

VERBUND AG, Wien

Bericht über die unabhängige
Prüfung der Einhaltung
der Vorgaben zum
Vergütungsbericht gemäß
§§ 78c und 98a AktG
zum 31. Dezember 2025



The better the question.
The better the answer.
The better the world works.



Shape the future
with confidence

VERBUND AG, Wien

Bericht über die unabhängige
Prüfung der Einhaltung
der Vorgaben zum
Vergütungsbericht gemäß
§§ 78c und 98a AktG
zum 31. Dezember 2025

Ernst & Young
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft m.b.H.
1220 Wien, Wagramer Straße 19, IZD-Tower

Tel.: [43] (1) 211 70
E-Mail: ey@at.ey.com
URL: www.ey.com/austria

INHALTSVERZEICHNIS

	<u>Seite</u>
Bericht über die unabhängige Prüfung der Einhaltung der Vorgaben zum Vergütungsbericht gemäß §§ 78c und 98a AktG zum 31. Dezember 2025	1-3

BEILAGENVERZEICHNIS

<u>Beilage I</u>	Vergütungsbericht
<u>Beilage II</u>	Allgemeine Auftragsbedingungen für Wirtschaftstreuhandberufe ("AAB")

Hinweis:

Aus rechentechnischen Gründen können in Tabellen und bei Verweisen Rundungsdifferenzen zu den sich mathematisch exakt ergebenden Werten (Geldeinheiten, Prozentangaben usw.) auftreten.

An die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der
VERBUND AG
Am Hof 6a
1010 Wien

Bericht über die unabhängige Prüfung der Einhaltung der
Vorgaben zum Vergütungsbericht gemäß §§ 78c und 98a AktG
zum 31. Dezember 2025

Aufgrund der Notierung der Aktien der VERBUND AG ("Gesellschaft") an der Wiener Börse hat der Vorstand gemeinsam mit dem Aufsichtsrat aufgrund der durch das AktRÄG 2019 novellierten Bestimmungen jährlich einen Vergütungsbericht zu erstellen und der Hauptversammlung zur Abstimmung vorzulegen.

Wir wurden beauftragt, eine Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit durchzuführen, ob der Vergütungsbericht zum 31. Dezember 2025 in allen wesentlichen Belangen den Bestimmungen der §§ 78c und 98a AktG entspricht. Darüber berichten wir wie folgt:

Beurteilung

Auf der Grundlage unserer Prüfungshandlungen und der von uns erlangten Nachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Annahme veranlassen, dass der beiliegende Vergütungsbericht zum 31. Dezember 2025 der Gesellschaft nicht in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den Vorgaben der §§ 78c und 98a AktG übereinstimmt.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die Verantwortung für die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und die ordnungsgemäße Erstellung des Vergütungsberichts im Einklang mit den §§ 78c und 98a AktG liegt beim Vorstand und Aufsichtsrat der Gesellschaft. Dazu zählen auch die Erstellung einer adäquaten Dokumentation sowie die Einrichtung interner Kontrollen.

Eine von den gesetzlichen Vertretern unterfertigte Vollständigkeitserklärung haben wir zu unseren Akten genommen.

Verantwortung des Prüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfungshandlungen und der von uns erlangten Nachweise eine Beurteilung darüber abzugeben, ob uns Sachverhalte bekanntgeworden sind, die uns zu der Annahme veranlassen, dass der von Vorstand und Aufsichtsrat der Gesellschaft erstellte Vergütungsbericht in wesentlichen Belangen nicht mit den Vorgaben der §§ 78c und 98a AktG übereinstimmt.

Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung der österreichischen berufsüblichen Grundsätze zu sonstigen Prüfungen (KFS/PG 13) und des für derartige Aufträge geltenden International Standard on Assurance Engagements (ISAE 3000) durchgeführt. Danach haben wir unsere Berufspflichten einschließlich Vorschriften zur Unabhängigkeit einzuhalten und den Auftrag unter Berücksichtigung des Grundsatzes der Wesentlichkeit so zu planen und durchzuführen, dass wir unsere Beurteilung mit einer begrenzten Sicherheit abgeben können.

Bei einer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, so dass dementsprechend eine geringere Sicherheit gewonnen wird.

Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Prüfers und umfasst insbesondere folgende Tätigkeiten:

- Prüfung, ob der Vergütungsbericht die gesetzlichen Mindestinhalte nach § 78c und § 98a AktG enthält
- Einsichtnahme in Vergütungsverträge der Mitglieder des Vorstandes und des Aufsichtsrates sowie in die Satzung und Abstimmung mit den angeführten Vergütungskomponenten im Vergütungsbericht
- Abstimmung der angeführten Vergütungskomponenten mit Lohnkonten sowie tatsächlich durchgeführten Auszahlungen laut Buchhaltung
- Befragung von Mitgliedern des Vorstands und Aufsichtsrats
- Einsichtnahme in die aktuell gültige Version der Vergütungspolitik, ergänzende Aufsichtsratsprotokolle (zB Vergütungsausschuss), relevante Dokumente und sonstige Unterlagen

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und angemessen sind, um als Grundlage für unsere Beurteilung zu dienen.

Gegenstand unseres Auftrages ist weder eine Abschlussprüfung noch eine prüferische Durchsicht von Abschlüssen. Ebenso ist weder die Aufdeckung und Aufklärung strafrechtlicher Tatbestände und doloser Handlungen, wie z.B. von Unterschlagungen oder sonstigen Untreuehandlungen und Ordnungswidrigkeiten, noch die Beurteilung der Effektivität und Wirtschaftlichkeit der Geschäftsführung Gegenstand unseres Auftrages.

Verwendungsbeschränkung

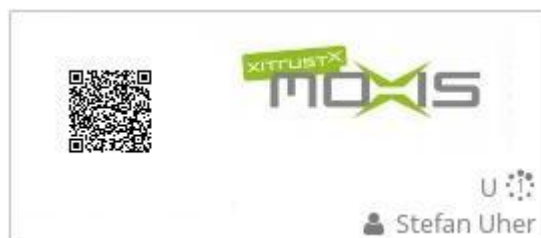
Da unser Bericht ausschließlich im Auftrag und im Interesse des Auftraggebers erstellt wird, bildet er keine Grundlage für ein allfälliges Vertrauen dritter Personen auf seinen Inhalt. Ansprüche dritter Personen können daher daraus nicht abgeleitet werden. Dementsprechend darf dieser Bericht weder gänzlich noch auszugsweise ohne unser ausdrückliches Einverständnis an Dritte weitergegeben werden.

Auftragsbedingungen

Wir erteilen diesen Bericht auf Grundlage des mit Ihnen geschlossenen Auftrags, dem auch mit Wirkung gegenüber Dritten die diesem Bericht beigefügten AAB zugrunde liegen.

Wien, am 17. März 2026

Ernst & Young
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft m.b.H.



Mag. Stefan Uher
Wirtschaftsprüfer



Mag. (FH) Rosemarie König
Wirtschaftsprüferin

Beilagen

Beilage I Vergütungsbericht VERBUND AG 31. Dezember 2025

Beilage II Allgemeine Auftragsbedingungen für Wirtschaftstreuhandberufe ("AAB")

BEILAGEN

Vergütungsbericht der VERBUND AG

Inhaltsverzeichnis

Grundlagen	1
A. Vergütungsbericht für die Bezüge der Vorstandsmitglieder der VERBUND AG (§ 78c AktG)	1
Rückblick auf das Geschäftsjahr 2025	1
Überblick über die Vergütungspolitik 2024	4
Die Anwendung der Vergütungspolitik 2024 für das Geschäftsjahr 2025 im Detail	6
Zuteilung langfristige Remuneration nach den Vorgaben der Vergütungspolitik 2020.....	13
Share Ownership Guideline (SOG)	16
Zielvergütung der Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2025.....	18
19	
Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2025.....	19
B. Vergütungsbericht für die Bezüge der Aufsichtsratsmitglieder der VERBUND AG (§ 98a AktG)	21
Grundzüge der Vergütungspolitik für die Aufsichtsratsmitglieder der VERBUND AG	21
Struktur und Höhe der Aufsichtsratsvergütung	21
Gewährte und geschuldete Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder	22
C. Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung	24

Grundlagen

Der Vorstand und der Aufsichtsrat von börsennotierten 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.

Der vorliegende Vergütungsbericht 2025 stellt die konkrete Anwendung der Vergütungspolitik für den Vorstand und den Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2025 dar und wird der Hauptversammlung 2026 zur Abstimmung vorgelegt.

Der Vergütungsbericht bietet einen umfassenden Überblick über die im Laufe des Geschäftsjahrs 2025 den aktuellen und ehemaligen Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats gewährte bzw. geschuldete Vergütung und stellt die Anwendung der von der 76. ordentlichen Hauptversammlung am 25. April 2023 bestätigten Vergütungspolitik dar. Der Vergütungsbericht 2025 knüpft an den umfassend überarbeiteten Vergütungsbericht des Vorjahres an, um dem Feedback unserer Investor:innen zur Transparenz und Nachvollziehbarkeit weiterhin Rechnung zu tragen. Der Vergütungsbericht 2024 erhielt durch die Hauptversammlung 2025 eine Zustimmung von 99,34 %.

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

Rückblick auf das Geschäftsjahr 2025

2025 war ein entscheidendes Jahr für die Umsetzung unserer Strategie 2030 – Mission V. Mit klarem Kurs und gezielten Investitionen treiben wir wertschaffendes Wachstum, Klimaschutz und Versorgungssicherheit konsequent voran. Unsere Ambition ruht auf drei klar definierten strategischen Säulen: Erstens stärken wir unsere integrierte Marktposition im Heimmarkt durch den Aus- und Umbau der Wasserkraft sowie der Netzinfrastruktur und bieten Kund:innen ganzheitliche Energielösungen. Zweitens bauen wir die grüne Stromerzeugung in Europa systematisch aus – mit Wind- und Photovoltaikprojekten in ausgewählten Märkten und dem Ziel, bis 2030 rund 25 % unserer Erzeugung aus diesen Technologien zu erzielen. Drittens positionieren wir VERBUND als einen der führenden europäischen Wasserstoffplayer und entwickeln entlang der gesamten Wertschöpfungskette Lösungen, die einen substanziellen Beitrag zur Dekarbonisierung leisten.

Die Umsetzung dieser ambitionierten Agenda erfolgte 2025 trotz anspruchsvoller politischer und marktwirtschaftlicher Rahmenbedingungen – eine Prüfung, die unsere unternehmerische Resilienz und

unser strategisches Management erneut bestätigte. Die Gesetzesnovelle zum Energiekrisenbeitrag-Strom verlängerte die Gewinnabschöpfung bis 2030 und reduziert unsere Investitionsspielräume. Zusätzlich erhöhten verzögerte Gesetzgebungsverfahren, rückläufige Terminmarktpreise und hohe Spotmarktvolatilität die Planungskomplexität. Wir begegnen diesen Herausforderungen proaktiv: Durch strikte Priorisierung, operative Effizienzsteigerungen und flexible Finanzplanung sichern wir die Umsetzung unserer Kernthemen und nutzen zugleich Chancen, die sich aus Marktverschiebungen ergeben.

Operativ erzielten wir 2025 erhebliche Fortschritte: Im Segment Wasser haben wir die Flexibilität unserer Erzeugungskapazitäten deutlich ausgebaut, um die Integration volatiler erneuerbarer Energien zu stützen. Besondere Erfolge waren die Inbetriebnahme von Reißeck II Plus, die Erneuerung der Maschinensätze in Ottensheim-Wilhering, Wallsee-Mitterkirchen, Jochenstein, Eggfling-Obernberg und Braunau-Simbach sowie die Inbetriebnahme des neuen Salzachkraftwerks Stegenwald, das seither planbaren grünen Strom liefert. Das Pumpspeicherkraftwerk Limberg III wurde baulich und anlagentechnisch fertiggestellt. Im Rahmen der Inbetriebnahme kam es bei Tests zu Schäden an beiden Rotoren. Die Reparatur durch den für die Schadensbehebung verantwortlichen Lieferanten wird nach dessen Angaben für Maschine 2 bis zum Sommer 2026 und für Maschine 1 bis zum Winter 2026 andauern.

Der Ausbau unserer Netzinfrastruktur ist die *conditio sine qua non* der Energiewende: Ohne ein leistungsstarkes Übertragungsnetz können die volatilen neuen Erneuerbaren nicht effizient in das System der Zukunft integriert werden. Mit der Inbetriebnahme der 380-kV-Salzburgleitung am 5. Juni 2025 haben wir nach 5 Jahren Bauzeit und einer Genehmigungsdauer von 77 Monaten erfolgreich ein Schlüsselprojekt realisiert. Parallel treiben wir konsequent den Netzentwicklungsplan voran und stärken die Netze in Oberösterreich und Kärnten. Auch in der Gasinfrastruktur setzten wir gezielte Maßnahmen zur Sicherung der Versorgung um: Mit dem Baubeschluss und Baustart des Projekts WAG Loop 1 (Juni 2025) erhöhen wir die Importkapazitäten aus Deutschland und kompensieren damit den Wegfall von Lieferungen aus dem Osten.

Im Bereich der neuen erneuerbaren Energien machte VERBUND 2025 ebenfalls entscheidende Fortschritte und erreichte mehrere wichtige Meilensteine. Die Entwicklung von Wind-, Photovoltaik- und Batterieprojekten schritt in allen Zielmärkten voran. In Spanien fanden 2025 der Baustart bzw. Bauvorbereitungsmaßnahmen für Photovoltaik-Freiflächenanlagen mit einer Gesamtkapazität von rund 1,1 GW statt. Weitere Bautätigkeiten wurden in anderen Zielmärkten aufgenommen: in Rumänien (Windprojekt mit 61 MW, Photovoltaik-Hybridisierungsprojekt mit 60 MWp, Batteriespeicher mit 48 MW), in Deutschland (zwei Windkraftprojekte mit insgesamt rund 18 MW) und Italien (vier Photovoltaik-Projekte mit gesamt 81 MW). Zudem kam es 2025 zum Closing von M&A Transaktionen von zwei Wind-Projektportfolios in einem fortgeschrittenen Genehmigungsstadium in Rumänien und Deutschland mit einer gesam-

ten Kapazität von rund 410 MW. Im Jahr 2025 wurden insgesamt 74 MW in Österreich, Deutschland, Italien und Spanien in Betrieb genommen und lassen die installierte Gesamtleistung im Bereich neue erneuerbare Energien auf rund 1,3 GW anwachsen.

Im Segment Absatz intensivierten wir die Entwicklung von Batteriespeicherlösungen – mit starkem Fokus auf Deutschland. Zum Stichtag 31. Dezember 2025 befanden sich 15 Anlagen mit 110 MW in Betrieb; vier Großbatterieprojekte mit insgesamt 195 MW sind in Umsetzung, weitere Projekte mit über 300 MW in Entwicklung.

Parallel dazu bauen wir konsequent eine flächendeckende Wasserstoffinfrastruktur auf: Kurzfristig stärken wir die regionale Erzeugung zur Dekarbonisierung energieintensiver Industrien in Österreich, Deutschland und Spanien; langfristig entwickeln wir ein breit diversifiziertes Importportfolio, um große Mengen grünen Wasserstoffs in Europa und angrenzenden Regionen zu erzeugen und per Pipeline zu den Abnahmezentren zu transportieren.

