

Vergütungsbericht der VERBUND AG

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 aufzustellen. Der Vergütungsbericht ist eine Information an die Aktionärinnen und Aktionäre 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 haben den Vergütungsbericht erstmalig zur Vorlage an die ordentliche Hauptversammlung am 20. April 2021 gemäß § 78c AktG gemeinsam erstellt. 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 wird nunmehr der aktualisierte Vergütungsbericht der ordentlichen Hauptversammlung am 25. April 2022 vorgelegt.

Der Vergütungsbericht bietet einen umfassenden Überblick über die im Lauf des Geschäftsjahrs 2021 den aktuellen und ehemaligen Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats im Rahmen der Vergütungspolitik (§ 78a) gewährten oder geschuldeten Vergütung einschließlich sämtlicher Vorteile sowie eine Rückschau auf die Jahre 2019 und 2020 und findet seine Deckung in der von der 73. ordentlichen Hauptversammlung am 16. Juni 2020 bestätigten Vergütungspolitik.

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

1. Einleitung

Die Geschäftsentwicklung des VERBUND-Konzerns verlief im abgelaufenen Geschäftsjahr 2021 sehr positiv. 2021 war von einem enormen Anstieg der europäischen Großhandelspreise für Strom, einem wesentlichen Werttreiber für die Geschäftsentwicklung von VERBUND, gekennzeichnet. Diese Entwicklung ist auf zwei wesentliche Faktoren zurückzuführen.

Das starke Bekenntnis der EU-Mitgliedstaaten zu einer umfassenden Dekarbonisierung des Energiesystems führte zu einer massiven Erhöhung der Preise für europäische CO₂-Zertifikate. So hat die Europäische Kommission am 14. Juli 2021 im Rahmen des „Fit for 55“-Pakets weitere klare Entscheidungen mit dem Ziel, bis 2030 eine Reduzierung der gesamten Treibhausgasemissionen der EU um 55 % gegenüber 1990 zu erreichen, getroffen.

Weiters kam es in 2021 zu einem massiven Anstieg der Preise für Primärenergieträger wie Erdgas und Kohle, die wesentlicher Einflussfaktor für die Preisbildung der europäischen Großhandelspreise für

Strom sind. Die Ursachen für diese Preisanstiege waren der weltweite Energiehunger, vor allem der asiatischen Staaten, allen voran China, unterdurchschnittliche Gasspeicherbestände in Europa, ungünstige Wetterbedingungen sowie die Verzögerung der Inbetriebnahme der Gaspipeline Nord Stream 2. Von diesen Entwicklungen und von der starken Nachfrage nach klar nachhaltig positionierten Unternehmen hat VERBUND stark profitiert. Die Ergebnisentwicklung in 2021 war daher deutlich positiv und die Performance der VERBUND-Aktie zeigte mit einem Plus von 41,6 % die Attraktivität des Unternehmens in einem von Klimaschutz und Nachhaltigkeit geprägten Umfeld.

Überarbeitete VERBUND-Strategie 2021 als Antwort auf die globalen Dekarbonisierungsbestrebungen. VERBUND setzte sich 2021 intensiv mit der Überarbeitung seiner Unternehmensstrategie als Antwort auf die nationalen sowie globalen Dekarbonisierungsbestrebungen auseinander. Im Zuge dessen wurden drei strategische Stoßrichtungen erarbeitet. Diese beinhalten die Stärkung der integrierten Positionierung im Heimmarkt von der erneuerbaren Stromerzeugung, über den Stromtransport bis zum Absatz von erneuerbarem Strom an Kundinnen und Kunden, den Ausbau der erneuerbaren Stromerzeugung in Europa sowie die Positionierung von VERBUND in der Entwicklung der europäischen Wasserstoff-Wirtschaft.

Die integrierte Position im Heimmarkt stärken. Die integrierte Position im Heimmarkt von VERBUND umfasst neben dem Kerngeschäft, der effizienten, umweltfreundlichen Stromerzeugung aus Wasserkraft, den Transport und Vertrieb von Strom und Gas. Die Stromerzeugung aus erneuerbaren Energien wird VERBUND verstärkt mit Flexibilität für einen immer volatiler werdenden Strommarkt kombinieren. Mitte Juni 2021 erfolgte dahingehend der Baustart am Reißecker Seenplateau in Kärnten für das Pumpspeicherkraftwerk Reißeck II plus. Das Pumpspeicherkraftwerk Limberg III, dessen Baustart im September 2021 gefeiert wurde, wird einen wesentlichen Beitrag zur Erreichung der ambitionierten, österreichischen Klimaziele beitragen.

Um die Energiewende zu ermöglichen, investiert VERBUND zudem in den Ausbau der Übertragungsnetze wie die 380-kV Salzburgleitung zwischen St. Peter in Oberösterreich und dem Netzknoten Tauern in Salzburg oder die 380-kV Weinviertelleitung sowie in zahlreiche große Umspannwerke zur Gewährleistung der Versorgungssicherheit und zur weiteren Integration der neuen erneuerbaren Stromerzeugung in das Energiesystem von morgen. Unsere Tochtergesellschaft Austrian Power Grid (APG) setzt den 3,5 Mrd. € Netzentwicklungsplan für das Stromnetz über 10 Jahre um, da eine sichere Stromversorgung die Basis für eine moderne, nachhaltige und digitale Gesellschaft ist. Mit unserer Tochtergesellschaft Gas Connect Austria (GCA) machen wir das Gasnetz fit für die Zukunft und den zukünftigen Transport von grünem Wasserstoff, einem wesentlichen Element für die vollständige Dekarbonisierung des zukünftigen Energiesystems. Durch den Erwerb eines 51%-Anteils an GCA gelang VERBUND eine Verbesserung des Risikoprofils durch die Stärkung des regulierten Geschäfts sowie eine optimale Positionierung in Bezug auf die Sektorkopplung und die Entwicklung eines grünen Wasserstoffsystems. Die bestens ausgebaute Transportinfrastruktur der GCA ist in Kombination mit dem erneuerbaren Erzeugungsportfolio von VERBUND in der Lage, einen wichtigen und wertvollen Beitrag zur Umsetzung der Klimaziele zu leisten.

