigung des Aufsichtsrats in seiner bilanzfeststellenden Sitzung sowie der Genehmigung der Aktionär:innen der VERBUND AG im Rahmen der Hauptversammlung 2023.

2. Grundzüge der Vergütungspolitik

Die vorliegende Darstellung der Grundzüge der Vergütungspolitik bietet einen Überblick über die einzelnen Vergütungselemente und deren Verbindung mit den Zielen und der langfristigen Entwicklung der Gesellschaft und soll ein umfassendes Verständnis der Rahmenbedingungen für die im Vergütungsbericht dargestellte Gesamtvergütung erleichtern.

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder ist an die Umsetzung der Strategie und die langfristige Entwicklung der Gesellschaft gekoppelt, die Gesamtvergütung zielt auf ein angemessenes Verhältnis zur Lage der Gesellschaft und zu der in vergleichbaren Unternehmen üblichen Vergütung ab. Die Vergütungselemente sind so gestaltet, dass sie die strategischen Zielsetzungen und damit die Basis für eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft unterstützen.

Die Mitglieder des Vorstands erhalten nachfolgende Vergütungsbestandteile:

- feste Vergütungsbestandteile und
- variable Vergütungsbestandteile, die leistungs-und erfolgsabhängig sind.

Mit dem Grundbezug kommt dem Vorstandsmitglied ein fixes Einkommen zu, das seiner Verantwortung, dem Umfang und der Komplexität seiner Tätigkeit sowie seiner Rolle im Gesamtvorstand Rechnung trägt. Es liegt auf einem wettbewerbsfähigen Niveau, um sicherzustellen, auf dem umkämpften Arbeitsmarkt für Top-Management-Kräfte konkurrenzfähig zu sein. Zu den festen Vergütungsbestandteilen zählen ferner Sachbezüge und Nebenleistungen, die einen Dienstwagen, Versicherungen, Urlaub sowie beitragsorientierte Pensionskassenbeiträge in Höhe von 10 % des festen Grundbezugs umfassen.

Die darüber hinaus gewährten leistungs- und erfolgsabhängigen variablen Vergütungsbestandteile – kurzfristige Remuneration (Short Term Incentive: kurz STI) und langfristige Remuneration (Long Term Incentive: kurz LTIP) – bilden die strategische Ausrichtung des Unternehmens ab und setzen Anreize für einen vernünftigen Ausgleich zwischen der Notwendigkeit, die Geschäftstätigkeit zu optimieren und den Unternehmenswert von VERBUND mittel- und langfristig zu steigern. Die Bindung jedes Vorstandsmitglieds mittels individueller Ziele und Leistungsanreize an die Strategie von VERBUND sichert die nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft im Einklang mit den Interessen der Aktionär:innen.

Die kurzfristige Remuneration (STI) beruht auf einer jährlich abzuschließenden Zielvereinbarung, in der die konkreten Leistungskriterien und deren Gewichtung festgelegt wird, welche im angemessenen Umfang an einjährige Leistungskriterien anknüpft und sowohl finanzielle als auch nicht-finanzielle Kriterien mit einbezieht. Für das Berichtsjahr 2022 wurden 70 % finanzielle Ziele und 30 % nicht-finanzielle Ziele vereinbart.

Short Term Incentive für 2022

Bereich	Kriterium	Gewichtung
finanzielles Ziel	Konzernergebnis bereinigt um Einmaleffekte	70 %
	Strategisches Ziel: Ausbau Neue Erneuerbare Erzeugung	10 %
	Personal-/Nachhaltigkeitsziele:	
	Frauenanteil bei Neueinstellungen	10 %
nicht finanzielle Ziele	100 % ESG bei Veranlagungen	10 %

Zur Ermittlung der Zielerreichung bei den finanziellen Zielen wird das um Einmaleffekte bereinigte Konzernergebnis herangezogen. Dieses wird an die Konzernaufbringung aus Wasserkraft gemäß Regelarbeitsvermögen, Wind- und PV-Energie gemäß Gutachtenmenge, regulatorische Effekte Netz und Konsolidierungskreisänderungen angepasst. Außerordentliche Ereignisse werden fallweise einvernehmlich behandelt.

Der STI ist mit 60 % des Jahresgrundbezugs nach oben begrenzt, die maximale Zielerreichung liegt bei 100 %, hier ist eine Übererfüllung nicht möglich. Innerhalb der einzelnen Leistungskriterien können dagegen- in Abhängigkeit von der tatsächlichen Gewichtung der einzelnen Ziele - Übererfüllungen von insgesamt maximal 20 Prozentpunkten erreicht und auf die Zielerreichung in anderen Leistungskriterien in Anrechnung gebracht werden. Bei voller Zielerreichung kommen 60 % des festen Jahresgrundbezuges als kurzfristige Remuneration zur Auszahlung, die Auszahlung selbst erfolgt im Nachhinein nach Feststellung des Jahresabschlusses und in 14 gleichen monatlichen Teilbeträgen.

Zielerreichungsgrad Short Term Incentive für 2022:

Für das Geschäftsjahr 2022 wurde für den STI durch den Vergütungsausschuss ein Zielerreichungsgrad von 100 % festgestellt. Dieser Zielerreichungsgrad setzt sich aus der gewichteten Zielerreichung der einzelnen Leistungskriterien zusammen.

Konzernergebnis bereinigt um Einmaleffekte: Zielerreichung 100 %

Für das finanzielle Erfolgsziel Konzernergebnis bereinigt um Einmaleffekte wurde für das Geschäftsjahr 2022 ein Zielwert in Höhe von 1.365,3 Mio. € festgelegt. Der erreichte Wert des Konzernergebnisses basierend auf der Definition aus der Zielvereinbarung um Einmaleffekte bereinigt beträgt 1.922,6 Mio. €, sodass sich hieraus eine gecappte Zielerreichung von 100 % ergibt, die mit einer Gewichtung von 70 % in die Gesamtzielerreichung eingeht. Eine Anrechnung der Übererfüllung des finanziellen Erfolgsziels (maximal 20 Prozentpunkte) auf die nicht finanziellen Zielen wurde nicht vorgenommen, da diese bereits mit einer Zielerreichung von 100 % durch den Vergütungsausschuss beurteilt wurden.

Für die nicht finanziellen Ziele, die jeweils mit einer Gewichtung von 10 % in die Gesamtzielerreichung eingehen, haben sich die folgenden Zielerreichungen ergeben:

- Strategisches Ziel: Ausbau Neue Erneuerbare Erzeugung: Zielerreichung 100 %
- Personal-/Nachhaltigkeitsziele: Frauenanteil der Neueinstellungen: Zielerreichung 100 %
- 100 % ESG bei Veranlagungen: Zielerreichung 100 %.

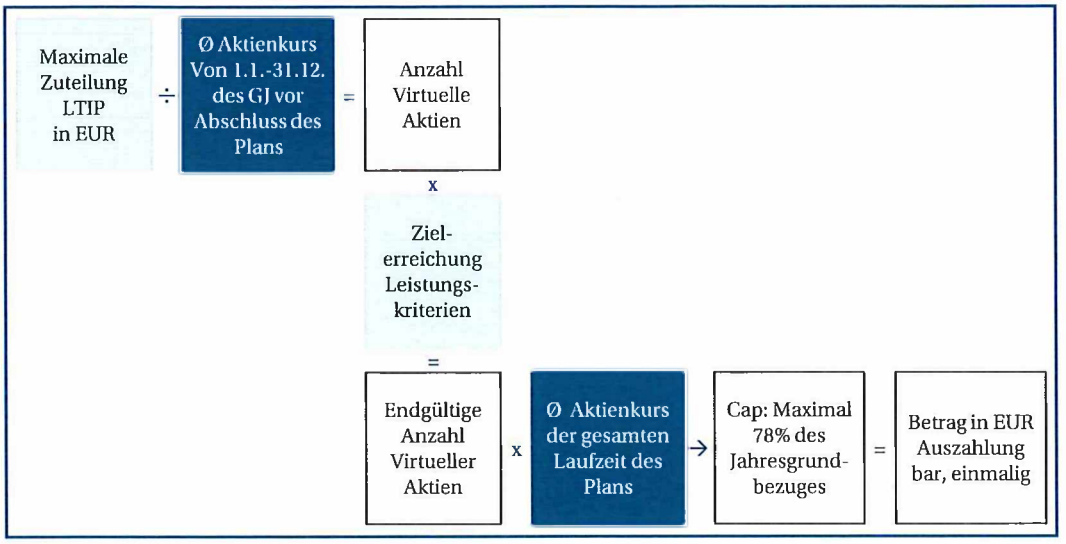
Die langfristige Remuneration (LTIP) ist ein langfristiges Vergütungsinstrument mit dem Ziel, mittel- und langfristig Wertschaffung zu fördern. Der LTIP beruht ebenfalls auf einer jährlich abzuschließenden Zielvereinbarung, in der die konkreten Leistungs- und Erfolgskriterien und deren Gewichtung festgelegt werden, welche allerdings im Unterschied zur kurzfristigen Remuneration grundsätzlich auf eine Laufzeitdauer von jeweils drei Jahren abgeschlossen wird. Die Vorstandsmitglieder werden an individuellen nachhaltigen mittel- und/oder langfristigen Zielen („Leistungskriterien") gemessen, und der betragsmäßige Wert der langfristigen Remuneration wird in Abhängigkeit vom Aktienkurs am Ende der Laufzeit zur Ausschüttung gebracht. Für das Berichtsjahr 2022 wurden folgende Ziele für den LTIP vereinbart:

