Vergütungsbericht der VERBUND AG

Inhaltsverzeichnis

Grundlagen **1**

A. Vergütungsbericht für die Bezüge der Vorstandsmitglieder der VERBUND AG (§ 78c AktG) **1**

Rückblick auf das Geschäftsjahr 2024 1
Sonstige Informationen und Erläuterungen 3
Überblick über die Vergütungspolitik 2024 4
Die Anwendung der Vergütungspolitik 2024 für das Geschäftsjahr 2024 im Detail 6
Zuteilung langfristige Remuneration nach den Vorgaben der Vergütungspolitik 2020 14
Share Ownership Guideline (SOG) 16
Zielvergütung der Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2024 18
Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2024 20

B. Vergütungsbericht für die Bezüge der Aufsichtsratsmitglieder der VERBUND AG (§ 98a AktG) **22**

Grundzüge der Vergütungspolitik für die Aufsichtsratsmitglieder der VERBUND AG 22
Struktur und Höhe der Aufsichtsratsvergütung 22
Gewährte und geschuldete Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder 23

C. Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung **25**

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 2024 stellt die konkrete Anwendung der Vergütungspolitik für den Vorstand und den Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2024 dar und wird der Hauptversammlung 2025 zur Abstimmung vorgelegt.

Der Vergütungsbericht bietet einen umfassenden Überblick über die im Laufe des Geschäftsjahrs 2024 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 2024 wurde umfassend überarbeitet, um dem Feedback unserer Investor:innen zur Transparenz und Nachvollziehbarkeit Rechnung zu tragen.

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

Rückblick auf das Geschäftsjahr 2024

Das abgelaufene Geschäftsjahr 2024 erwies sich für die Energiewirtschaft in jeder Hinsicht als herausfordernd, wenig planbar und hochvolatil. Vor allem die geopolitischen Ereignisse, insbesondere der Krieg in der Ukraine und die damit verbundenen Auswirkungen auf die europäischen Gaspreise, aber auch die schwächelnde Wirtschaft in Europa hatten massive Auswirkungen auf die Entwicklung der europäischen Großhandelspreise für Strom, der einen wesentlichen Werttreiber für die Geschäftsentwicklung des Konzerns darstellt. Zusätzlich gaben die richtungsweisenden Wahlen in der EU, in einzelnen EU-Mitgliedsstaaten, den USA und zuletzt auch in Österreich Anlass zu intensiven Diskussionen über die zukünftige Ausgestaltung der regulatorischen und politischen Rahmenbedingungen im Energiesektor. Insbesondere der Wahlausgang in den Vereinigten Staaten, der einen erneuten Fokus auf die Förderung von Gas und den Ausbau der Kernkraft mit sich bringen könnte, aber auch der zunehmende Realismus über die massiv steigenden Gesamtkosten der Energiewende und deren Finanzierung, Kostentragung bzw. -verteilung in Europa führten zu wenig planbaren langfristigen Rahmenbedingungen, die aber eine Grundvoraussetzung für langfristige Investitionen in die Energie von Morgen sind. Diese Entwicklungen verdeutlichten, dass das Spannungsfeld zwischen Versorgungssicherheit, Klimaschutz und Wettbewerbsfähigkeit bzw.

der drohenden Deindustrialisierung Europas weiterhin herausfordernd bleibt. Vor diesem Hintergrund konzentrieren wir uns bei VERBUND konsequent darauf, unsere strategischen Ziele voranzutreiben, und sind stolz darauf, auch in einem derart herausfordernden Umfeld im Geschäftsjahr 2024 maßgebliche Erfolge erzielt zu haben.

Strategische Eckpfeiler fanden 2024 in einer Vielzahl an Projekten ihren Ausdruck. Im Segment Wasserkraft lag der Fokus auf dem weiteren Ausbau der erneuerbaren Laufwasserkrafterzeugung und vor allem auf der konsequenten Umsetzung von großen Pumpspeicherprojekten mit der Zielsetzung, mehr flexible Kraftwerkskapazitäten für die Integration der volatilen neuen erneuerbaren Stromerzeugung zu schaffen. VERBUND erzielte im abgeschlossenen Geschäftsjahr wesentliche Fortschritte: Die Bauarbeiten an den Großprojekten Reißeck II plus, Limberg III und Stegenwald verliefen nach Plan, mit geplanten Inbetriebnahmen im Jahr 2025. Hervorzuheben ist auch die Kraftwerksrevitalisierung in der Steiermark, die aktuell am Murkraftwerk Laufnitzdorf in Frohnleiten durchgeführt wird. Weiters wurde das Wasserkraftwerk Gratkorn im Juli 2024 in Betrieb genommen. VERBUND plant mit dem Pumpspeicherkraftwerk Schaufelberg in Kaprun zudem ein weiteres unterirdisches Kraftwerk mit einer Leistung von 480 MW. Dieses wird die bestehenden Pumpspeicher ergänzen und erhöht die Gesamtkapazität der Kraftwerksgruppe Kaprun auf 1.860 MW, was zur Versorgungssicherheit und Netzstabilität in Österreich beiträgt.