Ausbau neue erneuerbare Stromerzeugung. Ein weiteres Wachstumsfeld ist die Stromerzeugung aus Onshore-Windkraft und Photovoltaik in Europa. Um die Energiewende voranzutreiben, blicken wir auch über die Grenzen hinaus. VERBUND wird daher künftig auch Erneuerbare Projekte in weiteren europäischen Märkten zukaufen und entwickeln. In Summe wollen wir dadurch bis 2030 rund 20–25 % unserer Erzeugung aus neuen erneuerbaren Energien gewinnen. So startete VERBUND im Quartal 2/2021 u. a. eine Energiekooperation mit der Visiolar GmbH in Deutschland. Erklärtes Ziel dieser Zusammenarbeit ist es, Energie nachhaltig und CO₂-neutral zu produzieren. Zudem erwarb VERBUND

Ende des Jahres 2021 das Photovoltaik-Projekt Illora in Südspanien. Der Solarpark mit einer geplanten Gesamtleistung von rund 148 MWp soll im ersten Halbjahr 2022 in Betrieb gehen.

Nachhaltigkeitsschwerpunkte 2021 – Green Finance, neuer Verhaltenskodex, Gender Balance und Climate Impact Day. Als langjähriger Pionier in Green Finance war VERBUND 2021 mit einer Weltneuheit auf dem Markt und war damit einmal mehr ein Vorreiter im Bereich der nachhaltigen Finanzierung. Der in internationalen Medien als „Super Green Bond“ bezeichnete Green & Sustainability-linked Bond kombinierte erstmals vier nachhaltige Elemente und traf damit auf eine enorme internationale Nachfrage in einem immer stärker von Nachhaltigkeitskriterien getriebenen Kapitalmarkt. Die Mittel der Anleihe werden ausschließlich nachhaltigen Projekten zugeordnet, das Unternehmen verpflichtet sich zusätzlich zur Erreichung von langfristigen Nachhaltigkeitszielen, die Anleihe war erstmals EU taxonomy konform und wurde ausschließlich bei nachhaltigen Investoren platziert.

Als Ausdruck seiner Unternehmensethik setzte sich VERBUND bereits vor Jahren zum Ziel, faire und transparente sowie nachhaltige Geschäftspraktiken anzuwenden. Auf diesem Ziel basiert auch der komplett neu erstellte Verhaltenskodex von VERBUND, der im Dezember 2021 veröffentlicht wurde. In 2021 wurden zudem zahlreiche Maßnahmen im Rahmen des Gender Balance Projekts erarbeitet bzw. umgesetzt. So konnte u. a. ein Anstieg des Anteils weiblicher Führungskräfte von 9,0 % auf 13,5 % erzielt werden. Weiters wurde ein Gender Balance Netzwerk installiert und durch Initiativen zur Barrierefreiheit zur Inklusion von Menschen mit Behinderung beigetragen.

VERBUND mit erfreulicher Geschäfts- und Aktienkursentwicklung in 2021. Das VERBUND-Ergebnis für das Geschäftsjahr 2021 konnte deutlich gesteigert werden. Das EBITDA stieg um 22,1 % auf 1.579,0 Mio. €. Das Konzernergebnis erhöhte sich um 38,3 % auf 873,6 Mio. € gegenüber der Vergleichsperiode des Vorjahres. Der Erzeugungskoeffizient der Laufwasserkraftwerke lag mit 0,95 um 6 Prozentpunkte unter dem Wert des Vorjahres und um 5 Prozentpunkte unter dem langjährigen Durchschnitt. Die Erzeugung der Jahresspeicherkraftwerke fiel in den Quartalen 1–4/2021 gegenüber 2020 um 6,9 %. Die Erzeugung aus Wasserkraft reduzierte sich somit im Vergleich zum Vorjahr um 2.185 GWh. Positiv auf die Ergebnisentwicklung wirkten hingegen die deutlich gestiegenen Spotmarktpreise sowie die Preise für kurzfristige Futures auf dem Großhandelsmarkt für Strom. Die Terminmarktpreise waren im relevanten Betrachtungszeitraum hingegen rückläufig. Der durchschnittlich erzielte Absatzpreis im Bereich der Eigenerzeugung aus Wasserkraft konnte somit deutlich um 10,2 €/MWh auf 54,8 €/MWh gesteigert werden. Ein positiver Ergebnisbeitrag resultierte darüber hinaus aus der erstmaligen Vollkonsolidierung der Gas Connect Austria GmbH (GCA), des regulierten Gas-Fernleitungs- und Verteilnetzbetreibers in Österreich, die mit Wirkung vom 31. Mai 2021 erworben wurde.

Die VERBUND-Aktie entwickelte sich im Geschäftsjahr 2021 sehr erfreulich. Mit einer Performance von + 41,6 % entwickelte sich die Aktie besser als der ATX (+ 38,9 %) und der STOXX Europe 600 Utilities (+ 5,4 %).

Dividende. In der Hauptversammlung am 25. April 2022 werden wir für das Geschäftsjahr 2021 eine Dividende von 1,05 € pro Aktie vorschlagen. Die Ausschüttungsquote, bezogen auf das bereinigte Konzernergebnis, beträgt für 2021 somit 45,7 % (bezogen auf das berichtete Konzernergebnis 41,8 %).

