Vergütungspolitik für den Vorstand der VERBUND AG

Inhaltsverzeichnis

Vergütungspolitik für den Vorstand der VERBUND AG 1

Einleitung 1
1. Verfahren betreffend die Vergütungspolitik 2
2. Die Vergütungspolitik im Überblick 4
3. Die Vergütungspolitik im Detail 5
4. Abweichung von der Vergütungspolitik 15

Vergütungspolitik für den Vorstand der VERBUND AG

Einleitung

Der Aufsichtsrat börsenotierter Gesellschaften hat gemäß § 78a Aktiengesetz (AktG) eine Vergütungspolitik für die Mitglieder des Vorstands aufzustellen. Die bisherige Vergütungspolitik (im Folgenden: „Vergütungspolitik 2024“) der VERBUND AG (im Folgenden: „VERBUND“ oder „die Gesellschaft“) wurde der 76. ordentlichen Hauptversammlung am 25. April 2023 gemäß § 78b AktG zur Beschlussfassung vorgelegt und mit einer Zustimmungsquote von 99 % gebilligt. Die Vergütungspolitik bietet einen Überblick über die Grundsätze der Vorstandsvergütung und erläutert, wie dadurch die Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der Gesellschaft gefördert werden.

Die Vergütungspolitik wird regelmäßig überprüft und bei jeder wesentlichen Änderung, mindestens jedoch alle vier Jahre, der ordentlichen Hauptversammlung vorgelegt. Bei der Erstellung und Überarbeitung der Vergütungspolitik hat sich der Aufsichtsrat an den gesetzlichen Bestimmungen und anderen anzuwendenden sondergesetzlichen Rechtsvorschriften, insbesondere den Bestimmungen des Stellenbesetzungsgesetzes, der Bundes-Vertragsschablonenverordnung und dem Österreichischen Corporate Governance Kodex, zu orientieren.

Der Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats hat die Vergütungspolitik des Vorstands hinsichtlich der Mission V-Strategie von VERBUND sowie Praktikabilität und Fairness der Anreizwirkung überprüft. Dabei stand auch die aktuelle Marktentwicklung im Fokus. Der Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats hat beschlossen, die bisherige Vergütungspolitik grundsätzlich beizubehalten und punktuelle Anpassungen vorzunehmen. Diese betreffen im Wesentlichen die Anpassung der Berechnungsmodalitäten in der langfristigen Remuneration. Um Stichtagseffekte zu vermeiden, wird bei Ermittlung der Anzahl virtueller Aktien im Rahmen des virtuellen Performance Share Plans sowie bei Berechnung des Schlusskurses des relativen Total Shareholder Returns künftig auf einen längeren Zeitraum für die Durchschnittsbildung abgestellt.

Die punktuell überarbeitete Vergütungspolitik (im Folgenden: „Vergütungspolitik“) wurde auf Vorschlag des Vergütungsausschusses vom Aufsichtsrat am 19. März 2025 beschlossen. Die überarbeitete Vergütungspolitik für den Vorstand von VERBUND wird im Folgenden beschrieben und der 78. ordentlichen Hauptversammlung am 29. April 2025 im Einklang mit § 78b AktG zur Abstimmung vorgelegt.

Die nachstehend im Detail dargelegte Vergütungspolitik soll nach Billigung der Hauptversammlung zum 01. Jänner 2026 für alle amtierenden und zukünftigen Vorstandsmitglieder in Kraft treten. Lehnt die Hauptversammlung die vorgeschlagene Vergütungspolitik ab, wird VERBUND in der darauffolgenden Hauptversammlung eine überprüfte Vergütungspolitik vorlegen.

1. Verfahren betreffend die Vergütungspolitik

1.1 Verfahren zur Festlegung, Überprüfung und Umsetzung der Vergütungspolitik, zur Vermeidung von und zum Umgang mit Interessenkonflikten

Die Vergütungspolitik für die Vorstandsmitglieder wird im Vergütungsausschuss und im Aufsichtsrat diskutiert und vom Aufsichtsrat zur Vorlage an die Hauptversammlung verabschiedet. Die Vergütungspolitik basiert auf internationalen Benchmarks und wird in regelmäßigen Abständen auf ihre Aktualität überprüft und gegebenenfalls angepasst. Gemäß § 78a AktG wird sie der Hauptversammlung bei jeder wesentlichen Änderung, mindestens jedoch alle vier Jahre, zur Abstimmung vorgelegt.

Der Aufsichtsrat bzw. der Vergütungsausschuss kann sich bei der Überprüfung, Erstellung, Implementierung und Umsetzung der Vergütungspolitik externer Expertise bedienen. Die Grundsätze für die Vergütung der Vorstandsmitglieder wurden auf Grundlage der für VERBUND maßgeblichen sondergesetzlichen Regelungen (Stellenbesetzungsgesetz und Bundes-Vertragsschablonenverordnung) erarbeitet.

Die Vergütungspolitik wird umgesetzt, indem Vorstandsverträge ausschließlich nach ihren Vorgaben abgeschlossen werden. Ferner erfolgt die Umsetzung der Vergütungspolitik kontinuierlich im Regelfall durch die jährliche, strategiekonforme Zielfestlegung (sowohl für die kurzfristige als auch für die langfristige Remuneration), weiters durch die Bestimmung der tatsächlichen Zielerreichung und gegebenenfalls durch weitere Maßnahmen, die zur Umsetzung der Vergütungspolitik erforderlich sind. Die Überprüfung obliegt dem Aufsichtsrat bzw. dessen Vergütungsausschuss.

