Vergütungsbericht der VERBUND AG

Inhaltsverzeichnis

Grundlagen **1**

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

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

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

Anhang **27**

Grundlagen

Sehr geehrte Aktionär:innen!

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

Der Vorstand und der Aufsichtsrat der VERBUND AG sind dieser Verpflichtung nachgekommen und haben im Rahmen ihrer verantwortungsvollen Unternehmensführung bereits je einen Vergütungsbericht der ordentlichen Hauptversammlung am 20. April 2021, am 25. April 2022 bzw. am 25. April 2023 gemäß § 78c AktG vorgelegt. Dabei haben sie sich an den gesetzlichen Bestimmungen sowie an der Stellungnahme 37 des Austrian Financial Reporting and Auditing Committee (AFRAC) orientiert. Des Weiteren wurden die Grundsätze der Vollständigkeit, der Verlässlichkeit, der Klarheit, der Übersichtlichkeit und der Vergleichbarkeit eingehalten. Wie im Aktienrecht vorgesehen, haben der Vorstand und der Aufsichtsrat eine Aktualisierung des Berichts vorgenommen und legen nunmehr den aktualisierten Vergütungsbericht der ordentlichen Hauptversammlung am 30. April 2024 vor.

Der Vergütungsbericht bietet einen umfassenden Überblick über die im Lauf des Geschäftsjahrs 2023 den aktuellen und ehemaligen Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats im Rahmen der VERBUND Vergütungspolitik (§ 78a) gewährten oder geschuldeten Vergütung einschließlich sämtlicher Vorteile sowie eine Rückschau auf die Jahre 2019 bis 2022 und findet seine Deckung in der von der 73. ordentlichen Hauptversammlung am 16. Juni 2020 bestätigten Vergütungspolitik. Eine überarbeitete Vergütungspolitik für den Vorstand und für den Aufsichtsrat wurde von den Aktionär:innen in der 76. ordentlichen Hauptversammlung am 25. April 2023 bestätigt. Die Vergütungspolitik für den Vorstand stellt den Rahmen für die Vergütung ab dem Jahr 2024 dar; die Vergütungspolitik für den Aufsichtsrat ist ab Beschlussfassung in der 76. ordentlichen Hauptversammlung gültig.

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

1. Einleitung

Die strategische und wirtschaftliche Entwicklung des VERBUND-Konzerns im Jahr 2023 war in einem sehr komplexen Umfeld wesentlich von geopolitischen Ereignissen, makro- und mikroökonomischen Faktoren, sektorspezifischen Entwicklungen und regulatorisch/politischen Entscheidungen geprägt. Insgesamt blicken wir auf ein sehr erfolgreiches Jahr 2023 zurück und gehen als starkes, resilientes und gut positioniertes Unternehmen zuversichtlich in das neue Geschäftsjahr 2024. Die militärischen Konflikte zwischen Russland und der Ukraine bzw. im Nahen Osten führten zu strukturellen Veränderungen in der europäischen Energieversorgung mit Primärenergieträgern, die Auswirkungen auf die Preisentwicklung von Strom an den europäischen Großhandelsmärkten hatten. Neben den nach wie vor hohen Bezugspreisen durch den verstärkten Gasbezug aus nicht russischen Quellen erhöhte sich auch die Volatilität der Preise aufgrund der zunehmenden Unsicherheiten hinsichtlich der zukünftigen Entwicklungen. Zusätzlich wirkte sich der Anstieg der Inflation in Verbindung mit den laufenden Zinserhöhungen sowie die Abschwächung des Wirtschaftswachstums auf die Entwicklung des Sektors und VERBUND aus. Gestiegene Kapitalkosten, höhere Finanzierungskosten sowie höhere Kosten auf der Beschaffungsseite hatten Einfluss auf die Investitionstätigkeit und die Wirtschaftlichkeit von Projekten. Die stark gestiegenen Strom- und Gaspreise wurden nicht in vollem Ausmaß und zeitverzögert an die Kund:innen weitergegeben und führten darüber hinaus zu Diskussionen über eine Änderung des Strommarktdesigns sowie zu Gewinnabschöpfungen. Mit diesen schwierigen Rahmenbedingungen steht der Energiesektor weiterhin inmitten einer Transformation des Energiesystems hin zu einer dekarbonisierten Stromerzeugung durch die neuen Erneuerbaren. Die unabdingbare Voraussetzung, um diese volatileren Erzeugungsformen weiter auszubauen und die Energiewende zu meistern, ist der Ausbau des heimischen Stromnetzes sowie die weitere Erforschung und Integration von Speichertechnologien in das Energiesystem.

Um die anstehenden Herausforderungen sowie die Energiewende meistern zu können, startete VERBUND Anfang 2023 die Mission V. Die Mission V ist ein langfristiges und umfassendes Transformationsprogramm und basiert auf der VERBUND-Strategie 2030 mit ihren drei Stoßrichtungen: der Stärkung der integrierten Position im Heimmarkt Österreich – diese umfasst den Ausbau der heimischen Wasserkraft, des österreichischen Hochspannungsnetzes sowie die Belieferung der heimischen Kund:innen mit umweltfreundlich erzeugtem Strom –, dem Ausbau erneuerbarer Energien in Europa und der Etablierung als Player in einer europäischen Wasserstoffwirtschaft.

Ausbau der Stromerzeugung aus der umweltfreundlichen Ressource Wasserkraft. Die zur Stärkung unserer erneuerbaren Stromerzeugung im Bau befindlichen Wasserkraftwerksprojekte Reißeck II plus und Limberg III, die als flexible Pump- und Speicherkraftwerke zukünftig eine wichtige Rolle für den Ausgleich der volatilen neuen erneuerbaren Stromerzeugung einnehmen werden, liefen 2023 nach Plan. Bei Reißeck II plus ist die Fertigstellung für das Quartal 3/2024 geplant. Weiters wurde am 30. Juni 2023 mit dem Spatenstich für das Wasserkraftwerk Stegenwald ein weiterer Schritt in Richtung erneuerbare Energiezukunft getätigt. Das Laufwasserkraftwerk an der mittleren Salzach soll nach Fertigstellung 72,8 GWh Strom pro Jahr liefern. Einen hohen Stellenwert in der Wasserkraftsparte nehmen ökologische Aspekte

ein. So konnte 2023 unter anderem die Durchgängigkeit bei allen Kraftwerken der Drau zu 100 % erreicht werden.

Steigende Bedeutung der Stromnetze für die Energiewende. Grundvoraussetzung für eine erfolgreiche Energiewende sind starke und stabile Stromnetze, die die hohen Schwankungen in der erneuerbaren Stromproduktion ausregeln und den grenzüberschreitenden Stromtransport sicherstellen. Deshalb bilden die Investitionen in den Ausbau der Stromnetze – in den kommenden 10 Jahren sind Investitionen von rund 9 Mrd. € geplant - den Schwerpunkt unseres ambitionierten Investitionsprogramms. Dafür plant, optimiert und baut die Austrian Power Grid AG das österreichische Übertragungsnetz der Zukunft.