2. Grundzüge der Vergütungspolitik

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

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

Die Mitglieder des Vorstands erhalten nachfolgende Vergütungsbestandteile:

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

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

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

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 2021 wurden 70 % finanzielle Ziele und 30 % nicht-finanzielle Ziele vereinbart. Zur Ermittlung der Zielerreichung bei den finanziellen Zielen wird das um Einmaleffekte bereinigte Konzernergebnis herangezogen. Dieses wird an die Konzernaufbringung aus Wasserkraft gemäß Regularisierungsvermögen, Windenergie gemäß Gutachtenmenge, regulatorische Effekte Netz und Konsolidierungskreisänderungen angepasst. Außerordentliche Ereignisse werden fallweise einvernehmlich behandelt. Die nicht-finanziellen Ziele wurden wie folgt festgelegt:

- Strategische Ziele (20 %): Ausbau Neue Erneuerbare Erzeugung
- Personal-/Nachhaltigkeitsziel (10 %): Abschluss Culture Audit inklusive Zertifizierung als „Beste Arbeitgeber“

Der STI ist mit 60 % des Jahresgrundbezugs nach oben begrenzt, die maximale Zielerreichung liegt bei 100 %, eine Übererfüllung ist nicht möglich. Innerhalb der einzelnen Leistungskriterien können – in Abhängigkeit von der tatsächlichen Gewichtung der einzelnen Ziele – Übererfüllungen von insgesamt maximal zwanzig 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.

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 wurden folgende finanzielle Ziele für den LTIP vereinbart:

- Total Shareholder Return Ranking zur Vergleichsgruppe: 30 %
- Free Cashflow vor Dividende: 35 %
- Overhead-Kosten: 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 Aktionärinnen und Aktionäre verfolgt und gleichzeitig auf die Vermeidung unangemessener Risiken abgezielt wird.

Die langfristige Remuneration ist für ab 1.1.2021 neu abgeschlossene LTI-Pläne mit grundsätzlich 65 % des festen Jahresgrundbezuges bei 100 % Zielerreichung nach oben begrenzt. Die maximale Zielerreichung beträgt 120 % und ermöglicht eine Übererfüllung. Innerhalb der einzelnen Leistungskriterien können Übererfüllungen (max. 20 %) erreicht und auf die Zielerreichung in anderen Leistungskriterien in Anrechnung gebracht werden. In Abhängigkeit von konkreter Zielerreichung und Aktienkurs können maximal 78 % des festen Jahresgrundbezuges (bei 120 % Zielerreichung) zur Auszahlung gelangen („Cap“).

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

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 Aktionärinnen und Aktionären 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 in Anhang 1 abgebildet [dies basiert auf der vom Austrian Financial Reporting and Auditing Committee (AFRAC) vorgeschlagenen Darstellungsform].

Die vorliegende Darstellung der Gesamtvergütung hat das Ziel, dem Leser und der Leserin eine übersichtliche Aufschlüsselung über die Bestandteile und den relativen Anteil von festen und variablen Vergütungsbestandteilen jedes einzelnen Vorstandsmitglieds zu geben. Die Vergütung von verbundenen Unternehmen an Vorstandsmitglieder ist im Anhang 1 durch eine von den restlichen Bestandteilen getrennte Angabe ersichtlich gemacht.

Für das vom Berichtszeitraum erfasste Geschäfts- als Kalenderjahr 2021 gehörten nachstehend angeführte Mitglieder dem Vorstand der VERBUND AG an:

Mag. Dr. Michael Strugl, MBA in der Funktion als Vorsitzender des Vorstands (CEO)

Dr. Peter F. Kollmann in der Funktion als Chief Financial Officer (CFO) des Vorstands

Mag. Dr. Achim Kaspar in der Funktion als Chief Operating Officer (COO) des Vorstands

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

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

3.2. Feste Vergütungsbestandteile

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

- a) Beiträge beitragsorientierte, überbetriebliche Pensionskasse: 75 Tsd. € jährlich.
- b) Prämie für Unfallversicherung: 1.453 € jährlich
- c) Prämie für (kollektive) Krankenzusatzversicherung: 1.410 € jährlich
- d) Es besteht eine D&O-Versicherung, deren Kosten von der Gesellschaft getragen werden.
- e) Dienst-Kfz [inklusive Befugnis zum persönlichen privaten Gebrauch und Fahrer für dienstliche Fahrten (abhängig von Verfügbarkeit, Zweck und Dauer der dienstlichen Fahrt)]; der gemäß EStG anzusetzende Sachbezugswert beträgt jährlich 8.640 €.
- f) Sachbezug Parkplatz: 174 € jährlich.
- g) Es wurden Sachbezüge im Ausmaß von 1.170 € gewährt.
- h) Es sind keine Vergütungen von verbundenen Unternehmen an Herrn Mag. Dr. Michael Strugl, MBA ausbezahlt worden.

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

- a) Beiträge beitragsorientierte, überbetriebliche Pensionskasse: 62 Tsd. € jährlich.
- b) Prämie für Unfallversicherung: 1.453 € jährlich
- c) Prämie für (kollektive) Krankenzusatzversicherung: 1.813 € 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.

Für **Herrn Dipl. Ing. Wolfgang Anzengruber**, der bis 31.12.2020 in der Funktion als Vorsitzender des Vorstands der VERBUND AG tätig war, wurden im Zuge der entsprechenden Endabrechnung im Jahre 2021 318 Tsd. € an Urlaubersatzleistung zur Auszahlung gebracht.

3.3. Variable Vergütungsbestandteile

3.3.1. Kurzfristige Remuneration: Short Term Incentive (STI)

Herrn **Mag. Dr. Michael Strugi, MBA** sind im Geschäfts- als Kalenderjahr 2021 folgende kurzfristige variable Vergütungsbestandteile (STI) zugeflossen:

- a) Zahlungen für das Geschäftsjahr 2020 (festgestellter Zielerreichungsgrad: 100 %): 376,8 Tsd. €
 - b) Restzahlungen für das Geschäftsjahr 2019: 95 Tsd. €
- a) + b) Auszahlungsbetrag für die variable Vergütung im Geschäftsjahr 2021: 471,8 Tsd. €

Der erworbene Gesamtanspruch aus variabler Vergütung für das Geschäftsjahr 2020 beträgt in Summe 479,5 Tsd. €. Unter Berücksichtigung der bereits geleisteten Zahlungen im Jahr 2021 in Höhe von 376,8 Tsd. € ergibt sich ein Differenzbetrag von 102,8 Tsd. €, der im Geschäftsjahr 2022 als Restzahlung zur Auszahlung gelangen wird.