Long Term Incentive Plan für 2022

Bereich	Kriterium	Gewichtung
finanzielle Ziele	Total Shareholder Return (TSR) Ranking zur Vergleichsgruppe	30 %
	Free Cashflow vor Dividende	35 %
	Ausbau Neue Erneuerbare Erzeugung	35 %

Die langfristige Remuneration wird als Phantom Share Plan in virtuellen Aktien abgebildet – es erfolgt keine Ausgabe „echter" Aktien. Dadurch hängt der konkrete betragsmäßige Wert der langfristigen Remuneration nicht nur von der individuellen Zielerreichung, sondern auch vom Wert der VERBUND-Aktie an der Wiener Börse ab, womit eine Angleichung der Interessen des Managements und der Aktionär:innen verfolgt und gleichzeitig auf die Vermeidung unangemessener Risiken abgezielt wird.

Die langfristige Remuneration ist für ab 1. Jänner 2021 neu abgeschlossene LTI-Pläne mit grundsätzlich 65 % des festen Jahresgrundbezuges bei 100 % Zielerreichung nach oben begrenzt. Die maximale Zielerreichung beträgt 120 % und ermöglicht eine Übererfüllung. Innerhalb der einzelnen Leistungskriterien können Übererfüllungen (max. 20 %) erreicht und auf die Zielerreichung in anderen Leistungskriterien in Anrechnung gebracht werden. In Abhängigkeit von konkreter Zielerreichung und Aktienkurs können maximal 78 % des festen Jahresgrundbezuges (bei 120 % Zielerreichung) zur Auszahlung gelangen („Cap").



Zu Beginn des Beurteilungszeitraums wird der grundsätzliche maximale Bruttobetrag auf Basis 100 % Zielerreichung zum Durchschnittswert der Tagesendkurse der VERBUND-Aktie an der Wiener Börse im letzten vollen Geschäftsjahr in virtuelle Aktien umgerechnet. Am Ende des dreijährigen Beurteilungszeitraums wird die endgültige Anzahl der virtuellen Aktien auf Basis der tatsächlichen Zielerreichung ermittelt (max. 120 %). Die errechnete Anzahl an erreichten virtuellen Aktien wird mit dem durchschnittlichen Aktienkurs der VERBUND-Aktie an der Wiener Börse bezogen auf die dreijährige Laufzeitdauer des jeweiligen LTI-Plans multipliziert. Der sich aus den virtuellen Aktien in Abhängigkeit von der individuellen Zielerreichung (max. 120 %) am Ende des jeweiligen LTI-Plans konkret ergebende Auszahlungsbetrag ist mit dem zu Beginn des LTIPs definierten „Cap" in Höhe von 78 % des Jahresgrundbezugs im ersten Jahr des konkreten LTIPs nach oben begrenzt. Die Auszahlung des jeweiligen LTIPs erfolgt nach Auslaufen des (grundsätzlich) dreijährigen Beurteilungszeitraums und nach Feststellung des Ergebnisses des vorangegangenen Geschäftsjahrs als Einmalbetrag.

Für das Total Shareholder Return Ranking werden die folgenden Unternehmen als Vergleichsgruppe genutzt: A2A SPA, EDP SA, EDF SA, ENDESA SA, ENEL SPA, FORTUM OYJ, ORSTED A/S, SSE PLC.

Nach Ablauf des Geschäftsjahres evaluiert der Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats die Ergebnisse der Geschäftstätigkeit. Die Erfüllung der vereinbarten finanziellen und nicht-finanziellen Ziele wird durch den Vergütungsausschuss anhand festgelegter Kennzahlen und eines standardisierten Bewertungsformulars festgestellt.

Geldwerte Vorteile, die ein Vorstandsmitglied für die Ausübung von Organfunktionen in Konzern- und Beteiligungsgesellschaften sowie in gesetzlichen oder freiwilligen Interessenvertretungen erhält, denen die Gesellschaft angehört, sind an die Gesellschaft abzuführen.

Weiterführende Details zur Ausgestaltung der festen und der variablen Vergütungsbestandteile können der Vergütungspolitik für Vorstandsmitglieder von VERBUND entnommen werden.

3. Darstellung der Gesamtvergütung (inklusive Anteile der variablen Vergütung an der Gesamtvergütung)

3.1. Grundlegendes

Um den Aktionär:innen der VERBUND AG einen klaren und verständlichen Überblick über die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder gemäß den Vorgaben nach § 78c AktG zu geben, wird die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder tabellarisch anschließend an Kapitel 3.3.2 Langfristige Remuneration: Long Term Incentive Plan (LTIP) abgebildet [dies basiert auf der vom Austrian Financial Reporting and Auditing Committee (AFRAC) vorgeschlagenen Darstellungsform].

Die vorliegende Darstellung der Gesamtvergütung hat das Ziel, den Leser:innen eine übersichtliche Aufschlüsselung über die Bestandteile und den relativen Anteil von festen und variablen Vergütungsbestandteilen jedes einzelnen Vorstandsmitglieds zu geben.

Für das vom Berichtszeitraum erfasste Geschäfts- als Kalenderjahr 2022 gehörten nachstehend angeführte Mitglieder dem Vorstand der VERBUND AG an:

Mag. Dr. Michael Strugl, MBA in der Funktion als Vorsitzender des Vorstands (CEO)
Dr. Peter F. Kollmann in der Funktion als Chief Financial Officer (CFO) des Vorstands
Mag. Dr. Achim Kaspar in der Funktion als Chief Operating Officer (COO) des Vorstands

Wie in der diesbezüglichen AFRAC-Stellungnahme empfohlen, werden in diesem Vergütungsbericht sowohl die geschuldeten als auch die gewährten Vergütungen der Vorstandsmitglieder dargestellt. Dabei umfasst die geschuldete Vergütung die tatsächlich dem jeweiligen Vorstandsmitglied innerhalb des Berichtszeitraums zugeflossenen Beträge, die dieser Berichtsperiode zuzurechnen sind, sowie die für diese Periode endgültig erworbenen Ansprüche, auch wenn die Auszahlung erst zu einem späteren Zeitpunkt erfolgt. Die gewährte Vergütung betrifft Vergütungsbestandteile, die auf Basis rechtlicher oder vertraglicher Verpflichtungen dieser Berichtsperiode wirtschaftlich zuzurechnen sind, deren endgültige Festlegung und Auszahlung aber erst in Folgeperioden erfolgen wird.

Darüber hinaus werden die in der laufenden Periode ausgezahlten Beträge, die sich aus den in den Vorjahren erworbenen und von der Gesellschaft geschuldeten Ansprüchen zusammensetzen, und die in der laufenden Periode (neu) geschuldeten Beträge angeführt.