Eine unabdingbare Voraussetzung und zentrale Rolle hat der Ausbau unserer Netzinfrastruktur. Die Arbeiten an der 380-kV-Salzburgleitung – die Inbetriebnahme ist im Jahr 2025 geplant – sowie am Projekt „Sichere Stromversorgung Zentralraum Oberösterreich" verlaufen planmäßig. Hierzu konnten 2024 bedeutende Genehmigungsschritte bei den zuständigen Behörden erwirkt und darauf aufbauende Bauentscheidungen getroffen werden. Insgesamt plant die APG bis 2034 Investitionen von rd. 9 Mrd. € in unsere Hochspannungsnetze, um die Integration erneuerbarer Energien zu ermöglichen und die gestiegene Volatilität in den Strommärkten auszugleichen. Zusätzlich arbeitet die Gas Connect Austria (GCA) am Ausbau des Gasnetzes (WAG-Loop), um die Versorgungssicherheit zu gewährleisten.

Im Bereich der neuen erneuerbaren Energien Wind und Photovoltaik konnte VERBUND zahlreiche Meilensteine erreichen. In Spanien wurde ein 50 MW großer Solarpark und ein 28 MW großes Windkraftwerk in Betrieb genommen, womit die erneuerbare Stromerzeugungskapazität von VERBUND in Spanien auf insgesamt 707 MW angewachsen ist. Ein Meilenstein für unsere Spanienaktivitäten war die Hauptgenehmigung für den Bau von 1,6 GW an neuen erneuerbaren Projekten, die in den Jahren 2025 bis 2028 in Betrieb gehen sollen. Darüber hinaus stärkt der Erwerb eines 110 MW-Photovoltaikportfolios in Mittelitalien nahe Rom, welches sich in einem weit fortgeschrittenen Entwicklungsstadium befindet, die geografische Diversifizierung und unterstützt unser Ziel, bis 2030 rd. 25 % der Gesamterzeugung aus Photovoltaik und Windkraft zu erzielen. Auch in unseren anderen Zielmärkten entwickelten wir unsere Projekte im Bereich der erneuerbaren Energien weiter.

Parallel dazu trieben wir unsere Wasserstoffinitiativen voran, darunter ein großangelegtes Projekt in Zusammenarbeit mit der Republik Tunesien und dem Joint Venture TE H2. Ziel ist die Produktion von rd. 200.000 t grünem Wasserstoff jährlich für den Export nach Mitteleuropa.

Rückläufiges Ergebnis 2024 auf hohem Niveau. Nach dem außerordentlich hohen Ergebnis im Geschäftsjahr 2023, ausgelöst durch den Gaspreisschock unmittelbar nach Ausbruch des Russland-Ukraine-Konflikts, ist das Ergebnis im Geschäftsjahr 2024 aufgrund der gesunkenen Großhandelspreise rückläufig. Das EBITDA sank gegenüber der Vergleichsperiode des Vorjahres um 22,5 % auf 3.480,3 Mio. €. Das Konzernergebnis verringerte sich um 17,2 % auf 1.875,3 Mio. €, das um Einmaleffekte bereinigte Konzernergebnis lag mit 1.975,5 Mio. € um 24,5 % unter dem Wert der Vergleichsperiode. Positiv auf die Ergebnisentwicklung wirkte sich die deutlich überdurchschnittliche Wasserführung aus. Der Erzeugungskoeffizient der Laufwasserkraftwerke lag mit 1,09 um 11 Prozentpunkte über dem Wert des Vorjahres und um 9 Prozentpunkte über dem langjährigen Durchschnitt. Deutlich negativ auf die Ergebnisentwicklung wirkten die für die Berichtsperiode relevanten stark gesunkenen Terminmarktpreise auf dem Großhandelsmarkt für Strom. Auch die Spotmarktpreise waren im Geschäftsjahr 2024 rückläufig. Bezogen auf die Eigenerzeugung aus Wasserkraft sank der durchschnittlich erzielte Absatzpreis von VERBUND daher um 49,1 €/MWh auf 118,0 €/MWh. Auch der Ergebnisbeitrag des Segments Neue Erneuerbare war trotz der gestiegenen Erzeugung aus Photovoltaik- und Windkraftanlagen aufgrund der geringeren Absatzpreise rückläufig. Positiv wirkte hingegen der deutlich verbesserte Ergebnisbeitrag im Segment Absatz, bedingt u. a. durch die gesunkenen Beschaffungskosten, während der Beitrag des Segments Netz aufgrund der Ergebnisrückgänge der Gas Connect Austria GmbH und der Austrian Power Grid AG rückläufig war.

Sonstige Informationen und Erläuterungen

Dr. Susanna Zapreva wurde zum 1. Jänner 2024 als Chief Renewables Officer (CRO) für eines der zentralen Wachstumsfelder der VERBUND AG in der Transformation in den Vorstand bestellt. Mit der Wiederbestellung der bisherigen Vorstandsmitglieder zum 01.01.2024 besteht der Vorstand seit dem Geschäftsjahr 2024 aus vier Personen.

Im Geschäftsjahr 2024 liefen die Mandate als Mitglieder des Aufsichtsrats von Dr. Christine Catasta und Dr. Barbara Praetorius mit Wirkung zur Hauptversammlung am 30. April 2024 aus. Mit Dr. Eva Eberhartinger und Dr. Ingrid Hengster wurden durch die Hauptversammlung 2024 zwei neue Mitglieder in den Aufsichtsrat bestellt.