Signifikantes Wachstum im Bereich neue Erneuerbare. Die VERBUND–Strategie 2030 sieht ein signifikantes Wachstum im Bereich Photovoltaik und Windkraft vor. Die Zielsetzung lautet bis 2030 rund 20 % bis 25 % der gesamten Stromerzeugung aus Photovoltaik und Wind-Onshore zu erzielen. In diesem Zusammenhang wurden Spanien, Deutschland und Italien als strategische Zielmärkte definiert. Das bestehende spanische Portfolio von bereits in Betrieb befindlichen Erzeugungsanlagen und einer Entwicklungspipeline wurde im Geschäftsjahr 2023 durch einen Zukauf erweitert. Diese Akquisition umfasst bereits in Betrieb befindliche Windkraftanlagen an neun Standorten in Spanien mit einer Leistung von insgesamt 257 MW mit Hybridisierungs- und Repowering-Potenzial. Im Juni 2023 wurde zudem in der Nähe von Sevilla (Spanien) das 39-MW-Wind-Projekt Loma de los Pinos in Betrieb genommen. Weiters konnte VERBUND Ende Oktober 2023 das Signing einer Akquisition eines rund 56 MW Windportfolios in Deutschland bekanntgeben. VERBUND schloss außerdem im Juni 2023 die Akquisition der Solarpower Holding GmbH ab.

Speicher und Wasserstoff liefern wichtigen Beitrag zur Energietransformation. Die erfolgreiche Umsetzung der Energietransformation erfordert den Ausbau von Speichertechnologien bzw. die Verwendung von grünem Wasserstoff. Auch in diesen Bereichen konnte VERBUND weitere Meilensteine erzielen. In 2023 hat VERBUND den größten Batteriespeicher Bayerns in Betrieb genommen. Zusammen bilden die beiden Speicherstandorte in Diespeck und Iphofen die VERBUND-Batteriespeicherkette Nordbayern mit 42 MW Gesamtleistung und einem Speichervolumen von 48 MWh. Grüner Wasserstoff liefert zudem einen wichtigen Beitrag zur Dekarbonisierung des Energiesystems und ist ein Zukunftsfeld, auf das VERBUND setzt. Der Schwerpunkt der Tätigkeit liegt dabei auf der lokalen Produktion sowie der Versorgung der heimischen Industrie mit Wasserstoff. Aus diesem Grund betreibt VERBUND bereits seit 2019 mit der voestalpine und Siemens den ersten PEM-Elektrolyseur Österreichs. Zudem konnte VERBUND im Quartal 1/2023 zwei Memoranda of Understanding erfolgreich abschließen. VERBUND kooperiert mit dem saudi-arabischen Energieunternehmen ACWA Power, um gemeinsame Projekte für grünen Wasserstoff zu evaluieren. Mit Masdar (VAE) unterzeichnete VERBUND ebenfalls eine Vereinbarung mit dem Ziel, Projekte für die Erzeugung von grünem Wasserstoff für den mitteleuropäischen Markt zu prüfen.

VERBUND mit starker Geschäftsentwicklung im Jahr 2023. VERBUND konnte seine Geschäftsergebnisse signifikant erhöhen und alle maßgeblichen Kennzahlen deutlich verbessern. Das EBITDA stieg gegenüber der Vergleichsperiode des Vorjahres um 42,1 % auf 4.490,5 Mio. €. Das berichtete Konzernergebnis erhöhte sich um 32,0 % auf 2.266,1 Mio. €, das um Einmaleffekte bereinigte Konzernergebnis (Einmaleffekte 2023: –349,7 Mio. €; 2022: – 37,9 Mio. €) stieg um 49,1 %. Der Erzeugungskoeffizient der Laufwasserkraftwerke lag mit 0,98 um 2 Prozentpunkte unter dem langjährigen Durchschnitt, aber 12

Prozentpunkte über dem Vergleichswert des Vorjahres. Die Erzeugung der Jahresspeicherkraftwerke stieg 2023 gegenüber der Vorjahresberichtsperiode um 9,6 %. Die Erzeugung aus Wasserkraft erhöhte sich somit um 3.755 GWh auf 30.509 GWh. Deutlich positiv auf die Ergebnisentwicklung wirkten auch die für die Berichtsperiode relevanten stark gestiegenen Terminmarktpreise auf dem Großhandelsmarkt für Strom. Die Spotmarktpreise waren 2023 hingegen rückläufig. Der durchschnittlich erzielte Absatzpreis im Bereich der Eigenerzeugung aus Wasserkraft konnte um 52,0 €/MWh auf 167,1 €/MWh gesteigert werden. Positive Effekte resultierten darüber hinaus aus der gestiegenen Erzeugung aus Photovoltaik- und Windkraftanlagen, insbesondere aus den Inbetriebnahmen von neuen Kraftwerkskapazitäten in Spanien. Zusätzlich positiv wirkten deutlich höhere Ergebnisbeiträge der Gas Connect Austria GmbH und der Austrian Power Grid AG im Segment Netz. Ergebnismindernd wirkten hingegen die deutlich geringere thermische Erzeugung, der niedrigere Beitrag der Flexibilitätsprodukte und der negative Ergebnisbeitrag des Segments Absatz, bedingt unter anderem durch die hohen Beschaffungskosten für Strom, die nur teilweise an Endkunden weitergegeben wurden. Auch die Maßnahmen zur Umsetzung der Gewinnabschöpfung wirkten mit insgesamt rund 95 Mio. € negativ auf das EBITDA.

Dividende und Ausblick. In der Hauptversammlung am 30. April 2024 wird eine Dividende von 4,15 € pro Aktie für das Geschäftsjahr 2023 vorgeschlagen. Diese Dividende besteht aus einer ordentlichen Dividende in Höhe von 3,40 € pro Aktie und einer Sonderdividende in Höhe von 0,75 € pro Aktie. Durch die Sonderdividende sollen die Aktionär:innen an der außerordentlich positiven Geschäftsentwicklung des Konzerns für das Geschäftsjahr 2023 teilhaben. Die Ausschüttung der Dividenden erfolgt vorbehaltlich der Billigung des Aufsichtsrats in seiner bilanzfeststellenden Sitzung sowie der Genehmigung der Aktionär:innen der VERBUND AG im Rahmen der Hauptversammlung 2024.

2. Grundzüge der Vergütungspolitik

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

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

Die Mitglieder des Vorstands erhalten nachfolgende Vergütungsbestandteile:

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

Mit dem Grundbezug kommt dem Vorstandsmitglied ein fixes Einkommen zu, das seiner Verantwortung, dem Umfang und der Komplexität seiner Tätigkeit sowie seiner Rolle im Gesamtvorstand Rechnung trägt. Es liegt auf einem wettbewerbsfähigen Niveau, um sicherzustellen, auf dem umkämpften Arbeits-

markt für Top-Management-Kräfte konkurrenzfähig zu sein. Zu den festen Vergütungsbestandteilen zählen ferner Sachbezüge und Nebenleistungen, die einen Dienstwagen, Versicherungen, Urlaub sowie beitragsorientierte Pensionskassenbeiträge in Höhe von 10 % des festen Grundbezugs umfassen.