3.2. Feste Vergütungsbestandteile

Für Herrn **Mag. Dr. Michael Strugl, MBA** wurde in seiner Funktion als Vorsitzender des Vorstands (CEO) ein fester Jahresgrundbezug in Höhe von 750 Tsd. € in vierzehn monatlichen Teilbeträgen ausbezahlt, der keiner Valorisierung unterzogen wurde. Darüber hinaus wurden für Herrn Mag. Dr. Michael Strugl, MBA folgende Sachbezüge und Nebenleistungen geleistet:

a) Beiträge beitragsorientierte, überbetriebliche Pensionskasse: 75 Tsd. € jährlich.
b) Prämie für Unfallversicherung: 1.453 € jährlich
c) Prämie für (kollektive) Krankenzusatzversicherung: 1.803 € jährlich
d) Es besteht eine D&O-Versicherung, deren Kosten von der Gesellschaft getragen werden.
e) Dienst-Kfz [inklusive Befugnis zum persönlichen privaten Gebrauch und Fahrer für dienstliche Fahrten (abhängig von Verfügbarkeit, Zweck und Dauer der dienstlichen Fahrt)]; der gemäß EStG anzusetzende Sachbezugswert beträgt jährlich 8.640 €.
f) Sachbezug Parkplatz: 174 € jährlich.
g) Es wurden Sachbezüge im Ausmaß von 1.612 € gewährt.

h) Es sind keine Vergütungen von verbundenen Unternehmen an Herrn Mag. Dr. Michael Strugl, MBA ausbezahlt worden.

Für Herrn **Dr. Peter F. Kollmann** wurde in seiner Funktion als CFO des Vorstands ein fester Jahresgrundbezug in Höhe von 620 Tsd. € in vierzehn monatlichen Teilbeträgen ausbezahlt, der keiner Valorisierung unterzogen wurde. Darüber hinaus wurden für Herrn Dr. Peter F. Kollmann folgende Sachbezüge und Nebenleistungen geleistet:

a) Beiträge beitragsorientierte, überbetriebliche Pensionskasse: 62 Tsd. € jährlich.
b) Prämie für Unfallversicherung: 1.453 € jährlich
c) Prämie für (kollektive) Krankenzusatzversicherung: 1.870 € jährlich
d) Es besteht eine D&O-Versicherung, deren Kosten von der Gesellschaft getragen werden.
e) Dienst-Kfz [inklusive Befugnis zum persönlichen privaten Gebrauch und Fahrer für dienstliche Fahrten (abhängig von Verfügbarkeit, Zweck und Dauer der dienstlichen Fahrt)]; der gemäß EStG anzusetzende Sachbezugswert beträgt jährlich 8.640 €.
f) Sachbezug Parkplatz: 174 € jährlich.
g) Es sind keine Vergütungen von verbundenen Unternehmen an Herrn Dr. Peter F. Kollmann ausbezahlt worden.

Für Herrn **Mag. Dr. Achim Kaspar** wurde in seiner Funktion als COO des Vorstands ein fester Jahresgrundbezug in Höhe von 475 Tsd. € in vierzehn monatlichen Teilbeträgen ausbezahlt, der keiner Valorisierung unterzogen wurde. Darüber hinaus wurden für Herrn Mag. Dr. Achim Kaspar folgende Sachbezüge und Nebenleistungen geleistet:

a) Beiträge beitragsorientierte, überbetriebliche Pensionskasse: 47,5 Tsd. € jährlich.
b) Prämie für Unfallversicherung: 1.188 € jährlich
c) Prämie für (kollektive) Krankenzusatzversicherung: -
d) Es besteht eine D&O-Versicherung, deren Kosten von der Gesellschaft getragen werden.
e) Dienst-Kfz [inklusive Befugnis zum persönlichen privaten Gebrauch und Fahrer für dienstliche Fahrten (abhängig von Verfügbarkeit, Zweck und Dauer der dienstlichen Fahrt)]; der gemäß EStG anzusetzende Sachbezugswert beträgt jährlich 11.520 €.
f) Sachbezug Parkplatz: 174 € jährlich.
g) Es sind keine Vergütungen von verbundenen Unternehmen an Herrn Mag. Dr. Achim Kaspar ausbezahlt worden.

3.3. Variable Vergütungsbestandteile

3.3.1. Kurzfristige Remuneration: Short Term Incentive (STI)

Herrn **Mag. Dr. Michael Strugl, MBA** sind im Geschäfts- als Kalenderjahr 2022 folgende kurzfristige variable Vergütungsbestandteile (STI) zugeflossen:

a) Zahlungen für das Geschäftsjahr 2021 (festgestellter Zielerreichungsgrad: 100 %): 353,6 Tsd. €
b) Restzahlungen für das Geschäftsjahr 2020: 102,7 Tsd. €
a) + b) Auszahlungsbetrag für die variable Vergütung im Geschäftsjahr 2022: 456,3 Tsd. €

Der erworbene Gesamtanspruch aus variabler Vergütung für das Geschäftsjahr 2021 beträgt in Summe 450 Tsd. €. Unter Berücksichtigung der bereits geleisteten Zahlungen im Jahr 2022 in Höhe von

353,6 Tsd. € ergibt sich ein Differenzbetrag von 96,4 Tsd. €, der im Geschäftsjahr 2023 als Restzahlung zur Auszahlung gelangen wird.

Für den erworbenen Anspruch aus variabler Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 wurde eine Rückstellung unter der Annahme eines Zielerreichungsgrades von 100 % in der Höhe von 450 Tsd. € gebildet. Erst nach Festlegung der Zielerreichung der einzelnen Performancekriterien erfolgt die tatsächliche Berechnung. Die Auszahlung des STI erfolgt wiederum beginnend mit dem Monat nach Feststellung des Jahresabschlusses für 2022 in 14 gleichen monatlichen Teilbeträgen.

Herrn **Dr. Peter F. Kollmann** sind im Geschäfts- als Kalenderjahr 2022 folgende kurzfristige variable Vergütungsbestandteile (STI) zugeflossen:

a) Zahlungen für das Geschäftsjahr 2021 (festgestellter Zielerreichungsgrad: 100 %): 292,3 Tsd. €
b) Restzahlungen für das Geschäftsjahr 2020: 93 Tsd. €
a) + b) Auszahlungsbetrag für die variable Vergütung im Geschäftsjahr 2022: 385,3 Tsd. €

Der erworbene Gesamtanspruch aus variabler Vergütung für das Geschäftsjahr 2021 beträgt in Summe 372 Tsd. €. Unter Berücksichtigung der bereits geleisteten Zahlungen im Jahr 2022 in Höhe von 292,3 Tsd. € ergibt sich ein Differenzbetrag von 79,7 Tsd. €, der im Geschäftsjahr 2023 als Restzahlung zur Auszahlung gelangen wird.

Für den erworbenen Anspruch aus variabler Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 wurde eine Rückstellung unter der Annahme eines Zielerreichungsgrades von 100 % in der Höhe von 372 Tsd. € gebildet. Erst nach Festlegung der Zielerreichung der einzelnen Performancekriterien erfolgt die tatsächliche Berechnung. Die Auszahlung des STI erfolgt wiederum beginnend mit dem Monat nach Feststellung des Jahresabschlusses für 2022 in 14 gleichen monatlichen Teilbeträgen.

Herrn **Mag. Dr. Achim Kaspar** sind im Geschäfts- als Kalenderjahr 2022 folgende kurzfristige variable Vergütungsbestandteile (STI) zugeflossen:

a) Zahlungen für das Geschäftsjahr 2021 (festgestellter Zielerreichungsgrad: 100 %): 223,9 Tsd. €
b) Restzahlungen für das Geschäftsjahr 2020: 71,3 Tsd. €
a) + b) Auszahlungsbetrag für die variable Vergütung im Geschäftsjahr 2022: 295,2 Tsd. €

Der erworbene Gesamtanspruch aus variabler Vergütung für das Geschäftsjahr 2021 beträgt 285 Tsd. €. Unter Berücksichtigung der bereits geleisteten Zahlungen in Höhe von 223,9 Tsd. € ergibt sich ein Differenzbetrag von 61,1 Tsd. €, der im Geschäftsjahr 2023 als Restzahlung zur Auszahlung gelangen wird.

Für den erworbenen Anspruch aus variabler Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 wurde eine Rückstellung unter der Annahme eines Zielerreichungsgrades von 100 % in der Höhe von 285 Tsd. € gebildet. Erst nach Festlegung der Zielerreichung der einzelnen Performancekriterien erfolgt die tatsächliche Berechnung. Die Auszahlung des STI erfolgt wiederum beginnend mit dem Monat nach Feststellung des Jahresabschlusses für 2022 in 14 gleichen monatlichen Teilbeträgen.