Solides Ergebnis 2025 trotz unterdurchschnittlicher Wasserführung und Gewinnabschöpfung.

Aufgrund der deutlich gesunkenen Stromproduktion aus Wasserkraft und der negativen Effekte aus der verlängerten Gewinnabschöpfung in Österreich fiel das VERBUND-Ergebnis im Geschäftsjahr 2025 zwar niedriger aus als im Vorjahr, bewegte sich jedoch weiterhin auf historisch hohem Niveau. Das EBITDA sank gegenüber der Vergleichsperiode des Vorjahres um 21,3 % auf 2.737,5 Mio. €. Das Konzernergebnis verringerte sich um 20,6 % auf 1.489,4 Mio. €, das um Einmaleffekte bereinigte Konzernergebnis lag mit 1.472,1 Mio. € um 25,5 % unter dem Wert 2024.

Der Erzeugungskoeffizient der Laufwasserkraftwerke lag mit 0,79 um 30 Prozentpunkte unter dem Wert des Vorjahres (1,09) und um 21 Prozentpunkte unter dem langjährigen Durchschnitt. Die Erzeugung der Jahresspeicherkraftwerke sank im Jahr 2025 gegenüber der Vorjahresperiode um 5,9 %. Die Erzeugung aus Wasserkraft verringerte sich somit insgesamt um 8.078 GWh oder 24,2 % auf 25.370 GWh. Aufgrund des geringeren Winddargebots und der niedrigeren Globalstrahlung war auch die Stromerzeugung der neuen erneuerbaren Stromerzeugungsanlagen rückläufig. Der Erzeugungskoeffizient aus Wind und Photovoltaik lag im Geschäftsjahr 2025 mit 0,82 um 18 Prozentpunkte unter dem Planwert und um 9 Prozentpunkte unter dem Wert 2024 (0,91). Ergebnisbelastend wirkten darüber hinaus die Aufwendungen im Zusammenhang mit den Maßnahmen zur Gewinnabschöpfung, die in der Berichtsperiode 2025 in Österreich 135,9 Mio. € betragen. Der durchschnittlich erzielte Absatzpreis für die eigene Stromerzeugung aus Wasserkraft reduzierte sich trotz rückläufiger Terminmarktpreise am Großhandelsmarkt für Strom nur geringfügig. Dieser fiel um 1,7 €/MWh auf 116,3 €/MWh. Der hohe durchschnittlich erzielte Absatzpreis im Jahr 2025 ist insbesondere auf vorzeitige „Limit“-Verkäufe zu Beginn des Jahres 2023 bzw. ab November 2023 zu hohen Großhandelspreisen für Strom zurückzuführen.

Ergebnisverbessernd wirkte hingegen der unter anderem höhere temporäre Ergebnisbeitrag im Stromnetz aufgrund von höheren Auktionserlösen für grenzüberschreitende Leitungskapazitäten, der allerdings in den Folgeperioden regulatorisch wieder abgeschöpft wird. Auch das Segment Absatz entwickelte sich unter anderem aufgrund der Stabilisierung des Endkund:innengeschäfts positiv. Der Beitrag der Flexibilitätsprodukte lag mit rund 275 Mio. € auf dem Vorjahresniveau - in diesem Bereich profitiert VERBUND aufgrund der zunehmenden Preisvolatilität von seinen flexiblen Kraftwerkskapazitäten. Die Zusammensetzung des Aufsichtsrats und des Vorstands von VERBUND für das Geschäftsjahr 2025 sind unverändert zu der Zusammensetzung zum Ende des Geschäftsjahrs 2024.

Überblick über die Vergütungspolitik 2024

Die durch die Hauptversammlung 2023 beschlossene Vergütungspolitik 2024 kam im Geschäftsjahr 2025 für alle Vorstandsmitglieder zur Anwendung und ist unverändert zu der im Geschäftsjahr 2024 zur Anwendung gekommenen Vergütungspolitik. Die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder von VERBUND besteht aus festen, nicht erfolgsabhängigen Bestandteilen sowie variablen Bestandteilen. Zu den festen Bestandteilen zählen der Jahresgrundbezug, die Nebenleistungen sowie die Pensionskassenbeiträge. Die variablen Bestandteile setzen sich aus der kurzfristigen Remuneration, dem Short-Term Incentive (STI) und der langfristigen Remuneration, dem Long-Term Incentive (LTI), zusammen. Darüber hinaus umfasst die Vergütungspolitik weitere ergänzende Vergütungskomponenten, wie Malus- und Clawbackregelungen und Aktienhalteverpflichtungen (SOG).

Die wesentlichen Merkmale der Vergütungspolitik 2024 sind in folgender Tabelle dargestellt:

Vergütungspolitik des Vorstands	
Feste, nicht erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile	
Jahresgrundbezug	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fester Jahresgrundbezug, der in vierzehn Monatsgehältern ausbezahlt wird
Nebenleistungen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sachbezüge und marktübliche Nebenleistungen, insb. Bereitstellung eines Dienstwagens, Beitrag zu privater Kranken- und Unfallversicherung, D&O Versicherung
Pensionskassenbeiträge	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Beitrag in Pensionskasse in Höhe von 10 % des Jahresgrundbezuges pro Jahr für die Dauer des Vorstandsvertrags
Variable, erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile	
Kurzfristige Remuneration – Short-Term Incentive (STI)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Plantyp: Zielbonus ▪ Zielbetrag: 60 % des Jahresbruttogrundbezuges ▪ Beurteilungszeitraum: 1 Jahr ▪ Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Finanzielle Ziele <ul style="list-style-type: none"> ▪ Um Einmaleffekte bereinigtes Konzernergebnis (70 % - 80 %) ▪ Nicht-finanzielle Ziele <ul style="list-style-type: none"> ▪ Personal- und Nachhaltigkeitsziele (20 % - 30 %) ▪ Zielerreichungscap: 150 %, keine Anrechenbarkeit der Übererfüllung ▪ Auszahlungscap: 90 % des Jahresbruttogrundbezuges
Langfristige Remuneration – Long-Term Incentive (LTI)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Plantyp: Virtueller Performance Share Plan ▪ Zuteilungsbetrag: 90 % des Jahresbruttogrundbezuges ▪ Beurteilungszeitraum: 4 Jahre ▪ Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Entwicklung des relativen Total Shareholder Return (Peer Group: europäische Energieunternehmen) (30-50 %) ▪ Free Cash Flow vor Dividende (30-50 %) ▪ Nachhaltigkeitsziele (20-30 %) ▪ Zielerreichungscap: 150 %, keine Anrechenbarkeit der Übererfüllung ▪ Auszahlungscap: 135 % des Jahresbruttogrundbezuges
Weitere Ausgestaltungsmerkmale	
Malus und Clawback	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Möglichkeit zur Reduktion (Malus) und zur Rückforderung (Clawback) aller variabler Vergütung im Falle eines fehlerhaften Konzernabschlusses und im Falle von Compliance-Verstößen
Aktienhalte-verpflichtung (SOG)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aktienhalteverpflichtung: 70 % des jährlichen Jahresbruttogrundbezuges (SOG-Ziel)

Die Anwendung der Vergütungspolitik 2024 für das Geschäftsjahr 2025 im Detail

Feste, nicht erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile

Jahresgrundbezug

Der feste Jahresgrundbezug der Vorstandsmitglieder wird in 14 monatlichen Teilbeträgen als Gehalt ausbezahlt.

Nebenleistungen

Auf Dauer des Vorstandsvertrags erhalten Vorstandsmitglieder einen Dienstwagen zur privaten und dienstlichen Nutzung mit der Möglichkeit eines:r Fahrer:in für dienstliche Fahrten (abhängig von Verfügbarkeit, Zweck und Dauer der dienstlichen Fahrt). Ferner haben die Vorstandsmitglieder analog zu den Mitarbeitenden Anspruch auf eine Unfall- und Ablebensversicherung sowie die Möglichkeit auf eine (kollektive) Krankenzusatzversicherung. Auch können Sachbezüge (z. B. Parkplatz) gewährt werden.

Der Vergütungsausschuss hat im Einklang mit der Vergütungspolitik 2024 die Möglichkeit, neuen Vorstandsmitgliedern einzel- und anlassfallbezogen einmalig eine Zahlung anlässlich des Amtsantritts zu gewähren. Damit können z. B. Umzugs- sowie Mietkosten oder etwaige Verluste aus variabler Vergütung des ehemaligen Arbeitgebers gegen Nachweis kompensiert werden, die durch den Wechsel zur VERBUND AG entstehen. Dadurch wird die notwendige Flexibilität für den Aufsichtsrat bzw. den Vergütungsausschuss gewährleistet, um die bestmöglichen Kandidat:innen für VERBUND zu gewinnen.

Es besteht bei VERBUND eine Vermögensschadenhaftpflichtversicherung (D&O Versicherung) zugunsten der leitenden Organe; die Vorstandsmitglieder sind in diese Versicherung einbezogen. Die Kosten werden vom Unternehmen getragen.

Pensionskassenbeiträge

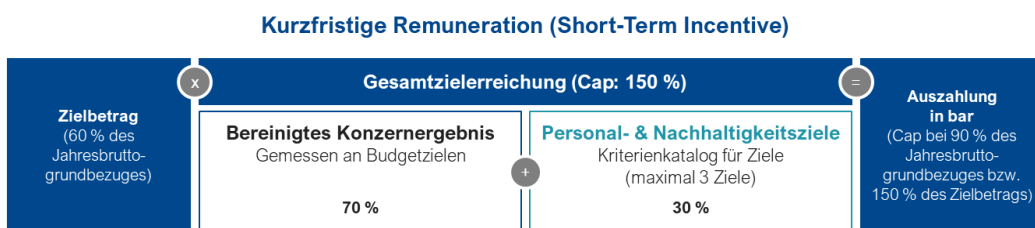
Die Vorstandsmitglieder haben Anspruch auf eine beitragsorientierte Altersversorgung in Form einer überbetrieblichen Pensionskassenlösung. Auf Dauer der Laufzeit des Vorstandsvertrags werden von der VERBUND AG Beiträge in Höhe von 10 % des festen Jahresbruttogrundbezugs in eine Pensionskasse (APK Pensionskasse AG) eingezahlt, damit werden die Vorgaben des Stellenbesetzungsgesetzes und § 3 der Bundes-Vertragsschablonenverordnung umgesetzt. Die tatsächliche Höhe der beitragsorientierten Pensionskassenleistung hängt von der Höhe des verfügbaren Kapitals in der Pensionskasse ab. Die Verrentung erfolgt gemäß dem genehmigten Geschäftsplan der Pensionskasse. Der Bezug einer Versorgungsleistung richtet sich nach den Anspruchsvoraussetzungen der österreichischen gesetzlichen Pension. Sämtliche kapitalmarkttechnischen und versicherungsmathematischen Risiken werden durch die Vorstandsmitglieder getragen, es besteht keine Nachschussverpflichtung seitens VERBUND.

Variable, erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile

Kurzfristige Remuneration (Short-Term Incentive)

Die Vorstandsmitglieder von VERBUND erhalten im Einklang mit der Vergütungspolitik 2024 eine kurzfristige variable Remuneration (Short-Term Incentive, STI) in Form eines Zielbonusmodells.

Die folgende Grafik stellt die grundlegende Funktionsweise der kurzfristigen Remuneration dar:



Die Auszahlungshöhe der kurzfristigen Remuneration hängt sowohl von der Erreichung finanzieller Ziele sowie ausgewählter Personal- und Nachhaltigkeitsziele (ESG-Ziele) ab. Maßgebliche Leistungskriterien sind das um Einmaleffekte bereinigte Konzernergebnis mit einer Gewichtung von 70 % sowie bis zu drei Personal- und Nachhaltigkeitsziele mit einer Gewichtung von 30 %. Insgesamt stellen die festgelegten Leistungskriterien des STIs wesentliche Steuerungselemente zur Erreichung der strategischen Ziele 2030 von VERBUND dar. Der Zielbetrag der kurzfristigen Remuneration, der die Höhe der Auszahlung bei 100 % Zielerreichung definiert, entspricht 60 % des festen Jahresbruttogrundbezuges. Die maximale Auszahlung des STIs ist mit 150 % des Zielbetrags bzw. 90 % des Jahresbruttogrundbezuges begrenzt.

Um Einmaleffekte bereinigtes Konzernergebnis

Als finanzielles Erfolgsziel wird das um Einmaleffekte bereinigte Konzernergebnis mit einer für das Geschäftsjahr 2025 festgelegten Gewichtung von 70 % herangezogen. Dieses wird an die Konzernaufbringung aus Wasserkraft gemäß Regularbeitsvermögen, Wind- und PV-Energie gemäß Gutachtenmenge, regulatorische Effekte Netz und Konsolidierungskreisänderungen angepasst. Außerordentliche Ereignisse werden fallweise einvernehmlich behandelt.

Nachstehende Tabelle zeigt die Überleitung vom Konzernergebnis zum um Einmaleffekte bereinigten Konzernergebnis für das Geschäftsjahr 2025:

	2025
Konzernergebnis	1.489,4
Bereinigung um Einmaleffekte	-17,3
Bereinigung um außerordentliche Ereignisse	233,9
Für Vergütungszwecke um Einmaleffekte bereinigtes Konzernergebnis¹	1.706,0

¹ In 2025 wurden folgende Anpassungen lt. Zielvereinbarung berücksichtigt: Effekt der Wasserführung, Effekt der Wind- und PV-Dargebots, Ergebnis Netz, Änderung Konsolidierungskreis und außerordentliches Ereignis Gewinnabschöpfung Österreich.

Zur Berechnung der Zielerreichung wird die prozentuale Abweichung Konzernergebnisses lt. Zielvereinbarung von dem festgelegten Zielwert ermittelt. Die Zielerreichung des Konzernergebnisses lt. Zielvereinbarung beträgt 100 %, wenn der tatsächlich erreichte Wert dem vereinbarten Zielwert entspricht. Liegt der tatsächlich erreichte Wert unter dem Schwellenwert, beträgt die Zielerreichung 0 % („Schwellenwert“). Überschreitet der tatsächlich erreichte Wert den Maximalwert, beträgt die Zielerreichung 150 % („Maximalwert“). Zielerreichungswerte zwischen den festgelegten Zielerreichungspunkten (0 %; 100 %; 150 %) werden linear interpoliert. Die Zielerreichung wird dabei kaufmännisch auf zwei Dezimalstellen gerundet.

Unter Berücksichtigung der zu Anfang des Geschäftsjahres um wesentliche Entwicklungen seit dem Budgetstellungszeitpunkt aktualisierten Budgetplanung des VERBUND-Konzerns wurden der Zielwert sowie der Schwellen- und Maximalwert durch den Vergütungsausschuss definiert und im Rahmen der jährlichen Zielvereinbarungen festgehalten.

Personal- und Nachhaltigkeitsziele (ESG-Ziele)

Die für das Geschäftsjahr 2025 mit 30 % gewichteten Personal- und Nachhaltigkeitsziele leiten sich aus der Nachhaltigkeitsstrategie von VERBUND ab und werden jährlich durch den Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats festgelegt. Für die Personal- und Nachhaltigkeitsziele werden bis zu drei Kriterien aus den Kategorien „Ökologie und Energie, Ökonomie, Soziales und Governance“ definiert und mit konkreten Zielen und Zielwerten operationalisiert.