Der Aufsichtsrat der VERBUND AG hat der Hauptversammlung 2023 eine überarbeitete Vergütungspolitik vorgelegt, welche mit einer Zustimmung von 99 % gebilligt wurde. Diese Vergütungspolitik kam erstmalig im Geschäftsjahr 2024 zur Anwendung und wird in ihren Grundzügen sowie Unterschieden zur bisherigen Politik in dem Folgekapitel erläutert.

Der Vergütungsbericht 2023 erhielt auf der Hauptversammlung 2024 eine Zustimmung von 98,8 %. Mit Blick auf das gute Abstimmungsergebnis gaben unsere Investor:innen jedoch auch Feedback bezüglich der Offenlegung von Leistungskriterien im Rahmen der variablen Remuneration, welches wir ernst genommen haben. Wir verstehen, dass die Transparenz in diesem Bereich für unsere Investor:innen von großer Bedeutung ist, weshalb wir die wesentlichen Leistungskriterien für kurz- und langfristige Remuneration im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024 im Folgenden detaillierter darstellen, einschließlich der Offenlegung von konkreten Ziel- und Schwellenwerten. Zudem wird mit dem Vergütungsbericht 2024 die Ausweislogik umgestellt und die im Geschäftsjahr 2024 erdienten Bezüge der Mitglieder des Vorstands dargestellt, um den Zusammenhang zwischen Vorstandsvergütung und Unternehmensleistung im Geschäftsjahr deutlicher hervorzuheben.

Überblick über die Vergütungspolitik 2024

Die Vergütungspolitik 2024 kam im Geschäftsjahr 2024 für alle Vorstandsmitglieder zur Anwendung. 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 Änderungen der Vergütungspolitik 2024 zu der Vergütungspolitik 2020 sind in folgender Tabelle dargestellt:

Vergütungspolitik des Vorstands		
Vergütungspolitik 2020		**Vergütungspolitik 2024**
Feste, nicht erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile		
• Fester Jahresgrundbezug, der in vierzehn Monatsgehältern ausbezahlt wird	**Jahresgrundbezug**	• Fester Jahresgrundbezug, der in vierzehn Monatsgehältern ausbezahlt wird
• Sachbezüge und marktübliche Nebenleistungen, insb. Bereitstellung eines Dienstwagens, Beitrag zu privater Kranken- und Unfallversicherung, D&O Versicherung	**Nebenleistungen**	• Sachbezüge und marktübliche Nebenleistungen, insb. Bereitstellung eines Dienstwagens, Beitrag zu privater Kranken- und Unfallversicherung, D&O Versicherung
• Beitrag in Pensionskasse in Höhe von 10 % des Jahresgrundbezuges pro Jahr für die Dauer des Vorstandsvertrags	**Pensionskassenbeiträge**	• Beitrag in Pensionskasse in Höhe von 10 % des Jahresgrundbezuges pro Jahr für die Dauer des Vorstandsvertrags
Variable, erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile		

• Plantyp: Zielbonus
• Zielbetrag: 60 % des Jahresbruttogrundbezuges
• Beurteilungszeitraum: 1 Jahr
• Leistungskriterien:
  ▪ Finanzielle Ziele
  ▪ Um Einmaleffekte bereinigtes Konzernergebnis (70 %)
  ▪ Nicht-finanzielle Ziele
  ▪ Strategische Ziele (10 %)
  ▪ Personal- und Nachhaltigkeitsziele (20%)
• Zielerreichungscap: 100 %, Anrechenbarkeit der Übererfüllungen von 20 % der nicht-finanziellen Ziele auf die jeweils übrigen nicht-finanziellen Teilziele
• Auszahlungscap: 60 % des Jahresbruttogrundbezuges
	Kurzfristige Remuneration – Short-Term Incentive (STI)	• Plantyp: Zielbonus
		• Zielbetrag: 60 % des Jahresbruttogrundbezuges
		• Beurteilungszeitraum: 1 Jahr
		• Leistungskriterien:
		  ▪ Finanzielle Ziele
		  ▪ Um Einmaleffekte bereinigtes Konzernergebnis (70-80 %)
		  ▪ **Nicht-finanzielle Ziele**
		  ▪ **Personal- und Nachhaltigkeitsziele (20-30%)**
		• **Zielerreichungscap: 150 %, keine Anrechenbarkeit der Übererfüllung**
		• **Auszahlungscap: 90 % des Jahresbruttogrundbezuges**

• Plantyp: Virtueller Performance Share Plan
• Zuteilungsbetrag: 65 % des Jahresbruttogrundbezuges
• Beurteilungszeitraum: 3 Jahre
• Leistungskriterien:
  ▪ Entwicklung des relativen Total Shareholder Return (Peer Group: europäische Energieunternehmen) (30%)
  ▪ Free Cash Flow vor Dividende (35 %)
  ▪ Ausbau der Neuen Erneuerbaren (35 %)
• Zielerreichungscap: 100 %, Anrechenbarkeit der Übererfüllungen von 20 % der Ziele auf die jeweils übrigen Teilziele
• Auszahlungscap: 78 % 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 (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		
• Möglichkeit zur Rückforderung (Clawback) variabler Vergütung im Falle von offenkundig unrichtigen Daten • Malus für den LTI im Falle von schwerwiegenden Ereignissen	**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**
• Keine Aktienhalteverpflichtung	**Aktienhalteverpflichtung (SOG)**	• **Aktienhalteverpflichtung: 70 % des jährlichen Jahresbruttogrundbezuges (SOG-Ziel)**

Die Anwendung der Vergütungspolitik 2024 für das Geschäftsjahr 2024 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. Aus diesem Titel erhielt Frau Dr. Susanna Zapreva im Geschäftsjahr 2024 eine Umzugsvergütung in der Höhe von 31.011,60 EUR Brutto.