3.3.2. Langfristige Remuneration: Long Term Incentive Plan (LTIP)

Die Tabelle fasst die wesentlichen Bedingungen der LTI-Tranchen zusammen; die Auszahlung des jeweiligen LTIPs erfolgt nach Auslaufen des grundsätzlich dreijährigen Beurteilungszeitraums und nach Feststellung des Ergebnisses des vorangegangenen Geschäftsjahres als Einmalbetrag.

LTIP Tranchen	LTIP 2022-2024	LTIP 2021-2023	LTIP 2020-2022	LTIP 2019-2021
Beginn Performanceperiode	01.01.2022	01.01.2021	01.01.2020	01.01.2019
Ende der Performanceperiode	31.12.2024	31.12.2023	31.12.2022	31.12.2021
Auszahlungsjahr	2025	2024	2023	2022
Maximaler Zielerreichungsgrad (in %)	120	120	100	100
Maximalwert (in % des Grundbezugs)	78	78	55	55

Für das Total Shareholder Return Ranking wurden die folgenden Unternehmen als Vergleichsgruppe definiert:

LTIP 2019-2021: CEZ AS, EDF SA, ENDESA SA, ENEL SPA, FORTUM OYJ, IBERDROLA SA, ORSTED A/S, SSE PLC.

LTIP 2020-2022: EDP SA, EDF SA, ENDESA SA, ENEL SPA, FORTUM OYJ, IBERDROLA SA, ORSTED A/S, SSE PLC.

LTIP 2021-2023 und LTIP 2022-2024: A2A SPA, EDP SA, EDF SA, ENDESA SA, ENEL SPA, FORTUM OYJ, ORSTED A/S, SSE PLC.

Herrn **Mag. Dr. Michael Strugl, MBA** sind im Geschäfts- als Kalenderjahr 2022 folgende langfristige variable Vergütungsbestandteile (LTI) zugeflossen:
LTIP 2019 (Laufzeit 1.1.2019-31.12.2021): 376,8 Tsd. €

- Zielerreichungsgrad: 100 % (in der Sitzung des Vergütungsausschusses vom 16. März 2020 bestätigt)
- durchschnittlicher Tagesendkurs der VERBUND-Aktie im Geschäftsjahr vor Beginn des LTIP: 30,37 €
- durchschnittlicher Tagesendkurs der VERBUND-Aktie drei Monate nach Beendigung des LTIP: 93,12 €

Für Herrn **Mag. Dr. Michael Strugl, MBA** sind aufgrund der erworbenen Ansprüche aus folgenden langfristigen variablen Vergütungsbestandteilen (LTIP) Rückstellungen gebildet worden:

a) Rückstellung für LTIP 2020 (Laufzeit 1.1.2020-31.12.2022): 376,8 Tsd. €, Auszahlung nach Hauptversammlung VERBUND AG 2023
b) Rückstellung für LTIP 2021 (Laufzeit 1.1.2021-31.12.2023): 585,0 Tsd. €, Auszahlung nach Hauptversammlung VERBUND AG 2024
c) Rückstellung für LTIP 2022 (Laufzeit 1.1.2022-31.12.2024): 585,0 Tsd. €, Auszahlung nach Hauptversammlung VERBUND AG 2025

Somit beträgt die Gesamtrückstellung für den erworbenen Anspruch aus langfristigen variablen Vergütungen zum Stichtag 31. Dezember 2022 1.546,8 Tsd. €. Die Zuweisung für das Geschäftsjahr 2022 beläuft sich auf 585,0 Tsd. €.

Folgende Parameter wurden für die Bildung der LTIP-Rückstellungen herangezogen:

LTIP 2020:

- Zielerreichungsgrad*: 100 %

- durchschnittlicher Tagesendkurs der VERBUND-Aktie im Geschäftsjahr vor Beginn des LTIP: 46,54 € (steht fest)
- durchschnittlicher Tagesendkurs der VERBUND-Aktie drei Monate nach Beendigung des LTIP: 82,69 € (angenommen)[1]

LTIP 2021:
- Zielerreichungsgrad*: 120 %
- durchschnittlicher Tagesendkurs der VERBUND-Aktie im Geschäftsjahr vor Beginn des LTIP: 45,75 € (steht fest)
- durchschnittlicher Tagesendkurs der VERBUND-Aktie bezogen auf die dreijährige Laufzeitdauer des LTI-Plans: 86,30 € (angenommen)[2]

LTIP 2022:
- Zielerreichungsgrad*: 120 %
- durchschnittlicher Tagesendkurs der VERBUND-Aktie im Geschäftsjahr vor Beginn des LTIP: 80,12 € (steht fest)
- durchschnittlicher Tagesendkurs der VERBUND-Aktie bezogen auf die dreijährige Laufzeitdauer des LTI-Plans: 92,45 € (angenommen)[3]

* Für die Rückstellungsbildung wurde der jeweils maximal mögliche Zielerreichungsgrad herangezogen.

Herrn **Dr. Peter F. Kollmann** sind im Geschäfts- als Kalenderjahr 2022 folgende langfristige variable Vergütungsbestandteile (LTI) zugeflossen:
LTIP 2019 (Laufzeit 1.1.2019-31.12.2021): 341,0 Tsd. €
- Zielerreichungsgrad: 100 % (in der Sitzung des Vergütungsausschusses vom 16. März 2020 bestätigt)
- durchschnittlicher Tagesendkurs der VERBUND-Aktie im Geschäftsjahr vor Beginn des LTIP: 30,37 €
- durchschnittlicher Tagesendkurs der VERBUND-Aktie drei Monate nach Beendigung des LTIP: 93,12 €

Für Herrn **Dr. Peter F. Kollmann** sind aufgrund der erworbenen Ansprüche aus folgenden langfristigen variablen Vergütungsbestandteilen (LTIP) Rückstellungen gebildet worden:

a) Rückstellung für LTIP 2020 (Laufzeit 1.1.2020-31.12.2022): 341,0 Tsd. €, Auszahlung nach Hauptversammlung VERBUND AG 2023
b) Rückstellung für LTIP 2021 (Laufzeit 1.1.2021-31.12.2023): 483,6 Tsd. €, Auszahlung nach Hauptversammlung VERBUND AG 2024
c) Rückstellung für LTIP 2022 (Laufzeit 1.1.2022-31.12.2024): 483,6 Tsd. €, Auszahlung nach Hauptversammlung VERBUND AG 2025

[1] aktuell wurde für die Ermittlung des durchschnittlichen Tagesendkurses der Zeitraum 1.10-31.12.2022 herangezogen; der finale durchschnittliche Tagesendkurs ergibt sich aus dem Zeitraum 1.1.-31.3.2023

[2] aktuell wurde für die Ermittlung des durchschnittlichen Tagesendkurses der Zeitraum 2021-2022 herangezogen; der finale durchschnittliche Tagesendkurs ergibt sich aus dem Zeitraum 2021-2023

[3] aktuell wurde für die Ermittlung des durchschnittlichen Tagesendkurses der Zeitraum 2022 herangezogen; der finale durchschnittliche Tagesendkurs ergibt sich aus dem Zeitraum 2022-2024

Somit beträgt die Gesamtrückstellung für die erworbenen Ansprüche aus langfristigen variablen Vergütungen zum Stichtag 31. Dezember 2022 1.308,2 Tsd. €. Die Zuweisung für das Geschäftsjahr 2022 beläuft sich auf 483,6 Tsd. €.

Folgende Parameter wurden für die Bildung der LTIP-Rückstellungen herangezogen:

LTIP 2020:
- Zielerreichungsgrad*: 100 %
- durchschnittlicher Tagesendkurs der VERBUND-Aktie im Geschäftsjahr vor Beginn des LTIP: 46,54 € (steht fest)
- durchschnittlicher Tagesendkurs der VERBUND-Aktie drei Monate nach Beendigung des LTIP: 82,69 € (angenommen)[4]

LTIP 2021:
- Zielerreichungsgrad*: 120 %
- durchschnittlicher Tagesendkurs der VERBUND-Aktie im Geschäftsjahr vor Beginn des LTIP: 45,75 € (steht fest)
- durchschnittlicher Tagesendkurs der VERBUND-Aktie bezogen auf die dreijährige Laufzeitdauer des LTI-Plans: 86,30 € (angenommen)[5]

LTIP 2022:
- Zielerreichungsgrad*: 120 %
- durchschnittlicher Tagesendkurs der VERBUND-Aktie im Geschäftsjahr vor Beginn des LTIP: 80,12 € (steht fest)
- durchschnittlicher Tagesendkurs der VERBUND-Aktie bezogen auf die dreijährige Laufzeitdauer des LTI-Plans: 92,45 € (angenommen)[6]

* Für die Rückstellungsbildung wurde der jeweils maximal mögliche Zielerreichungsgrad herangezogen.