Für den erworbenen Anspruch aus variabler Vergütung für das Geschäftsjahr 2021 wurde eine Rückstellung unter der Annahme eines Zielerreichungsgrades von 100 % in der Höhe von 450 Tsd. € gebildet. Erst nach Festlegung der Zielerreichung der einzelnen Performancekriterien erfolgt die tatsächliche Berechnung. Die Auszahlung des STI erfolgt wiederum beginnend mit dem Monat nach Feststellung des Jahresabschlusses für 2021 in 14 gleichen monatlichen Teilbeträgen.

Herrn **Dr. Peter F. Kollmann** sind im Geschäfts- als Kalenderjahr 2021 folgende kurzfristige variable Vergütungsbestandteile (STI) zugeflossen:

- a) Zahlungen für das Geschäftsjahr 2020 (festgestellter Zielerreichungsgrad: 100 %): 341 Tsd. €
 - b) Restzahlungen für das Geschäftsjahr 2019: 86 Tsd. €
- a) + b) Auszahlungsbetrag für die variable Vergütung im Geschäftsjahr 2021: 427 Tsd. €

Der erworbene Gesamtanspruch aus variabler Vergütung für das Geschäftsjahr 2020 beträgt in Summe 434 Tsd. €. Unter Berücksichtigung der bereits geleisteten Zahlungen im Jahr 2021 in Höhe von

341 Tsd. € ergibt sich ein Differenzbetrag von 93 Tsd. €, der im Geschäftsjahr 2022 als Restzahlung zur Auszahlung gelangen wird.

Für den erworbenen Anspruch aus variabler Vergütung für das Geschäftsjahr 2021 wurde eine Rückstellung unter der Annahme eines Zielerreichungsgrades von 100 % in der Höhe von 372 Tsd. € gebildet. Erst nach Festlegung der Zielerreichung der einzelnen Performancekriterien erfolgt die tatsächliche Berechnung. Die Auszahlung des STI erfolgt wiederum beginnend mit dem Monat nach Feststellung des Jahresabschlusses für 2021 in 14 gleichen monatlichen Teilbeträgen.

Herrn **Mag. Dr. Achim Kaspar** sind im Geschäfts- als Kalenderjahr 2021 folgende kurzfristige variable Vergütungsbestandteile (STI) zugeflossen:

a) Zahlungen für das Geschäftsjahr 2020 (festgestellter Zielerreichungsgrad: 100 %):
261,3 Tsd. €

b) Restzahlungen für das Geschäftsjahr 2019: 65,9 Tsd. €

a) + b) Auszahlungsbetrag für die variable Vergütung im Geschäftsjahr 2021: 327,2 Tsd. €

Der erworbene Gesamtanspruch aus variabler Vergütung für das Geschäftsjahr 2020 beträgt 332,5 Tsd. €. Unter Berücksichtigung der bereits geleisteten Zahlungen in Höhe von 261,3 Tsd. € ergibt sich ein Differenzbetrag von 71,3 Tsd. €, der im Geschäftsjahr 2022 als Restzahlung zur Auszahlung gelangen wird.

Für den erworbenen Anspruch aus variabler Vergütung für das Geschäftsjahr 2021 wurde eine Rückstellung unter der Annahme eines Zielerreichungsgrades von 100 % in der Höhe von 285 Tsd. € gebildet. Erst nach Festlegung der Zielerreichung der einzelnen Performancekriterien erfolgt die tatsächliche Berechnung. Die Auszahlung des STI erfolgt wiederum beginnend mit dem Monat nach Feststellung des Jahresabschlusses für 2021 in 14 gleichen monatlichen Teilbeträgen.

Herrn **Dipl.-Ing. Wolfgang Anzengruber** sind aus seiner bis 31.12.2020 ausgeübten Funktion als Vorsitzender des Vorstands der VERBUND AG im Geschäfts- als Kalenderjahr 2021 folgende kurzfristige variable Vergütungsbestandteile (STI) zugeflossen:

a) Zahlungen für das Geschäftsjahr 2020 (festgestellter Zielerreichungsgrad: 100 %):
525 Tsd. €

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

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 2019 (Laufzeit 1.1.2019-31.12.2021): 376,8 Tsd. €, Auszahlung nach Hauptversammlung VERBUND AG 2022

b) Rückstellung für LTIP 2020 (Laufzeit 1.1.2020-31.12.2022): 376,8 Tsd. €, Auszahlung nach Hauptversammlung VERBUND AG 2023

c) Rückstellung für LTIP 2021 (Laufzeit 1.1.2021-31.12.2023): 585,0 Tsd. €, Auszahlung nach Hauptversammlung VERBUND AG 2024

Somit beträgt die Gesamtrückstellung für den erworbenen Anspruch aus langfristigen variablen Vergütungen zum Stichtag 31.12.2021 1.338,5 Tsd. €. Die Zuweisung für das Geschäftsjahr 2021 beläuft sich auf 585,0 Tsd. €.

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

LTIP 2019:

- Zielerreichungsgrad: 100 % (in der Sitzung des Vergütungsausschusses vom 16.3.2020 bestätigt)
- durchschnittlicher Tagesendkurs der VERBUND-Aktie im Geschäftsjahr vor Beginn des LTIP: 30,37 € (steht fest)
- durchschnittlicher Tagesendkurs der VERBUND-Aktie drei Monate nach Beendigung des LTIP: 93,10 € (angenommen)

LTIP 2020:

- Zielerreichungsgrad: 100 % (vorläufige Annahme)
- durchschnittlicher Tagesendkurs der VERBUND-Aktie im Geschäftsjahr vor Beginn des LTIP: 46,54 € (steht fest)
- durchschnittlicher Tagesendkurs der VERBUND-Aktie drei Monate nach Beendigung des LTIP: 93,10 € (angenommen)

LTIP 2021:

- Zielerreichungsgrad: 120 % (vorläufige Annahme)
- 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: 80,12 € (angenommen)