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 2024 festgelegten Gewichtung von 70 % herangezogen. Dieses wird an die Konzernaufbringung aus Wasserkraft gemäß Regelarbeitsvermögen, Wind- und PV-Energie gemäß Gutachtenmenge, regulatorische Effekte Netz Strom und Konsolidierungskreisänderungen angepasst. Außerordentliche Ereignisse werden fallweise einvernehmlich behandelt.

Nachstehende Tabelle zeigt die Überleitung vom Konzernergebnis zum um Einmaleffekte bereinigten Konzernergebnis für das Geschäftsjahr 2024:

	2024
Konzernergebnis	**1.875,3**
Bereinigung um Einmaleffekte	100,2
Bereinigung um Anpassungen lt. Zielvereinbarung[1]	−105,2
Für Vergütungszwecke um Einmaleffekte bereinigtes Konzernergebnis	**1.870,3**

[1] In 2024 wurden folgende Anpassungen lt. Zielvereinbarung berücksichtigt: Effekt der Wasserführung, Effekt des Wind- und PV-Dargebots, Ergebnis Netz Strom und Änderung Konsolidierungskreis.

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 Budgeterstellungszeitpunkt 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 2024 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 2024 wurden folgende Ziele in den drei Nachhaltigkeitskriterien „Arbeitssicherheit", „Kultur und Transformation" sowie „Diversity und Inclusion" inklusive Gewichtung festgelegt:

Nachhaltigkeitskriterien	Nachhaltigkeitsziele	Gewichtung
Arbeitssicherheit (10%)	LTIF Eigen- und Fremdpersonal	17%
	Unterweisungen im Bereich Arbeitssicherheit	7%
	Audit	10%
Kultur und Transformation (10%)	Teilnahme der 1. FK - Ebene an Trainingsmodulen aus dem Management Development Programm zu den Themen Kultur und Transformation	33%
Diversity & Inclusion (10%)	Frauenanteil der Neuaufnahmen 2024 - Durchschnitt aller Gesellschaften und Bereiche	20%
	Anzahl Menschen mit Behinderung Neuaufnahmen/Neumeldungen	13%

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 142 %, wie in nachfolgender Tabelle detailliert ausgewiesen:

						Zielerreichung	
	Gewichtung	Schwellenwert	Zielwert	Maximalwert	Ist-Wert	%	**Gesamt (%)**
Bereinigtes Konzernergebnis	70 %	756,2	1.512,5	1.890,6	1.870,3	147 %	142 %
Personal & Nachhaltigkeitsziele	30 %	0 %	100 %	150 %	130 %	130 %	

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

Kriterien	Nachhaltigkeitsziele	Schwellenwert	Zielwert	Maximalwert	Zielerreichung (%)
Arbeitssicherheit	LTIF Eigen- und Fremdpersonal	7,50	5,90	5,10	108 %
	Unterweisungen im Bereich Arbeitssicherheit	Absolvierungsrate > 95 %	Absolvierungsrate = 95 %	Absolvierungsrate = 100 %	149 %
	Audit	Keine Durchführung	strategisches Review erfolgreich durchgeführt	Ergebnisse umfassen zusätzliche innovative Ansätze für die Arbeitssicherheit, Identifizierung von Chancen zur Effizienzsteigerung oder Implementierungs-vorschläge bewährter Praktiken aus anderen Branchen	150 %
Kultur und Transformation	Teilnahme der 1. FK-Ebene an Trainingsmodulen aus dem Management Development Programm zu den Themen Kultur und Transformation	Teilnahme unter 2 Trainingsmodulen/Jahr aller FK 1.Ebene	Teilnahme an 2 Trainingsmodulen/Jahr aller FK 1. Ebene	Teilnahme an 3 Trainingsmodulen/Jahr aller FK 1. Ebene	150 %
Diversity und Inclusion	Frauenanteil der Neuaufnahmen 2024 - Durchschnitt aller Gesellschaften und Bereiche	10,90 %	28,90 %	36,00 %	96 %
	Anzahl Menschen mit Behinderung Neuaufnahmen/Neu-meldungen	0,00	15,00	22,00	136 %

Die sich aus der Gesamtzielerreichung für das Geschäftsjahr 2024 unter Anwendung der Vergütungspolitik 2024 ergebenden Auszahlungen des STIs je Vorstandsmitglied sind in der nachfolgenden Tabelle angeführt:

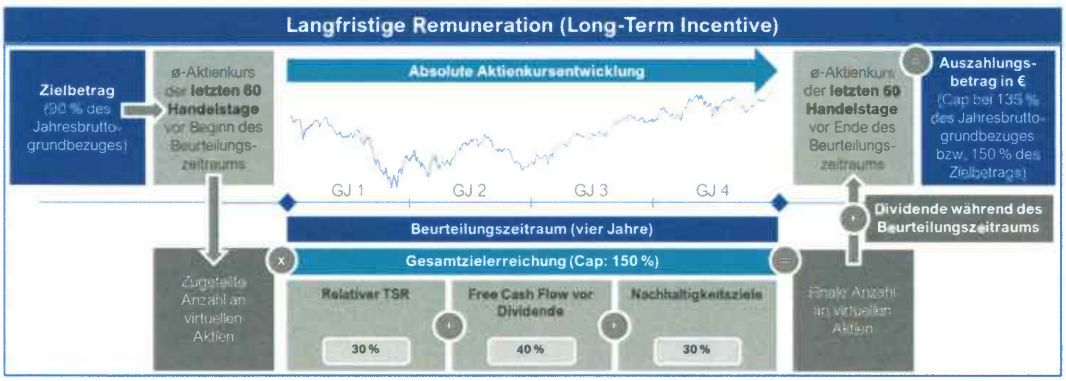
	Zielbetrag in € '000	Gesamtzielerreichung STI	Auszahlungsbetrag STI in € '000
Michael Strugl	459	142 %	652
Peter F. Kollmann	391		555
Achim Kaspar	291		414
Susanna Zapreva	291		414

Langfristige Remuneration (Long-Term Incentive) 2024-2027

Zuteilung für das Geschäftsjahr 2024

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 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 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 2024-2027 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 acht Unternehmen bilden die Vergleichsgruppe für die Tranche 2024-2027:

Vergleichsgruppe europäischer Energieunternehmen			
A2A SPA	EDP SA	EDP Renovaveis SA	Endesa SA
Enel SPA	Iberdrola SA	Orsted A/S	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 Schwellen, Ziel- und Maximalwerte sowie die daraus resultierenden Zielerreichungen werden im Vergütungsbericht 2027 veröffentlicht.

Free Cash Flow vor Dividende

Der Free Cash Flow vor Dividende wird mit einer Gewichtung von 40 % für den LTI 2024-2027 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 Schwellen, Ziel- und Maximalwerte sowie die daraus resultierenden Zielerreichungen werden im Vergütungsbericht 2027 veröffentlicht.

Nachhaltigkeitsziele

Die aus der Nachhaltigkeitsstrategie von VERBUND abgeleiteten Nachhaltigkeitsziele fließen mit einer Gewichtung von 30 % in die langfristige Remuneration 2024-2027 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 2024 bis 2027 wurden folgende Kriterien samt Gewichtungen untereinander festgelegt:

Nachhaltigkeitsziele	Gewichtung
Ausbau des Flexibilitäts-Portfolios um 800 MW	33,33 %
Ausbau des Renewables-Portfolios um 1.200 MW	33,33 %
Wasserstoff - Erreichung von drei wesentlichen Meilensteinen	33,33 %

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 2027 veröffentlicht. Ebenso werden die konkreten Auszahlungsbeträge der für das Geschäftsjahr 2024 zugeteilten langfristigen Remuneration nach Ablauf des Beurteilungszeitraums im Vergütungsbericht 2027 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 2022 (Tranche 2022 bis 2024) 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 „Ausbau Neue Erneuerbare Erzeugung" 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 2022 bis 2024 wurde der Zuteilungsbetrag durch den durchschnittlichen Tagesendkurs der VERBUND-Aktie über das Geschäftsjahr 2021 geteilt.

Relativer TSR

Der relative TSR fließt mit einer Gewichtung von 30 % in die langfristige Remuneration 2022 (Tranche 2022 bis 2024) 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. Die im Vergütungsbericht 2022 ursprünglich festgelegte Vergleichsgruppe wurde aufgrund der Verstaatlichung von EDF SA angepasst und Iberdrola SA als Ersatzunternehmen in die Vergleichsgruppe aufgenommen (Festlegung vor Beginn der Laufzeit des LTIP), sodass die folgenden acht Unternehmen die Vergleichsgruppe für die Tranche 2022 bis 2024 bilden:

Vergleichsgruppe europäischer Energieunternehmen			
A2A SPA	EDP SA	Iberdrola SA	Endesa SA
Enel SPA	Fortum OYJ	Orsted A/S	SSE PLC

Der absolute TSR von VERBUND betrug in den Geschäftsjahren 2022 bis 2024 12,4%. Dies entspricht einer Zielerreichung von >120 %.

Free Cash Flow vor Dividende

Der Free Cash Flow vor Dividende fließt mit einer Gewichtung von 35 % in die Tranche 2022 bis 2024 der langfristigen Remuneration ein.

Der Free Cashflow vor Dividende betrug in den Geschäftsjahren 2022 bis 2024 durchschnittlich 2.713,8 Mio. EUR. Dies entspricht einer Zielerreichung von >120 %.

Ausbau Neue Erneuerbare Erzeugung

Das Leistungskriterium „Ausbau Neue Erneuerbare Erzeugung" ist mit 35 % innerhalb der langfristigen Remuneration der Tranche 2022 bis 2024 gewichtet.

Das Leistungskriterium „Ausbau Neue Erneuerbare Erzeugung" betrug in der Tranche 2022 bis 2024 rd.1.528 MW, was einer Zielerreichung von >120 % entspricht.