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

Die kurzfristige Remuneration (STI) beruht auf einer jährlich abzuschließenden Zielvereinbarung, in der die konkreten Leistungskriterien und deren Gewichtung festgelegt wird, welche im angemessenen Umfang an einjährige Leistungskriterien anknüpft und sowohl finanzielle als auch nicht-finanzielle Kriterien mit einbezieht. Für das Berichtsjahr 2023 wurden 70 % finanzielle Ziele und 30 % nicht-finanzielle Ziele vereinbart.

Short Term Incentive für 2023

Bereich	Kriterium	Gewichtung
finanzielles Ziel	Konzernergebnis bereinigt um Einmaleffekte	70 %
	Personal-/Nachhaltigkeitsziele:	
	Kultur/Transformation	10 %
	Frauenanteil bei Neueinstellungen	10 %
nicht finanzielle Ziele	Arbeitssicherheit	10 %

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

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

Zielerreichungsgrad Short Term Incentive für 2023:

Für das Geschäftsjahr 2023 wurde für den STI durch den Vergütungsausschuss ein Zielerreichungsgrad von 100% festgestellt. Dieser Zielerreichungsgrad setzt sich aus der gewichteten Zielerreichung der einzelnen Leistungskriterien zusammen.

Konzernergebnis bereinigt um Einmaleffekte: Zielerreichung 100%

Für das finanzielle Erfolgsziel Konzernergebnis bereinigt um Einmaleffekte wurde für das Geschäftsjahr 2023 ein Zielwert in Höhe von 2.195,8 Mio. € festgelegt. Der erreichte Wert des Konzernergebnisses basierend auf der Definition aus der Zielvereinbarung um Einmaleffekte bereinigt beträgt 2.638,8 Mio. €, sodass sich hieraus eine gecappte Zielerreichung von 100 % ergibt, die mit einer Gewichtung von 70 % in die Gesamtzielerreichung eingeht. Eine Anrechnung der Übererfüllung des finanziellen Erfolgsziels (maximal 20 Prozentpunkte) auf die nicht finanziellen Zielen wurde nicht vorgenommen, da diese bereits mit einer Zielerreichung von 100 % durch den Vergütungsausschuss beurteilt wurden.

Das Konzernergebnis, das den Aktionär:innen der VERBUND AG zuzurechnen ist, sowie das bereinigte Konzernergebnis lt. Zielvereinbarung zeigen seit 2019 folgende Entwicklung:

in Mio. €	2023	2022	2021	2020	2019
Konzernergebnis	2.266,1	1.717,0	873,6	631,4	554,8
Veränderung Konzernergebnis	+32 %	+97 %	+38 %	+14 %	
Bereinigtes Konzernergebnis lt. Zielvereinbarung	2.638,8	1.922,6	732,6	632,1	488,4
Veränderung bereinigtes Konzernergebnis lt. Zielvereinbarung	+37 %	+162 %	+16 %	+29 %	

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

- Personal-/Nachhaltigkeitsziele: Kultur und Transformation: Zielerreichung 100 %
  Teilziel 1: Steigerung Trust Index im Rahmen der Great Place to Work® Mitarbeiterbefragung (Gewichtung 5 %): Zielerreichung 100 %
- Teilziel 2: Leben der neuen Unternehmenswerte (Gewichtung 5 %): Zielerreichung 100 % Frauenanteil der Neueinstellungen: Zielerreichung 100 %
- Arbeitssicherheit: Zielerreichung 100 %.
  Teilziel 1: LTIF Eigenpersonal (Gewichtung 5 %): Zielerreichung 100 %
  Teilziel 2: Sicherheit durch Unterweisungen (Gewichtung 2 %): Zielerreichung 100 %
  Teilziel 3: Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitssicherheit von Fremdfirmen (Gewichtung 3 %): Zielerreichung 100 %

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

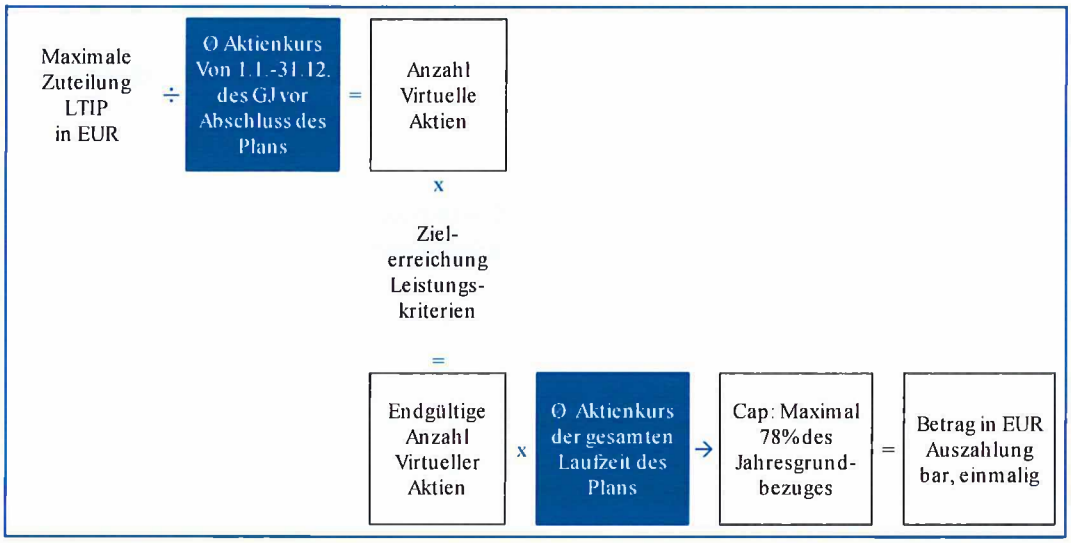
Für das Berichtsjahr 2023 wurden folgende Ziele für den LTIP vereinbart:

Long Term Incentive Plan für 2023

Bereich	Kriterium	Gewichtung
	Total Shareholder Return (TSR) Ranking zur Vergleichsgruppe	30 %
	Free Cashflow vor Dividende	35 %
finanzielle Ziele	Mission V Ziele: Ausbau Portfolio Renewables, Ausbau Portfolio Batterien, Umsetzung Wasserstoffstrategie (Gewichtung je 33,3 %).	35 %

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

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



Zu Beginn des Beurteilungszeitraums wird der grundsätzliche maximale Bruttobetrag auf Basis 100 % Zielerreichung zum Durchschnittswert der Tagesendkurse der VERBUND-Aktie an der Wiener Börse im letzten vollen Geschäftsjahr in virtuelle Aktien umgerechnet. Am Ende des dreijährigen Beurteilungszeitraums wird die endgültige Anzahl der virtuellen Aktien auf Basis der tatsächlichen Zielerreichung ermit-

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

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

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

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

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

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

3.1. Grundlegendes

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

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

Für das vom Berichtszeitraum erfasste Geschäfts- als Kalenderjahr 2023 gehörten nachstehend angeführte Mitglieder dem Vorstand der VERBUND AG an:
Mag. Dr. Michael Strugl, MBA in der Funktion als Vorsitzender des Vorstands (CEO)
Dr. Peter F. Kollmann in der Funktion als Chief Financial Officer (CFO) des Vorstands
Mag. Dr. Achim Kaspar in der Funktion als Chief Operating Officer (COO) des Vorstands