Herrn **Mag. Dr. Achim Kaspar** sind im Geschäfts- als Kalenderjahr 2022 folgende langfristige variable Vergütungsbestandteile (LTI) zugeflossen:
LTIP 2019 (Laufzeit 1.1.2019-31.12.2021): 261,3 Tsd. €
- Zielerreichungsgrad: 100 % (in der Sitzung des Vergütungsausschusses vom 16. März 2020 bestätigt)
- durchschnittlicher Tagesendkurs der VERBUND-Aktie im Geschäftsjahr vor Beginn des LTIP: 30,37 €
- durchschnittlicher Tagesendkurs der VERBUND-Aktie drei Monate nach Beendigung des LTIP: 93,12 €

Für Herrn **Mag. Dr. Achim Kaspar** sind aufgrund der erworbenen Ansprüche aus folgenden langfristigen variablen Vergütungsbestandteilen (LTIP) Rückstellungen gebildet worden:

[4] aktuell wurde für die Ermittlung des durchschnittlichen Tagesendkurses der Zeitraum 1.10-31.12.2022 herangezogen; der finale durchschnittliche Tagesendkurs ergibt sich aus dem Zeitraum 1.1.-31.3.2023

[5] aktuell wurde für die Ermittlung des durchschnittlichen Tagesendkurses der Zeitraum 2021-2022 herangezogen; der finale durchschnittliche Tagesendkurs ergibt sich aus dem Zeitraum 2021-2023

[6] aktuell wurde für die Ermittlung des durchschnittlichen Tagesendkurses der Zeitraum 2022 herangezogen; der finale durchschnittliche Tagesendkurs ergibt sich aus dem Zeitraum 2022-2024

a) Rückstellung für LTIP 2020 (Laufzeit 1.1.2020-31.12.2022): 261,3 Tsd. €, Auszahlung nach Hauptversammlung VERBUND AG 2023
b) Rückstellung für das LTIP 2021 (Laufzeit 1.1.2021-31.12.2023): 370,5 Tsd. €, Auszahlung nach Hauptversammlung VERBUND AG 2024
c) Rückstellung für LTIP 2022 (Laufzeit 1.1.2022-31.12.2024): 370,5 Tsd. €, Auszahlung nach Hauptversammlung VERBUND AG 2025

Somit beträgt die Gesamtrückstellung für den erworbenen Anspruch aus langfristigen variablen Vergütungen zum Stichtag 31. Dezember 2022 1.002,3 Tsd. €. Die Zuweisung für das Geschäftsjahr 2022 beläuft sich auf 370,5 Tsd. €.

Folgende Parameter wurden für die Bildung der LTIP-Rückstellungen herangezogen:

LTIP 2020:
- Zielerreichungsgrad*: 100 %
- durchschnittlicher Tagesendkurs der VERBUND-Aktie im Geschäftsjahr vor Beginn des LTIP: 46,54 € (steht fest)
- durchschnittlicher Tagesendkurs der VERBUND-Aktie drei Monate nach Beendigung des LTIP: 82,69 € (angenommen)[7]

LTIP 2021:
- Zielerreichungsgrad*: 120 %
- durchschnittlicher Tagesendkurs der VERBUND-Aktie im Geschäftsjahr vor Beginn des LTIP: 45,75 € (steht fest)
- durchschnittlicher Tagesendkurs der VERBUND-Aktie bezogen auf die dreijährige Laufzeitdauer des LTI-Plans: 86,30 € (angenommen)[8]

LTIP 2022:
- Zielerreichungsgrad*: 120 %
- durchschnittlicher Tagesendkurs der VERBUND-Aktie im Geschäftsjahr vor Beginn des LTIP: 80,12 € (steht fest)
- durchschnittlicher Tagesendkurs der VERBUND-Aktie bezogen auf die dreijährige Laufzeitdauer des LTI-Plans: 92,45 € (angenommen)[9]

* Für die Rückstellungsbildung wurde der jeweils maximal mögliche Zielerreichungsgrad herangezogen.

[7] aktuell wurde für die Ermittlung des durchschnittlichen Tagesendkurses der Zeitraum 1.10-31.12.2022 herangezogen; der finale durchschnittliche Tagesendkurs ergibt sich aus dem Zeitraum 1.1.-31.3.2023

[8] aktuell wurde für die Ermittlung des durchschnittlichen Tagesendkurses der Zeitraum 2021-2022 herangezogen; der finale durchschnittliche Tagesendkurs ergibt sich aus dem Zeitraum 2021-2023

[9] aktuell wurde für die Ermittlung des durchschnittlichen Tagesendkurses der Zeitraum 2022 herangezogen; der finale durchschnittliche Tagesendkurs ergibt sich aus dem Zeitraum 2022-2024

Herrn **Dipl.-Ing. Wolfgang Anzengruber** sind aus seiner bis 31. Dezember 2020 ausgeübten Funktion als Vorsitzender des Vorstands der VERBUND AG im Geschäfts- als Kalenderjahr 2022 folgende langfristige variable Vergütungsbestandteile zugeflossen:

LTIP 2020 (Laufzeit 1.1.2020-31.12.2021): 412,5 Tsd. €
- Zielerreichungsgrad: 100 % (in der Sitzung des Vergütungsausschusses vom 7. März 2022 bestätigt)
- durchschnittlicher Tagesendkurs der VERBUND-Aktie im Geschäftsjahr vor Beginn des LTIP: 46,54 €
- durchschnittlicher Tagesendkurs der VERBUND-Aktie drei Monate nach Beendigung des LTIP: 93,12 €

Die folgende Übersicht zeigt die ausbezahlte Vorstandsvergütung 2019 bis 2022. Im Anhang des Integrierten Geschäftsberichts findet sich eine verkürzte Darstellung der Vorstandsvergütung, die den periodenbezogenen Aufwand der kurzfristigen variablen Vergütung abbildet. Aufgrund einer periodenverschobenen Auszahlungspraxis der kurzfristigen variablen Anteile unterscheiden sich die Werte geringfügig.

Darstellung Gesamtvergütung

in Tsd. €	2022				2021			
	Strugl	Kollmann	Kaspar	Anzengruber (bis 31.12.2020)	Strugl	Kollmann	Kaspar	Anzengruber (bis 31.12.2020)
Fixe Vergütung								
Jahresfixgehalt	750	620	475		750	620	475	0
Zwischensumme	750	620	475		750	620	475	0
Variable Vergütung								
STI	456	385	295		472	427	327	525
LTIP	377	341	261	413				413
Zwischensumme	833	726	556	413	472	427	327	938
Sonstige Vergütung[1]								
Pensionskasssenbeiträge	75	62	48		75	62	48	0
Versicherungen	3	3	1		3	3	1	0
Sachbezüge inkl. KFZ, Parkplatz	10	9	12		10	9	12	0
Urlaubsersatzleistung					0	0	0	318
Zwischensumme	88	74	60		88	74	60	318
Gesamtvergütung								
fix	750	620	475		750	620	475	0
variabel	833	726	556	413	472	427	327	938
sonstige	88	74	60		88	74	60	318
Summe	1.671	1.420	1.091	413	1.310	1.121	862	1.256
Feste Anteile (in %)	45 %	44 %	44 %	0 %	57 %	55 %	55 %	0 %
Var. Anteile (in %)	50 %	51 %	51 %	100 %	36 %	38 %	38 %	75 %
Sonstige Anteile	5 %	5 %	5 %	0 %	7 %	7 %	7 %	25 %
Total				4.595				4.549
Veränderung der durchschn. Vergütung der Beschäftigten ggü. Vorjahr				+1,74 %				−0,14 %

	2020				2019			
	Strugl	Kollmann	Kaspar	Anzen-gruber	Strugl	Kollmann	Kaspar	Anzen-gruber
	685	620	475	750	685	620	475	750
	685	620	475	750	685	620	475	750
	348	399	242	609	0	390	0	575
	348	399	242	609	0	390	0	575
	69	62	48	75	69	62	48	75
	3	3	1	3	3	4	1	3
	9	9	12	17	9	9	12	10
	0	0	0	0	0	0	0	0
	80	74	60	95	81	74	60	88
	685	620	475	750	685	620	475	750
	348	399	242	609	0	390	0	575
	80	74	60	95	81	74	60	88
	1.113	1.093	777	1.454	766	1.084	535	1.413
	63 %	80 %	33 %	67 %	63 %	116 %	34 %	98 %
	32 %	51 %	17 %	55 %	0 %	73 %	0 %	75 %
	7 %	10 %	4 %	9 %	7 %	14 %	4 %	12 %
				4.438				3.799
				+ 0,03 %				

Für das Verhältnis zwischen der Jahresgesamtvergütung des CEO und der durchschnittlichen Vergütung der Mitarbeiter:innen wird auf den Personalaufwand ohne Steuern und Sozialabgaben abgestellt. Dieser ist weiters um die Vergütung des CEO korrigiert; die Verhältniszahl liegt bei rund 1:17.