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

- a) Rückstellung für LTIP 2019 (Laufzeit 1.1.2019-31.12.2021): 341,0 Tsd. €, Auszahlung nach Hauptversammlung VERBUND AG 2022
- b) Rückstellung für LTIP 2020 (Laufzeit 1.1.2020-31.12.2022): 341,0 Tsd. €, Auszahlung nach Hauptversammlung VERBUND AG 2023
- c) Rückstellung für LTIP 2021 (Laufzeit 1.1.2021-31.12.2023): 483,6 Tsd. €, Auszahlung nach Hauptversammlung VERBUND AG 2024

Somit beträgt die Gesamtrückstellung für die erworbenen Ansprüche aus langfristigen variablen Vergütungen zum Stichtag 31.12.2021 1.165,6 Tsd. €. Die Zuweisung für das Geschäftsjahr 2021 beläuft sich auf 483,6 Tsd. €.

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

LTIP 2019:

- Zielerreichungsgrad: 100 % (in der Sitzung des Vergütungsausschusses vom 16.3.2020 bestätigt)

- durchschnittlicher Tagesendkurs der VERBUND-Aktie im Geschäftsjahr vor Beginn des LTIP: 30,37 € (steht fest)
- durchschnittlicher Tagesendkurs der VERBUND-Aktie drei Monate nach Beendigung des LTIP: 93,10 € (angenommen)

LTIP 2020:

- Zielerreichungsgrad: 100 % (vorläufige Annahme)
- durchschnittlicher Tagesendkurs der VERBUND-Aktie im Geschäftsjahr vor Beginn des LTIP: 46,54 € (steht fest)
- durchschnittlicher Tagesendkurs der VERBUND-Aktie drei Monate nach Beendigung des LTIP: 93,10 € (angenommen)

LTIP 2021:

- Zielerreichungsgrad: 120 % (vorläufige Annahme)
- 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: 80,12 € (angenommen)

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

- a) Rückstellung für LTIP 2019 (Laufzeit 1.1.2019-31.12.2021): 261,3 Tsd. €, Auszahlung nach Hauptversammlung VERBUND AG 2022
- b) Rückstellung für das LTIP 2020 (Laufzeit 1.1.2020-31.12.2022): 261,3 Tsd. €, Auszahlung nach Hauptversammlung VERBUND AG 2023
- c) Rückstellung für LTIP 2021 (Laufzeit 1.1.2021-31.12.2023): 370,5 Tsd. €, Auszahlung nach Hauptversammlung VERBUND AG 2024

Somit beträgt die Gesamtrückstellung für den erworbenen Anspruch aus langfristigen variablen Vergütungen zum Stichtag 31.12.2021 893,0 Tsd. €. Die Zuweisung für das Geschäftsjahr 2021 beläuft sich auf 370,5 Tsd. €.

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

LTIP 2019:

- Zielerreichungsgrad: 100 % (in der Sitzung des Vergütungsausschusses vom 16.3.2020 bestätigt)
- durchschnittlicher Tagesendkurs der VERBUND-Aktie im Geschäftsjahr vor Beginn des LTIP: 30,37 € (steht fest)
- durchschnittlicher Tagesendkurs der VERBUND-Aktie drei Monate nach Beendigung des LTIP: 93,10 € (angenommen)

LTIP 2020:

- Zielerreichungsgrad: 100 % (vorläufige Annahme)
- durchschnittlicher Tagesendkurs der VERBUND-Aktie im Geschäftsjahr vor Beginn des LTIP: 46,54 € (steht fest)

Verbund

- durchschnittlicher Tagesendkurs der VERBUND-Aktie drei Monate nach Beendigung des LTIP: 93,10 € (angenommen)

LTIP 2021:

- Zielerreichungsgrad: 120 % (vorläufige Annahme)
- 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: 80,12 € (angenommen)

Herrn **Dipl.-Ing. Wolfgang Anzengruber** sind aus seiner bis 31.12.2020 ausgeübten Funktion als Vorsitzender des Vorstands der VERBUND AG im Geschäfts- als Kalenderjahr 2021 folgende langfristige variable Vergütungsbestandteile zugeflossen:

LTIP 2019 (Laufzeit 1.1.2019-31.12.2020): 412,5 Tsd. €

- Zielerreichungsgrad: 100 % (in der Sitzung des Vergütungsausschusses vom 16.3.2020 bestätigt)
- durchschnittlicher Tagesendkurs der VERBUND-Aktie im Geschäftsjahr vor Beginn des LTIP: 30,37 €
- durchschnittlicher Tagesendkurs der VERBUND-Aktie drei Monate nach Beendigung des LTIP: 69,80 €

Für Herrn **Dipl.-Ing. Wolfgang Anzengruber** wurde aufgrund des bis 31.12.2020 erworbenen Anspruchs auf langfristige variable Vergütung (LTIP 2020) eine Rückstellung gebildet:

- a) Rückstellung für LTIP 2020 (Laufzeit 1.1.2020-31.12.2021): 412,5 Tsd. €, Auszahlung nach Hauptversammlung VERBUND AG 2022

Folgende Parameter wurden für die Bildung der LTIP-Rückstellung 2020 herangezogen:

- Zielerreichungsgrad: 100 % (vorläufige Annahme)
- durchschnittlicher Tagesendkurs der VERBUND-Aktie im Geschäftsjahr vor Beginn des LTIP: 46,54 € (steht fest)
- durchschnittlicher Tagesendkurs der VERBUND-Aktie drei Monate nach Beendigung des LTIP: 93,10 € (angenommen)

3.3.3. Ruhegenuss

In der Berichtsperiode 2021 sind 391,5 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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 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 Aktionärinnen und Aktionäre. 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 börsennotierten 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, Free Cashflow vor Dividende und Overhead-Kosten repräsentieren die Grundlage der Dividendenbemessung, die Rendite für die Aktionärinnen und Aktionäre 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. Die kurzfristige variable Vergütung (STI) beträgt maximal 60 % des Fixbezuges, der langfristig ausgerichtete variable LTIP maximale 65 % des Fixbezuges (bei 100 % Zielerreichung) bzw. max. 78 % des Fixbezugs (bei 120 % Zielerreichung). Bei einer 100 %-igen Zielerreichung beträgt der maximal erreichbare STI somit 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 im Berichtszeitraum.