Wie in der diesbezüglichen AFRAC-Stellungnahme empfohlen, werden in diesem Vergütungsbericht sowohl die geschuldeten als auch die gewährten Vergütungen der Vorstandsmitglieder dargestellt. Dabei umfasst die geschuldete Vergütung die tatsächlich dem jeweiligen Vorstandsmitglied innerhalb des Berichtszeitraums zugeflossenen Beträge, die dieser Berichtsperiode zuzurechnen sind, sowie die für diese

Periode endgültig erworbenen Ansprüche, auch wenn die Auszahlung erst zu einem späteren Zeitpunkt erfolgt. Die gewährte Vergütung betrifft Vergütungsbestandteile, die auf Basis rechtlicher oder vertraglicher Verpflichtungen dieser Berichtsperiode wirtschaftlich zuzurechnen sind, deren endgültige Festlegung und Auszahlung aber erst in Folgeperioden erfolgen wird.

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

3.2. Feste Vergütungsbestandteile

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

a) Beiträge beitragsorientierte, überbetriebliche Pensionskasse: 75 Tsd. € jährlich.
b) Prämie für Unfallversicherung: 1.453 € jährlich
c) Prämie für (kollektive) Krankenzusatzversicherung: 2.017 € jährlich
d) Es besteht eine D&O-Versicherung, deren Kosten von der Gesellschaft getragen werden.
e) Dienst-Kfz [inklusive Befugnis zum persönlichen privaten Gebrauch und Fahrer für dienstliche Fahrten (abhängig von Verfügbarkeit, Zweck und Dauer der dienstlichen Fahrt)]; der gemäß EStG anzusetzende Sachbezugswert beträgt jährlich 8.640 €.
f) Sachbezug Parkplatz: 174 € jährlich.
g) Es wurden Sachbezüge im Ausmaß von 4.447 € gewährt.
h) Es sind keine Vergütungen von verbundenen Unternehmen an Herrn Mag. Dr. Michael Strugl, MBA ausbezahlt worden.

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

a) Beiträge beitragsorientierte, überbetriebliche Pensionskasse: 62 Tsd. € jährlich.
b) Prämie für Unfallversicherung: 1.453 € jährlich
c) Prämie für (kollektive) Krankenzusatzversicherung: 2.031 € jährlich
d) Es besteht eine D&O-Versicherung, deren Kosten von der Gesellschaft getragen werden.
e) Dienst-Kfz [inklusive Befugnis zum persönlichen privaten Gebrauch und Fahrer für dienstliche Fahrten (abhängig von Verfügbarkeit, Zweck und Dauer der dienstlichen Fahrt)]; der gemäß EStG anzusetzende Sachbezugswert beträgt jährlich 8.640 €.
f) Sachbezug Parkplatz: 174 € jährlich.
g) Es sind keine Vergütungen von verbundenen Unternehmen an Herrn Dr. Peter F. Kollmann ausbezahlt worden.

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

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

3.3. Variable Vergütungsbestandteile

3.3.1. Kurzfristige Remuneration: Short Term Incentive (STI)

Herrn **Mag. Dr. Michael Strugl, MBA** sind im Geschäfts- als Kalenderjahr 2023 folgende kurzfristige variable Vergütungsbestandteile (STI) zugeflossen:

a) Zahlungen für das Geschäftsjahr 2022 (festgestellter Zielerreichungsgrad: 100 %): 353,6 Tsd. €
b) Restzahlungen für das Geschäftsjahr 2021: 96,4 Tsd. €
a) + b) Auszahlungsbetrag für die variable Vergütung im Geschäftsjahr 2023: 450,0 Tsd. €

Der erworbene Gesamtanspruch aus variabler Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 beträgt in Summe 450 Tsd. €. Unter Berücksichtigung der bereits geleisteten Zahlungen im Jahr 2023 in Höhe von 353,6 Tsd. € ergibt sich ein Differenzbetrag von 96,4 Tsd. €, der im Geschäftsjahr 2024 als Restzahlung zur Auszahlung gelangen wird.

Für den erworbenen Anspruch aus variabler Vergütung für das Geschäftsjahr 2023 wurde eine Rückstellung unter der Annahme eines Zielerreichungsgrades von 99 % in der Höhe von 445,5 Tsd. € gebildet. Erst nach Festlegung der Zielerreichung der einzelnen Performancekriterien erfolgt die tatsächliche Berechnung. Die Auszahlung des STI erfolgt wiederum beginnend mit dem Monat nach Feststellung des Jahresabschlusses für 2023 in 14 gleichen monatlichen Teilbeträgen.

Herrn **Dr. Peter F. Kollmann** sind im Geschäfts- als Kalenderjahr 2023 folgende kurzfristige variable Vergütungsbestandteile (STI) zugeflossen:

a) Zahlungen für das Geschäftsjahr 2022 (festgestellter Zielerreichungsgrad: 100 %): 292,3 Tsd. €
b) Restzahlungen für das Geschäftsjahr 2021: 79,7 Tsd. €
a) + b) Auszahlungsbetrag für die variable Vergütung im Geschäftsjahr 2023: 372,0 Tsd. €

Der erworbene Gesamtanspruch aus variabler Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 beträgt in Summe 372 Tsd. €. Unter Berücksichtigung der bereits geleisteten Zahlungen im Jahr 2023 in Höhe von 292,3 Tsd. € ergibt sich ein Differenzbetrag von 79,7 Tsd. €, der im Geschäftsjahr 2024 als Restzahlung zur Auszahlung gelangen wird.

Für den erworbenen Anspruch aus variabler Vergütung für das Geschäftsjahr 2023 wurde eine Rückstellung unter der Annahme eines Zielerreichungsgrades von 99 % in der Höhe von 368,3 Tsd. € gebildet. Erst nach Festlegung der Zielerreichung der einzelnen Performancekriterien erfolgt die tatsächliche Berechnung. Die Auszahlung des STI erfolgt wiederum beginnend mit dem Monat nach Feststellung des Jahresabschlusses für 2023 in 14 gleichen monatlichen Teilbeträgen.

Herrn **Mag. Dr. Achim Kaspar** sind im Geschäfts- als Kalenderjahr 2023 folgende kurzfristige variable Vergütungsbestandteile (STI) zugeflossen:

a) Zahlungen für das Geschäftsjahr 2022 (festgestellter Zielerreichungsgrad: 100 %): 223,9 Tsd. €
b) Restzahlungen für das Geschäftsjahr 2021: 61,1 Tsd. €
a) + b) Auszahlungsbetrag für die variable Vergütung im Geschäftsjahr 2023: 285,0 Tsd. €

Der erworbene Gesamtanspruch aus variabler Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 beträgt 285 Tsd. €. Unter Berücksichtigung der bereits geleisteten Zahlungen in Höhe von 223,9 Tsd. € ergibt sich ein Differenzbetrag von 61,1 Tsd. €, der im Geschäftsjahr 2024 als Restzahlung zur Auszahlung gelangen wird.