3.3.3. Ruhegenuss

In der Berichtsperiode 2022 sind 296,4 Tsd. € zugunsten von ehemaligen Vorständen sowie deren Hinterbliebenen aus dem Titel direkter Firmenpensionsansprüche zur Auszahlung gelangt.

3.4. Übereinstimmung der Gesamtvergütung mit der Vergütungspolitik

Das Ziel von VERBUND liegt darin, wettbewerbsfähige Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen sowohl für Vorstandsmitglieder als auch für Arbeitnehmer:innen zu haben, die die Umsetzung der Unternehmensstrategie optimal fördern und unterstützen. Die Vergütungsstrukturen und Bezüge der Vorstandsmitglieder wurden nach international anerkannten Verfahren zur Bestimmung einer markt- bzw. branchenüblichen Vergütungsstruktur festgelegt und werden des Weiteren regelmäßig im Hinblick auf Markttrends überprüft.

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder ist an die Umsetzung der Strategie und die langfristige Entwicklung der Gesellschaft gekoppelt. Die Vergütungselemente sind so gestaltet, dass sie die strategischen Zielsetzungen und damit die Basis für eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft unterstützen.

Mit dem Grundbezug kommt dem Vorstandsmitglied ein fixes Einkommen zu, das seiner Verantwortung, dem Umfang und der Komplexität seiner Tätigkeit sowie seiner Rolle im Gesamtvorstand Rechnung trägt. Es liegt auf einem wettbewerbsfähigen Niveau, um sicherzustellen, auf dem umkämpften Arbeitsmarkt für Top-Management-Kräfte konkurrenzfähig zu sein. Die darüber hinaus gewährten leistungsbezogenen variablen Vergütungsbestandteile bilden die strategische Ausrichtung des Unternehmens ab und setzen Anreize für einen vernünftigen Ausgleich zwischen der Notwendigkeit, die Geschäftstätigkeit zu optimieren, und den Unternehmenswert von VERBUND mittel- und langfristig zu steigern. Die Bindung jedes Vorstandsmitglieds mittels individueller Ziele und Leistungsanreize an die Strategie von VERBUND sichert die nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft im Einklang mit den Interessen der Aktionär:innen. Es ist kein Automatisierungsmechanismus im Hinblick auf eine Bezugsvalorisierung vorgesehen.

Die Vergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder entspricht zudem der mit den Aufgaben verbundenen Gesamtverantwortung des Vorstands eines börsenotierten und international tätigen Konzerns der Branche. Unter Berücksichtigung der individuellen Verantwortung der einzelnen Vorstandsmitglieder in Abhängigkeit der übertragenen Ressortverantwortlichkeiten erfolgt eine differenzierte Vergütung im Bereich des fixen Grundbezugs die maximal erreichbaren variablen Bestandteile sind prozentuell gleich verteilt [STI: 60 %, LTIP: 65 % bzw. max. 78 % (bei 120 % Zielerreichung) des Grundbezugs].

Die in der Vergütungspolitik definierten finanziellen Leistungsindikatoren ermöglichen eine gesamthafte Beurteilung der finanziellen Performance von VERBUND. Durch geeignete Leistungskriterien sowie ambitionierte Zielerreichungskurven wird die Unternehmensstrategie gestärkt und Anreize für langfristige und nachhaltige Management-Entscheidungen gesetzt. Die finanziellen Leistungskriterien Konzernergebnis, Total Shareholder Return und Free Cashflow vor Dividende repräsentieren die Grundlage der Dividendenbemessung, die Rendite für die Aktionär:innen sowie die Investitionskraft und finanzielle Stabilität von VERBUND.

Weder das Ausmaß der variablen Vergütungsbestandteile, noch die zugrunde gelegten Kennzahlen oder die konkret vereinbarten individuellen Ziele begünstigen das Eingehen von unverhältnismäßigen Risiken. Bei einer 100 %-igen Zielerreichung beträgt der maximal erreichbare STI rund 1/4 der maximalen Gesamtvergütung. Bei einer 120 %-igen Zielerreichung beträgt der maximal erreichbare LTIP rund 1/3 der maximalen Gesamtvergütung. In diesem Zusammenhang gewährleistet das Verhältnis von fixen und variablen Vergütungsbestandteilen, dass die Erreichung kurzfristiger, bonusrelevanter Ziele keinen Vorrang hat.

4. Informationen zu aktienbezogenen Vergütungen

Bei der VERBUND AG gab es keine aktienbezogene Vergütung nach § 78c Abs. (2) Z4 AktG im Berichtszeitraum.

5. Sonstige Informationen und Erläuterungen (ggf. zu Abweichungen von der Vergütungspolitik, Rückforderung von variablen Vergütungsbestandteilen, Berücksichtigung des Abstimmungsergebnisses in der letzten Hauptversammlung)

Wie im Vergütungsbericht 2021 angekündigt, wurde im Berichtsjahr 2022 eine Anpassung der Leistungskriterien vorgenommen. Das Leistungskriterium „Ausbau Neue Erneuerbare Erzeugung" wurde sowohl bei der kurzfristigen Remuneration als auch bei der langfristigen Remuneration aufgenommen. Darüber hinaus wurden im Berichtszeitraum keine Anpassungen oder Änderungen vorgenommen. Die Mandate sämtlicher Vorstandsmitglieder enden mit Zeitablauf per 31. Dezember 2023. Die Vorstandsverträge ab dem 1. Jänner 2024 werden auf der Vergütungspolitik basieren, die der 76. ordentlichen Hauptversammlung am 25. April 2023 zur Beschlussfassung vorgelegt wird.

B. Vergütungsbericht für die Bezüge der Aufsichtsratsmitglieder der VERBUND AG (§ 98a AktG)

Am 16. Juni 2020 wurde die Vergütungspolitik für den Aufsichtsrat von der Hauptversammlung der VERBUND AG beschlossen. Diese sieht eine erfolgsunabhängige fixe Vergütung des Aufsichtsrats vor. Erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile sind nicht vorgesehen, da der Aufsichtsrat keine Ergebnisverantwortung für das Unternehmen hat.

Die Vergütung des Aufsichtsrats entspricht der in der Vergütungspolitik dargestellten Vergütungssystematik und setzt sich aus folgenden Komponenten zusammen:

Vergütungssystem gemäß Vergütungspolitik

Vergütungselement	Beschreibung
Jährliche Aufwandsentschädigung (Grundvergütung)	Fixe Grundvergütung für die Tätigkeit im Aufsichtsrat, abhängig von der Funktion des jeweiligen Aufsichtsratsmitglieds (Vorsitzende:r, Stellvertretende:r Vorsitzende:r, Mitglied)
Jährliche Vergütung für die Ausschusstätigkeit	Zusätzliche Vergütung für die Tätigkeit in einem Ausschuss des Aufsichtsrats, abhängig von der Funktion des jeweiligen Ausschussmitglieds (Vorsitzende:r, Stellvertretende:r Vorsitzende:r, Ausschussmitglied)
Sitzungsgeld	Abgeltung für die Teilnahme an Sitzungen des Aufsichtsrats und an Sitzungen der Aufsichtsratsausschüsse

Darüber hinaus hat jedes Mitglied des Aufsichtsrats Anspruch auf Ersatz angemessener Barauslagen, insbesondere für anfallende Reisekosten.