Der Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats von VERBUND ist für die Gestaltung und Umsetzung der Vorstandsvergütung auf Basis der Vergütungspolitik sowie initiativ für die Überarbeitung zuständig. Dem Vergütungsausschuss gehören überwiegend unabhängige Mitglieder des Aufsichtsrats an.

Alle Mitglieder des Vergütungsausschusses sowie des Aufsichtsrats haben bei Themen bezogen auf die Vergütungspolitik jeden Interessenkonflikt von sich aus zu melden und sich gegebenenfalls der Stimmabgabe zu enthalten.

Eine detaillierte Darstellung der Umsetzung der Vergütungspolitik findet sich im jährlichen Vergütungsbericht, der seit dem Jahr 2021 jährlich der Hauptversammlung zur Abstimmung vorgelegt wird.

1.2 Grundsätze der Vergütungspolitik

Bei der Festsetzung der Vergütungspolitik werden insbesondere die nachfolgenden Grundsätze berücksichtigt:

- **Förderung der Geschäftsstrategie und der langfristigen Entwicklung der Gesellschaft**

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder ist an die Umsetzung der Strategie und die langfristige Entwicklung der Gesellschaft gekoppelt. Die Vergütungselemente sind so gestaltet, dass sie die strategischen Zielsetzungen und damit die Basis für eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft unterstützen. Neben dem festen Jahresgrundbezug, den Nebenleistungen und den Pensionskassenbeiträgen legen insbesondere die kurzfristige Remuneration (Short-Term Incentive - STI) und die langfristige Remuneration (Long-Term Incentive – LTI) einen Fokus auf die langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft.

- **Pay-for-Performance**

Die leistungsbezogenen variablen Vergütungsbestandteile bilden die strategische Ausrichtung des Unternehmens ab und setzen Anreize für einen vernünftigen Ausgleich zwischen der Notwendigkeit, die Geschäftstätigkeit zu optimieren und den Unternehmenswert von VERBUND mittel- und langfristig zu

steigern. Die Bindung jedes Vorstandsmitglieds mittels (individueller) Ziele und Leistungsanreize an die Strategie von VERBUND sichert die nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft im Einklang mit den Interessen der Aktionärinnen und Aktionäre.

- **Angemessenheit und Wettbewerbsfähigkeit**

  Es soll sichergestellt sein, dass die Gesamtvergütung der Mitglieder des Vorstands in einem angemessenen Verhältnis zur Lage der Gesellschaft und zur in vergleichbaren Unternehmen üblichen Vergütung steht. Die Vergütung eines Vorstandsmitglieds soll der Verantwortung, dem Umfang und der Komplexität der Tätigkeit sowie der Rolle im Gesamtvorstand Rechnung tragen. Sie soll auf einem wettbewerbsfähigen Niveau liegen, um sicherzustellen, dass VERBUND auf dem Arbeitsmarkt für Top-Management-Kräfte konkurrenzfähig ist.

- **Berücksichtigung der Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer:innen**

  Ziel der Gesellschaft sind wettbewerbsfähige Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen sowohl für Arbeitnehmer:innen als auch für Vorstandsmitglieder, die die Umsetzung der Strategie optimal fördern und unterstützen. Die für Arbeitnehmer:innen geltenden Grundsätze werden in angepasster Form auch auf den Vorstand angewendet. Generell ist die Vergütungsstruktur der Gesellschaft auf eine hohe Wettbewerbsfähigkeit in der Energiebranche ausgerichtet. Die Jahresgrundbezüge sind marktgerecht ausgestaltet. Zudem umfassen die Vergütungspakete für Arbeitnehmer:innen eine ausgewogene und transparente Mischung aus festen und fallweise variablen Bestandteilen. Der Geschäftserfolg ist gleichermaßen bestimmender Faktor im für die allfällig für Arbeitnehmer:innen geltenden leistungsorientierten Gehaltsmodell und bei der variablen Vergütung der Vorstandsmitglieder. Allgemeine Bestimmungen zur Pensionsvorsorge der Vorstandsmitglieder orientieren sich – unter Beachtung der Bestimmungen der Bundes-Vertragsschablonenverordnung bzw. des Stellenbesetzungsgesetzes – an den für Arbeitnehmer:innen gültigen Betriebsvereinbarungen in Form einer beitragsorientierten überbetrieblichen Pensionskasse. Über die Festlegung nicht-finanzieller Leistungskriterien wie z. B. Sicherheit am Arbeitsplatz, Frauenförderung oder Compliance, einschließlich entsprechend messbarer Kennzahlen, haben die Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer:innen und deren stetige Weiterentwicklung einen direkten Einfluss auf die Vergütung des Vorstands.