Für den erworbenen Anspruch aus variabler Vergütung für das Geschäftsjahr 2023 wurde eine Rückstellung unter der Annahme eines Zielerreichungsgrades von 99 % in der Höhe von 282,2 Tsd. € gebildet. Erst nach Festlegung der Zielerreichung der einzelnen Performancekriterien erfolgt die tatsächliche Berechnung. Die Auszahlung des STI erfolgt wiederum beginnend mit dem Monat nach Feststellung des Jahresabschlusses für 2023 in 14 gleichen monatlichen Teilbeträgen.

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

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

LTIP Tranchen	LTIP 2023-2025	LTIP 2022-2024	LTIP 2021-2023	LTIP 2020-2022
Beginn Performanceperiode	01.01.2023	01.01.2022	01.01.2021	01.01.2020
Ende der Performanceperiode	31.12.2025	31.12.2024	31.12.2023	31.12.2022
Auszahlungsjahr	2026	2025	2024	2023
Maximaler Zielerreichungsgrad (in %)	120	120	120	100
Maximalwert (in % des Grundbezugs)	78	78	78	55

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

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

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

LTIP 2023-2025: A2A SPA, EDP SA, EDP Renovaveis SA, ENDESA SA, ENEL SPA, IBERDROLA SA, ORSTED A/S, SSE PLC.

Herrn **Mag. Dr. Michael Strugl, MBA** sind im Geschäfts- als Kalenderjahr 2023 folgende langfristige variable Vergütungsbestandteile (LTI) zugeflossen:
LTIP 2020 (Laufzeit 1.1.2020-31.12.2022): 376,8 Tsd. €
- Zielerreichungsgrad: 100 % (in der Sitzung des Vergütungsausschusses vom 8. März 2023 bestätigt)
- durchschnittlicher Tagesendkurs der VERBUND-Aktie im Geschäftsjahr vor Beginn des LTIP: 46,54 €
- durchschnittlicher Tagesendkurs der VERBUND-Aktie drei Monate nach Beendigung des LTIP: 77,59 €

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

a) Rückstellung für LTIP 2021 (Laufzeit 1.1.2021-31.12.2023): 585,0 Tsd. €, Auszahlung nach Hauptversammlung VERBUND AG 2024
b) Rückstellung für LTIP 2022 (Laufzeit 1.1.2022-31.12.2024): 585,0 Tsd. €, Auszahlung nach Hauptversammlung VERBUND AG 2025
c) Rückstellung für LTIP 2023 (Laufzeit 1.1.2023-31.12.2025): 217,0 Tsd. €, Auszahlung nach Hauptversammlung VERBUND AG 2026

Somit beträgt die Gesamtrückstellung für den erworbenen Anspruch aus langfristigen variablen Vergütungen zum Stichtag 31. Dezember 2023 1.387,0 Tsd. €. Die Zuweisung für das Geschäftsjahr 2023 beläuft sich auf 217,0 Tsd. €.

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

LTIP 2021:
- Zielerreichungsgrad*: 120 %
- durchschnittlicher Tagesendkurs der VERBUND-Aktie im Geschäftsjahr vor Beginn des LTIP: 45,75 € (steht fest)
- durchschnittlicher Tagesendkurs der VERBUND-Aktie bezogen auf die dreijährige Laufzeitdauer des LTI-Plans 86,30 € (angenommen) [1]

LTIP 2022:
- Zielerreichungsgrad*: 120 %
- durchschnittlicher Tagesendkurs der VERBUND-Aktie im Geschäftsjahr vor Beginn des LTIP: 80,12 € (steht fest)
- durchschnittlicher Tagesendkurs der VERBUND-Aktie bezogen auf die dreijährige Laufzeitdauer des LTI-Plans: 85,14 € (angenommen)[1]

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

[1] Aktuell wurde für die Ermittlung des durchschnittlichen Tagesendkurses der Zeitraum 2022-2023 herangezogen; der finale durchschnittliche Tagesendkurs ergibt sich aus dem Zeitraum 2022-2024

LTIP 2023:

- Zielerreichungsgrad: 53 %. Die im Vergleich zu den Vorjahren abgesenkte Zielerreichung bei der Rückstellungsbildung resultiert im Wesentlichen aus dem gesunkenen durchschnittlichen Tagesendkurs der VERBUND-Aktie im vorläufigen Vergleichszeitraum 2023.
- durchschnittlicher Tagesendkurs der VERBUND-Aktie im Geschäftsjahr vor Beginn des LTIP: 92,45 € (steht fest)
- durchschnittlicher Tagesendkurs der VERBUND-Aktie bezogen auf die dreijährige Laufzeitdauer des LTI-Plans: 77,66 € (angenommen)[2]

Herrn **Dr. Peter F. Kollmann** sind im Geschäfts- als Kalenderjahr 2023 folgende langfristige variable Vergütungsbestandteile (LTI) zugeflossen:
LTIP 2020 (Laufzeit 1.1.2020-31.12.2022): 341,0 Tsd. €

- Zielerreichungsgrad: 100 % (in der Sitzung des Vergütungsausschusses vom 8. März 2023 bestätigt)
- durchschnittlicher Tagesendkurs der VERBUND-Aktie im Geschäftsjahr vor Beginn des LTIP: 46,54 €
- durchschnittlicher Tagesendkurs der VERBUND-Aktie drei Monate nach Beendigung des LTIP: 77,59 €

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

a) Rückstellung für LTIP 2021 (Laufzeit 1.1.2021-31.12.2023): 483,6 Tsd. €, Auszahlung nach Hauptversammlung VERBUND AG 2024
b) Rückstellung für LTIP 2022 (Laufzeit 1.1.2022-31.12.2024): 483,6 Tsd. €, Auszahlung nach Hauptversammlung VERBUND AG 2025
c) Rückstellung für LTIP 2023 (Laufzeit 1.1.2023-31.12.2025): 179,4 Tsd. €, Auszahlung nach Hauptversammlung VERBUND AG 2026

Somit beträgt die Gesamtrückstellung für die erworbenen Ansprüche aus langfristigen variablen Vergütungen zum Stichtag 31. Dezember 2023 1.146,6 Tsd. €. Die Zuweisung für das Geschäftsjahr 2023 beläuft sich auf 179,4 Tsd. €.