Für das Geschäftsjahr 2025 wurden folgende Ziele in den drei Nachhaltigkeitskriterien „Arbeitssicherheit“, „Kultur und Transformation“ sowie „Diversity und Inclusion“ inklusive Gewichtung festgelegt:

Nachhaltigkeitskriterien	Nachhaltigkeitsziele	Gewichtung
Arbeitssicherheit (10 % Gewichtung)	LTIF Eigenpersonal Gesamtkonzern	3 %
	LTIF Eigen- und Fremdpersonal Gesamtkonzern	2 %
	Sicherheitsverbesserungen	5 %
Kultur und Transformation (10 % Gewichtung)	Halten des Ecovadis Gold Standards	5 %
	Aktive Mitwirkung an der Kultur Transformation	5 %
Diversity & Inclusion (10 % Gewichtung)	Frauenanteil der Neuaufnahmen 2025	6 %
	Anzahl Menschen mit Behinderung Neuaufnahmen/Neumeldungen	4 %
		30 %

Die Zielerreichung der Personal- und Nachhaltigkeitsziele beträgt 100 %, wenn der tatsächlich erreichte Wert dem vereinbarten Zielwert entspricht. Liegt der tatsächlich erreichte Wert unter dem Schwellenwert, beträgt die Zielerreichung 0 % („Schwellenwert“). Überschreitet der tatsächlich erreichte Wert den Maximalwert, beträgt die Zielerreichung 150 % („Maximalwert“). Zielerreichungswerte zwischen den festgelegten Zielerreichungspunkten (0 %; 100 %; 150 %) werden linear interpoliert. Die Zielerreichung wird dabei kaufmännisch auf zwei Dezimalstellen gerundet.

Zielerreichung kurzfristige Remuneration

Die Zielerreichungen in den einzelnen Leistungskriterien führen unter Berücksichtigung der jeweiligen Gewichtungen zu einer Gesamtzielerreichung der kurzfristigen Remuneration von 127,0%, wie in nachfolgender Tabelle detailliert ausgewiesen:

	Gewichtung	Schwellenwert	Zielwert	Maximalwert	Zielerreichung		Gesamt (%)
					Ist-Wert	%	
Bereinigtes Konzernergebnis	70%	754,4	1.508,8	1.886,0	1.706,0	126,1%	127,0%
Personal & Nachhaltigkeitsziele	30%	0%	100%	150%	129%	128,9%	

Die konkreten Ziel-, Schwellen- und Maximalwerte sowie Zielerreichungen der einzelnen Nachhaltigkeitsziele können nachfolgender Tabelle entnommen werden:

Kriterien	Nachhaltigkeitsziele	Schwellenwert	Zielwert	Maximalwert	Ist-Wert	Zielerreichung (%)
Arbeitssicherheit	LTIF Eigenpersonal Gesamtkonzern	5,4	4,6	4,3	3,1	150,0 %
	LTIF Eigen- und Fremdpersonal Gesamtkonzern	5,8	4,9	4,6	2,1	150,0 %
	Sicherheits-verbesserungen	Keine Zielerreichung bei Verfehlung der Kriterien	Summe der Mindestzielzahlen aller Gesellschaften ist überschritten: >672 Maßnahmen müssen den Status „erledigt“ aufweisen.	Summe der Mindestzielzahlen aller Gesellschaften ist um mindestens 10 % überschritten: >739 Maßnahmen müssen den Status „erledigt“ aufweisen.	1.139	150,0 %
ESG, Kultur und Transformation	Halten des Ecovadis Gold Standards	Erhalt eines „Silber“-Ratings.	Erhalt eines „Gold“-Ratings	Erhalt eines „Platinum“-Ratings	Silber	100,0 % ¹
	Aktive Mitwirkung an der Kultur Transformation	Keine Mitwirkung erfolgt.	Mitwirkung im Ausmaß von 0,5 Tagen an Transformationsprojekten für Person der definierten Zielgruppe.	Mitwirkung im Ausmaß von 2 Tagen an Transformationsprojekten für Person der definierten Zielgruppe sowie Erreichung des Bereichs- bzw. Gesellschaftsziels.	3,4	150,0 %
Diversity und Inclusion	Frauenanteil der Neuaufnahmen 2025 - Durchschnitt aller Gesellschaften und Bereiche	11,2 %	29,4 %	36,5 %	30,2 %	105,4 %
	Anzahl Menschen mit Behinderung Neuaufnahmen/Neumeldungen	0 Personen	15 Personen	22 Personen	18	121,4 %

¹ Infolge der Anpassung der Bewertungsmethodik durch EcoVadis wurde dem Ziel eine Zielerreichung von 100 % zugewiesen.

Die sich aus der Gesamtzielerreichung für das Geschäftsjahr 2025 unter Anwendung der Vergütungspolitik ergebenden Auszahlungen des STIs je Vorstandsmitglied sind in der nachfolgenden Tabelle angeführt:

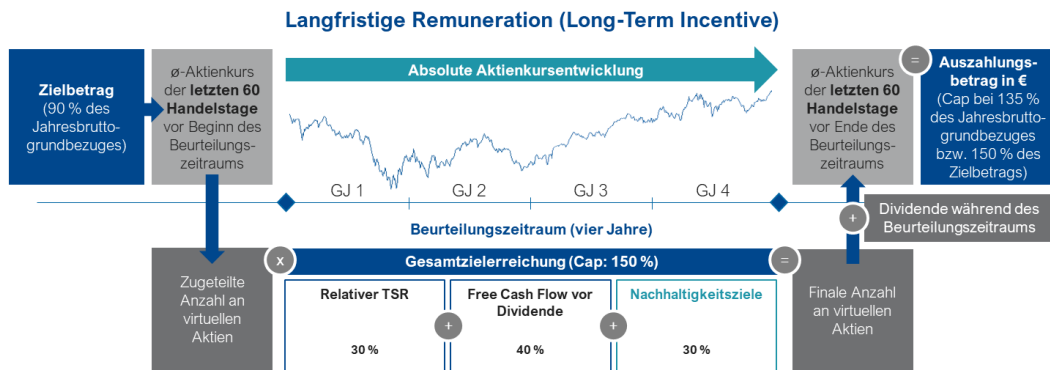
	Zielbetrag in € '000	Gesamtzielerreichung STI	Auszahlungsbetrag STI in € '000
Michael Strugl	459	127,0%	583
Peter F. Kollmann	391		496
Achim Kaspar	291		369
Susanna Zapreva	291		369

Langfristige Remuneration (Long-Term Incentive) 2025-2028

Zuteilung für das Geschäftsjahr 2025

Neben der kurzfristigen Remuneration erhalten die Vorstandsmitglieder der VERBUND AG im Rahmen der Vergütungspolitik 2024 eine langfristige variable Remuneration (Long-Term Incentive, LTI) in Form eines virtuellen Performance Share Plans („Phantom Share Plan“) und einem vierjährigen Beurteilungszeitraum.

Die folgende Grafik stellt die grundlegende Funktionsweise der langfristigen Remuneration dar:



Die Zuteilung der LTI-Tranche während der Laufzeit des Vorstandsvertrages erfolgt jährlich.

Maßgebliche Leistungskriterien für die Bemessung der Auszahlungshöhe des LTIs sind der relative Total Shareholder Return („relativer TSR“) im Vergleich zu den Unternehmen einer Vergleichsgruppe europäischer Energieunternehmen, der Free Cash Flow vor Dividende sowie ein oder mehrere Nachhaltigkeitsziel(e) basierend auf dem aus der Nachhaltigkeitsstrategie abgeleiteten Kriterienkatalog.

Finanzielle Ziele werden mit 70 % im LTI berücksichtigt. Als finanzielle Ziele sind der relative TSR sowie der Free Cash Flow vor Dividende vorgesehen, die mit einer Gewichtung von 30 % für den TSR und 40 % für den Free Cash Flow in die Berechnung der finalen Anzahl an virtuellen Aktien einfließen. Durch die Berücksichtigung eines internen und eines externen finanziellen Ziels werden zum einen die langfristigen Wachstumsambitionen von VERBUND incentiviert und zum anderen die Performance von VER-

BUND am Kapitalmarkt in einem relevanten Branchenvergleich beurteilt, was die Interessen des Vorstands und der Aktionär:innen von VERBUND stärker miteinander in Einklang bringt. Die Nachhaltigkeitsziele fließen mit einer Gewichtung von 30 % in die Berechnung des finalen Auszahlungsbetrags ein, wodurch auch im LTI ein nachhaltig orientiertes Handeln incentiviert wird.

Der Zielbetrag des LTIs entspricht 90 % des festen Jahresbruttogrundbezuges. Die maximale Auszahlung des LTIs ist mit 150 % des Zielbetrags bzw. 135 % des festen Jahresbruttogrundbezuges begrenzt.

Relativer TSR

Der relative TSR fließt mit einer Gewichtung von 30 % in die Tranche der langfristigen Remuneration 2025-2028 ein. Zur Ermittlung der Zielerreichung des relativen TSR wird zum Ende des Beurteilungszeitraums der absolute TSR von VERBUND mit dem einer Vergleichsgruppe europäischer Energieunternehmen verglichen. Die folgenden sieben Unternehmen bilden die Vergleichsgruppe für die Tranche 2025-2028:

Vergleichsgruppe europäischer Energieunternehmen

A2A SPA	EDP SA	Endesa SA	Enel SPA
Iberdrola SA	Naturgy Energy Group SA	SSE PLC	

Zur Berechnung der Zielerreichung des relativen TSR werden nach Ablauf des Beurteilungszeitraums die absoluten TSR-Werte aller Unternehmen der Vergleichsgruppe nach der Höhe des TSR gereiht – vom Höchsten bis zum Niedrigsten (ohne VERBUND). Im Anschluss werden die Perzentile berechnet. Der Zielerreichungsgrad des relativen TSR wird anhand der relativen Position des TSR-Wertes von VERBUND innerhalb der Vergleichsgruppe berechnet. Dabei entspricht eine Positionierung am 25. Perzentil dem Schwellenwert, eine Positionierung am 50. Perzentil dem Zielwert und eine Positionierung am 75. Perzentil dem Maximalwert.

Die konkreten Schwellen, Ziel- und Maximalwerte sowie die daraus resultierenden Zielerreichungen werden im Vergütungsbericht 2028 veröffentlicht.

Free Cash Flow vor Dividende

Der Free Cash Flow vor Dividende wird mit einer Gewichtung von 40 % für den LTI 2025-2028 berücksichtigt.

Die Zielerreichung des Free Cash Flows vor Dividende beträgt 100 %, wenn der tatsächlich erreichte Wert dem vereinbarten Zielwert entspricht. Dieser wird unter Berücksichtigung des aktualisierten Budgets sowie der mittelfristigen Budgetplanung festgelegt. Liegt der tatsächlich erreichte Wert unter dem Schwellenwert, beträgt die Zielerreichung 0 % („Schwellenwert“). Überschreitet der tatsächlich erreichte

Wert den Maximalwert, beträgt die Zielerreichung 150 % („Maximalwert“). Zielerreichungswerte zwischen den festgelegten Zielerreichungspunkten (0 %; 100 %; 150 %) werden linear interpoliert. Die Zielerreichung wird dabei kaufmännisch auf zwei Dezimalstellen gerundet.

Die konkreten Schwellen, Ziel- und Maximalwerte sowie die daraus resultierenden Zielerreichungen werden im Vergütungsbericht 2028 veröffentlicht.

Nachhaltigkeitsziele

Die aus der Nachhaltigkeitsstrategie von VERBUND abgeleiteten Nachhaltigkeitsziele fließen mit einer Gewichtung von 30 % in die langfristige Remuneration 2025-2028 ein.

Analog zu den Personal- und Nachhaltigkeitszielen der kurzfristigen Remuneration werden ein oder mehrere Kriterien aus dem Kriterienkatalog definiert und mit konkreten Zielen und Zielwerten operationalisiert.

Für die Tranche 2025 bis 2028 wurden folgende Kriterien samt Gewichtungen untereinander festgelegt:

Nachhaltigkeitsziele	Gewichtung
Umsetzung des Climate Transition Plans	10 %
Erreichen eines „A“-Ratings beim CDP Climate	10 %
Ausbau Renewables-Portfolio um 1.200 MW von 2025 - 2028	10 %

Die Zielerreichung der Nachhaltigkeitsziele beträgt 100 %, wenn der tatsächlich erreichte Wert dem vereinbarten Zielwert entspricht. Liegt der tatsächlich erreichte Wert unter dem Schwellenwert, beträgt die Zielerreichung 0 % („Schwellenwert“). Überschreitet der tatsächlich erreichte Wert den Maximalwert, beträgt die Zielerreichung 150 % („Maximalwert“). Zielerreichungswerte zwischen den festgelegten Zielerreichungspunkten (0 %; 100 %; 150 %) werden linear interpoliert. Die Zielerreichung wird dabei kaufmännisch auf zwei Dezimalstellen gerundet.

Die konkreten Schwellen, Ziel- und Maximalwerte sowie die daraus resultierenden Zielerreichungen werden im Vergütungsbericht 2028 veröffentlicht.

Ebenso werden die konkreten Auszahlungsbeträge der für das Geschäftsjahr 2025 zugeteilten langfristigen Remuneration nach Ablauf des Beurteilungszeitraums im Vergütungsbericht 2028 veröffentlicht.

Zuteilung langfristige Remuneration nach den Vorgaben der Vergütungspolitik 2020

Bis Ende des Geschäftsjahres 2023 wurde die langfristige Remuneration auf Basis der Vergütungspolitik 2020 in Form von virtuellen Performance Shares und einem Bemessungszeitraum von drei Jahren zugeteilt.

Die Leistungskriterien für die Bemessung des LTIs 2023 (Tranche 2023 bis 2025) sind der „relative Total Shareholder Return“ („relativer TSR“) mit einer Gewichtung von 30 %, der „Free Cash Flow vor Dividende“ mit einer Gewichtung von 35 % sowie „Mission V Ziele“, welche Nachhaltigkeitsziele umfassen, mit einer Gewichtung von 35 %.

Der Zuteilungsbetrag des damaligen LTI-Plans beträgt 65 % des festen Jahresgrundbezuges bei 100 % Zielerreichung. 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 der konkreten Zielerreichung und des Aktienkurses zum Zeitpunkt der Auszahlung können maximal 78 % des festen Jahresgrundbezuges zur Auszahlung gelangen („Cap“).

Zur Berechnung der Anzahl zugeteilter virtueller Aktien für die Tranche 2023 bis 2025 wurde der Zuteilungsbetrag durch den durchschnittlichen Tagesendkurs der VERBUND-Aktie über das Geschäftsjahr 2022 geteilt.

Relativer TSR

Der relative TSR fließt mit einer Gewichtung von 30 % in die langfristige Remuneration 2023 (Tranche 2023 bis 2025) ein. Zur Ermittlung der Zielerreichung des relativen TSR wird zum Ende des Beurteilungszeitraums der absolute TSR von VERBUND mit dem einer Gruppe europäischer Energieunternehmen verglichen. Für die Tranche 2023 bis 2025 wurden folgende acht Unternehmen als Vergleichsgruppe ausgewählt:

Vergleichsgruppe europäischer Energieunternehmen

A2A SPA	EDP SA	EDP Renovaveis SA	Endesa SA
Enel SPA	Iberdrola SA	Orsted A/S	SSE PLC

Der absolute TSR von VERBUND betrug in den Geschäftsjahren 2023 bis 2025 -10,2 %. Dies entspricht einer Zielerreichung von 49,1 %.