2. Die Vergütungspolitik im Überblick

2.1 Zusammenfassung der Vergütungspolitik

Im Folgenden werden die wichtigsten Bestandteile der Vergütungspolitik zusammengefasst:

Vergütungspolitik des Vorstands	
Feste, nicht leistungsbezogene Vergütungsbestandteile	
Jahresgrundbezug	▪ Fester Jahresgrundbezug, der in vierzehn Monatsgehältern ausbezahlt wird
Nebenleistungen	▪ Sachbezüge und marktübliche Nebenleistungen, insb. Bereitstellung eines Dienstwagens, Beitrag zu privater Kranken- und Unfallversicherung, D&O-Versicherung
Pensionskassenbeiträge	▪ Beitrag in Pensionskasse in Höhe von 10 % des Jahresgrundbezuges pro Jahr für die Dauer des Vorstandsvertrags
Variable, leistungsbezogene Vergütungsbestandteile	
Kurzfristige Remuneration, Short-Term Incentive (STI)	▪ Plantyp: Zielbonus ▪ Zielbetrag: 60 % des Jahresbruttogrundbezuges ▪ Beurteilungszeitraum: 1 Jahr ▪ Leistungskriterien: – Um Einmaleffekte bereinigtes Konzernergebnis (70 % - 80 %) – Personal- und Nachhaltigkeitsziele (20 % - 30 %) ▪ Zielerreichungscap: 150 %, keine Anrechenbarkeit der Übererfüllung ▪ Auszahlungscap: 90 % des Jahresbruttogrundbezuges
Langfristige Remuneration, Long-Term Incentive (LTI)	▪ Plantyp: Virtueller Performance Share Plan ▪ Zuteilungsbetrag: 90 % des Jahresbruttogrundbezuges ▪ Beurteilungszeitraum: 4 Jahre ▪ Leistungskriterien: – Entwicklung des relativen Total Shareholder Return (30 % - 50 %) (Peer Group: europäische Energieunternehmen) – Free Cashflow vor Dividende (30 % - 50 %) – Nachhaltigkeitsziele (20 % - 30 %) ▪ Zielerreichungscap: 150 %, keine Anrechenbarkeit der Übererfüllung ▪ Auszahlungscap: 135 % des Jahresbruttogrundbezuges
Weitere Ausgestaltungsmerkmale	
Malus und Clawback	▪ Möglichkeit zur Reduktion (Malus) und zur Rückforderung (Clawback) aller variabler Vergütung im Falle eines fehlerhaften Konzernabschlusses und im Falle von Compliance-Verstößen
Aktienhalteverpflichtung (SOG)	▪ Aktienhalteverpflichtung: 70 % des jährlichen Jahresbruttogrundbezuges (SOG-Ziel)

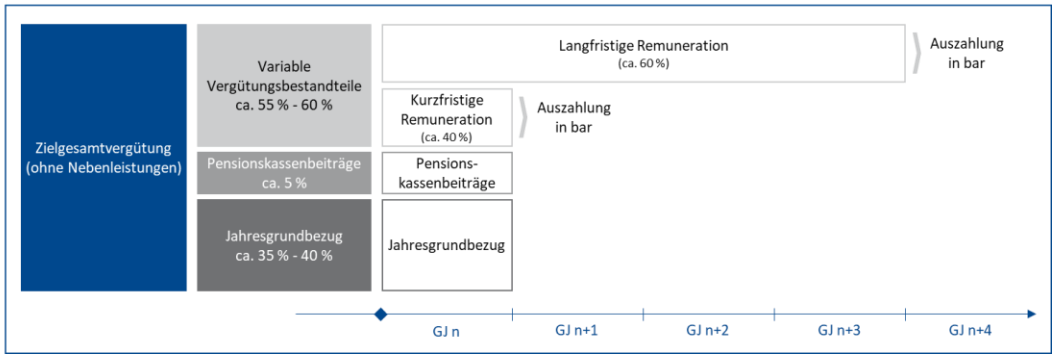
2.2 Vergütungsstruktur

Die Zielgesamtvergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus den festen, nicht leistungsbezogenen Vergütungsbestandteilen, bestehend aus Jahresgrundbezug, Nebenleistungen und Pensionskassenbeiträgen, sowie den Zielbeträgen der variablen Vergütungsbestandteile, bestehend aus der kurzfristigen Remuneration (Short-Term Incentive, STI) und der langfristigen Remuneration (Long-Term Incentive, LTI), zusammen. Der Zielbetrag gibt jeweils die Höhe des vertraglich vereinbarten variablen Vergütungsbestandteils unter der Annahme einer Zielerreichung von 100 % an.

Die Vergütung des Vorstands ist überwiegend leistungsabhängig, was durch den hohen Anteil der variablen Vergütung an der Zielgesamtvergütung sichergestellt wird. Zudem ist die variable Vergütung mehrheitlich an die Erreichung ambitionierter und langfristig orientierter Ziele geknüpft. Auf diese Weise setzt die Vergütungsstruktur einen starken Fokus auf die langfristige Entwicklung von VERBUND. Jeweils bis zu 30 % der variablen Vergütung berücksichtigen ESG-Ziele, wodurch die nachhaltige Entwicklung von VERBUND gestärkt wird.