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

LTIP 2021:

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

[2] Aktuell wurde für die Ermittlung des durchschnittlichen Tagesendkurses der Zeitraum 2023 herangezogen; der finale durchschnittliche Tagesendkurs ergibt sich aus dem Zeitraum 2023-2025

LTIP 2022:

- Zielerreichungsgrad*: 120 %
- durchschnittlicher Tagesendkurs der VERBUND-Aktie im Geschäftsjahr vor Beginn des LTIP: 80,12 € (steht fest)
- durchschnittlicher Tagesendkurs der VERBUND-Aktie bezogen auf die dreijährige Laufzeitdauer des LTI-Plans: 85,14 € (angenommen)[3]

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

LTIP 2023:

- Zielerreichungsgrad: 53 % . Die im Vergleich zu den Vorjahren abgesenkte Zielerreichung bei der Rückstellungsbildung resultiert im Wesentlichen aus dem gesunkenen durchschnittlichen Tagesendkurs der VERBUND-Aktie im vorläufigen Vergleichszeitraum 2023
- durchschnittlicher Tagesendkurs der VERBUND-Aktie im Geschäftsjahr vor Beginn des LTIP: 92,45 € (steht fest)
- durchschnittlicher Tagesendkurs der VERBUND-Aktie bezogen auf die dreijährige Laufzeitdauer des LTI-Plans: 77,66 € (angenommen)[4]

Herrn **Mag. Dr. Achim Kaspar** sind im Geschäfts- als Kalenderjahr 2023 folgende langfristige variable Vergütungsbestandteile (LTI) zugeflossen:
LTIP 2020 (Laufzeit 1.1.2020-31.12.2022): 261,3 Tsd. €

- Zielerreichungsgrad: 100 % (in der Sitzung des Vergütungsausschusses vom 8. März 2023 bestätigt)
- durchschnittlicher Tagesendkurs der VERBUND-Aktie im Geschäftsjahr vor Beginn des LTIP: 46,54 €
- durchschnittlicher Tagesendkurs der VERBUND-Aktie drei Monate nach Beendigung des LTIP: 77,59 €

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

a) Rückstellung für LTIP 2021 (Laufzeit 1.1.2021-31.12.2023): 370,5 Tsd. €, Auszahlung nach Hauptversammlung VERBUND AG 2024
b) Rückstellung für LTIP 2022 (Laufzeit 1.1.2022-31.12.2024): 370,5 Tsd. €, Auszahlung nach Hauptversammlung VERBUND AG 2025
c) Rückstellung für LTIP 2023 (Laufzeit 1.1.2023-31.12.2025): 137,4 Tsd. €, Auszahlung nach Hauptversammlung VERBUND AG 2026

Somit beträgt die Gesamtrückstellung für den erworbenen Anspruch aus langfristigen variablen Vergütungen zum Stichtag 31. Dezember 2023 878,4 Tsd. €. Die Zuweisung für das Geschäftsjahr 2023 beläuft sich auf 137,4 Tsd. €.

[3] Aktuell wurde für die Ermittlung des durchschnittlichen Tagesendkurses der Zeitraum 2022-2023 herangezogen; der finale durchschnittliche Tagesendkurs ergibt sich aus dem Zeitraum 2022-2024

[4] Aktuell wurde für die Ermittlung des durchschnittlichen Tagesendkurses der Zeitraum 2023 herangezogen; der finale durchschnittliche Tagesendkurs ergibt sich aus dem Zeitraum 2023-2025

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

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

LTIP 2022:
- Zielerreichungsgrad*: 120 %
- durchschnittlicher Tagesendkurs der VERBUND-Aktie im Geschäftsjahr vor Beginn des LTIP: 80,12 € (steht fest)
- durchschnittlicher Tagesendkurs der VERBUND-Aktie bezogen auf die dreijährige Laufzeitdauer des LTI-Plans: 85,14 € (angenommen)[5]

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

LTIP 2023:
- Zielerreichungsgrad: 53 % . Die im Vergleich zu den Vorjahren abgesenkte Zielerreichung bei der Rückstellungsbildung resultiert im Wesentlichen aus dem gesunkenen durchschnittlichen Tagesendkurs der VERBUND-Aktie im vorläufigen Vergleichszeitraum 2023.
- durchschnittlicher Tagesendkurs der VERBUND-Aktie im Geschäftsjahr vor Beginn des LTIP: 92,45 € (steht fest)
- durchschnittlicher Tagesendkurs der VERBUND-Aktie bezogen auf die dreijährige Laufzeitdauer des LTI-Plans: 77,66 € (angenommen)[6]

[5] aktuell wurde für die Ermittlung des durchschnittlichen Tagesendkurses der Zeitraum 2022-2023 herangezogen; der finale durchschnittliche Tagesendkurs ergibt sich aus dem Zeitraum 2022-2024

[6] aktuell wurde für die Ermittlung des durchschnittlichen Tagesendkurses der Zeitraum 2023 herangezogen; der finale durchschnittliche Tagesendkurs ergibt sich aus dem Zeitraum 2023-2025

Darstellung Gesamtvergütung

in Tsd. €	2023			2022				
	Strugl	Kollmann	Kaspar	Strugl	Kollmann	Kaspar	Anzen-gruber**	
Fixe Vergütung								
Jahresfixgehalt	750	620	475	750	620	475		
Zwischensumme	750	620	475	750	620	475		
Variable Vergütung								
STI	450	372	285	456	385	295		
LTIP	377	341	261	377	341	261	413	
Zwischensumme	827	713	546	833	726	556	413	
Sonstige Vergütung*								
Pensionskassenbeiträge	75	62	48	75	62	48		
Versicherungen	3	3	1	3	3	1		
Sachbezüge inkl. KFZ, Parkplatz	13	9	12	10	9	12		
Urlaubsersatzleistung								
Zwischensumme	91	74	61	88	74	60		
Gesamtvergütung								
fix	750	620	475	750	620	475		
variabel	827	713	546	833	726	556	413	
sonstige	91	74	61	88	74	60		
Summe	1.668	1.407	1.082	1.671	1.420	1.091	413	
Feste Anteile (in %)	45 %	44 %	44 %	45 %	44 %	44 %	0 %	
Var. Anteile (in %)	50 %	51 %	50 %	50 %	51 %	51 %	100 %	
Sonstige Anteile	5 %	5 %	6 %	5 %	5 %	5 %	0 %	
Total			4.157				4.595	
Veränderung der durchschn. Vergütung der Beschäftigten ggü. Vorjahr			6,79 %				+1,74 %	

* Zur verbesserten Lesbarkeit wurde die sonstige Vergütung ab dem Berichtsjahr 2021 auch in tabellarischer Form aufgenommen.

** bis 31.12.2020

	2021				2020				2019			
	Strugl	Koll-mann	Kaspar	Anzen-gruber**	Strugl	Koll-mann	Kaspar	Anzen-gruber	Strugl	Koll-mann	Kaspar	Anzen-gruber
	750	620	475	0	685	620	475	750	685	620	475	750
	750	620	475	0	685	620	475	750	685	620	475	750
	472	427	327	525	348	399	242	609	0	390	0	575
				413								
	472	427	327	938	348	399	242	609	0	390	0	575
	75	62	48	0	69	62	48	75	69	62	48	75
	3	3	1	0	3	3	1	3	3	4	1	3
	10	9	12	0	9	9	12	17	9	9	12	10
	0	0	0	318	0	0	0	0	0	0	0	0
	88	74	60	318	80	74	60	95	81	74	60	88
	750	620	475	0	685	620	475	750	685	620	475	750
	472	427	327	938	348	399	242	609	0	390	0	575
	88	74	60	318	80	74	60	95	81	74	60	88
	1.310	1.121	862	1.256	1.113	1.093	777	1.454	766	1.084	535	1.413
	57 %	55 %	55 %	0 %	63 %	80 %	33 %	67 %	63 %	116 %	34 %	98 %
	36 %	38 %	38 %	75 %	32 %	51 %	17 %	55 %	0 %	73 %	0 %	75 %
	7 %	7 %	7 %	25 %	7 %	10 %	4 %	9 %	7 %	14 %	4 %	12 %
				4.549				4.438				3.799
				−0,14 %				+0,03 %				

Für das Verhältnis zwischen der Jahresgesamtvergütung des CEO und der durchschnittlichen Vergütung der Mitarbeiter:innen wird auf den Personalaufwand ohne Steuern und Sozialabgaben abgestellt. Dieser ist weiters um die Vergütung des CEO korrigiert; die Verhältniszahl liegt bei rund 1:16.