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

Wie bereits im Vergütungsbericht 2020 angekündigt, wurden im Berichtsjahr 2021 zur weiteren Harmonisierung der Zielestruktur der im Portfolio der ÖBAG gehaltenen Unternehmen Anpassungen bei kurzfristiger und langfristiger Remuneration vorgenommen. Diese umfassen im Wesentlichen Verschiebungen der prozentmäßigen Remunerationsobergrenzen (STI: 60 % statt bisher 70 % ; LTI: 65 % statt bisher 55 %) sowie die Möglichkeit zur Übererfüllung. Des Weiteren wurde im Hinblick auf die Volatilität des Aktienmarktes eine Durchschnittsbildung für die finale Bewertung der Phantom Shares aus den jeweiligen LTI-Plänen eingeführt.

Für das Geschäfts-als Kalenderjahr 2022 soll eine Anpassung der Leistungskriterien erfolgen. Das Kriterium „Ausbau Neue Erneuerbare“ soll sowohl bei der kurzfristigen Remuneration als auch bei der langfristigen Remuneration aufgenommen werden.

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

1. Grundzüge der Vergütungspolitik

Die Vergütungspolitik soll sicherstellen, dass den Mitgliedern des Aufsichtsrats für ihre Tätigkeit eine ihren Aufgaben und ihrer Verantwortung entsprechende, angemessene Vergütung gewährt wird, die mit der Lage der Gesellschaft in Einklang steht. Sie soll die unabhängige Aufgabenerfüllung durch den Aufsichtsrat gewährleisten und so die nachhaltige Geschäftsstrategie und eine positive langfristige Entwicklung von VERBUND fördern.

Gemäß der Gesellschaftssatzung der VERBUND AG erhält jedes Aufsichtsratsmitglied neben dem Ersatz seiner Barauslagen und einem Anwesenheitsgeld für jede Sitzung eine jährliche Aufwandsentschädigung. Die Höhe des Anwesenheitsgeldes (Sitzungsgeld) und der jährlichen Aufwandsentschädigung (Grundvergütung) wird durch Beschluss der Hauptversammlung festgesetzt.

Da die Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter im Aufsichtsrat ihre Funktion gemäß § 110 Abs. 3 ArbVG ehrenamtlich ausüben, entfällt für sie die jährliche Grundvergütung.

Das Sitzungsgeld steht den Aufsichtsratsmitgliedern einschließlich den Arbeitnehmervertreterinnen und -vertretern für die Teilnahme an Sitzungen des Aufsichtsrats sowie seiner Ausschüsse entsprechend der Festlegung durch die Hauptversammlung zu.

Details zur Ausgestaltung der festen und der variablen Vergütungsbestandteile können der Vergütungspolitik für Aufsichtsratsmitglieder der VERBUND AG entnommen werden.

2. Darstellung der Gesamtvergütung

2.1 Grundlegendes

Um den Aktionärinnen und Aktionären der VERBUND AG einen klaren und verständlichen Überblick über die Gesamtvergütung der Aufsichtsratsmitglieder auf Grundlage der Vorgaben des § 98a iVm § 78c AktG zu geben, wird die Gesamtvergütung der Aufsichtsratsmitglieder in Anhang 2 abgebildet, der auf der in der AFRAC-Stellungnahme vorgeschlagenen Darstellungsform basiert.

Im abgelaufenen Geschäftsjahr 2021, das den Zeitraum von 1. Jänner 2021 bis 31. Dezember 2021 umfasst, waren folgende Personen als Kapitalvertreter im Aufsichtsrat der VERBUND AG (gemeinsam die „Mitglieder des Aufsichtsrats“ oder die „Aufsichtsratsmitglieder“) bestellt und haben als solche eine Vergütung erhalten:

- MMag. Thomas Schmid (bis 08.06.2021)
- Mag. Martin Ohneberg
- Mag. Dr. Christine Catasta
- Dr. Susan Hennesdorf
- Prof. Dr. Barbara Praetorius
- Mag. Jürgen Roth
- Dipl.-Ing. Eckhardt Rümmler
- Mag. Christa Schlager
- Mag. Stefan Szyszkowitz
- Dipl.-Ing. Peter Weinelt

Die Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter im Aufsichtsrat üben ihre Funktion gemäß § 110 Abs. 3 ArbVG ehrenamtlich aus und erhalten keine Vergütung.

Das Vergütungsschema, das in der 66. ordentlichen Hauptversammlung vom 17. April 2013 für die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats festgelegt wurde, wurde in der 74. ordentlichen Hauptversammlung vom 20. April 2021 dahingehend erweitert, dass die Ausbezahlung der jährlichen Aufwandsentschädigung und des Sitzungsgeldes nunmehr in allen Ausschüssen des Aufsichtsrats erfolgt. Dies betrifft insbesondere die Tätigkeit im Nachhaltigkeitsausschuss, der im Jahr 2020 neu eingerichtet wurde, um die nachhaltige und zukunftsorientierte Entwicklung von VERBUND zu begleiten. Unverändert geblieben sind die Entrichtung der Vergütung und des Sitzungsgeldes für die Tätigkeit im Strategieausschuss (vormals Arbeitsausschuss) und für die Tätigkeit im Prüfungsausschuss.