Die folgende Abbildung zeigt die grundsätzliche Vergütungsstruktur der Vorstandsmitglieder von VERBUND. Die Struktur der Zielgesamtvergütung kann zwischen den Vorstandsmitgliedern, insbesondere zwischen dem Vorstandsvorsitzenden und den Vorstandsmitgliedern, leicht voneinander abweichen. Bei der Festlegung der Vergütung achtet der Vergütungsausschuss darauf, dass sich die Anteile der einzelnen Vergütungsbestandteile in den nachfolgend dargestellten Bandbreiten bewegen. Da die Sachbezüge und Nebenleistungen naturgemäß jährlichen Schwankungen unterliegen, sind diese in der Darstellung nicht berücksichtigt. Die Nebenleistungen machen in der Regel weniger als 5 % der Zielgesamtvergütung aus und werden im jährlichen Vergütungsbericht dargestellt.

Struktur der Zielgesamtvergütung (ZGV) ohne Nebenleistungen



3. Die Vergütungspolitik im Detail

3.1 Feste, nicht leistungsbezogene Vergütungsbestandteile

3.1.1 Jahresgrundbezug

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

3.1.2 Nebenleistungen

Auf Dauer des Vorstandsvertrags erhalten Vorstandsmitglieder einen Dienstwagen, im Falle der Verfügbarkeit eines:r Fahrzeuglenker:in können sie nach Maßgabe des Zwecks und der Dauer der jeweiligen dienstlichen Fahrt eine:n Fahrzeuglenker:in in Anspruch nehmen. Ferner haben die Vorstandsmitglieder Anspruch auf eine Unfall- und Ablebensversicherung sowie die Möglichkeit auf (kollektive) Krankenzusatzversicherung. Auch können Sachbezüge (z. B. Parkplatz) gewährt werden.

Der Vergütungsausschuss hat die Möglichkeit, im Einzelfall neuen Vorstandsmitgliedern einmalig eine Zahlung zum Amtsantritt zu gewähren. Damit können z. B. Umzugs- sowie Mietkosten oder etwaige Verluste aus variabler Vergütung des:r ehemaligen Arbeitgeber:in gegen Nachweis kompensiert werden, die

durch den Wechsel zu VERBUND entstehen. Dadurch wird die notwendige Flexibilität für den Aufsichtsrat bzw. den Vergütungsausschuss zur Gewinnung der bestmöglichen Kandidat:innen gewährleistet.

3.1.3 Urlaub

Den Vorstandsmitgliedern gebührt ein jährlicher Erholungsurlaub in der Dauer von 30 Arbeitstagen. Der Urlaubsanspruch verjährt nach Ablauf von zwei Jahren ab dem Ende des Jahres, in dem er entstanden ist. Unter sinngemäßer Anwendung von § 10 UrlG gebührt für nicht verjährten offenen Urlaub bei Beendigung des Dienstverhältnisses eine Abgeltung.

3.1.4 Pensionskassenbeiträge

Die Vorstandsmitglieder haben Anspruch auf eine beitragsorientierte Altersversorgung in Form einer überbetrieblichen Pensionskassenlösung. Auf Dauer des Vorstandsvertrags werden von VERBUND Beiträge in Höhe von 10 % des fixen Jahresbruttogrundbezugs in eine Pensionskasse (APK Pensionskasse AG) eingezahlt, damit wird § 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.

3.1.5 D&O-Versicherung

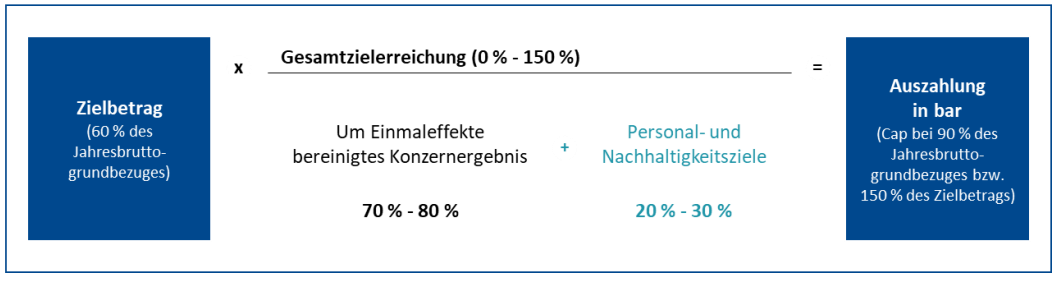
Bei VERBUND besteht eine Vermögensschadenhaftpflichtversicherung zugunsten der leitenden Organe; die Vorstandsmitglieder sind in diese Versicherung einbezogen. Die Kosten werden vom Unternehmen getragen.

3.2 Variable, leistungsbezogene Vergütungsbestandteile

3.2.1 Kurzfristige Remuneration (Short-Term Incentive)

Die Vorstandsmitglieder von VERBUND erhalten eine kurzfristige variable Remuneration (Short-Term Incentive, STI) in Form eines Zielbonusmodells. Die folgende Grafik stellt die grundlegende Funktionsweise der kurzfristigen Remuneration dar:

Kurzfristige Remuneration (Short-Term Incentive)



Die Auszahlungshöhe der kurzfristigen Remuneration hängt sowohl von der Erreichung finanzieller Leistungskriterien sowie ausgewählter Personal- und Nachhaltigkeitsziele (ESG-Ziele) ab. Maßgebliche Leistungskriterien sind das um Einmaleffekte bereinigte Konzernergebnis mit einer Gewichtung von 70 % bis 80 % sowie bis zu drei Personal- und Nachhaltigkeitsziele mit einer Gewichtung von 20 % bis 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