3.3.3. Ruhegenuss

In der Berichtsperiode 2023 sind 189,8 Tsd. € zugunsten von ehemaligen Vorständen sowie deren Hinterbliebenen aus dem Titel direkter Firmenpensionsansprüche zur Auszahlung gelangt.

3.4. Übereinstimmung der Gesamtvergütung mit der Vergütungspolitik

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

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

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

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

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

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

4. Informationen zu aktienbezogenen Vergütungen

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

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

Im Berichtsjahr 2023 wurde eine Anpassung der Leistungskriterien vorgenommen. Das bisherige Leistungskriterium „Ausbau Neue Erneuerbare Erzeugung" wurde beim LTIP 2023 in Form der Kriterien „Ausbau Portfolio Renewables & Batterien und Umsetzung Wasserstoffstrategie" nachgeschärft. Beim STI 2023 wurden zwei von drei nicht finanziellen Leistungskriterien neu gestaltet und zwar „Kultur/Transformation" und „Arbeitssicherheit". Darüber hinaus wurden im Berichtszeitraum keine Anpassungen oder Änderungen vorgenommen.

Es bestehen Rückforderungsbestimmungen für die variablen Vergütungsbestandteile. Im Berichtsjahr 2023 gab es keinen Anwendungsfall einer Rückforderbarkeit von variablen Vergütungsbestandteilen.

Die Mandate sämtlicher Vorstandsmitglieder der VERBUND AG endeten mit Zeitablauf per 31. Dezember 2023. Beginnend ab 1. Jänner 2024 steht der VERBUND AG eine Spitze aus vier Vorstandsmitgliedern vor:

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

Die Vorstandsverträge ab dem 1. Jänner 2024 basieren auf der Vergütungspolitik vom 15. März 2023, deren Beschlussfassung in der 76. ordentlichen Hauptversammlung am 25. April 2023 erfolgte.
Der vorliegende Vergütungsbericht zum Berichtsjahr 2023 folgt der bis 31. Dezember 2023 in Geltung stehenden Vergütungspolitik. Die ab 1. Jänner 2024 zur Anwendung kommenden Vergütungsgrundsätze für die Vorstände der VERBUND AG stehen in Form der neu beschlossenen Vergütungspolitik seit 2023 transparent zur Verfügung. Beginnend ab dem Berichtsjahr 2024 wird die aktualisierte Vergütungspolitik auch im Vergütungsbericht zur Anwendung kommen.

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

Am 25. April 2023 wurde die überarbeitete Vergütungspolitik für den Aufsichtsrat von der Hauptversammlung der VERBUND AG beschlossen. Diese sieht eine erfolgsunabhängige fixe Vergütung des Aufsichtsrats vor. Erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile sind nicht vorgesehen, da der Aufsichtsrat keine Ergebnisverantwortung für das Unternehmen hat.

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

Vergütungssystem gemäß Vergütungspolitik

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

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

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

Vergütungsschema der VERBUND AG für den Aufsichtsrat und seine Ausschüsse

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

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

Weitere Zahlungen, wie etwa Beiträge zur überbetrieblichen Pensionskasse, Vergütungen von verbundenen Unternehmen, einmalige Abfindungen oder Ruhegenusszahlungen, wurden an die Mitglieder des Aufsichtsrats nicht getätigt. Zudem besteht konzernweit eine D&O-Versicherung, unter deren Deckungsschutz auch die Aufsichtsratsmitglieder fallen.

Im abgelaufenen Geschäftsjahr kam es bei den Kapitalvertreter:innen zu keinen Änderungen in der Zusammensetzung des Aufsichtsrats. Folgende Aufsichtsratsmitglieder wurden in der 76. ordentlichen Hauptversammlung am 25. April 2023 bis zur Beendigung der Hauptversammlung, die über die Entlastung für das Geschäftsjahr 2025 beschließt, wieder gewählt:

- Mag. Jürgen Roth
- Mag. Christa Schlager
- Mag. Stefan Szyszkowitz, MBA
- Dipl.-Ing. Peter Weinelt

Die Kapitalvertreter:innen des Aufsichtsrats sind in den Ausschüssen wie folgt tätig (Stand 31. Dezember 2023):

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

Bei den Arbeitnehmervertreter:innen im Aufsichtsrat kam es zu einer Neuentsendung: Anstelle von Doris Dangl wurde Ing. Hans Peter Schweighofer per 18. April 2023 in den Aufsichtsrat entsendet.

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

Übersicht über die Sitzungsanwesenheit im Jahr 2023[7]

Name des/der Kapitalvertreter:in	Aufsichts-rat	Nomi-nierungs-ausschuss	Vergütungs-ausschuss	Dringlich-keits-ausschuss	Prüfungs-ausschuss	Strategie-ausschuss	Nach-haltigkeits-ausschuss
Mag. Martin Ohneberg (Vorsitzender)	8/8	3/3	2/2	0/0	3/3	4/4	-
Dr. Edith Hlawati (1. Stv. Vorsitzende)	7/8	3/3	2/2	0/0	-	-	-
Dr. Christine Catasta (2. Stv. Vorsitzende)	8/8	3/3	2/2	-	3/3	-	-
Prof. Dr. Barbara Praetorius	8/8	-	-	-	-	4/4	3/3
Mag. Jürgen Roth	4/8	-	-	-	3/3	3/4	-
Dipl.-Ing. Eckhardt Rümmler	8/8	-	-	-	-	3/4	2/3
Mag. Christa Schlager	8/8	-		0/0	3/3	-	3/3
Dipl. Ing. Robert Stajic	8/8	3/3	-	0/0	-	4/4	3/3
Mag. Stefan Szyszkowitz	7/8	-	-	-	-	-	-
Dipl. Ing. Peter Weinelt	6/8	-	-	-	-	-	-
Name des/der Arbeitnehmer-vertreter:in							
Kurt Christof	8/8	3/3	-	0/0	3/3	3/3	2/2
Doris Dangl (bis 17.04.2023)	1/1	-	-	-	3/3	1/1	1/1
Dr. Isabella Hönlinger	7/8	-	-	-	-	-	3/3
Ing. Wolfgang Liebscher	7/8	2/3	-	-	-	4/4	-
Veronika Neugeboren	8/8	-	-	-	-	1/1	-
Ing. Hans Peter Schweighofer (seit 18.04.2023)	7/7	-	-	0/0	-	3/3	-

Aufgrund der jährlichen Neukonstituierung des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse nach der jeweiligen ordentlichen Hauptversammlung kommt es unterjährig zu einem Wechsel in der Aufsichtsrats- bzw. Ausschusszusammensetzung. Diesem Umstand ist die teilweise unterschiedliche Gesamtsitzungsanzahl bei einzelnen Aufsichtsrats- bzw. Ausschussmitgliedern geschuldet. Aus der Zusammensetzung des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse ergeben sich für die Mitglieder des Aufsichtsrats nachfolgend einzeln angeführte Vergütungen, die für das Geschäftsjahr 2023 ausbezahlt wurden.