Aktuelles Vergütungsschema der VERBUND AG für den Aufsichtsrat und seine Ausschüsse:

Jährliche Aufwandsentschädigung	in €
Vorsitzender	25.000
Vorsitzender-Stellvertreter	15.000
Mitglied	10.000
Sitzungsgeld	500

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

2.2 Feste Vergütungsbestandteile

Die Mitglieder des Aufsichtsrats haben im Geschäftsjahr 2021 folgende festen und variablen Vergütungsbestandteile (jährliche Aufwandsentschädigung) in € erhalten:

Aktive AR-Mitglieder	Grundvergütung / jährliche Aufwandsentschädigung	Sitzungsgelder	Total
Mag. Martin Ohneberg	50.000	6.000	56.000
Mag. Dr. Christine Catasta ¹	43.333	5.500	48.833
Dr. Susan Hennersdorf ²	20.000	5.500	25.500
Prof. Dr. Barbara Praetorius ³	45.000	7.500	52.500
Mag. Jürgen Roth	30.000	7.000	37.000
Dipl.-Ing. Eckhardt Rümmler ⁴	40.000	7.000	47.000
Mag. Christa Schlager	31.667	7.000	38.667
Mag. Stefan Szyszkowitz	10.000	3.000	13.000
Dipl.-Ing. Peter Weinelt	10.000	3.500	13.500
Kurt Christof	-	5.000	5.000
Doris Dangl	-	9.000	9.000
Mag. Dr. Isabella Hönlinger	-	5.500	5.500
Ing. Wolfgang Liebscher	-	5.500	5.500
Veronika Neugeboren	-	5.500	5.500
Ehemalige AR-Mitglieder			
MMag. Thomas Schmid ⁵	25.000	3.000	28.000
Total			362.500

2.3 Variable Vergütungsbestandteile

Im Geschäftsjahr 2021 wurden in Übereinstimmung mit der Vergütungspolitik keine erfolgsabhängigen variablen Vergütungsbestandteile an Aufsichtsratsmitglieder ausgezahlt. Eine Übersicht über die gewährten Sitzungsgelder kann der Tabelle unter Punkt 2.2 entnommen werden.

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder aus den Jahren 2020 und 2019 kann Anhang 2 entnommen werden.

¹ Die Vergütung wird an die Österreichische Beteiligungs AG (ÖBAG) ausbezahlt (ab Oktober 2020).

² Unter Berücksichtigung des steuerlichen Abgabenbetrags iHv 5.100 € wurde ein Restbetrag in Höhe von 20.400 € überwiesen (§ 99 (1) Z4 EStG in Verbindung mit Art. 16 DBA DE / AT und § 101 (1) EStG).

³ Unter Berücksichtigung des steuerlichen Abgabenbetrags iHv 10.500 € wurde ein Restbetrag in Höhe von 42.000 € überwiesen (§ 99 (1) Z4 EStG in Verbindung mit Art. 16 DBA DE / AT und § 101 (1) EStG).

⁴ Unter Berücksichtigung des steuerlichen Abgabenbetrags iHv 9.400 € wurde ein Restbetrag in Höhe von 37.600 € überwiesen (§ 99 (1) Z4 EStG in Verbindung mit Art. 16 DBA DE / AT und § 101 (1) EStG).

⁵ Die Vergütung wird an die Österreichische Beteiligungs AG (ÖBAG) ausbezahlt.

2.4 Langfristige variable Vergütungsvereinbarungen (Long Term Incentive Programme)

Es besteht kein Long Term Incentive-Programm für Aufsichtsratsmitglieder.

2.5 Übereinstimmung der Gesamtvergütung mit der Vergütungspolitik

Die Gesamtvergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats hat im abgelaufenen Geschäftsjahr der Vergütungspolitik entsprochen. Die Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats muss im üblichen Rahmen und solcherart gestaltet sein, dass bestens qualifizierte Personen für die Tätigkeit im Aufsichtsrat gewonnen werden können. Zudem muss eine fachlich und persönlich ausgewogene Zusammensetzung des Gremiums sichergestellt sein. Dabei sind insbesondere Aspekte der Diversität hinsichtlich der Vertretung beider Geschlechter, einer ausgewogenen Altersstruktur sowie der Internationalität und des Ausbildungs- und Berufshintergrunds der Mitglieder zu beachten.

3. Informationen zu aktienbasierten Vergütungen

Bei der VERBUND AG ist kein Aktien-Optionsprogramm eingerichtet, und es wurden den Aufsichtsratsmitgliedern keine Aktien angeboten oder gewährt.

4. Sonstige Informationen und Erläuterungen

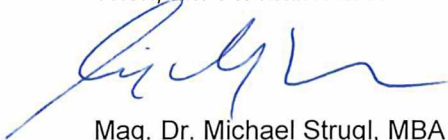
4.1 Abweichungen von der Vergütungspolitik

Im Geschäftsjahr gab es keine Abweichungen von der Vergütungspolitik oder von dem darin beschriebenen Verfahren zu ihrer Umsetzung.

4.2 Rückforderung von variablen Vergütungsbestandteilen

Im vergangenen Geschäftsjahr wurden keine variablen Vergütungsbestandteile zurückgefordert.