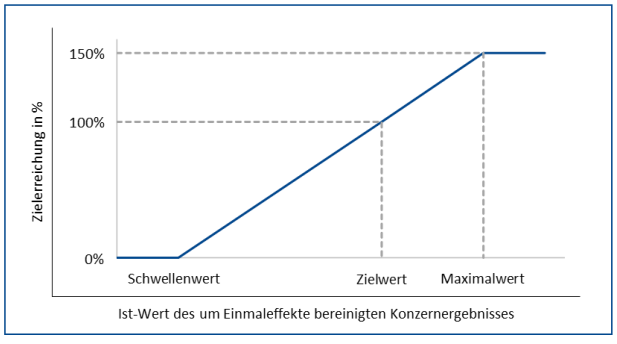
Als finanzielles Leistungskriterium wird das um Einmaleffekte bereinigte Konzernergebnis herangezogen. Dieses wird an die Konzernaufbringung aus Wasserkraft gemäß Regelarbeitsvermögen, Wind- und PV-Energie gemäß Gutachtenmenge, regulatorische Effekte Netz und Konsolidierungskreisänderungen angepasst. Außerordentliche Ereignisse werden fallweise einvernehmlich behandelt.

Bei der Festlegung des Zielwerts für das um Einmaleffekte bereinigte Konzernergebnis wird die aktualisierte Budgetplanung des VERBUND-Konzerns berücksichtigt. Der Zielwert orientiert sich an einem Anfang des Geschäftsjahres um wesentliche Entwicklungen seit dem Budgeterstellungszeitpunkt aktualisierten Budget. Zur Berechnung der Zielerreichung wird die prozentuale Abweichung des um Einmaleffekte bereinigten Konzernergebnisses von dem festgelegten Zielwert ermittelt. Die Zielerreichung des um Einmaleffekte bereinigten Konzernergebnisses 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 Gewichtung des finanziellen Leistungskriteriums sowie die Schwellen-, Ziel- und Maximalwerte werden in einer durch den Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats jährlich abzuschließenden Zielvereinbarung definiert.

Die Zielerreichungskurve für das um Einmaleffekte bereinigte Konzernergebnis stellt sich wie folgt dar:

Exemplarische Zielerreichungskurve – um Einmaleffekte bereinigtes Konzernergebnis



Personal- und Nachhaltigkeitsziele (ESG-Ziele)

Die 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.

Nachfolgend dargestellt ist der an der Nachhaltigkeitsstrategie von VERBUND orientierte Kriterienkatalog:

Kriterienkatalog für Nachhaltigkeitsziele

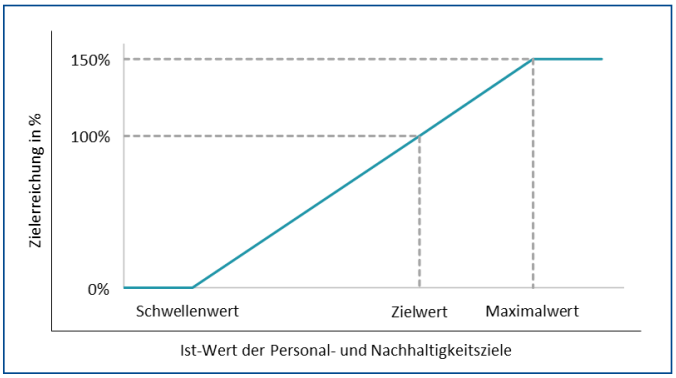
Ökologie und Energie	Ökonomie	Soziales	Governance
Abfälle und Abwasser	Informationssicherheit und Datenschutz	Arbeitssicherheit und Gesundheit	Compliance und Transparenz
Biodiversität	Innovation	Attraktiver Arbeitgeber	Corporate Governance
Erneuerbare Energien	Kund:innenbeziehungen	Diversität und Inklusion	Dialog mit Stakeholdern
Klimawandel	Versorgungssicherheit	Gesellschaftliches Engagement	Internationales Commitment
Ressourcen- und Energieverbrauch	Wertsteigerung des Unternehmens	Nachhaltige Lieferkette	Menschenrechte

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.

Die Gewichtung der Personal- und Nachhaltigkeitsziele sowie die Schwellen-, Ziel- und Maximalwerte werden in einer durch den Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats jährlich abzuschließenden Zielvereinbarung definiert.