Free Cash Flow vor Dividende

Der Free Cash Flow vor Dividende fließt mit einer Gewichtung von 35 % in die Tranche 2023 bis 2025 der langfristigen Remuneration ein.

Der Free Cashflow vor Dividende betrug in den Geschäftsjahren 2023 bis 2025 durchschnittlich 2.291,4 Mio. EUR. Dies entspricht einer Zielerreichung von 115,9 %.

Mission V Ziele

Das Leistungskriterium „Mission V Ziele“ ist mit 35 % innerhalb der langfristigen Remuneration der Tranche 2023 bis 2025 gewichtet. Die Ziele der „Mission V“ setzen sich aus den drei gleichgewichteten Teilzielen „Ausbau Renewables“, „Ausbau Batterien“ und „Umsetzung Wasserstoffstrategie“ zusammen. Das Teilziel „Ausbau Renewables“ umfasst den Ausbau des Renewable-Portfolios, das Teilziel „Ausbau Batterien“ umfasst den Ausbau des Batterien-Portfolios und das Teilziel „Umsetzung Wasserstoffstrategie“ umfasst die Erreichung von wesentlichen Meilensteinen bei der Umsetzung der Wasserstoffstrategie. Innerhalb der drei Teilziele ist eine Anrechnung von Übererfüllung bis maximal 20% möglich.

Die konkreten Ziel-, Schwellen- und Maximalwerte sowie Zielerreichungen der einzelnen „Mission V“ Ziele können nachfolgender Tabelle entnommen werden:

Kriterien	Teilziel	Schwellenwert	Zielwert	Maximalwert	Ist-Wert	Zielerreichung (%)
Mission V Ziele	Ausbau Renewables	600 MW	800 MW	840 MW	811 MW	105,5%
	Ausbau Batterien	150 MW	200 MW	210 MW	244 MW	188,0%
	Umsetzung Wasserstoffstrategie	ein Meilenstein (0 % Zielerreichung)	zwei Meilensteine	drei Meilensteine	3	120,0 %

Die gewichtete Gesamtzielerreichung der Mission-V-Ziele betrug für die Tranche 2023–2025 über 120 %, wobei die Übererfüllung des Ziels „Ausbau Batterien“ angerechnet wurde.

Zielerreichung LTI 2023 (Tranche 2023 bis 2025)

Die Zielerreichungen in den einzelnen Leistungskriterien führen unter Berücksichtigung der jeweiligen Gewichtung zu einer Gesamtzielerreichung der langfristigen Remuneration für die Tranche 2023 bis 2025 von 100,3 %, wie in nachfolgender Tabelle detailliert ausgewiesen:

	Gewichtung (%)	Schwellenwert	Zielwert	Maximalwert	Ist-Wert	Zielerreichung (2023 - 2025)			Gesamt (%)
						tatsächlich (%)	Übererreichung (%)		
						tatsächlich	anrechenbar		
Relativer TSR	30%	-61,4%	26,8%	41,3%	-10,2%	49,1%			
Free Cash Flow vor Dividende	35%	1.652,7	2.203,6	2.313,8	2.291,4	115,9%			100,3%
Mission V Ziele	35%	0%	100%	120%	128,5%	128,5%	8,5%	8,5%	

Für den LTI 2023 (Tranche 2023 bis 2025) können Übererfüllungen innerhalb der einzelnen Leistungskriterien (max. 20 %) erreicht und auf die Zielerreichung in anderen Leistungskriterien in Anrechnung

gebracht werden. Diese Möglichkeit ist für den LTI unter der aktuellen Vergütungspolitik 2024 nicht mehr vorgesehen.

Für den LTI 2023 wurde eine Anrechnung von 8,5% zur Anwendung gebracht.

Die sich aus der Zielerreichung für den LTI 2023 (Tranche 2023 bis 2025) ergebenden Auszahlungsbeträge pro Vorstandsmitglied sind in nachfolgender Tabelle aufgeführt. Durch Multiplikation der Gesamtzielerreichung des LTIs mit der Anzahl an initial zugeteilten virtuellen Aktien ergibt sich die finale Anzahl der virtuellen Aktien. Der finale Auszahlungsbetrag errechnet sich durch die finale Anzahl virtueller Aktien multipliziert mit dem durchschnittlichen Tagesendkurs der VERBUND-Aktie über den Zeitraum von 1.1.2023 bis 31.12.2025.

	Zielbetrag in € '000	Ø Tagesendkurs der VERBUND- Aktie in € Geschäftsjahr 2022	Anzahl initial zugeteilte virtuelle Aktien	Gesamtziel- erreichung LTI 2023 - 2025	Finale Anzahl virtueller Aktien	Ø Tagesendkurs der VERBUND- Aktie in € 2023 - 2025	Auszahlungsbetrag LTI in € '000 2023 - 2025
Michael Strugl	488	92,45	5.273	100,3%	5.289	72,46	383
Peter F. Kollmann	403		4.359		317		
Achim Kaspar	309		3.340		3.350		243

Share Ownership Guideline (SOG)

Für die Vorstandsmitglieder besteht aus der Vergütungspolitik 2024 eine Aktienhalteverpflichtung (Share Ownership Guideline, SOG). Durch die SOG werden die Kapitalmarktorientierung und Aktienkultur der Gesellschaft gestärkt und auf diese Weise die Interessen der Vorstandsmitglieder und der Investor:innen von VERBUND in Einklang gebracht.

Beginnend ab dem Geschäftsjahr 2024 ist jedes Vorstandsmitglied verpflichtet, einen Mindestbetrag in Aktien der VERBUND AG zu investieren und diese Aktien für die Dauer der Anstellung als Vorstandsmitglied rechtlich und wirtschaftlich zu halten. Der Mindestbetrag, der in Aktien zu investieren ist („SOG-Ziel“), beträgt 70 % des festen Jahresbruttogrundbezugs.

Für das Erreichen des SOG-Ziels ist eine Aufbauphase von vier Jahren vorgesehen. Relevant ist der EURO-Betrag, der seit Beginn der Vertragslaufzeit als Vorstandsmitglied der Gesellschaft bzw. seit Inkrafttreten der SOG zum Erwerb von Aktien der Gesellschaft investiert wurde. Spätestens nach Ablauf von vier Jahren ab Beginn der Aufbauphase muss das SOG-Ziel vollständig erfüllt sein. Die zu Beginn der Aufbauphase vom Vorstandsmitglied allenfalls bereits gehaltene Aktien der Gesellschaft werden auf die Erfüllung des SOG-Ziels angerechnet.

Folgende Tabelle zeigt den aktuellen Erfüllungsgrad des SOG-Ziels je Vorstandsmitglied zum 31.12.2025:

	SOG (in % des festen Jahresbruttogrundbezugs)	Anzahl aktuell gehaltene Aktien	Stand in % festen Jahresgrundbezugs ¹	Status
Michael Strugl	70%	3.910	35%	in Aufbauphase
Peter F. Kollmann	70%	3.327	35%	in Aufbauphase
Achim Kaspar	70%	2.480	35%	in Aufbauphase
Susanna Zapreva ²	70%	2.421	35%	in Aufbauphase

¹ Der Aktienwerb im vorherigen Berichtsjahr erfolgte am 08.05.2024 zu einem Preis von 71,79 €. Im aktuellen Berichtsjahr erfolgte der Aktienwerb am 07.05.2025 zu einem Preis von 65,48 €.

² Unter Anrechnung bereits gehaltener Aktien (360 Aktien).

Malus- und Clawbackregelungen

VERBUND stellt vertraglich sicher, dass der Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats die Möglichkeit hat, in vorab definierten Fällen noch nicht ausbezahlte, variable Vergütung teilweise oder vollständig bis auf null zu reduzieren („Malus“) oder den Bruttobetrag einer bereits ausbezahlten, variablen Vergütung ganz oder teilweise zurückzufordern („Clawback“).

Die vorab definierten Fälle umfassen zum einen vorsätzliche Verstöße gegen die gesetzlichen Pflichten des Vorstandsmitglieds, eine wesentliche dienstvertragliche Pflicht oder sonstige wesentliche Handlungsgrundsätze der Gesellschaft, z. B. aus dem Verhaltenskodex oder den Compliance-Richtlinien.

Darüber hinaus hat das Vorstandsmitglied eine bereits ausbezahlte variable Vergütung zurückzuerstatten, falls und soweit sich nach der Auszahlung herausstellt, dass die der Berechnung des Auszahlungsbetrages zugrunde liegende Konzernrechnungslegung fehlerhaft war und daher nach den maßgeblichen Rechnungslegungsvorschriften korrigiert werden muss und unter Zugrundelegung der korrigierten Konzernrechnungslegung sowie der jeweils maßgeblichen Vergütungspolitik ein geringerer oder kein Auszahlungsbetrag aus der variablen Vergütung geschuldet worden wäre.

Im Geschäftsjahr 2025 hat der Aufsichtsrat der VERBUND AG keinen Anlass gesehen, eine noch nicht ausbezahlte variable Vergütung zu reduzieren bzw. eine bereits ausbezahlte variable Vergütung zurückzufordern.

Beendigungsbestimmungen

Erfolgt eine vorzeitige Abberufung eines Vorstandsmitglieds aus einem verschuldeten, wichtigen Grund (§§ 27 AngG und 75 Abs. 4 AktG), ist eine sofortige Auflösung des Vertragsverhältnisses ohne weitere Verpflichtungen für die Gesellschaft möglich. Bei Abberufung aus anderen wichtigen Gründen kann der Anstellungsvertrag unter Einhaltung einer halbjährigen Frist zum Ende eines Kalendervierteljahres gekündigt werden. Bei vorzeitiger Beendigung der Anstellungsverträge von Vorstandsmitgliedern ohne wichtigen Grund kann allenfalls eine Abfindungszahlung vereinbart werden, wobei die Umstände des Ausscheidens und die wirtschaftliche Lage der Gesellschaft zu berücksichtigen sind. Eine derartige Abfindung darf nicht mehr als die Restlaufzeit des Vertrages abgelten, maximal ist sie mit einem Jahresbruttogehalt begrenzt. Bei vorzeitiger Beendigung aus Verschulden wird dem Vorstandsmitglied keine Abfindung gewährt.

Im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Vorstandsvertrages gelten folgende Regelungen im Hinblick auf die kurz- und langfristige Remuneration: sofern ein verschuldeter wichtiger Grund vorliegt [im Sinne von §27 AngG, § 75 Abs. (4) AktG], verfällt der Anspruch auf die Auszahlung. In allen anderen Fällen erfolgt eine Auszahlung pro rata zum ursprünglichen Fälligkeitszeitpunkt. Im Falle des Todes werden alle noch laufenden Pläne beendet und mit dem Zielbetrag zur Auszahlung gebracht.

Im Falle eines „Change of Control“ werden alle laufenden Tranchen des LTIs einer abschließenden Beurteilung unterzogen und die hieraus resultierenden Ansprüche pro rata als Einmalbetrag zur Auszahlung gebracht. Als maßgeblicher Umrechnungskurs für die virtuellen Aktien wird der durchschnittliche Aktienkurs der VERBUND-Aktie an der Börse Wien an den letzten 60 Handelstagen vor der Beendigung des LTIs herangezogen.

Im Geschäftsjahr 2025 erfolgte keine vorzeitige Beendigung eines Vorstandsvertrages und sind keine Abfindungszahlungen angefallen.

Zielvergütung der Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2025

Der Aufsichtsrat stellt sicher, dass Höhe und Struktur der Vorstandsvergütung angemessen und üblich sind, indem er diese regelmäßig in Form eines Marktvergleichs überprüft. Die letzte Überprüfung der Vorstandsvergütung hat im Jahr 2023 in Verbindung mit der Überarbeitung der Vergütungspolitik stattgefunden. Für den Marktvergleich wurden die weiteren Unternehmen des ATX sowie 14 ausgewählte europäische, börsennotierte Energie-Unternehmen als ergänzende Vergleichsgruppe für eine Branchenbetrachtung herangezogen.

Die nachfolgenden Tabellen zeigen die individuellen Zielgesamtvergütungen der Vorstandsmitglieder der VERBUND AG für das Geschäftsjahr 2025. Die Zielgesamtvergütung errechnet sich aus dem festen Jahresgrundbezug zuzüglich Nebenleistungen und Pensionskassenbeiträgen sowie aller variabler Vergütungsbestandteile (kurzfristige und langfristige Remuneration) mit ihren individuellen, für das Ge-

schäftsjahr vertraglich vereinbarten Zielbeträgen (100 % Zielerreichung). Darüber hinaus werden die relativen Anteile der einzelnen Komponenten (auf Basis 100 % Zielerreichung in den variablen Komponenten) an der Gesamtvergütung des jeweiligen Vorstandsmitglieds dargestellt.

	Michael Strugi (CEO)				Peter F. Kollmann (CFO)			
	2025		2024		2025		2024	
	€ '000	% GV	€ '000	% GV	€ '000	% GV	€ '000	% GV
Fester Jahresgrundbezug	765	38%	765	38%	651	38%	651	38%
Nebenleistungen	13	1%	19	1%	14	1%	17	1%
Pensionskassenbeiträge beitragsorientiert	77	4%	77	4%	65	4%	65	4%
Feste Vergütung	855	43%	860	43%	730	43%	733	43%
Kurzfristige Remuneration (STI)	459	23%	459	23%	391	23%	391	23%
2024	(-)		459		(-)		391	
2025	459		(-)		391		(-)	
Langfristige Remuneration (LTI)	689	34%	689	34%	586	34%	586	34%
2024 - 2027	(-)		689		(-)		586	
2025 - 2028	689		(-)		586		(-)	
Gesamtvergütung (GV)	2.002		2.008		1.707		1.710	

	Achim Kaspar (COO)				Susanna Zapreva (CRO) ab 01.01.2024			
	2025		2024		2025		2024	
	€ '000	% GV	€ '000	% GV	€ '000	% GV	€ '000	% GV
Fester Jahresgrundbezug	485	38%	485	38%	485	38%	485	37%
Nebenleistungen	15	1%	13	1%	6	1%	36	3%
Pensionskassenbeiträge beitragsorientiert	49	4%	49	4%	49	4%	49	4%
Feste Vergütung	548	43%	547	43%	540	43%	569	44%
Kurzfristige Remuneration (STI)	291	23%	291	23%	291	23%	291	22%
2024	(-)		291		(-)		291	
2025	291		(-)		291		(-)	
Langfristige Remuneration (LTI)	437	34%	437	34%	437	34%	437	34%
2024 - 2027	(-)		437		(-)		437	
2025 - 2028	437		(-)		437		(-)	
Gesamtvergütung (GV)	1.276		1.274		1.267		1.297	

Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2025

Im Gegensatz zu den vorangegangenen Jahren werden die geschuldete Gesamtvergütung gemäß § 78c (2) 1. AktG der Vorstandsmitglieder sowie die einzelnen Komponenten der Vergütung beginnend ab dem Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024 auf Grundlage des sogenannten „Erdienungsprinzips“ ausgewiesen. Dies stellt eine Änderung zu den vorangegangenen Vergütungsberichten der VERBUND AG dar, da bisher die tatsächlich ausbezahlten Bezüge ausgewiesen wurden.²

Folglich handelt es sich bei der ausgewiesenen Gesamtvergütung gemäß § 78c (2) 1. AktG im Geschäftsjahr um:

² Aufgrund der abweichenden regulatorischen Anforderungen unterscheiden sich die im Vergütungsbericht ausgewiesenen Vergütungswerte von denen im Konzernanhang.