Wien, am 01. März 2022



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

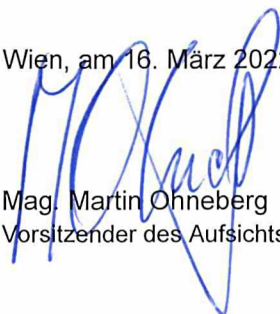


Dr. Peter F. Kollmann
CFO, Mitglied des Vorstands
der VERBUND AG



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

Wien, am 16. März 2022



Mag. Martin Onneberg
Vorsitzender des Aufsichtsrats

Verbund

Anhang 1

in Tsd. €	2021				2020				2019			
	Strugl	Kollmann	Kaspar	Anzengruber	Anzengruber	Strugl	Kollmann	Kaspar	Anzengruber	Strugl	Kollmann	Kaspar
Fixe Vergütung												
Jahresfixgehalt	750	620	475	0	750	685	620	475	750	685	620	475
Zwischensumme	750	620	475	0	750	685	620	475	750	685	620	475
Variable Vergütung												
STI	472	427	327	525	609	348	399	242	575	0	390	0
LTIP				413								
Zwischensumme	472	427	327	938	609	348	399	242	575	0	390	0
Sonstige Vergütung¹												
Pensionskassen- beiträge	75	62	48	0	75	69	62	48	75	69	62	48
Versicherungen	3	3	1	0	3	3	3	1	3	3	4	1
Sachbezüge inkl. KFZ, Parkplatz	10	9	12	0	17	9	9	12	10	9	9	12
Urlaubersatzleistung	0	0	0	318	0	0	0	0	0	0	0	0
Zwischensumme	88	74	60	318	95	80	74	60	88	81	74	60
Gesamtvergütung												
fix	750	620	475	0	750	685	620	475	750	685	620	475
variabel	472	427	327	938	609	348	399	242	575	0	390	0
sonstige	88	74	60	318	95	80	74	60	88	81	74	60
Summe	1.310	1.121	862	1.256	1.454	1.113	1.093	777	1.413	766	1.084	535
Feste Anteile (in %)	57%	55%	55%	0%	52%	62%	57%	61%	53%	89%	57%	89%
Var. Anteile (in %)	36%	38%	38%	75%	42%	31%	37%	31%	41%	0%	36%	0%
Sonstige Anteile	7%	7%	7%	25%	7%	7%	7%	8%	6%	11%	7%	11%
Total			4.549				4.438				3.799	
Veränderung der durchschn. Vergütung der Beschäftigten ggü. Vorjahr			-0,14%				+0,03%					

¹ Zur verbesserten Lesbarkeit wurde die sonstige Vergütung ab dem Berichtsjahr 2021 auch in tabellarischer Form aufgenommen.

Anhang 2

Geschäftsjahr 2020 (Beträge in €)

Aktive AR-Mitglieder	Grundvergütung / jährliche Aufwandsentschädigung	Sitzungsgelder	Total
MMag. Thomas Schmid ⁶	57.500	5.000	62.500
Mag. Martin Ohneberg	35.000	5.000	40.000
Mag. Dr. Christine Catasta ⁷	20.000	3.000	23.000
Dr. Susan Hennersdorf ⁸	10.000	3.500	13.500
Prof. Dr. Barbara Praetorius ⁹	10.000	3.000	13.000
Mag. Jürgen Roth	20.000	5.000	25.000
Dipl.-Ing. Eckhardt Rümmler ¹⁰	12.500	4.000	16.500
Mag. Christa Schlager	10.000	3.000	13.000
Mag. Stefan Szyszkowitz	10.000	3.000	13.000
Dipl.-Ing. Peter Weinelt	10.000	3.000	13.000
Kurt Christof		4.500	4.500
Doris Dangl		7.000	7.000
Mag. Dr. Isabella Hönlinger		3.500	3.500
Ing. Wolfgang Liebscher		5.000	5.000
Veronika Neugeboren		4.500	4.500
Ehemalige AR-Mitglieder			
Mag. Elisabeth Engelbrechtsmüller-Strauß	25.000	2.000	27.000
Mag. Harald Kaszanits	10.000	500	10.500
Mag. Werner Muhm	10.000	1.500	11.500
Dr. Susanne Riess	5.000	500	5.500
Christa Wagner	5.000	500	5.500
Total			317.000

⁶ Die Vergütung wird an die Österreichische Beteiligungs AG (ÖBAG) ausbezahlt.

⁷ Die Vergütung wird an die Österreichische Beteiligungs AG (ÖBAG) ausbezahlt (ab Oktober 2020).

⁸ Unter Berücksichtigung des steuerlichen Abgabebetrags iHv 2.700 € wurde ein Restbetrag in Höhe von 10.800 € überwiesen (§ 99 (1) Z4 EStG in Verbindung mit Art. 16 DBA DE / AT und § 101 (1) EStG).

⁹ Unter Berücksichtigung des steuerlichen Abgabebetrags iHv 2.600 € wurde ein Restbetrag in Höhe von 10.400 € überwiesen (§ 99 (1) Z4 EStG in Verbindung mit Art. 16 DBA DE / AT und § 101 (1) EStG).

¹⁰ Unter Berücksichtigung des steuerlichen Abgabebetrags iHv 3.300 € wurde ein Restbetrag in Höhe von 13.200 € überwiesen (§ 99 (1) Z4 EStG in Verbindung mit Art. 16 DBA DE / AT und § 101 (1) EStG).

Geschäftsjahr 2019 (Beträge in €)

Aktive AR-Mitglieder	Grundvergütung / jährliche Aufwandsentschädigung	Sitzungsgelder	Total
MMag. Thomas Schmid ¹¹	43.333	4.000	47.333
Mag. Martin Ohneberg	20.000	2.500	22.500
Mag. Elisabeth Engelbrechtsmüller-Strauß	50.000	5.000	55.000
Mag. Harald Kaszanits	20.000	4.000	24.000
Mag. Werner Muhm	20.000	4.000	24.000
Dr. Susanne Riess	10.000	2.000	12.000
Mag. Jürgen Roth	16.667	3.500	20.167
Mag. Stefan Szyszkowitz	10.000	2.500	12.500
Christa Wagner	13.333	3.000	16.333
Dipl.-Ing. Peter Weinelt	10.000	2.500	12.500
Kurt Christof		4.000	4.000
Doris Dangl		5.500	5.500
Mag. Dr. Isabella Hönlinger		2.500	2.500
Ing. Wolfgang Liebscher		3.500	3.500
Veronika Neugeboren		2.000	2.000
Ehemalige AR-Mitglieder			
Dr. Gerhard Roiss	21.667	1.500	23.167
Dr. Michael Süß ¹²	10.000	1.000	11.000
Dipl.-Ing. Hans Pfau		500	500
Total			298.500

¹¹ Die Vergütung wird an die Österreichische Beteiligungs AG (ÖBAG) ausbezahlt.

¹² Unter Berücksichtigung des steuerlichen Abgabebetrags iHv 2.200 € wurde ein Restbetrag in Höhe von 8.800 € überwiesen (§ 99 (1) Z4 EStG in Verbindung mit Art. 16 DBA DE / AT und § 101 (1) EStG).