Die Zielerreichungskurve für die Personal- und Nachhaltigkeitsziele stellt sich demnach wie folgt dar:

Exemplarische Zielerreichungskurve Personal- und Nachhaltigkeitsziele

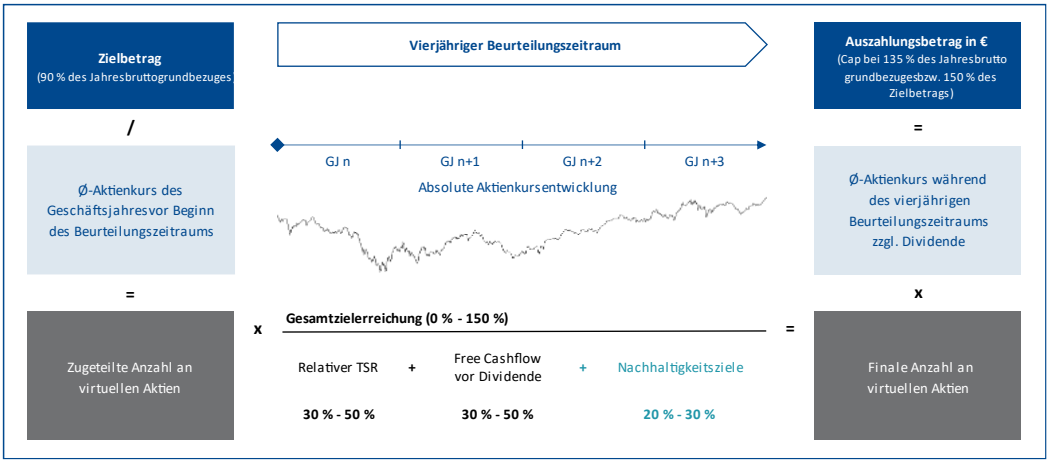


Über die konkrete Auszahlungshöhe der kurzfristigen Remuneration wird im Vergütungsbericht nachträglich berichtet. Dazu werden die Schwellen-, Ziel- und Maximalwerte der einzelnen Leistungskriterien sowie auch die jeweiligen Zielerreichungen im Vergütungsbericht veröffentlicht und erläutert.

3.2.2 Langfristige Remuneration (Long-Term Incentive)

Neben der kurzfristigen Remuneration erhalten die Vorstandsmitglieder von VERBUND 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:

Langfristige Remuneration (LongTerm Incentive)



*Beispielhafte Darstellung Entwicklung Aktienkurs

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 Cashflow vor Dividende sowie ein oder mehrere Nachhaltigkeitsziel(e) basierend auf dem aus der Nachhaltigkeitsstrategie abgeleiteten Kriterienkatalog.

Finanzielle Leistungskriterien werden mit 70 % bis 80 % im LTI berücksichtigt. Als finanzielle Leistungskriterien sind der relative TSR sowie der Free Cashflow vor Dividende vorgesehen, die mit einer Gewichtung von jeweils 30 % bis 50 % in die Berechnung der finalen Anzahl an virtuellen Aktien einfließen. Durch die Berücksichtigung eines internen und eines externen finanziellen Leistungskriteriums werden zum einen die langfristigen Wachstumsambitionen von VERBUND incentiviert und zum anderen die Performance von VERBUND 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 20 % bis 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 Total Shareholder Return („TSR“) ist jener Prozentsatz, um dem sich der Wert eines Investments bzw. eines Unternehmens in einer Zeitperiode verändert hat. Der TSR wird berechnet durch die Veränderung des Aktienkurses über einen festgelegten Zeitpunkt zuzüglich des Wertes der Dividenden, die über diesen Zeitraum ausgeschüttet wurden unter der Annahme, sie wären in Unternehmensaktien investiert worden. Um Stichtagseffekte zu vermeiden, berechnet sich der absolute TSR auf Grundlage der jeweiligen Schlusskurse im Durchschnitt des Geschäftsjahres vor dem Beginn des Beurteilungszeitraums im Vergleich zum Durchschnitt während des vierjährigen Beurteilungszeitraums.

Der relative TSR vergleicht den TSR von VERBUND mit dem TSR von anderen Unternehmen. 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 Vergleichsgruppe orientiert sich dabei an den Unternehmen, die zu Beginn des Beurteilungszeitraums der Tranche Eingang in die Werthaltigkeitsprüfungen im Rahmen des Konzernabschlusses des vorangegangenen Geschäftsjahres finden. Derzeit bilden die folgenden sieben Unternehmen sowie drei weitere Ersatzunternehmen, die im Falle gravierender Veränderungen bei den Unternehmen der ursprünglichen Vergleichsgruppe nachfolgen können, die Vergleichsgruppe:

Vergleichsgruppe europäischer Energieunternehmen

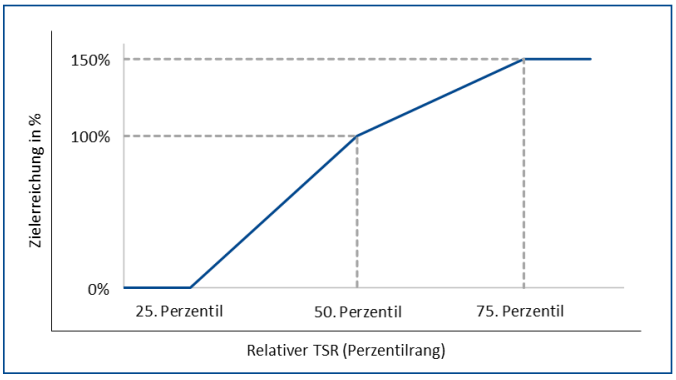
A2A SPA	EDP SA	ENDESA SA	ENEL SPA
	IBERDROLA SA	Naturgy Energy Group SA	SSE PLC
Ersatzunternehmen:	ORSTED A/S	E.ON SE	RWE AG

Weitere Unternehmen können durch den Vergütungsausschuss als Ersatzunternehmen definiert werden, sofern die bisherigen Ersatzunternehmen in die Vergleichsgruppe aufgenommen wurden bzw. selbst nicht mehr passend sind oder sich die Zusammensetzung der Vergleichsunternehmen für die Werthaltigkeitsprüfung ändert.