In der Hauptversammlung vom 20. April 2021 kam es zur bisher letzten Anpassung des Vergütungsschemas des Aufsichtsrats dahingehend, dass die jährliche Aufwandsentschädigung (Grundvergütung) auf die Tätigkeit im Nachhaltigkeitsausschuss ausgedehnt wurde. Für die Tätigkeit im Nominierungs-, Vergütungs- bzw. Dringlichkeitsausschuss wird keine jährliche Aufwandsentschädigung (Grundvergütung) ausbezahlt, lediglich das Sitzungsgeld. Die Vergütung des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse gestaltet sich dabei grundsätzlich wie folgt:

Vergütungsschema der VERBUND AG für den Aufsichtsrat und seine Ausschüsse

Jährliche Aufwandsentschädigung (Grundvergütung) in €	Summe
Vorsitzende:r	25.000
Stellvertretende:r Vorsitzende:r	15.000
Mitglied	10.000

Zusätzlich erhält jedes Aufsichtsrats- und Ausschussmitglied ein Sitzungsgeld von 500 € pro besuchter Sitzung. Soweit Mitglieder des Aufsichtsrats bzw. eines Ausschusses dem Organ nicht während des ganzen Geschäftsjahres angehört haben, erfolgt die Auszahlung der Vergütung aliquot (berechnet auf Monatsbasis).

Weitere Zahlungen, wie etwa Beiträge zur überbetrieblichen Pensionskasse, Vergütungen von verbundenen Unternehmen, einmalige Abfindungen oder Ruhegenusszahlungen, wurden an die Mitglieder des Aufsichtsrats nicht getätigt.

Im abgelaufenen Geschäftsjahr kam es zu folgenden Änderungen in der Zusammensetzung des Aufsichtsrats:

- Dr. Edith Hlawati als Nachfolgerin von MMag. Thomas Schmid (bis 08.06.2021)
- Dipl.-Ing. Robert Stajic als Nachfolger von Dr. Susan Hennersdorf (bis 25.04.2022)

Die Kapitalvertreter:innen des Aufsichtsrats sind in den Ausschüssen wie folgt tätig (Stand 31.12.2022):

- Nominierungsausschuss: Mag. Martin Ohneberg (Vorsitzender), Dr. Edith Hlawati (Stellvertretende Vorsitzende), Dr. Christine Catasta, Dipl. Ing. Robert Stajic
- Vergütungsausschuss: Mag. Martin Ohneberg (Vorsitzender), Dr. Edith Hlawati (1. Stellvertretende Vorsitzende), Dr. Christine Catasta (2. Stellvertretende Vorsitzende)
- Dringlichkeitsausschuss: Dr. Edith Hlawati (Vorsitzende), Mag. Martin Ohneberg (Stellvertretender Vorsitzender), Mag. Christa Schlager, Dipl. Ing. Robert Stajic
- Prüfungsausschuss: Dr. Christine Catasta (Vorsitzende), Mag. Martin Ohneberg (Stellvertretender Vorsitzender), Mag. Jürgen Roth, Mag. Christa Schlager
- Strategieausschuss: Mag. Martin Ohneberg (Vorsitzender), Dipl.-Ing. Eckhardt Rümmler (Stellvertretender Vorsitzender), Prof. Dr. Barbara Praetorius, Mag. Jürgen Roth, Dipl. Ing. Robert Stajic
- Nachhaltigkeitsausschuss: Prof. Dr. Barbara Praetorius (Vorsitzende), Dipl.-Ing. Eckhardt Rümmler (Stellvertretender Vorsitzender), Mag. Christa Schlager, Dipl. Ing. Robert Stajic

Aus der Teilnahme der Aufsichtsratsmitglieder an den jeweiligen Aufsichtsrats- und Ausschusssitzungen ergibt sich die Höhe des Sitzungsgeldes.

Übersicht über die Sitzungsanwesenheit im Jahr 2022[10]

Name des/der Kapitalvertreter:in	Aufsichts-rat	Nomi-nierungs-ausschuss	Vergütungs ausschuss	Dringlich-keits-ausschuss	Prüfungs-ausschuss	Strategie-ausschuss	Nach-haltigkeits-ausschuss
Mag. Martin Ohneberg (Vorsitzender)	7/7	3/3	4/4	0/0	3/3	4/4	-
Dr. Edith Hlawati (1. Stv. Vorsitzende) (seit 25.04.2022)	5/5	2/2	3/3	0/0	-	-	-
Dr. Christine Catasta (2. Stv. Vorsitzende)	7/7	3/3	4/4	0/0	3/3	-	-
Dr. Susann Hennersdorf (bis 25.04.2022)	2/2	-	-	-	-	1/1	-
Prof. Dr. Barbara Praetorius	7/7	-	-	-	-	4/4	3/3
Mag. Jürgen Roth	6/7	1/1	-	-	3/3	4/4	1/1
Dipl.-Ing. Eckhardt Rümmler	7/7	-	-	0/0	-	3/4	3/3
Mag. Christa Schlager	6/7	1/1	1/1	0/0	3/3	-	3/3
Dipl. Ing. Robert Stajic (seit 25.04.2022)	5/5	1/2	-	0/0	-	3/3	2/2
Mag. Stefan Szyszkowitz	6/7	-	-	-	-	-	-
Dipl. Ing. Peter Weinelt	5/7	-	-	-	-	-	-
Name des/der Arbeitnehmer-vertreter:in							
Kurt Christof	7/7	-	-	0/0	3/3	-	-
Doris Dangl	7/7	3/3	-	0/0	3/3	4/4	3/3
Dr. Isabella Hönlinger	7/7	-	-	-	-	-	3/3
Ing. Wolfgang Liebscher	7/7	3/3	-	-	-	4/4	-
Veronika Neugeboren	7/7	-	-	-	-	4/4	-

Aufgrund der jährlichen Neukonstituierung des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse nach der jeweiligen ordentlichen Hauptversammlung kommt es unterjährig zu einem Wechsel in der Aufsichtsrats- bzw. Ausschusszusammensetzung. Diesem Umstand ist die teilweise unterschiedliche Gesamtsitzungsanzahl bei einzelnen Aufsichtsrats- bzw. Ausschussmitgliedern geschuldet. Aus der Zusammensetzung des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse ergeben sich für die Mitglieder des Aufsichtsrats nachfolgend einzeln angeführte Vergütungen, die für das Geschäftsjahr 2022 ausbezahlt wurden.

[10] Sitzungsteilnahme ab der jeweiligen Funktionsperiode

Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder - Kapitalvertreter:innen

in €

		Grundvergütung			Gesamtvergütung
Name des Aufsichtsratsmitglieds	Jahr	AR-Aufwands-entschädigung	Ausschuss-vergütung	Sitzungsgeld	
Mag. Martin Ohneberg	2022	25.000	40.000	7.000	72.000
	2021	20.000	30.000	6.000	56.000
	2020	15.000	20.000	5.000	40.000
	2019	10.000	10.000	2.500	22.500
Dr. Edith Hlawati	2022	10.000	-	2.500	12.500
(seit 25.04.2022)	2021	-	-	-	-
	2020	-	-	-	-
	2019	-	-	-	-
Dr. Christine Catasta	2022	15.000	28.333	5.000	48.333
	2021	15.000	28.333	5.500	48.833
	2020	7.500	12.500	3.000	23.000
	2019	-	-	-	-
Dr. Susann Hennersdorf	2022	3.333	3.333	1.500	8.166
(bis 24.04.2022)	2021	10.000	10.000	5.500	25.500
	2020	5.000	5.000	3.500	13.500
	2019	-	-	-	-
Prof. Dr. Barbara Praetorius	2022	10.000	35.000	7.000	52.000
	2021	10.000	35.000	7.500	52.500
	2020	5.000	5.000	3.000	13.000
	2019	-	-	-	-
Mag. Jürgen Roth	2022	10.000	20.000	6.500	36.500
	2021	10.000	20.000	7.000	37.000
	2020	10.000	10.000	5.000	25.000
	2019	10.000	6.667	3.500	20.167
Dipl.-Ing. Eckhardt Rümmler	2022	10.000	30.000	6.500	46.500
	2021	10.000	30.000	7.000	47.000
	2020	5.000	7.500	4.000	16.500
	2019	-	-	-	-
Mag. Christa Schlager	2022	11.667	20.000	6.000	37.667
	2021	11.667	20.000	7.000	38.667
	2020	5.000	5.000	3.000	13.000
	2019	-	-	-	-
Dipl. Ing. Robert Stajic	2022	6.667	13.333	5.000	25.000
(seit 25.04.2022)	2021	-	-	-	-
	2020	-	-	-	-
	2019	-	-	-	-

in €		Grundvergütung			Gesamtvergütung
Name des Aufsichtsratsmitglieds	Jahr	AR-Aufwands-entschädigung	Ausschuss-vergütung	Sitzungsgeld	
Mag. Stefan Szyszkowitz	2022	10.000	-	3.000	13.000
	2021	10.000	-	3.000	13.000
	2020	10.000	-	3.000	13.000
	2019	10.000	-	2.500	12.500
Dipl. Ing. Peter Weinelt	2022	10.000	-	2.500	12.500
	2021	10.000	-	3.500	13.500
	2020	10.000	-	3.000	13.000
	2019	10.000	-	2.500	12.500