Zielerreichung LTI 2022 (Tranche 2022 bis 2024)

Die Zielerreichungen in den einzelnen Leistungskriterien führen unter Berücksichtigung der jeweiligen Gewichtung zu einer Gesamtzielerreichung der langfristigen Remuneration für die Tranche 2022 bis 2024 von 120 %, wie in nachfolgender Tabelle detailliert ausgewiesen:

							Zielerreichung (2022-2024)		
	Gewichtung (%)	Schwellenwert	Zielwert	Maximalwert	Ist-Wert	tatsächlich (%)	tatsächlich	Übererreichung anrechenbar (%)	Gesamt (%)
Relativer TSR	30%	–39,8%	4,9%	11,8%	12,4%	122%	2%	2%	
Free Cash Flow vor Dividende	35%	526,4	701,8	736,9	2.713,8	387%	267%	20%	120%
Ausbau Neue Erneuerbare Erzeugung	35%	600,0	1.000,0	1.080,0	1.527,7	153%	33%	20%	

Für den LTI 2022 (Tranche 2022 bis 2024) können Übererfüllungen innerhalb der einzelnen Leistungskriterien (max. 20 %) erreicht und auf die Zielerreichung in anderen Leistungskriterien in Anrechnung gebracht werden. Diese Möglichkeit ist ab dem für das Geschäftsjahr 2024 zugeteilten LTI nicht mehr vorgesehen.

Da die einzelnen Leistungskriterien für den LTI 2022 eine Zielerreichung von über 120% ausweisen, kommt für diesen LTI eine Anrechnung nicht zur Anwendung.

Die sich aus der Zielerreichung für den LTI 2022 (Tranche 2022 bis 2024) 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 1.1.2022 bis 31.12.2024.

	Zielbetrag in € '000	Ø Tagesendkurs der VERBUND-Aktie in €	Anzahl initial zugeteilte virtuelle Aktien	Gesamtziel-erreichung LTI	Finale Anzahl virtueller Aktien	Ø Tagesendkurs der VERBUND-Aktie in €	Auszahlungs-betrag LTI[1] in € '000
		Geschäfts-jahr 2021		2022 - 2024		2022 - 2024	2022 - 2024
Michael Strugl	488	80,1	6.085	120 %	7.302	81,3	585
Peter F. Kollmann	403		5.030		6.036		484
Achim Kaspar	309		3.854		4.624		371

[1] Cap Auszahlungsbetrag mit 120 % der Zuteilung

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 31.12.2024:

	SOG (in % des festen Jahresbrutto-grundbezugs)	Anzahl aktuell gehaltene Aktien	Stand in % festen Jahresgrundbezugs[1]	Status
Michael Strugl	70 %	1.865	18 %	in Aufbauphase
Peter F. Kollmann	70 %	1.587	18 %	in Aufbauphase
Achim Kaspar	70 %	1.183	18 %	in Aufbauphase
Susanna Zapreva[2]	70 %	1.124	18 %	in Aufbauphase

[1] Die Vorstandsmitglieder haben die aufgelisteten Aktien am 08.05.2024 zu einem Preis von 71,79 € erworben.
[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 2024 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 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 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 2024 erfolgte keine vorzeitige Beendigung eines Vorstandsvertrages und sind keine Abfindungszahlungen angefallen.

Zielvergütung der Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2024

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.

Um die Vergütung langfristig wettbewerbsfähig zu gestalten, wurden im Zuge der Überarbeitung der Vergütungspolitik 2024 die Vergütungshöhen ab 01.01.2024 geringfügig nach oben angepasst. Der feste Jahresgrundbezug von Dr. Michael Strugl wurde von 750.000,- EUR brutto auf 765.000,- EUR brutto erhöht, der feste Jahresgrundbezug von Dr. Peter F. Kollmann wurde von 620.000,- EUR brutto auf 651.000,- EUR brutto und jener von Dr. Achim Kaspar von 475.000,- EUR brutto auf 485.000,- EUR brutto angehoben. Durch die Verknüpfung der Zielbeträge der weiteren Vergütungselemente mit dem festen Jahresgrundbezug ergibt sich insgesamt eine Erhöhung der maximal möglichen Zielgesamtvergütung (ohne Nebenleistungen) von 13 % bis 16 %, die insbesondere in der Erhöhung des langfristigen variablen Anteils durch die neuen Zielwerte der Vergütungspolitik 2024 begründet liegt. Die letzte Anpassung der Vergütung wurde 2021 vorgenommen. Vor dem Hintergrund der Umstrukturierung des Konzerns in den vergangenen Jahren und einer starken Wachstumsphase wird, im Einklang mit der Vergütungsentwicklung der Belegschaft und im Hinblick auf die Inflationsentwicklung, eine Anpassung der Vergütung vom

Vergütungsausschuss als angemessen betrachtet, um die Vergütung des Vorstands weiterhin langfristig wettbewerbsfähig zu gestalten.