- den festen Jahresgrundbezug im Geschäftsjahr 2025,
- die Nebenleistungen im Geschäftsjahr 2025,
- die Pensionskassenbeiträge im Geschäftsjahr 2025,
- die kurzfristige Remuneration für das Geschäftsjahr 2025, die im Geschäftsjahr 2026 ausbezahlt wird,
- die langfristige Remuneration 2023 (Tranche 2023-2025), die im Geschäftsjahr 2023 zugeteilt wurde, deren Bemessungszeitraum mit Ablauf des Geschäftsjahres 2025 endete und die im Geschäftsjahr 2026 ausbezahlt wird.

Die Gesamtvergütungen der Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2025 sind in den folgenden Tabellen dargestellt.

Die variablen Elemente für CEO, CFO und COO machen 53 % der geschuldeten Vergütung für das Geschäftsjahr 2025 aus. Die feste Vergütung liegt bei 47 % der Gesamtvergütung. Bei Susanna Zapreva (CRO) liegen diese Werte bei 41 % (variable Elemente) und 59 % (feste Vergütung) aufgrund des erstmaligen Amtsantritts im Jahr 2024 und der damit verbundenen fehlenden Auszahlung aus vergangenen LTI Tranchen.

In der Berichtsperiode 2025 wurden für ehemalige Vorstandsmitglieder Zahlungen in Höhe von 3.740,16 EUR brutto für Beiträge zur Krankenzusatzversicherung geleistet.

	Michael Struigl (CEO)				Peter F. Kollmann (CFO)			
	2025		2024		2025		2024	
	€ '000	% GV	€ '000	% GV	€ '000	% GV	€ '000	% GV
Fester Jahresgrundbezug	765	42%	765	36%	651	42%	651	37%
Nebenleistungen	13	1%	19	1%	14	1%	17	1%
Pensionskassenbeiträge beitragsorientiert	77	4%	77	4%	65	4%	65	4%
Feste Vergütung	855	47%	860	41%	730	47%	733	41%
Kurzfristige Remuneration (STI)	583	32%	652	31%	496	32%	555	31%
2024	(-)		652		(-)		555	
2025	583		(-)		496		(-)	
Langfristige Remuneration (LTI)	383	21%	585	28%	317	21%	484	27%
2022 - 2024	(-)		585		(-)		484	
2023 - 2025	383		(-)		317		(-)	
Gesamtvergütung (GV)	1.821		2.098		1.543		1.772	

	Achim Kaspar (COO)				Susanna Zapreva (CRO) ab 01.01.2024			
	2025		2024		2025		2024	
	€ '000	% GV	€ '000	% GV	€ '000	% GV	€ '000	% GV
Fester Jahresgrundbezug	485	42%	485	36%	485	53%	485	49%
Nebenleistungen	15	1%	13	1%	6	1%	36	4%
Pensionskassenbeiträge beitragsorientiert	49	4%	49	4%	49	5%	49	5%
Feste Vergütung	548	47%	547	41%	540	59%	569	58%
Kurzfristige Remuneration (STI)	369	32%	414	31%	369	41%	414	42%
2024	(-)		414		(-)		414	
2025	369		(-)		369		(-)	
Langfristige Remuneration (LTI)	243	21%	371	28%	0,0	0%	0	0%
2022 - 2024	(-)		371		(-)		(-)	
2023 - 2025	243		(-)		(-)		(-)	
Gesamtvergütung (GV)	1.160		1.331		909		983	

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

Grundzüge der Vergütungspolitik für die Aufsichtsratsmitglieder der VERBUND AG

Die Vergütungssystematik der Vergütungspolitik für den Aufsichtsrat der VERBUND AG ist so ausgestaltet, dass es die Kontrollfunktion des Aufsichtsrats sowie dessen Unabhängigkeit fördert. Sie sieht eine erfolgsunabhängige jährliche Aufwandsentschädigung (Grundvergütung) vor, welche darüber hinaus die Tätigkeit in Ausschüssen sowie den damit verbundenen erhöhten Arbeitsumfang berücksichtigt.

Neben der Grundvergütung und der jährlichen Vergütung für die Ausschusstätigkeit der Aufsichtsratsmitglieder werden Sitzungsgelder für die Teilnahme an Sitzungen des Aufsichtsrats sowie dessen Ausschüsse vergütet.

Darüber hinaus haben Mitglieder des Aufsichtsrats Anspruch auf Ersatz angemessener Barauslagen, insbesondere für anfallende Reisekosten.

Vergütungspolitik Aufsichtsrat	
Jährliche Aufwandsentschädigung (Feste Vergütung)	Feste Vergütung 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

Struktur und Höhe der Aufsichtsratsvergütung

Der Aufsichtsratsvorsitzende erhält eine jährliche feste Vergütung in Höhe von 25.000 €. Der Stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende erhält eine jährliche feste Vergütung in Höhe von 15.000 €. Alle weiteren Kapitalvertreter:innen erhalten eine jährliche feste Vergütung von 10.000 €.

Eine Mitgliedschaft im Strategie- und Nachhaltigkeitsausschuss sowie im Prüfungsausschuss wird jeweils zusätzlich vergütet. Die Ausschussvergütung unterscheidet zwischen Ausschussvorsitzenden, stellvertretenden Ausschussvorsitzenden sowie Ausschussmitgliedschaft. Der Ausschussvorsitzende erhält eine zusätzliche Vergütung von 25.000 €, der stellvertretende Vorsitzende erhält eine zusätzliche Vergütung von 15.000 € und die (übrigen) Mitglieder erhalten eine zusätzliche Vergütung von 10.000 €.

Darüber hinaus erhält jedes Aufsichtsrats- und Ausschussmitglied ein Sitzungsgeld von 500 € pro Sitzungsteilnahme.

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).

Da die Arbeitnehmervertreter:innen im Aufsichtsrat ihre Funktion gemäß § 110 Abs. 3 ArbVG ehrenamtlich ausüben, entfällt für sie die jährliche fixe feste Vergütung. Den Arbeitnehmervertreter:innen im Aufsichtsrat steht für die Teilnahme an Sitzungen des Aufsichtsrats sowie seiner Ausschüsse ein pauschalierter Aufwandsersatz zu, dessen Höhe durch Beschluss des Aufsichtsrats festgelegt wird. Für das Jahr 2025 beträgt der pauschalierte Aufwandsersatz für die Tätigkeit im Aufsichtsrat 5.000 € und für die Tätigkeit in einem Ausschuss des Aufsichtsrats 3.000 € (sofern der Ausschuss regelmäßig, d.h. zumindest zweimal pro Jahr tagt).

Gewährte und geschuldete Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Gesamtvergütung der Aufsichtsratsmitglieder der VERBUND AG für das Geschäftsjahr 2025. Die Vergütungselemente sowie deren relative Anteile an der Gesamtvergütung des jeweiligen Aufsichtsratsmitglieds ergeben sich wie folgt.

	Feste Vergütung				Ausschussvergütung				Sitzungsgeld				Gesamtvergütung (GV)	
	2025		2024		2025		2024		2025		2024		2025	2024
	€ '000	% GV	€ '000	% GV	€ '000	% GV	€ '000	% GV	€ '000	% GV	€ '000	% GV	€ '000	€ '000
Martin Ohneberg	25,0	35%	25,0	35%	40,0	56%	40,0	56%	7,0	10%	6,5	9%	72	71,5
Edith Hlawati	15,0	81%	15,0	83%	(-)	(-)	(-)	(-)	3,5	19%	3,0	17%	18,5	18,0
Eva Eberhartinger	25,0	57%	16,6	55%	15,0	34%	10,0	33%	4,0	9%	3,5	12%	44	30,1
Ingrid Hengster	10,0	28%	6,6	27%	20,0	56%	13,4	55%	6,0	17%	4,5	18%	36	24,5
Jürgen Roth	10,0	28%	10,0	27%	20,0	56%	20,0	55%	6,0	17%	6,5	18%	36	36,5
Eckhardt Rümmler	10,0	33%	10,0	29%	15,0	49%	20,0	58%	5,5	18%	4,5	13%	30,5	34,5
Christa Schlager	10,0	28%	10,0	25%	20,0	56%	23,3	59%	5,5	15%	6,5	16%	35,5	39,8
Robert Stajic	10,0	27%	10,0	27%	20,0	54%	20,0	55%	7,0	19%	6,5	18%	37	36,5
Stefan Szyszkowitz	10,0	80%	10,0	80%	(-)	(-)	(-)	(-)	2,5	20%	2,5	20%	12,5	12,5
Peter Weinelt	10,0	87%	10,0	80%	(-)	(-)	(-)	(-)	1,5	13%	2,5	20%	11,5	12,5

Die gemäß dem von der Hauptversammlung der VERBUND AG genehmigten Vergütungsschema für die Arbeitnehmervertreter:innen zustehenden Sitzungsgelder als pauschalierter Auslagenersatz für das Geschäftsjahr 2025 belaufen sich in Summe auf 49 T € (Vorjahr: 49 T €).

Die Aufsichtsratsvergütung belief sich im Jahr 2025 auf insgesamt 334.000 € (Vorjahr: 347.000 €). Im Jahr 2025 wurden 5 Sitzungen des Aufsichtsrats und 7 Ausschusssitzungen, somit insgesamt 12 Sitzungen, abgehalten (Vorjahr: 18 Sitzungen).

C. Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

Die nachfolgende Tabelle zeigt die prozentuale Entwicklung der Vergütungen der Vorstandsmitglieder und Aufsichtsratsmitglieder der VERBUND AG über die letzten 5 Jahre sowie die Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung der Mitarbeitenden und die Entwicklung von Ertragskennzahlen der VERBUND AG.

Entwicklung der Vergütungen und der finanziellen Performance¹

	2025	2024	2024/2025	2023/2024	2023/2022	2022/2021	2021/2020
Vorstandsmitglieder							
Michael Strugl	1.821	2.098	-13%	12%	12%	28%	18%
Peter F. Kollmann	1.543	1.772	-13%	14%	9%	27%	3%
Achim Kaspar	1.160	1.331	-13%	12%	9%	27%	11%
Susanna Zapreva	909	983	-7%	(-)	(-)	(-)	(-)
Aufsichtsratsmitglieder							
Martin Ohneberg	72	72	3%	-1%	0%	29%	40%
Edith Hlawati	19	18	46%	-3%			
Eva Eberhartinger	44	30	47%	(-)	(-)	(-)	(-)
Ingrid Hengster	36	25	47%	(-)	(-)	(-)	(-)
Jürgen Roth	36	37	-1%	7%	-7%	-1%	48%
Eckhardt Rümmler	31	35	-12%	-26%	0%	-1%	(-)
Christa Schlager	31	40	-11%	184%	-63%	-3%	(-)
Robert Stajic	37	37	1%	-3%	(-)	(-)	(-)
Stefan Szyszkowitz	13	13	0%	-7%	4%	0%	0%
Peter Weinelt	13	13	-8%	-4%	4%	-7%	4%
Mitarbeitende							
Veränderung der durchschnittlichen Vergütung ggü. Vorjahr	131	131	0%	7%	7%	2%	0%
Finanzielle Performance							
Bereinigtes Konzernergebnis (in Mio. €)	1.706	1.870	-9%	-28%	49%	120%	31%
Free Cashflow nach Dividende (in Mio. €)	-793	145	0%	-93%	8264%	98%	-544%

¹ Die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder in den Jahren 2020 bis 2022 beruht aus Konsistenzgründen mit vorigen Veröffentlichungen weiterhin auf den im jeweiligen Geschäftsjahr ausbezahlten Bezügen. Die geschuldeten Gesamtvergütungen der Vorstandsmitglieder für die Jahre 2023, 2024 und 2025 beruht auf dem Ausweis nach Erdienungsprinzip, d.h. Vergütung gilt als geschuldet, wenn die zugrundeliegende Leistung in 2023 bzw. 2024 vollständig erbracht wurden.

Für die Vergütung der Mitarbeitenden wird der aktive Personalaufwand bereinigt um die Vergütung der Vorstandsmitglieder herangezogen.

Wien, am 12. März 2026

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

Dr. Peter F. Kollmann
CFO, Stv. Vorsitzender des Vor-
stands der VERBUND AG

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

Dr. Susanna Zapreva-Hennerbichler
Mitglied des Vorstands der
VERBUND AG

Wien, am 17. März 2026

Mag. Martin Ohneberg
Vorsitzender des Aufsichtsrats

Allgemeine Auftragsbedingungen für Wirtschaftstreuhandberufe (AAB 2018)

Zur Verfügung gestellt vom Vorstand der Kammer der Steuerberater:innen und Wirtschaftsprüfer:innen

Präambel und Allgemeines

(1) Auftrag im Sinne dieser Bedingungen meint jeden Vertrag über vom zur Ausübung eines Wirtschaftstreuhandberufes Berechtigten in Ausübung dieses Berufes zu erbringende Leistungen (sowohl faktische Tätigkeiten als auch die Besorgung oder Durchführung von Rechtsgeschäften oder Rechtshandlungen, jeweils im Rahmen der §§ 2 oder 3 Wirtschaftstreuhandberufsgesetz 2017 (WTBG 2017). Die Parteien des Auftrages werden in Folge zum einen „Auftragnehmer“, zum anderen „Auftraggeber“ genannt).

(2) Diese Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftstreuhandberufe gliedern sich in zwei Teile: Die Auftragsbedingungen des I. Teiles gelten für Aufträge, bei denen die Auftragserteilung zum Betrieb des Unternehmens des Auftraggebers (Unternehmer iSd KSchG) gehört. Für Verbrauchergeschäfte gemäß Konsumentenschutzgesetz (Bundesgesetz vom 8.3.1979/BGBl Nr. 140 in der derzeit gültigen Fassung) gelten sie insoweit der II. Teil keine abweichenden Bestimmungen für diese enthält.

(3) Im Falle der Unwirksamkeit einer einzelnen Bestimmung ist diese durch eine wirksame, die dem angestrebten Ziel möglichst nahe kommt, zu ersetzen.

I. TEIL

1. Umfang und Ausführung des Auftrages

(1) Der Umfang des Auftrages ergibt sich in der Regel aus der schriftlichen Auftragsvereinbarung zwischen Auftraggeber und Auftragnehmer. Fehlt diesbezüglich eine detaillierte schriftliche Auftragsvereinbarung gilt im Zweifel (2)-(4):

(2) Bei Beauftragung mit Steuerberatungsleistungen umfasst die Beratungstätigkeit folgende Tätigkeiten:

- Ausarbeitung der Jahressteuererklärungen für die Einkommen- oder Körperschaftsteuer sowie Umsatzsteuer und zwar auf Grund der vom Auftraggeber vorzulegenden oder (bei entsprechender Vereinbarung) vom Auftragnehmer erstellten Jahresabschlüsse und sonstiger, für die Besteuerung erforderlichen Aufstellungen und Nachweise. Wenn nicht ausdrücklich anders vereinbart, sind die für die Besteuerung erforderlichen Aufstellungen und Nachweise vom Auftraggeber beizubringen.
- Prüfung der Bescheide zu den unter a) genannten Erklärungen.
- Verhandlungen mit den Finanzbehörden im Zusammenhang mit den unter a) und b) genannten Erklärungen und Bescheiden.
- Mitwirkung bei Betriebsprüfungen und Auswertung der Ergebnisse von Betriebsprüfungen hinsichtlich der unter a) genannten Steuern.
- Mitwirkung im Rechtsmittelverfahren hinsichtlich der unter a) genannten Steuern.