[7] Sitzungsteilnahme ab der jeweiligen Funktionsperiode

Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder - Kapitalvertreter:innen

in €					Gesamtvergütung
Name des Aufsichtsratsmitglieds	Jahr	Aufsichtsrats-vergütung	Ausschuss-vergütung	Sitzungsgeld	
Mag. Martin Ohneberg	2023	25.000	40.000	7.000	72.000
	2022	25.000	40.000	7.000	72.000
	2021	20.000	30.000	6.000	56.000
	2020	15.000	20.000	5.000	40.000
	2019	10.000	10.000	2.500	22.500
Dr. Edith Hlawati	2023	15.000	-	3.500	18.500
	2022	10.000	-	2.500	12.500
	2021	-	-	-	-
	2020	-	-	-	-
	2019	-	-	-	-
Dr. Christine Catasta	2023	15.000	25.000	5.500	45.500
	2022	15.000	28.333	5.000	48.333
	2021	15.000	28.333	5.500	48.833
	2020	7.500	12.500	3.000	23.000
	2019	-	-	-	-
Prof. Dr. Barbara Praetorius	2023	10.000	35.000	7.500	52.500
	2022	10.000	35.000	7.000	52.000
	2021	10.000	35.000	7.500	52.500
	2020	5.000	5.000	3.000	13.000
	2019	-	-	-	-
Mag. Jürgen Roth	2023	10.000	20.000	4.000	34.000
	2022	10.000	20.000	6.500	36.500
	2021	10.000	20.000	7.000	37.000
	2020	10.000	10.000	5.000	25.000
	2019	10.000	6.667	3.500	20.167
Dipl.-Ing. Eckhardt Rümmler	2023	10.000	30.000	6.500	46.500
	2022	10.000	30.000	6.500	46.500
	2021	10.000	30.000	7.000	47.000
	2020	5.000	7.500	4.000	16.500
	2019	-	-	-	-
Mag. Christa Schlager[8]	2023	10.000	-	4.000	14.000
	2022	11.667	20.000	6.000	37.667
	2021	11.667	20.000	7.000	38.667
	2020	5.000	5.000	3.000	13.000
	2019	-	-	-	-
Dipl. Ing. Robert Stajic	2023	10.000	20.000	7.500	37.500
	2022	6.667	13.333	5.000	25.000
	2021	-	-	-	-
	2020	-	-	-	-
	2019	-	-	-	-

in €					Gesamtvergütung
Name des Aufsichtsratsmitglieds	Jahr	Aufsichtsrats-vergütung	Ausschuss-vergütung	Sitzungsgeld	
Mag. Stefan Szyszkowitz	2023	10.000	-	3.500	13.500
	2022	10.000	-	3.000	13.000
	2021	10.000	-	3.000	13.000
	2020	10.000	-	3.000	13.000
	2019	10.000	-	2.500	12.500
Dipl. Ing. Peter Weinelt	2023	10.000	-	3.000	13.000
	2022	10.000	-	2.500	12.500
	2021	10.000	-	3.500	13.500
	2020	10.000	-	3.000	13.000
	2019	10.000	-	2.500	12.500

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

[8] Auf die Vergütung und das Sitzungsgeld für die Tätigkeit in Ausschüssen für das Jahr 2023 in Höhe von insgesamt 23.000 € wurde seitens Frau Mag. Christa Schlager verzichtet.

Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder – Arbeitnehmervertreter:innen

in €

Name des Aufsichtsratsmitglieds	Jahr	Sitzungsgeld
Kurt Christof	2023	8.000
	2022	5.000
	2021	5.000
	2020	4.500
	2019	4.000
Doris Dangl (bis 17.04.2023)	2023	2.500
	2022	8.500
	2021	9.000
	2020	7.000
	2019	5.500
Dr. Isabella Hönlinger	2023	5.000
	2022	5.000
	2021	5.500
	2020	3.500
	2019	2.500
Ing. Wolfgang Liebscher	2023	5.500
	2022	5.500
	2021	5.500
	2020	5.000
	2019	3.500
Veronika Neugeboren	2023	5.500
	2022	5.500
	2021	5.500
	2020	4.500
	2019	2.000
Ing. Hans Peter Schweighofer (seit 18.04.2023)	2023	4.500
	2022	-
	2021	-
	2020	-
	2019	-

Gesamtauszahlungen

Die Aufsichtsratsvergütung belief sich im Jahr 2023 (die Auszahlung ist im Jahr 2023 erfolgt) auf insgesamt 347.000 € (Vorjahr: 393.668 €). Im Jahr 2023 wurden 8 Sitzungen des Aufsichtsrats und 15 Ausschusssitzungen, somit insgesamt 23 Sitzungen, abgehalten (Vorjahr: 24 Sitzungen).

Wien, am 23. Februar 2024

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 13. März 2024

Mag. Martin Ohneberg
Vorsitzender des Aufsichtsrats

Anhang

Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder für das Jahr 2022

in €		Grundvergütung			Gesamtvergütung
Name des Aufsichtsratsmitglieds	Jahr	AR-Aufwands-entschädigung	Ausschuss-vergütung	Sitzungsgeld	
Mag. Martin Ohneberg	2022	25.000	40.000	7.000	72.000
Dr. Edith Hlawati (seit 25.04.20222)	2022	10.000	-	2.500	12.500
Dr. Christine Catasta	2022	15.000	28.333	5.000	48.333
Dr. Susan Hennersdorf (bis 24.04.2022)	2022	3.333	3.333	1.500	8.166
Prof. Dr. Barbara Praetorius	2022	10.000	35.000	7.000	52.000
Mag. Jürgen Roth	2022	10.000	20.000	6.500	36.500
Dipl.-Ing. Eckhardt Rümmler	2022	10.000	30.000	6.500	46.500
Mag. Christa Schlager	2022	11.667	20.000	6.000	37.667
Dipl. Ing. Robert Stajic (seit 25.04.2022)		6.667	13.333	5.000	25.000
Mag. Stefan Szyszkowitz	2022	10.000	-	3.000	13.000
Dipl. Ing. Peter Weinelt	2022	10.000	-	2.500	12.500
Kurt Christof	2022	-	-	5.000	5.000
Doris Dangl	2022	-	-	8.500	8.500
Dr. Isabella Hönlinger	2022	-	-	5.000	5.000
Ing. Wolfgang Liebscher	2022	-	-	5.500	5.500
Veronika Neugeboren	2022	-	-	5.500	5.500
GESAMT					393.668

Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder für das Jahr 2021

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

Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder für das Jahr 2020

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

Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder für das Jahr 2019

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