Die nachfolgenden Tabellen zeigen die individuellen Zielgesamtvergütungen der Vorstandsmitglieder der VERBUND AG für das Geschäftsjahr 2024. 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 Geschäftsjahr 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 Strugl (CEO)				Peter F. Kollmann (CFO)			
	€ '000	2024 % GV	€ '000	2023 % GV	€ '000	2024 % GV	€ '000	2023 % GV
Fester Jahresgrundbezug	765	38 %	750	42 %	651	38 %	620	42 %
Nebenleistungen	19	1 %	17	1 %	17	1 %	12	1 %
Pensionskassenbeiträge beitragsorientiert	77	4 %	75	4 %	65	4 %	62	4 %
Feste Vergütung	**860**	43 %	842	47 %	**733**	43 %	694	47 %
Kurzfristige Remuneration (STI)	459	23 %	450	25 %	391	23 %	372	25 %
2023	(-)		450		(-)		372	
2024	459		(-)		391		(-)	
Langfristige Remuneration (LTI)	**689**	34 %	488	27 %	**586**	34 %	403	27 %
2023 - 2025	(-)		488		(-)		403	
2024 - 2027	689		(-)		586		(-)	
Gesamtvergütung (GV)	**2.008**		1.779		**1.710**		1.469	

	Achim Kaspar (COO)				Susanna Zapreva (CRO) ab 01.01.2024			
	€ '000	2024 % GV	€ '000	2023 % GV	€ '000	2024 % GV	€ '000	2023 % GV
Fester Jahresgrundbezug	485	38 %	475	42 %	485	37 %	(-)	(-)
Nebenleistungen	13	1 %	13	1 %	36	3 %	(-)	(-)
Pensionskassenbeiträge beitragsorientiert	49	4 %	48	4 %	49	4 %	(-)	(-)
Feste Vergütung	**547**	43 %	535	47 %	**569**	44 %	0	0 %
Kurzfristige Remuneration (STI)	291	23 %	285	25 %	291	22 %	(-)	(-)
2023	(-)		285		(-)		(-)	
2024	291		(-)		291		(-)	
Langfristige Remuneration (LTI)	**437**	34 %	309	27 %	**437**	34 %	(-)	(-)
2023 - 2025	(-)		309		(-)		(-)	
2024 - 2027	437		(-)		437		(-)	
Gesamtvergütung (GV)	**1.274**		1.129		**1.297**		(-)	

Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2024

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.[1]

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

- den festen Jahresgrundbezug im Geschäftsjahr 2024,
- die Nebenleistungen im Geschäftsjahr 2024,
- die Pensionskassenbeiträge im Geschäftsjahr 2024,
- die kurzfristige Remuneration für das Geschäftsjahr 2024, die im Geschäftsjahr 2025 ausbezahlt wird,
- die langfristige Remuneration 2022 (Tranche 2022-2024), die im Geschäftsjahr 2022 zugeteilt wurde, deren Bemessungszeitraum mit Ablauf des Geschäftsjahres 2024 endete und die im Geschäftsjahr 2025 ausbezahlt wird.

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

Die Gesamtvergütungen der Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2024 sind in den folgenden Tabellen dargestellt.

	Michael Strugl (CEO)				Peter F. Kollmann (CFO)			
	€ '000	2024 % GV	€ '000	2023 % GV	€ '000	2024 % GV	€ '000	2023 % GV
Fester Jahresgrundbezug	765	36 %	750	40 %	651	37 %	620	40 %
Nebenleistungen	19	1 %	17	1 %	17	1 %	12	1 %
Pensionskassenbeiträge beitragsorientiert	77	4 %	75	4 %	65	4 %	62	4 %
Feste Vergütung	**860**	41 %	842	45 %	**733**	41 %	694	45 %
Kurzfristige Remuneration (STI)	652	31 %	450	24 %	555	31 %	372	24 %
2023	(-)		450		(-)		372	
2024	652		(-)		555		(-)	
Langfristige Remuneration (LTI)	**585**	28 %	585	31 %	**484**	27 %	484	31 %
2021 - 2023	(-)		585		(-)		484	
2022 - 2024	585		(-)		484		(-)	
Gesamtvergütung (GV)	**2.098**		1.877		**1.772**		1.550	

	Achim Kaspar (COO)				Susanna Zapreva (CRO) ab 01.01.2024			
	€ '000	2024 % GV	€ '000	2023 % GV	€ '000	2024 % GV	€ '000	2023 % GV
Fester Jahresgrundbezug	485	36 %	475	40 %	485	49 %	(-)	(-)
Nebenleistungen	13,309	1 %	12,882	1 %	35,596	4 %	(-)	(-)
Pensionskassenbeiträge beitragsorientiert	48,5	4 %	47,5	4 %	48,5	5 %	(-)	(-)
Feste Vergütung	**547**	41 %	535	45 %	**569**	58 %	0	0 %
Kurzfristige Remuneration (STI)	414	31 %	285	24 %	413,6	42 %	(-)	(-)
2023	(-)		285		(-)		(-)	
2024	414		(-)		414		(-)	
Langfristige Remuneration (LTI)	**371**	28 %	371	31 %	**0,0**	0 %	(-)	(-)
2021 - 2023	(-)		371		(-)		(-)	
2022 - 2024	371		(-)		(-)		(-)	
Gesamtvergütung (GV)	**1.331**		1.191		**983**		(-)	

Die variablen Elemente für CEO, CFO und COO machen 59% der geschuldeten Vergütung für das Geschäftsjahr 2024 aus. Die feste Vergütung liegt bei 41% der Gesamtvergütung. Bei CRO liegen diese Werte bei 42% (variable Elemente) und 58% (feste Vergütung) aufgrund des erstmaligen Amtsantritts im Jahr 2024.

In der Berichtsperiode 2024 wurden für ehemalige Vorstandsmitglieder Zahlungen in Höhe von 3.458,98 EUR brutto für Beiträge zur Krankenzusatzversicherung geleistet.

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 2024 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 2024. Die Vergütungselemente sowie deren relative Anteile an der Gesamtvergütung des jeweiligen Aufsichtsratsmitglieds ergeben sich wie folgt.