Erhält der Auftragnehmer für die laufende Steuerberatung ein Pauschalhonorar, so sind mangels anderweitiger schriftlicher Vereinbarungen die unter d) und e) genannten Tätigkeiten gesondert zu honorieren.

(3) Soweit die Ausarbeitung von einer oder mehreren Jahressteuererklärung(en) zum übernommenen Auftrag zählt, gehört dazu nicht die Überprüfung etwaiger besonderer buchmäßiger Voraussetzungen sowie die Prüfung, ob alle in Betracht kommenden insbesondere umsatzsteuerrechtlichen Begünstigungen wahrgenommen worden sind, es sei denn, hierüber besteht eine nachweisliche Beauftragung.

(4) Die Verpflichtung zur Erbringung anderer Leistungen gemäß §§ 2 und 3 WTBG 2017 bedarf jedenfalls nachweislich einer gesonderten Beauftragung.

(5) Vorstehende Absätze (2) bis (4) gelten nicht bei Sachverständigentätigkeit.

(6) Es bestehen keinerlei Pflichten des Auftragnehmers zur Leistungserbringung, Warnung oder Aufklärung über den Umfang des Auftrages hinaus.

(7) Der Auftragnehmer ist berechtigt, sich zur Durchführung des Auftrages geeigneter Mitarbeiter und sonstiger Erfüllungsgehilfen (Subunternehmer) zu bedienen, als auch sich bei der Durchführung des Auftrages durch einen Berufsbefugten substituieren zu lassen. Mitarbeiter im Sinne dieser Bedingungen meint alle Personen, die den Auftragnehmer auf regelmäßiger oder dauerhafter Basis bei seiner betrieblichen Tätigkeit unterstützen, unabhängig von der Art der rechtsgeschäftlichen Grundlage.

(8) Der Auftragnehmer hat bei der Erbringung seiner Leistungen ausschließlich österreichisches Recht zu berücksichtigen; ausländisches Recht ist nur bei ausdrücklicher schriftlicher Vereinbarung zu berücksichtigen.

(9) Ändert sich die Rechtslage nach Abgabe der abschließenden schriftlichen als auch mündlichen beruflichen Äußerung, so ist der Auftraggeber nicht verpflichtet, den Auftraggeber auf Änderungen oder sich daraus ergebende Folgen hinzuweisen. Dies gilt auch für in sich abgeschlossene Teile eines Auftrages.

(10) Der Auftraggeber ist verpflichtet dafür Sorge zu tragen, dass die von ihm zur Verfügung gestellten Daten vom Auftragnehmer im Rahmen der Leistungserbringung verarbeitet werden dürfen. Diesbezüglich hat der Auftraggeber insbesondere aber nicht ausschließlich die anwendbaren datenschutz- und arbeitsrechtlichen Bestimmungen zu beachten.

(11) Bringt der Auftragnehmer bei einer Behörde ein Anbringen elektronisch ein, so handelt er – mangels ausdrücklicher gegenteiliger Vereinbarung – lediglich als Bote und stellt dies keine ihm oder einem einreichend Bevollmächtigten zurechenbare Willens- oder Wissenserklärung dar.

(12) Der Auftraggeber verpflichtet sich, Personen, die während des Auftragsverhältnisses Mitarbeiter des Auftragnehmers sind oder waren, während und binnen eines Jahres nach Beendigung des Auftragsverhältnisses nicht in seinem Unternehmen oder in einem ihm nahestehenden Unternehmen zu beschäftigen, widrigenfalls er sich zur Bezahlung eines Jahresbezuges des übernommenen Mitarbeiters an den Auftragnehmer verpflichtet.

2. Aufklärungspflicht des Auftraggebers; Vollständigkeitserklärung

(1) Der Auftraggeber hat dafür zu sorgen, dass dem Auftragnehmer auch ohne dessen besondere Aufforderung alle für die Ausführung des Auftrages notwendigen Unterlagen zu vereinbarten Termin und in Ermangelung eines solchen rechtzeitig in geeigneter Form vorgelegt werden und ihm von allen Vorgängen und Umständen Kenntnis gegeben wird, die für die Ausführung des Auftrages von Bedeutung sein können. Dies gilt auch für die Unterlagen, Vorgänge und Umstände, die erst während der Tätigkeit des Auftragnehmers bekannt werden.

(2) Der Auftragnehmer ist berechtigt, die ihm erteilten Auskünfte und übergebenen Unterlagen des Auftraggebers, insbesondere Zahlenangaben, als richtig und vollständig anzusehen und dem Auftrag zu Grunde zu legen. Der Auftragnehmer ist ohne gesonderten schriftlichen Auftrag nicht verpflichtet, Unrichtigkeiten fest zu stellen. Insbesondere gilt dies auch für die Richtigkeit und Vollständigkeit von Rechnungen. Stellt er allerdings Unrichtigkeiten fest, so hat er dies dem Auftraggeber bekannt zu geben. Er hat im Finanzstrafverfahren die Rechte des Auftraggebers zu wahren.

(3) Der Auftraggeber hat dem Auftragnehmer die Vollständigkeit der vorgelegten Unterlagen sowie der gegebenen Auskünfte und Erklärungen im Falle von Prüfungen, Gutachten und Sachverständigentätigkeit schriftlich zu bestätigen.

(4) Wenn bei der Erstellung von Jahresabschlüssen und anderen Abschlüssen vom Auftraggeber erhebliche Risiken nicht bekannt gegeben worden sind, bestehen für den Auftragnehmer insoweit diese Risiken schlagend werden keinerlei Ersatzpflichten.

(5) Vom Auftragnehmer angegebene Termine und Zeitpläne für die Fertigstellung von Produkten des Auftragnehmers oder Teilen davon sind bestmögliche Schätzungen und, sofern nicht anders schriftlich vereinbart, nicht bindend. Selbiges gilt für etwaige Honorarschätzungen: diese werden nach bestem Wissen erstellt; sie sind jedoch stets unverbindlich.

(6) Der Auftraggeber hat dem Auftragnehmer jeweils aktuelle Kontaktdaten (insbesondere Zustelladresse) bekannt zu geben. Der Auftragnehmer darf sich bis zur Bekanntgabe neuer Kontaktdaten auf die Gültigkeit der zuletzt vom Auftraggeber bekannt gegebenen Kontaktdaten verlassen, insbesondere Zustellung an die zuletzt bekannt gegebene Adresse vornehmen lassen.

3. Sicherung der Unabhängigkeit

(1) Der Auftraggeber ist verpflichtet, alle Vorkehrungen zu treffen, um zu verhindern, dass die Unabhängigkeit der Mitarbeiter des Auftragnehmers gefährdet wird, und hat selbst jede Gefährdung dieser Unabhängigkeit zu unterlassen. Dies gilt insbesondere für Angebote auf Anstellung und für Angebote, Aufträge auf eigene Rechnung zu übernehmen.

(2) Der Auftraggeber nimmt zur Kenntnis, dass seine hierfür notwendigen personenbezogenen Daten sowie Art und Umfang inklusive Leistungszeitraum der zwischen Auftragnehmer und Auftraggeber vereinbarten Leistungen (sowohl Prüfungs- als auch Nichtprüfungsleistungen) zum Zweck der Überprüfung des Vorliegens von Befangenheits- oder Ausschließungsgründen und Interessenkollisionen in einem allfälligen Netzwerk, dem der Auftragnehmer angehört, verarbeitet und zu diesem Zweck an die übrigen Mitglieder dieses Netzwerkes auch ins Ausland übermittelt werden. Hierfür entbindet der Auftraggeber den Auftragnehmer nach dem Datenschutzgesetz und gemäß § 80 Abs 4 Z 2 WTBG 2017 ausdrücklich von dessen Verschwiegenheitspflicht. Der Auftraggeber kann die Entbindung von der Verschwiegenheitspflicht jederzeit widerrufen.

4. Berichterstattung und Kommunikation

(1) (Berichterstattung durch den Auftragnehmer) Bei Prüfungen und Gutachten ist, soweit nichts anderes vereinbart wurde, ein schriftlicher Bericht zu erstatten.

(2) (Kommunikation an den Auftraggeber) Alle auftragsbezogenen Auskünfte und Stellungnahmen, einschließlich Berichte, (allesamt Wissensklärungen) des Auftragnehmers, seiner Mitarbeiter, sonstiger Erfüllungsgehilfen oder Substitute („berufliche Äußerungen“) sind nur dann verbindlich, wenn sie schriftlich erfolgen. Berufliche Äußerungen in elektronischen Dateiformaten, welche per Fax oder E-Mail oder unter Verwendung ähnlicher Formen der elektronischen Kommunikation (speicher- und wiedergabefähig und nicht mündlich dh zB SMS aber nicht Telefon) erfolgen, übermittelt oder bestätigt werden, gelten als schriftlich; dies gilt ausschließlich für berufliche Äußerungen. Das Risiko der Erteilung der beruflichen Äußerungen durch dazu Nichtbefugte und das Risiko der Übersendung dieser trägt der Auftraggeber.

(3) (Kommunikation an den Auftraggeber) Der Auftraggeber stimmt hiermit zu, dass der Auftragnehmer elektronische Kommunikation mit dem Auftraggeber (zB via E-Mail) in unverschlüsselter Form vornimmt. Der Auftraggeber erklärt, über die mit der Verwendung elektronischer Kommunikation verbundenen Risiken (insbesondere Zugang, Geheimhaltung, Veränderung von Nachrichten im Zuge der Übermittlung) informiert zu sein. Der Auftragnehmer, seine Mitarbeiter, sonstigen Erfüllungsgehilfen oder Substitute haften nicht für Schäden, die durch die Verwendung elektronischer Kommunikationsmittel verursacht werden.

(4) (Kommunikation an den Auftragnehmer) Der Empfang und die Weiterleitung von Informationen an den Auftragnehmer und seine Mitarbeiter sind bei Verwendung von Telefon – insbesondere in Verbindung mit automatischen Anrufbeantwortungssystemen, Fax, E-Mail und anderen Formen der elektronischen Kommunikation – nicht immer sichergestellt. Aufträge und wichtige Informationen gelten daher dem Auftragnehmer nur dann als zugegangen, wenn sie auch physisch (nicht fern-)mündlich oder elektronisch) zugegangen sind, es sei denn, es wird im Einzelfall der Empfang ausdrücklich bestätigt. Automatische Übermittlungs- und Lesebestätigungen gelten nicht als solche ausdrücklichen Empfangsbestätigungen. Dies gilt insbesondere für die Übermittlung von Bescheiden und anderen Informationen über Fristen. Kritische und wichtige Mitteilungen müssen daher per Post oder Kurier an den Auftragnehmer gesandt werden. Die Übergabe von Schriftstücken an Mitarbeiter außerhalb der Kanzlei gilt nicht als Übergabe.

(5) (Allgemein) Schriftlich meint insoweit in Punkt 4 (2) nicht anderes bestimmt, Schriftlichkeit iSd § 886 ABGB (Unterschriftlichkeit). Eine fortgeschrittene elektronische Signatur (Art. 26 eIDAS-VO, (EU) Nr. 910/2014) erfüllt das Erfordernis der Schriftlichkeit iSd § 886 ABGB (Unterschriftlichkeit), soweit dies innerhalb der Parteiendisposition liegt.

(6) (Werbliche Information) Der Auftragnehmer wird dem Auftraggeber wiederkehrend allgemeine steuerrechtliche und allgemeine wirtschaftsrechtliche Informationen elektronisch (zB per E-Mail) übermitteln. Der Auftraggeber nimmt zur Kenntnis, dass er das Recht hat, der Zusendung von Direktwerbung jederzeit zu widersprechen.

5. Schutz des geistigen Eigentums des Auftragnehmers

(1) Der Auftraggeber ist verpflichtet, dafür zu sorgen, dass die im Rahmen des Auftrages vom Auftragnehmer erstellten Berichte, Gutachten, Organisationspläne, Entwürfe, Zeichnungen, Berechnungen und dergleichen nur für Auftragszwecke (z.B. gemäß § 44 Abs 3 EStG 1988) verwendet werden. Im Übrigen bedarf die Weitergabe schriftlicher als auch

mündlicher beruflicher Äußerungen des Auftragnehmers an einen Dritten zur Nutzung der schriftlichen Zustimmung des Auftragnehmers.

(2) Die Verwendung schriftlicher als auch mündlicher beruflicher Äußerungen des Auftragnehmers zu Werbezwecken ist unzulässig; ein Verstoß berechtigt den Auftraggeber zur fristlosen Kündigung aller noch nicht durchgeführten Aufträge des Auftraggebers.

(3) Dem Auftragnehmer verbleibt an seinen Leistungen das Urheberrecht. Die Einräumung von Werknutzungsbewilligungen bleibt der schriftlichen Zustimmung des Auftragnehmers vorbehalten.

6. Mängelbeseitigung

(1) Der Auftragnehmer ist berechtigt und verpflichtet, nachträglich hervorkommende Unrichtigkeiten und Mängel in seiner schriftlichen als auch mündlichen beruflichen Äußerung zu beseitigen, und verpflichtet, den Auftraggeber hiervon unverzüglich zu verständigen. Er ist berechtigt, auch über die ursprüngliche berufliche Äußerung informierte Dritte von der Änderung zu verständigen.

(2) Der Auftraggeber hat Anspruch auf die kostenlose Beseitigung von Unrichtigkeiten, sofern diese durch den Auftragnehmer zu vertreten sind; dieser Anspruch erlischt sechs Monate nach erbrachter Leistung des Auftragnehmers bzw. – falls eine schriftliche berufliche Äußerung nicht abgegeben wird – sechs Monate nach Beendigung der beanstandeten Tätigkeit des Auftragnehmers.

(3) Der Auftraggeber hat bei Fehlschlägen der Nachbesserung etwaiger Mängel Anspruch auf Minderung. Soweit darüber hinaus Schadenersatzansprüche bestehen, gilt Punkt 7.

7. Haftung

(1) Sämtliche Haftungsregelungen gelten für alle Streitigkeiten im Zusammenhang mit dem Auftragsverhältnis, gleich aus welchem Rechtsgrund. Der Auftragnehmer haftet für Schäden im Zusammenhang mit dem Auftragsverhältnis (einschließlich dessen Beendigung) nur bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit. Die Anwendbarkeit des § 1298 Satz 2 ABGB wird ausgeschlossen.

(2) Im Falle grober Fahrlässigkeit beträgt die Ersatzpflicht des Auftragnehmers höchstens das zehnfache der Mindestversicherungssumme der Berufshaftpflichtversicherung gemäß § 11 Wirtschaftstreuhänderberufsgesetz 2017 (WTBG 2017) in der jeweils geltenden Fassung.