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 Gewichtung des relativen TSR sowie die maßgebliche Vergleichsgruppe werden in einer durch den Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats jährlich abzuschließenden Zielvereinbarung für den jeweiligen LTI definiert.

Die Zielerreichungskurve für den relativen TSR stellt sich demnach wie folgt dar:

Zielerreichungskurve relativer TSR



Free Cashflow vor Dividende

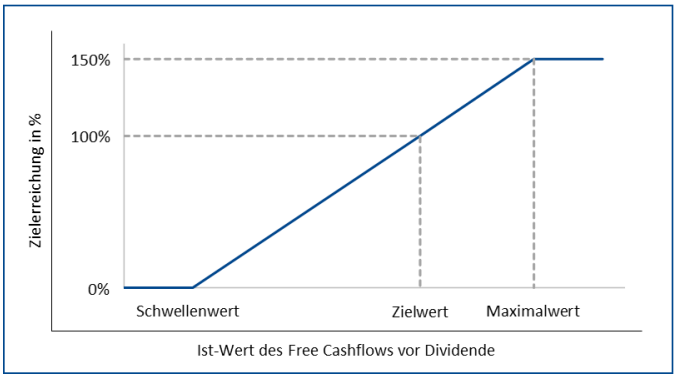
Bei der Festlegung des Zielwerts für den Free Cashflow vor Dividende berücksichtigt der Vergütungsausschuss das aktualisierte Budget und die mittelfristige Budgetplanung. Die Zielerreichung des Free Cashflows vor Dividende basiert auf dem Durchschnitt der tatsächlich erreichten jährlichen Free Cashflows vor Dividende gemäß Konzernabschluss über den vierjährigen Beurteilungszeitraums des jeweiligen LTI, bereinigt analog Konzernergebnis und um wesentliche Effekte aus Projekten und im regulatorischen Bereich. Zur Berechnung der Zielerreichung wird die Abweichung des tatsächlich erreichten durchschnittlichen Free Cashflows vor Dividende von dem festgelegten Zielwert ermittelt. Die Zielerreichung des Free Cashflows vor Dividende 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 Gewichtung des Free Cashflow vor Dividende sowie der Schwellen-, Ziel- und Maximalwert werden in einer durch den Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats jährlich abzuschließenden Zielvereinbarung für den jeweiligen LTI definiert.

Die Zielerreichungskurve für den Free Cashflow vor Dividende stellt sich demnach wie folgt dar:

Exemplarische Zielerreichungskurve Free Cashflow vor Dividende



Nachhaltigkeitsziele

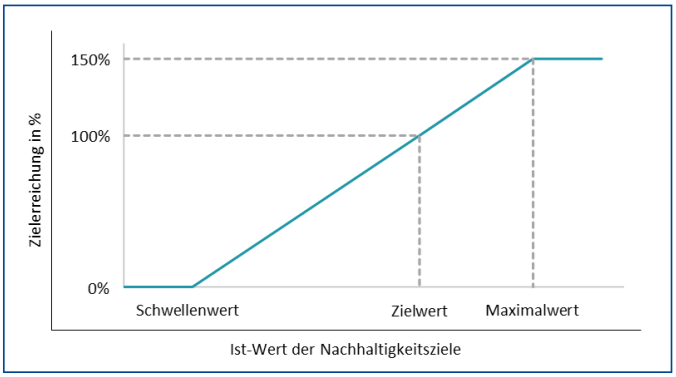
Die Nachhaltigkeitsziele leiten sich aus der Nachhaltigkeitsstrategie von VERBUND ab. Sie werden für jeden LTI durch den Vergütungsausschuss für jede Tranche und auf Basis des an der Nachhaltigkeitsstrategie von VERBUND orientierten Kriterienkatalogs festgelegt. Der für die Nachhaltigkeitsziele in der kurzfristigen variablen Vergütung abgebildete Kriterienkatalog ist ebenfalls für die Nachhaltigkeitsziele in der langfristigen variablen Vergütung maßgeblich. Für die Nachhaltigkeitsziele werden ein oder mehrere Kriterien aus den Kategorien Ökologie und Energie, Ökonomie, Soziales und Governance definiert und mit konkreten Zielen und Zielwerten operationalisiert.

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 Gewichtung der Nachhaltigkeitsziele sowie der Schwellen-, Ziel- und Maximalwert werden in einer durch den Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats jährlich abzuschließenden Zielvereinbarung für den jeweiligen LTI definiert.

Die Zielerreichungskurve für die Nachhaltigkeitsziele stellt sich demnach wie folgt dar:

Exemplarische Zielerreichungskurve Nachhaltigkeitsziele



Über die konkrete Auszahlungshöhe der langfristigen Remuneration wird im Vergütungsbericht nachträglich berichtet. Dazu werden die Schwellen-, Ziel- und Maximalwerte der einzelnen Leistungskriterien sowie auch die jeweiligen Zielerreichungen im Vergütungsbericht veröffentlicht und erläutert.