	Feste Vergütung				Ausschussvergütung						Sitzungsgeld		Gesamtvergütung (GV)	
	€ '000	2024 % GV	€ '000	2023 % GV	€ '000	2024 % GV	€ '000	2023 % GV	€ '000	2024 % GV	€ '000	2023 % GV	**2024** € '000	2023 € '000
Martin Ohneberg	25	35 %	25	35 %	40	56 %	40	56 %	6,5	9 %	7	10 %	71,5	72
Edith Hlawati	15	83 %	15	81 %	(-)	(-)	(-)	(-)	3	17 %	4	19 %	18	19
Eva Eberhartinger (ab 30.04.2024)	16,6	55 %	(-)	(-)	10	33 %	(-)	(-)	3,5	12 %	(-)	(-)	30,1	0
Ingrid Hengster (ab 30.04.2024)	6,6	27 %	(-)	(-)	13,4	55 %	(-)	(-)	4,5	18 %	(-)	(-)	24,5	0
Jürgen Roth	10	27 %	10	29 %	20	55 %	20	59 %	6,5	18 %	4	12 %	36,5	34
Eckhardt Rümmler	10	29 %	10	22 %	20	58 %	30	65 %	4,5	13 %	7	14 %	34,5	47
Christa Schlager	10	25 %	10	71 %	23,3	59 %	(-)	(-)	6,5	16 %	4	29 %	39,8	14
Robert Stajic	10	27 %	10	27 %	20	55 %	20	53 %	6,5	18 %	8	20 %	36,5	38
Stefan Szyszkowitz	10	80 %	10	74 %	(-)	(-)	(-)	(-)	2,5	20 %	4	26 %	12,5	14
Peter Weinelt	10	80 %	10	77 %	(-)	(-)	(-)	(-)	2,5	20 %	3	23 %	12,5	13
Christine Catasta (bis 30.04.2024)	5	35 %	15	33 %	8,3	58 %	25	55 %	1	7 %	6	12 %	14,3	46
Barbara Praetorius (bis 30.04.2024)	3,3	20 %	10	19 %	11,6	71 %	35	67 %	1,5	9 %	8	14 %	16,4	53

Die gemäß dem von der Hauptversammlung der VERBUND AG genehmigten Vergütungsschema für die Arbeitnehmervertreter:innen zustehenden Sitzungsgelder als pauschalierten Auslagenersatz für das Geschäftsjahr 2024 belaufen sich in Summe auf 49 T € (Vorjahr: 31 T €).

Die Aufsichtsratsvergütung belief sich im Jahr 2024 auf insgesamt 347.000 € (Vorjahr: 347.000 €). Im Jahr 2024 wurden 6 Sitzungen des Aufsichtsrats und 12 Ausschusssitzungen, somit insgesamt 18 Sitzungen, abgehalten (Vorjahr: 23 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 Performance[1]

	2024	2023	2023/2024	2023/2022	2022/2021	2021/2020	2020/2019
Vorstandsmitglieder							
Michael Strugl	2.098	1.877	12 %	12 %	28 %	18 %	45 %
Peter F. Kollmann	1.772	1.550	14 %	9 %	27 %	3 %	1 %
Achim Kaspar	1.331	1.191	12 %	9 %	27 %	11 %	45 %
Susanna Zapreva	983	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
Wolfgang Anzengruber	(-)	(-)	(-)	(-)	−67 %	−14 %	3 %
Aufsichtsratsmitglieder							
Martin Ohneberg	72	72	−1 %	0 %	29 %	40 %	78 %
Edith Hlawati	18	19	−3 %	48 %			
Eva Eberhartinger (ab 30.04.2024)	30	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
Ingrid Hengster (ab 30.04.2024)	25	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
Jürgen Roth	37	34	7 %	−7 %	−1 %	48 %	24 %
Eckhardt Rümmler	35	47	−26 %	0 %	−1 %	185 %	(-)
Christa Schlager	40	14	184 %	−63 %	−3 %	197 %	(-)
Robert Stajic	37	38	−3 %	50 %	(-)	(-)	(-)
Stefan Szyszkowitz	13	14	−7 %	4 %	0 %	0 %	4 %
Peter Weinelt	13	13	−4 %	4 %	−7 %	4 %	4 %
Christine Catasta (bis 30.04.2024)	14	46	−69 %	−7 %	0 %	112 %	(-)
Barbara Praetorius (bis 30.04.2024)	16	53	−69 %	0 %	0 %	304 %	(-)
Mitarbeitende							
Veränderung der durchschnittlichen Vergütung ggü Vorjahr	131	122	7 %	7 %	2 %	0 %	0 %
Finanzielle Performance							
Bereinigtes Konzernergebnis (in Mio. €)	1.870	2.616	−28 %	49 %	120 %	31 %	11 %
Free Cashflow nach Dividende (in Mio. €)	145	2.098	−93 %	8264 %	98 %	−544 %	−53 %

[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 und 2024 beruht auf dem Ausweis nach Erdienungsprinzip, d.h. Vergütung gilt als geschuldte, wenn die zugrundeliegend 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 11. März 2025

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

Dr. Peter F. Kollmann
CFO, Stv. Vorsitzender des Vorstands 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 19. März 2025

Mag. Martin Ohneberg
Vorsitzender des Aufsichtsrats