(3) Die Beschränkung der Haftung gemäß Punkt 7 (2) bezieht sich auf den einzelnen Schadensfall. Der einzelne Schadensfall umfasst sämtliche Folgen einer Pflichtverletzung ohne Rücksicht darauf, ob Schäden in einem oder in mehreren aufeinander folgenden Jahren entstanden sind. Dabei gilt mehrfaches auf gleicher oder gleichartiger Fehlerquelle beruhendes Tun oder Unterlassen als eine einheitliche Pflichtverletzung, wenn die betreffenden Angelegenheiten miteinander in rechtlichem und wirtschaftlichem Zusammenhang stehen. Ein einheitlicher Schaden bleibt ein einzelner Schadensfall, auch wenn er auf mehreren Pflichtverletzungen beruht. Weiters ist, außer bei vorsätzlicher Schädigung, eine Haftung des Auftragnehmers für entgangenen Gewinn sowie Begleit-, Folge-, Neben- oder ähnliche Schäden, ausgeschlossen.

(4) Jeder Schadenersatzanspruch kann nur innerhalb von sechs Monaten nachdem der oder die Anspruchsberechtigten von dem Schaden Kenntnis erlangt haben, spätestens aber innerhalb von drei Jahren ab Eintritt des (Primär)Schadens nach dem anspruchsbegründenden Ereignis gerichtlich geltend gemacht werden, sofern nicht in gesetzlichen Vorschriften zwingend andere Verjährungsfristen festgesetzt sind.

(5) Im Falle der (tatbestandsmäßigen) Anwendbarkeit des § 275 UGB gelten dessen Haftungsnormen auch dann, wenn an der Durchführung des Auftrages mehrere Personen beteiligt gewesen oder mehrere zum Ersatz verpflichtende Handlungen begangen worden sind und ohne Rücksicht darauf, ob andere Beteiligte vorsätzlich gehandelt haben.

(6) In Fällen, in denen ein förmlicher Bestätigungsvermerk erteilt wird, beginnt die Verjährungsfrist spätestens mit Erteilung des Bestätigungsvermerkes zu laufen.

(7) Wird die Tätigkeit unter Einschaltung eines Dritten, z.B. eines Daten verarbeitenden Unternehmens, durchgeführt, so gelten mit Benachrichtigung des Auftraggebers darüber nach Gesetz oder Vertrag be- oder entstehende Gewährleistungs- und Schadenersatzansprüche gegen den Dritten als an den Auftraggeber abgetreten. Der Auftragnehmer haftet, unbeschadet Punkt 4. (3), diesfalls nur für Verschulden bei der Auswahl des Dritten.

(8) Eine Haftung des Auftragnehmers Dritten gegenüber ist in jedem Fall ausgeschlossen. Geraten Dritte mit der Arbeit des Auftragnehmers wegen des Auftraggebers in welcher Form auch immer in Kontakt hat der Auftraggeber diese über diesen Umstand ausdrücklich aufzuklären. Soweit

ein solcher Haftungsausschluss gesetzlich nicht zulässig ist oder eine Haftung gegenüber Dritten vom Auftragnehmer ausnahmsweise übernommen wurde, gelten subsidiär diese Haftungsbeschränkungen jedenfalls auch gegenüber Dritten. Dritte können jedenfalls keine Ansprüche stellen, die über einen allfälligen Anspruch des Auftraggebers hinausgehen. Die Haftungshöchstsumme gilt nur insgesamt einmal für alle Geschädigten, einschließlich der Ersatzansprüche des Auftraggebers selbst, auch wenn mehrere Personen (der Auftraggeber und ein Dritter oder auch mehrere Dritte) geschädigt worden sind; Geschädigte werden nach ihrem Zuvorkommen befriedigt. Der Auftraggeber wird den Auftragnehmer und dessen Mitarbeiter von sämtlichen Ansprüchen Dritter im Zusammenhang mit der Weitergabe schriftlicher als auch mündlicher beruflicher Äußerungen des Auftragnehmers an diese Dritte schad- und klaglos halten.

(9) Punkt 7 gilt auch für allfällige Haftungsansprüche des Auftraggebers im Zusammenhang mit dem Auftragsverhältnis gegenüber Dritten (Erfüllungs- und Besorgungshelfen des Auftragnehmers) und den Substituten des Auftragnehmers.

8. Verschwiegenheitspflicht, Datenschutz

(1) Der Auftragnehmer ist gemäß § 80 WTBG 2017 verpflichtet, über alle Angelegenheiten, die ihm im Zusammenhang mit seiner Tätigkeit für den Auftraggeber bekannt werden, Stillschweigen zu bewahren, es sei denn, dass der Auftraggeber ihn von dieser Schweigepflicht entbindet oder gesetzliche Äußerungspflichten entgegen stehen.

(2) Soweit es zur Verfolgung von Ansprüchen des Auftragnehmers (insbesondere Ansprüche auf Honorar) oder zur Abwehr von Ansprüchen gegen den Auftragnehmer (insbesondere Schadenersatzansprüche des Auftraggebers oder Dritter gegen den Auftragnehmer) notwendig ist, ist der Auftragnehmer von seiner beruflichen Verschwiegenheitspflicht entbunden.

(3) Der Auftragnehmer darf Berichte, Gutachten und sonstige schriftliche berufliche Äußerungen über die Ergebnisse seiner Tätigkeit Dritten nur mit Einwilligung des Auftraggebers aushändigen, es sei denn, dass eine gesetzliche Verpflichtung hierzu besteht.

(4) Der Auftragnehmer ist datenschutzrechtlich Verantwortlicher im Sinne der Datenschutz-Grundverordnung („DSGVO“) hinsichtlich aller im Rahmen des Auftrages verarbeiteter personenbezogenen Daten. Der Auftragnehmer ist daher befugt, ihm anvertraute personenbezogene Daten im Rahmen der Grenzen des Auftrages zu verarbeiten. Dem Auftragnehmer überlassene Materialien (Papier und Datenträger) werden grundsätzlich nach Beendigung der diesbezüglichen Leistungserbringung dem Auftraggeber oder an vom Auftraggeber namhaft gemachte Dritte übergeben oder wenn dies gesondert vereinbart ist vom Auftragnehmer verwahrt oder vernichtet. Der Auftragnehmer ist berechtigt Kopien davon aufzubewahren soweit er diese zur ordnungsgemäßen Dokumentation seiner Leistungen benötigt oder es rechtlich geboten oder beruflich ist.

(5) Sofern der Auftragnehmer den Auftraggeber dabei unterstützt, die dem Auftraggeber als datenschutzrechtlich Verantwortlichen treffenden Pflichten gegenüber Betroffenen zu erfüllen, so ist der Auftragnehmer berechtigt, den entstandenen tatsächlichen Aufwand an den Auftraggeber zu verrechnen. Gleiches gilt, für den Aufwand der für Auskünfte im Zusammenhang mit dem Auftragsverhältnis anfällt, die nach Entbindung von der Verschwiegenheitspflicht durch den Auftraggeber gegenüber Dritten diesen Dritten erteilt werden.

9. Rücktritt und Kündigung („Beendigung“)

(1) Die Erklärung der Beendigung eines Auftrags hat schriftlich zu erfolgen (siehe auch Punkt 4 (4) und (5)). Das Erlöschen einer bestehenden Vollmacht bewirkt keine Beendigung des Auftrags.

(2) Soweit nicht etwas anderes schriftlich vereinbart oder gesetzlich zwingend vorgeschrieben ist, können die Vertragspartner den Vertrag jederzeit mit sofortiger Wirkung beenden. Der Honoraranspruch bestimmt sich nach Punkt 11.

(3) Ein Dauerauftrag (befristeter oder unbefristeter Auftrag über, wenn auch nicht ausschließlich, die Erbringung wiederholter Einzelleistungen, auch mit Pauschalvergütung) kann allerdings, soweit nichts anderes schriftlich vereinbart ist, ohne Vorliegen eines wichtigen Grundes nur unter Einhaltung einer Frist von drei Monaten („Beendigungsfrist“) zum Ende eines Kalendermonats beendet werden.

(4) Nach Erklärung der Beendigung eines Dauerauftrags – sind, soweit im Folgenden nicht abweichend bestimmt, nur jene einzelnen Werke vom Auftragnehmer noch fertigzustellen (verbleibender Auftragsstand), deren vollständige Ausführung innerhalb der Beendigungsfrist (grundsätzlich) möglich ist, soweit diese innerhalb eines Monats nach Beginn des Laufs der Beendigungsfrist dem Auftraggeber schriftlich im Sinne des Punktes 4 (2) bekannt gegeben werden. Der verbleibende Auftragsstand ist innerhalb der Beendigungsfrist fertig zu stellen, sofern sämtliche erforderlichen

Unterlagen rechtzeitig zur Verfügung gestellt werden und soweit nicht ein wichtiger Grund vorliegt, der dies hindert.

(5) Wären bei einem Dauerauftrag mehr als 2 gleichartige, üblicherweise nur einmal jährlich zu erstellende Werke (z.B. Jahresabschlüsse, Steuererklärungen etc.) fertig zu stellen, so zählen die über 2 hinaus gehenden Werke nur bei ausdrücklichem Einverständnis des Auftraggebers zum verbleibenden Auftragsstand. Auf diesen Umstand ist der Auftraggeber in der Bekanntgabe gemäß Punkt 9 (4) gegebenenfalls ausdrücklich hinzuweisen.

10. Beendigung bei Annahmeverzug und unterlassener Mitwirkung des Auftraggebers und rechtlichen Ausführungshindernissen

(1) Kommt der Auftraggeber mit der Annahme der vom Auftragnehmer angebotenen Leistung in Verzug oder unterlässt der Auftraggeber eine ihm nach Punkt 2. oder sonst wie obliegende Mitwirkung, so ist der Auftragnehmer zur fristlosen Beendigung des Vertrages berechtigt. Gleiches gilt, wenn der Auftraggeber eine (auch teilweise) Durchführung des Auftrages verlangt, die, nach begründetem Dafürhalten des Auftragnehmers, nicht der Rechtslage oder berufssüblichen Grundsätzen entspricht. Seine Honoraransprüche bestimmen sich nach Punkt 11. Annahmeverzug sowie unterlassene Mitwirkung seitens des Auftraggebers begründen auch dann den Anspruch des Auftragnehmers auf Ersatz der ihm hierdurch entstandenen Mehraufwendungen sowie des verursachten Schadens, wenn der Auftragnehmer von seinem Kündigungsrecht keinen Gebrauch macht.

(2) Bei Verträgen über die Führung der Bücher, die Vornahme der Personalsachbearbeitung oder Abgabeverrechnung ist eine fristlose Beendigung durch den Auftragnehmer gemäß Punkt 10 (1) zulässig, wenn der Auftraggeber seiner Mitwirkungspflicht gemäß Punkt 2. (1) zweimal nachweislich nicht nachkommt.

11. Honoraranspruch

(1) Unterbleibt die Ausführung des Auftrages (z.B. wegen Rücktritt oder Kündigung), so gebührt dem Auftragnehmer gleichwohl das vereinbarte Entgelt (Honorar), wenn er zur Leistung bereit war und durch Umstände, deren Ursache auf Seiten des Auftraggebers liegen, ein bloßes Mitverschulden des Auftragnehmers bleibt diesbezüglich außer Ansatz, daran gehindert worden ist; der Auftragnehmer braucht sich in diesem Fall nicht anrechnen zu lassen, was er durch anderweitige Verwendung seiner und seiner Mitarbeiter Arbeitskraft erwirbt oder zu erwerben unterlässt.

(2) Bei Beendigung eines Dauerauftrags gebührt das vereinbarte Entgelt für den verbleibenden Auftragsstand, sofern er fertiggestellt wird oder dies aus Gründen, die dem Auftraggeber zuzurechnen sind, unterbleibt (auf Punkt 11. (1) wird verwiesen). Vereinbarte Pauschalhonorare sind gegebenenfalls zu aliquotieren.

(3) Unterbleibt eine zur Ausführung des Werkes erforderliche Mitwirkung des Auftraggebers, so ist der Auftragnehmer auch berechtigt, ihm zur Nachholung eine angemessene Frist zu setzen mit der Erklärung, dass nach fruchtlosem Verstreichen der Frist der Vertrag als aufgehoben gelte, im Übrigen gelten die Folgen des Punkt 11. (1).

(4) Bei Nichteinhaltung der Beendigungsfrist gemäß Punkt 9. (3) durch den Auftraggeber, sowie bei Vertragsauflösung gemäß Punkt 10. (2) durch den Auftragnehmer behält der Auftragnehmer den vollen Honoraranspruch für drei Monate.

12. Honorar

(1) Sofern nicht ausdrücklich Unentgeltlichkeit vereinbart ist, wird jedenfalls gemäß § 1004 und § 1152 ABGB eine angemessene Entlohnung geschuldet. Höhe und Art des Honoraranspruchs des Auftragnehmers ergeben sich aus der zwischen ihm und seinem Auftraggeber getroffenen Vereinbarung. Sofern nicht nachweislich eine andere Vereinbarung getroffen wurde sind Zahlungen des Auftraggebers immer auf die älteste Schuld anzurechnen.

(2) Die kleinste verrechenbare Leistungseinheit beträgt eine Viertelstunde.

(3) Auch die Wegzeit wird im notwendigen Umfang verrechnet.

(4) Das Aktenstudium in der eigenen Kanzlei, das nach Art und Umfang zur Vorbereitung des Auftragnehmers notwendig ist, kann gesondert verrechnet werden.

(5) Erweist sich durch nachträglich hervorgekommene besondere Umstände oder auf Grund besonderer Inanspruchnahme durch den Auftraggeber ein bereits vereinbartes Entgelt als unzureichend, so hat der Auftragnehmer den Auftraggeber darauf hinzuweisen und sind Nachverhandlungen zur Vereinbarung eines angemessenen Entgelts zu führen (auch bei unzureichenden Pauschalhonoraren).

(6) Der Auftragnehmer verrechnet die Nebenkosten und die Umsatzsteuer zusätzlich. Beispielhaft aber nicht abschließend im Folgenden (7) bis (9):

(7) Zu den verrechenbaren Nebenkosten zählen auch belegte oder pauschalierte Barauslagen, Reisespesen (bei Bahnfahrten 1. Klasse), Diäten, Kilometergeld, Kopierkosten und ähnliche Nebenkosten.

(8) Bei besonderen Haftpflichtversicherungserfordernissen zählen die betreffenden Versicherungsprämien (inkl. Versicherungssteuer) zu den Nebenkosten.

(9) Weiters sind als Nebenkosten auch Personal- und Sachaufwendungen für die Erstellung von Berichten, Gutachten uä. anzusehen.

(10) Für die Ausführung eines Auftrages, dessen gemeinschaftliche Erledigung mehreren Auftragnehmern übertragen worden ist, wird von jedem das seiner Tätigkeit entsprechende Entgelt verrechnet.

(11) Entgelte und Entgeltvorschüsse sind mangels anderer Vereinbarungen sofort nach deren schriftlicher Geltendmachung fällig. Für Entgeltzahlungen, die später als 14 Tage nach Fälligkeit geleistet werden, können Verzugszinsen verrechnet werden. Bei beiderseitigen Unternehmern gelten Verzugszinsen in der in § 456 1. und 2. Satz UGB festgelegten Höhe.

(12) Die Verjährung richtet sich nach § 1486 ABGB und beginnt mit Ende der Leistung bzw. mit späterer, in angemessener Frist erfolgter Rechnungslegung zu laufen.