3.3 Sonstige Vertragselemente

3.3.1 Share Ownership Guideline (SOG)

Für die Vorstandsmitglieder besteht 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.

Jedes Vorstandsmitglied ist verpflichtet, einen Mindestbetrag in Aktien der Gesellschaft 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. Während dieser Aufbauphase sind die Vorstandsmitglieder zudem verpflichtet, in jedem Jahr mindestens 25 % des SOG-Ziels zu erfüllen. So wird ein kontinuierlicher Aufbau des SOG-Ziels sichergestellt. Relevant ist der EURO-Betrag, der ab Beginn der Vertragslaufzeit als Vorstandsmitglied der Gesellschaft bzw. seit In Kraft-Treten 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 bereits gehaltenen Aktien der Gesellschaft werden auf die Erfüllung des SOG-Ziels angerechnet.

Ein vertraglich vereinbarter Kaufautomatismus über eine:n externe:n Anbieter:in stellt sicher, dass die Anforderungen der Marktmissbrauchsverordnung eingehalten werden.

3.3.2 Malus und Clawback-Regelungen

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 variable 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.

Etwaige Ansprüche der Gesellschaft auf Schadensersatz, insbesondere aus § 84 Abs. 2 AktG, das Recht der Gesellschaft zum Widerruf der Bestellung gemäß § 75 Abs. 4 AktG sowie das Recht der Gesellschaft zur Kündigung des Dienstvertrages aus wichtigem Grund gemäß § 1162 ABGB und § 27 AngG bleiben von den Malus- und Clawback-Regelungen unberührt.

3.3.3 Vertragslaufzeit

Die Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder werden befristet auf maximal fünf Jahre abgeschlossen. Die maximale Laufzeit entspricht somit der im Aktiengesetz sowie in der Bundes-Vertragsschablonenverordnung vorgesehenen Höchstdauer. Bei der konkreten Vereinbarung der Vertragslaufzeit wird darauf geachtet, dass nicht alle Vorstandsverträge zum gleichen Zeitpunkt auslaufen, sondern eine Staffelung der Laufzeiten entsteht („Staggered Board Ansatz“).

3.3.4 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 Jahresbruttogesamtbezug 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 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 pro-ratierte Auszahlung zum ursprünglichen Fälligkeitszeitpunkt. Im Falle des Todes werden alle noch laufenden Pläne beendet und mit dem Zielbetrag zur Auszahlung gebracht.

Ferner werden im Falle eines „Change of Control“ alle laufenden Tranchen des LTI einer abschließenden Beurteilung unterzogen und die hieraus resultierenden pro-ratierten Ansprüche als Einmalbetrag zur Auszahlung gebracht. Als maßgeblicher Umrechnungskurs für die virtuellen Aktien wird der durchschnittliche Aktienkurs der VERBUND-Aktie an der Börse Wien während der tatsächlichen Laufzeit (maximal vier Jahre), mindestens jedoch die letzten drei Monate vor der Beendigung der jeweiligen LTI-Tranche, herangezogen.

4. Abweichung von der Vergütungspolitik

Die Vergütungspolitik baut auf der Verordnung betreffend die Vertragsschablonen gemäß dem Stellenbesetzungsgesetz und den Bestimmungen des Aktiengesetzes auf und ist grundsätzlich für alle Anstellungsverträge von Vorstandsmitgliedern bindend.

Der Aufsichtsrat ist jedoch berechtigt, innerhalb der gesetzlichen Vorgaben von der Vergütungspolitik unter außergewöhnlichen Umständen abzuweichen. Außergewöhnliche Umstände liegen immer dann vor, wenn die Abweichung von der Vergütungspolitik für die langfristige Entwicklung der Gesellschaft oder für die Sicherstellung ihrer Rentabilität notwendig ist. In diesem Zusammenhang ist es dem Aufsichtsrat vorbehalten, angemessene Anpassungen des Jahresgrundbezuges und eine Anhebung der Obergrenze für die Remunerationen unter Bedachtnahme auf die Leistungen des Vorstandsmitglieds und die Zusammensetzung des Vorstands einerseits, sowie die Ertragsstärke der Gesellschaft und die Marktüblichkeit andererseits, vorzunehmen.

Die vereinbarten Leistungskriterien des jeweiligen LTIs sind grundsätzlich unveränderlich, es sei denn, während der Laufzeit treten Ereignisse ein, die bei Abschluss der jeweiligen Zielvereinbarung weder vorhersehbar waren, noch hätten vorhergesehen werden können. Solche Ereignisse sind beispielsweise massive regulatorische Eingriffe, die ein Abgehen von langjährigen Marktgegebenheiten darstellen, staatliche oder überstaatliche (Wirtschafts-)Sanktionen gegen wesentliche Marktteilnehmer:innen, Kriegsereignisse oder außerordentliche Naturkatastrophen. Nach Eintritt eines solchen Ereignisses kann vom:von der Vorsitzenden des Aufsichtsrats der Vergütungsausschuss befasst werden, der nach Anhörung des betroffenen Vorstandsmitglieds über eine allfällige Abänderung des laufenden LTIs im Rahmen eines ausdrücklich eingeräumten Ermessensspielraums endgültig entscheidet.

Wien, am 19. März 2025

Mag. Martin Ohneberg
Vorsitzender des Aufsichtsrats