Da die Arbeitnehmervertreter:innen im Aufsichtsrat ihre Funktion gemäß § 110 Abs. 3 ArbVG ehrenamtlich ausüben, entfällt für sie die jährliche fixe Grundvergütung. Das Sitzungsgeld steht jedoch auch den Arbeitnehmervertreter:innen im Aufsichtsrat für die Teilnahme an Sitzungen des Aufsichtsrats sowie seiner Ausschüsse entsprechend dem von der Hauptversammlung der VERBUND AG genehmigten Vergütungsschema zu.

Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder – Arbeitnehmervertreter:innen

in €		
Name des Aufsichtsratsmitglieds	Jahr	Sitzungsgeld
Kurt Christof	2022	5.000
	2021	5.000
	2020	4.500
	2019	4.000
Doris Dangl	2022	8.500
	2021	9.000
	2020	7.000
	2019	5.500
Dr. Isabella Hönlinger	2022	5.000
	2021	5.500
	2020	3.500
	2019	2.500
Ing. Wolfgang Liebscher	2022	5.500
	2021	5.500
	2020	5.000
	2019	3.500
Veronika Neugeboren	2022	5.500
	2021	5.500
	2020	4.500
	2019	2.000

Gesamtauszahlungen

Die Aufsichtsratsvergütung belief sich im Jahr 2022 (die Auszahlung ist im Jahr 2022 erfolgt) auf insgesamt 393.668 € (Vorjahr: 390.500 €). Im Jahr 2022 wurden 7 Sitzungen des Aufsichtsrats und 17 Ausschusssitzungen, somit insgesamt 24 Sitzungen, abgehalten (Vorjahr: 20 Sitzungen).

Wien, am 7. März 2023

Mag. Dr. Michael Strugl, MBA
Vorsitzender des Vorstands der VERBUND AG

Dr. Peter F. Kollmann
CFO, Mitglied des Vorstands der VERBUND AG

Mag. Dr. Achim Kaspar
Mitglied des Vorstands der VERBUND AG

Wien, am 15. März 2023

Mag. Martin Ohneberg
Vorsitzender des Aufsichtsrats

Anhang

Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder für das Jahr 2021

in €		Grundvergütung			Gesamtvergütung
Name des Aufsichtsratsmitglieds	Jahr	AR-Aufwands-entschädigung	Ausschuss-vergütung	Sitzungsgeld	
MMag. Thomas Schmid (bis 08.06.2021)	2021	12.500	12.500	3.000	28.000
Mag. Martin Ohneberg	2021	20.000	30.000	6.000	56.000
Dr. Christine Catasta	2021	15.000	28.333	5.500	48.833
Dr. Susann Hennersdorf	2021	10.000	10.000	5.500	25.500
Prof. Dr. Barbara Praetorius	2021	10.000	35.000	7.500	52.500
Mag. Jürgen Roth	2021	10.000	20.000	7.000	37.000
Dipl.-Ing. Eckhardt Rümmler	2021	10.000	30.000	7.000	47.000
Mag. Christa Schlager	2021	11.667	20.000	7.000	38.667
Mag. Stefan Szyszkowitz	2021	10.000	-	3.000	13.000
Dipl. Ing. Peter Weinelt	2021	10.000	-	3.500	13.500
Kurt Christof	2021	-	-	5.000	5.000
Doris Dangl	2021	-	-	9.000	9.000
Dr. Isabella Hönlinger	2021	-	-	5.500	5.500
Ing. Wolfgang Liebscher	2021	-	-	5.500	5.500
Veronika Neugeboren	2021	-	-	5.500	5.500
GESAMT					390.500

Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder für das Jahr 2020

in €		Grundvergütung			Gesamtvergütung
Name des Aufsichtsratsmitglieds	Jahr	AR-Aufwands-entschädigung	Ausschuss-vergütung	Sitzungsgeld	
MMag. Thomas Schmid	2020	25.000	32.500	5.000	62.500
Mag. Martin Ohneberg	2020	15.000	20.000	5.000	40.000
Dr. Christine Catasta (seit 16.06.2020)	2020	7.500	12.500	3.000	23.000
Mag. Elisabeth Engelbrechtsmüller-Strauß (bis 16.06.2020)	2020	7.500	17.500	2.000	27.000
Dr. Susann Hennersdorf (seit 16.06.2020)	2020	5.000	5.000	3.500	13.500
Mag. Harald Kaszanits (bis 16.06.2020)	2020	5.000	5.000	500	10.500
Mag. Werner Muhm (bis 16.06.2020)	2020	5.000	5.000	1.500	11.500
Prof. Dr. Barbara Praetorius (seit 16.06.2020)	2020	5.000	5.000	3.000	13.000
Dr. Susanne Riess (bis 16.06.2020)	2020	5.000	-	500	5.500
Mag. Jürgen Roth	2020	10.000	10.000	5.000	25.000
Dipl.-Ing. Eckhardt Rümmler (seit 16.06.2020)	2020	5.000	7.500	4.000	16.500
Mag. Christa Schlager (seit 16.06.2020)	2020	5.000	5.000	3.000	13.000
Mag. Stefan Szyszkowitz	2020	10.000	-	3.000	13.000
Christa Wagner (bis 16.06.2020)	2020	5.000	-	500	5.500
Dipl. Ing. Peter Weinelt	2020	10.000	-	3.000	13.000
Kurt Christof	2020	-	-	4.500	4.500
Doris Dangl	2020	-	-	7.000	7.000
Dr. Isabella Hönlinger	2020	-	-	3.500	3.500
Ing. Wolfgang Liebscher	2020	-	-	5.000	5.000
Veronika Neugeboren	2020	-	-	4.500	4.500
GESAMT					317.000

Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder für das Jahr 2019

in €		Grundvergütung			Gesamtvergütung
Name des Aufsichtsratsmitglieds	Jahr	AR-Aufwands-entschädigung	Ausschuss-vergütung	Sitzungsgeld	
MMag. Thomas Schmid (seit 30.04.2019)	2019	16.666	26.667	4.000	47.333
Mag. Martin Ohneberg (seit 30.04.2019)	2019	10.000	20.000	2.500	22.500
Mag. Elisabeth Engelbrechtsmüller-Strauß	2019	15.000	35.000	5.000	55.000
Mag. Harald Kaszanits	2019	10.000	10.000	4.000	24.000
Mag. Werner Muhm	2019	10.000	10.000	4.000	24.000
Dr. Gerhard Roiss (bis 30.04.2019)	2019	8.333	13.334	1.500	23.167
Dr. Susanne Riess	2019	10.000	-	2.000	12.000
Mag. Jürgen Roth	2019	10.000	6.667	3.500	20.167
Dr. Michael Süss (bis 30.04.2019)	2019	5.000	5.000	1.000	11.000
Mag. Stefan Szyszkowitz	2019	10.000	-	2.500	12.500
Christa Wagner	2019	10.000	3.333	3.000	16.333
Dipl. Ing. Peter Weinelt	2019	10.000	-	2.500	12.500
Kurt Christof	2019	-	-	4.000	4.000
Doris Dangl	2019	-	-	5.500	5.500
Dr. Isabella Hönlinger	2019	-	-	2.500	2.500
Ing. Wolfgang Liebscher	2019	-	-	3.500	3.500
Veronika Neugeboren (seit 03.04.2019)	2019	-	-	2.000	2.000
Dipl.-Ing. Hans Pfau (bis 02.04.2019)	2019			500	500
GESAMT					298.500