(13) Gegen Rechnungen kann innerhalb von 4 Wochen ab Rechnungsdatum schriftlich beim Auftragnehmer Einspruch erhoben werden. Andernfalls gilt die Rechnung als anerkannt. Die Aufnahme einer Rechnung in die Bücher gilt jedenfalls als Anerkenntnis.

(14) Auf die Anwendung des § 934 ABGB im Sinne des § 351 UGB, das ist die Anfechtung wegen Verkürzung über die Hälfte für Geschäfte unter Unternehmern, wird verzichtet.

(15) Falls bei Aufträgen betreffend die Führung der Bücher, die Vornahme der Personalsachbearbeitung oder Abgabenverrechnung ein Pauschalhonorar vereinbart ist, so sind mangels anderweitiger schriftlicher Vereinbarung die Vertretungstätigkeit im Zusammenhang mit abgaben- und beitragsrechtlichen Prüfungen aller Art einschließlich der Abschluss von Vergleichen über Abgabenbemessungs- oder Beitragsgrundlagen, Berichterstattung, Rechtsmittelerhebung uä. gesondert zu honorieren. Sofern nichts anderes schriftlich vereinbart ist, gilt das Honorar als jeweils für ein Auftragsjahr vereinbart.

(16) Die Bearbeitung besonderer Einzelfragen im Zusammenhang mit den im Punkt 12. (15) genannten Tätigkeiten, insbesondere Feststellungen über das prinzipielle Vorliegen einer Pflichtversicherung, erfolgt nur aufgrund eines besonderen Auftrages.

(17) Der Auftragnehmer kann entsprechende Vorschüsse verlangen und seine (fortgesetzte) Tätigkeit von der Zahlung dieser Vorschüsse abhängig machen. Bei Daueraufträgen darf die Erbringung weiterer Leistungen bis zur Bezahlung früherer Leistungen (sowie allfälliger Vorschüsse gemäß Satz 1) verweigert werden. Bei Erbringung von Teilleistungen und offener Teilhonorierung gilt dies sinngemäß.

(18) Eine Beanstandung der Arbeiten des Auftragnehmers berechtigt, außer bei offenkundigen wesentlichen Mängeln, nicht zur auch nur teilweisen Zurückhaltung der ihm nach Punkt 12. zustehenden Honorare, sonstigen Entgelte, Kostenersätze und Vorschüsse (Vergütungen).

(19) Eine Aufrechnung gegen Forderungen des Auftragnehmers auf Vergütungen nach Punkt 12. ist nur mit unbestrittenen oder rechtskräftig festgestellten Forderungen zulässig.

13. Sonstiges

(1) Im Zusammenhang mit Punkt 12. (17) wird auf das gesetzliche Zurückbehaltungsrecht (§ 471 ABGB, § 369 UGB) verwiesen; wird das Zurückbehaltungsrecht zu Unrecht ausgeübt, haftet der Auftragnehmer grundsätzlich gemäß Punkt 7. aber in Abweichung dazu nur bis zur Höhe seiner noch offenen Forderung.

(2) Der Auftraggeber hat keinen Anspruch auf Ausfolgung von im Zuge der Auftragserfüllung vom Auftragnehmer erstellten Arbeitspapieren und ähnlichen Unterlagen. Im Falle der Auftragserfüllung unter Einsatz elektronischer Buchhaltungssysteme ist der Auftragnehmer berechtigt, nach Übergabe sämtlicher vom Auftragnehmer auftragsbezogen damit erstellter Daten, für die den Auftraggeber eine Aufbewahrungspflicht trifft, in einem strukturierten, gängigen und maschinenlesbaren Format an den Auftraggeber bzw. an den nachfolgenden Wirtschaftstreuhänder, die Daten zu löschen. Für die Übergabe dieser Daten in einem strukturierten, gängigen und maschinenlesbaren Format hat der Auftragnehmer

Anspruch auf ein angemessenes Honorar (Punkt 12 gilt sinngemäß). Ist eine Übergabe dieser Daten in einem strukturierten, gängigen und maschinenlesbaren Format aus besonderen Gründen unmöglich oder unzulässig, können diese ersatzweise im Vollausdruck übergeben werden. Eine Honorierung steht diesfalls dafür nicht zu.

(3) Der Auftragnehmer hat auf Verlangen und Kosten des Auftraggebers alle Unterlagen herauszugeben, die er aus Anlass seiner Tätigkeit von diesem erhalten hat. Dies gilt jedoch nicht für den Schriftwechsel zwischen dem Auftragnehmer und seinem Auftraggeber und für die Schriftstücke, die der Auftraggeber in Urschrift besitzt und für Schriftstücke, die einer Aufbewahrungspflicht nach den für den Auftragnehmer geltenden rechtlichen Bestimmungen zur Verhinderung von Geldwäsche unterliegen. Der Auftragnehmer kann von Unterlagen, die er an den Auftraggeber zurückgibt, Abschriften oder Fotokopien anfertigen. Sind diese Unterlagen bereits einmal an den Auftraggeber übermittelt worden so hat der Auftragnehmer Anspruch auf ein angemessenes Honorar (Punkt 12. gilt sinngemäß).

(4) Der Auftraggeber hat die dem Auftragnehmer übergebenen Unterlagen nach Abschluss der Arbeiten binnen 3 Monaten abzuholen. Bei Nichtabholung übergebener Unterlagen kann der Auftragnehmer nach zweimaliger nachweislicher Aufforderung an den Auftraggeber, übergebene Unterlagen abzuholen, diese auf dessen Kosten zurückstellen und/oder ein angemessenes Honorar in Rechnung stellen (Punkt 12. gilt sinngemäß). Die weitere Aufbewahrung kann auch auf Kosten des Auftraggebers durch Dritte erfolgen. Der Auftragnehmer haftet im Weiteren nicht für Folgen aus Beschädigung, Verlust oder Vernichtung der Unterlagen.

(5) Der Auftragnehmer ist berechtigt, fällige Honorarforderungen mit etwaigen Depotguthaben, Verrechnungsgeldern, Treuhandgeldern oder anderen in seiner Gewahrsame befindlichen liquiden Mitteln auch bei ausdrücklicher Inverwahrungnahme zu kompensieren, sofern der Auftraggeber mit einem Gegenanspruch des Auftragnehmers rechnen musste.

(6) Zur Sicherung einer bestehenden oder künftigen Honorarforderung ist der Auftragnehmer berechtigt, ein finanzamtliches Guthaben oder ein anderes Abgaben- oder Beitragsguthaben des Auftraggebers auf ein Anderkonto zu transferieren. Diesfalls ist der Auftraggeber vom erfolgten Transfer zu verständigen. Danach kann der sichergestellte Betrag entweder im Einvernehmen mit dem Auftraggeber oder bei Vollstreckbarkeit der Honorarforderung eingezogen werden.

14. Anzuwendendes Recht, Erfüllungsort, Gerichtsstand

(1) Für den Auftrag, seine Durchführung und die sich hieraus ergebenden Ansprüche gilt ausschließlich österreichisches Recht unter Ausschluss des nationalen Verweisungsrechts.

(2) Erfüllungsort ist der Ort der beruflichen Niederlassung des Auftragnehmers.

(3) Gerichtsstand ist – mangels abweichender schriftlicher Vereinbarung – das sachlich zuständige Gericht des Erfüllungsortes.

II. TEIL

15. Ergänzende Bestimmungen für Verbrauchergeschäfte

(1) Für Verträge zwischen Wirtschaftstreuhändern und Verbrauchern gelten die zwingenden Bestimmungen des Konsumentenschutzgesetzes.

(2) Der Auftragnehmer haftet nur für vorsätzliche und grob fahrlässig verschuldete Verletzung der übernommenen Verpflichtungen.

(3) Anstelle der im Punkt 7 Abs 2 normierten Begrenzung ist auch im Falle grober Fahrlässigkeit die Ersatzpflicht des Auftragnehmers nicht begrenzt.

(4) Punkt 6 Abs 2 (Frist für Mängelbeseitigungsanspruch) und Punkt 7 Abs 4 (Geltendmachung der Schadenersatzansprüche innerhalb einer bestimmten Frist) gilt nicht.

(5) Rücktrittsrecht gemäß § 3 KSchG:

Hat der Verbraucher seine Vertragserklärung nicht in den vom Auftragnehmer dauernd benützten Kanzleiräumen abgegeben, so kann er von seinem Vertragsantrag oder vom Vertrag zurücktreten. Dieser Rücktritt kann bis zum Zustandekommen des Vertrages oder danach binnen einer Woche erklärt werden; die Frist beginnt mit der Ausfolgung einer Urkunde, die zumindest den Namen und die Anschrift des Auftragnehmers sowie eine Belehrung über das Rücktrittsrecht enthält, an den Verbraucher, frühestens jedoch mit dem Zustandekommen des Vertrages zu laufen. Das Rücktrittsrecht steht dem Verbraucher nicht zu,

1. wenn er selbst die geschäftliche Verbindung mit dem Auftragnehmer oder dessen Beauftragten zwecks Schließung dieses Vertrages angebahnt hat,

2. wenn dem Zustandekommen des Vertrages keine Besprechungen zwischen den Beteiligten oder ihren Beauftragten vorangegangen sind oder

3. bei Verträgen, bei denen die beiderseitigen Leistungen sofort zu erbringen sind, wenn sie üblicherweise von Auftragnehmern außerhalb ihrer Kanzleiräume geschlossen werden und das vereinbarte Entgelt € 15 nicht übersteigt.

Der Rücktritt bedarf zu seiner Rechtswirksamkeit der Schriftform. Es genügt, wenn der Verbraucher ein Schriftstück, das seine Vertragserklärung oder die des Auftragnehmers enthält, dem Auftragnehmer mit einem Vermerk zurückstellt, der erkennen lässt, dass der Verbraucher das Zustandekommen oder die Aufrechterhaltung des Vertrages ablehnt. Es genügt, wenn die Erklärung innerhalb einer Woche abgesendet wird.

Tritt der Verbraucher gemäß § 3 KSchG vom Vertrag zurück, so hat Zug um Zug

1. der Auftragnehmer alle empfangenen Leistungen samt gesetzlichen Zinsen vom Empfangstag an zurückzuerstatten und den vom Verbraucher auf die Sache gemachten notwendigen und nützlichen Aufwand zu ersetzen,

2. der Verbraucher dem Auftragnehmer den Wert der Leistungen zu vergüten, soweit sie ihm zum klaren und überwiegenden Vorteil gereichen.

Gemäß § 4 Abs 3 KSchG bleiben Schadenersatzansprüche unberührt.

(6) Kostenvorschläge gemäß § 5 KSchG:

Für die Erstellung eines Kostenvorschlages im Sinn des § 1170a ABGB durch den Auftragnehmer hat der Verbraucher ein Entgelt nur dann zu zahlen, wenn er vorher auf diese Zahlungspflicht hingewiesen worden ist.

Wird dem Vertrag ein Kostenvorschlag des Auftragnehmers zugrunde gelegt, so gilt dessen Richtigkeit als gewährleistet, wenn nicht das Gegenteil ausdrücklich erklärt ist.

(7) Mängelbeseitigung: Punkt 6 wird ergänzt:

Ist der Auftragnehmer nach § 932 ABGB verpflichtet, seine Leistungen zu verbessern oder Fehlendes nachzutragen, so hat er diese Pflicht zu erfüllen, an dem Ort, an dem die Sache übergeben worden ist. Ist es für den Verbraucher tunlich, die Werke und Unterlagen vom Auftragnehmer gesendet zu erhalten, so kann dieser diese Übersendung auf seine Gefahr und Kosten vornehmen.

(8) Gerichtsstand: Anstelle Punkt 14. (3) gilt:

Hat der Verbraucher im Inland seinen Wohnsitz oder seinen gewöhnlichen Aufenthalt oder ist er im Inland beschäftigt, so kann für eine Klage gegen ihn nach den §§ 88, 89, 93 Abs 2 und 104 Abs 1 JN nur die Zuständigkeit eines Gerichtes begründet werden, in dessen Sprengel der Wohnsitz, der gewöhnliche Aufenthalt oder der Ort der Beschäftigung liegt.

(9) Verträge über wiederkehrende Leistungen:

(a) Verträge, durch die sich der Auftragnehmer zu Werkleistungen und der Verbraucher zu wiederholten Geldzahlungen verpflichten und die für eine unbestimmte oder eine ein Jahr übersteigende Zeit geschlossen worden sind, kann der Verbraucher unter Einhaltung einer zweimonatigen Frist zum Ablauf des ersten Jahres, nachher zum Ablauf jeweils eines halben Jahres kündigen.

(b) Ist die Gesamtheit der Leistungen eine nach ihrer Art unteilbare Leistung, deren Umfang und Preis schon bei der Vertragsschließung bestimmt sind, so kann der erste Kündigungstermin bis zum Ablauf des zweiten Jahres hinausgeschoben werden. In solchen Verträgen kann die Kündigungsfrist auf höchstens sechs Monate verlängert werden.

(c) Erfordert die Erfüllung eines bestimmten, in lit. a) genannten Vertrages erhebliche Aufwendungen des Auftragnehmers und hat er dies dem Verbraucher spätestens bei der Vertragsschließung bekannt gegeben, so können den Umständen angemessene, von den in lit. a) und b) genannten abweichende Kündigungstermine und Kündigungsfristen vereinbart werden.

(d) Eine Kündigung des Verbrauchers, die nicht fristgerecht ausgesprochen worden ist, wird zum nächsten nach Ablauf der Kündigungsfrist liegenden Kündigungstermin wirksam.

EY setzt sich für eine besser funktionierende Welt ein, indem wir neuen Wert für Kund:innen, Mitarbeitende, die Gesellschaft und den Planeten schaffen und gleichzeitig das Vertrauen in die Kapitalmärkte stärken.

Mithilfe von Daten, KI und fortschrittlicher Technologie helfen wir unseren Kund:innen, die Zukunft mit Zuversicht zu gestalten und Lösungen für die drängendsten Herausforderungen von heute und morgen zu entwickeln.

Unsere EY-Teams betreuen das volle Spektrum an Services in der Wirtschaftsprüfung, Unternehmensberatung, Steuerberatung sowie Strategie- und Transaktionsberatung. Angetrieben von branchenspezifischen Erkenntnissen, einem global vernetzten, multidisziplinären Netzwerk und vielfältigen Ökosystempartner:innen, erbringen wir Dienstleistungen in mehr als 150 Ländern und Gebieten.

Das internationale Netzwerk von EY Law, in Österreich vertreten durch die Pelzmann Gall Größ Rechtsanwälte GmbH, komplettiert mit umfassender Rechtsberatung das ganzheitliche Serviceportfolio von EY.

All in to shape the future with confidence.

EY bezieht sich auf die globale Organisation oder ein oder mehrere Mitgliedsunternehmen von Ernst & Young Global Limited, von denen jedes eine eigene juristische Person ist. Ernst & Young Global Limited ist eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung nach englischem Recht und erbringt keine Leistungen für Kund:innen. Informationen darüber, wie EY personenbezogene Daten erhebt und verarbeitet, sowie eine Beschreibung der Rechte, die Einzelpersonen gemäß der Datenschutzgesetzgebung haben, sind unter ey.com/at/datenschutz verfügbar. Weitere Informationen über unsere Organisation finden Sie unter ey.com/at.

© 2026 Ernst & Young Wirtschaftsprüfungsgesellschaft m.b.H.
All Rights Reserved.

ey.com/at