

Vergütungspolitik der VERBUND AG

Einleitung

Der Aufsichtsrat börsennotierter Gesellschaften hat gemäß § 78a und § 98a Aktiengesetz (AktG) eine Vergütungspolitik für die Mitglieder des Vorstands sowie des Aufsichtsrats aufzustellen. Der Aufsichtsrat hat nachfolgende Vergütungspolitik erstmalig zur Vorlage an die ordentliche Hauptversammlung im Juni 2020 gemäß § 78a AktG erarbeitet. Die Vergütungspolitik wird regelmäßig überprüft und mindestens jedes vierte Jahr der ordentlichen Hauptversammlung vorgelegt. Im Falle wesentlicher Änderungen ist die Vergütungspolitik erneut der nächsten ordentlichen Hauptversammlung vorzulegen.

Bei der Erstellung der Vergütungspolitik hat sich der Aufsichtsrat an den gesetzlichen Bestimmungen und anderen anzuwendenden Rechtsvorschriften, insbesondere den Bestimmungen der Bundes-Vertragsschablonenverordnung und dem Österreichischen Corporate Governance Kodex, zu orientieren.

Die Vergütungspolitik bietet einen Überblick über die Grundsätze der Vorstands- und der Aufsichtsratsvergütung und erläutert, wie dadurch die Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der Gesellschaft gefördert wird. Der Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats ist für die Gestaltung und Umsetzung der Vorstandsvergütung auf Basis der Vergütungspolitik zuständig. Eine detaillierte Darstellung der Umsetzung der Vergütungspolitik findet sich im jährlichen Vergütungsbericht, der ab dem Jahr 2021 jährlich der Hauptversammlung zur Abstimmung vorgelegt wird.

A. Vergütungspolitik für Vorstandsmitglieder der VERBUND AG (§ 78a AktG)

1. Förderung der Geschäftsstrategie und der langfristigen Entwicklung der Gesellschaft

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder ist an die Umsetzung der Strategie und die langfristige Entwicklung der Gesellschaft gekoppelt. Die Vergütungselemente sind so gestaltet, dass sie die strategischen Zielsetzungen und damit die Basis für eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft unterstützen. Sie umfassen einen festen Jahresgrundbezug, eine kurzfristige Remuneration (jährliche variable Vergütung), eine langfristige Remuneration (Long Term Incentive Plan – LTIP) sowie Versicherungs- und Pensionsbeiträge und nicht monetäre Elemente.

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.

2. Vergütungsbestandteile

2.1. Feste, nicht leistungsbezogene Vergütungsbestandteile:

- Grundbezug:
Der fixe Grundbezug der Vorstandsmitglieder wird monatlich als Gehalt ausbezahlt, in den Anstellungsverträgen sind 14 Zahlungen pro Jahr geregelt.
- Sachbezüge:
Auf Dauer des Vorstandsvertrags erhalten Vorstandsmitglieder einen Dienstwagen, im Falle der Verfügbarkeit eines Fahrzeuglenkers können sie nach Maßgabe des Zwecks und der Dauer der jeweiligen dienstlichen Fahrt einen Fahrzeuglenker in Anspruch nehmen. Ferner haben die Vorstandsmitglieder Anspruch auf Unfall- und Rückholversicherung auf Kosten von VERBUND.
- Urlaub:
Den Vorstandsmitgliedern gebührt ein jährlicher Erholungsurlaub in der Dauer von 30 Arbeitstagen. Der Urlaubsanspruch verjährt nach Ablauf von zwei Jahren ab dem Ende des Jahres, in dem er entstanden ist. Unter sinngemäßer Anwendung von § 10 UrlG gebührt für nicht verjährten offenen Urlaub bei Beendigung des Dienstverhältnisses eine Abgeltung.
- Pensionsbeiträge:
Alle Vorstandsmitglieder haben Anspruch auf eine beitragsorientierte Altersversorgung. Auf Dauer des Vorstandsvertrags werden von VERBUND Beiträge in Höhe von 10% des Grundgehalts in eine Pensionskasse (APK Pensionskasse AG) eingezahlt, damit wird § 3 der Bundes-Vertragsschablonenverordnung umgesetzt. Die tatsächliche Höhe der Betriebspension hängt von der Höhe des verfügbaren Kapitals in der Pensionskasse ab. Die Verrentung erfolgt gemäß dem genehmigten Geschäftsplan der Pensionskasse. Die Pensionsleistung richtet sich nach den Anspruchsvoraussetzungen der österreichischen gesetzlichen Pension. Sämtliche kapitalmarkttechnischen und versicherungsmathematischen Risiken werden durch die Vorstandsmitglieder getragen, es besteht keine Nachschussverpflichtung seitens VERBUND.

2.2. Variable, leistungsbezogene Vergütungsbestandteile:

- Kurzfristige Remuneration:
Jedes Vorstandsmitglied erhält eine Remuneration auf Basis einer jährlich zwischen Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats und Vorstandsmitglied abzuschließenden Zielvereinbarung. Sie knüpft in angemessenem Umfang an einjährige Leistungskriterien an und bezieht sowohl finanzielle als auch nicht-finanzielle Kriterien mit ein.
Die Remuneration ist mit 70% des Jahresgrundbezuges nach oben begrenzt, die maximale Zielerreichung liegt bei 100%, eine Übererfüllung ist nicht möglich. Bei voller Zielerreichung kommen

70% des Jahresgrundbezuges als Remuneration zur Auszahlung, die Auszahlung erfolgt nach Feststellung des Jahresabschlusses in 14 gleichen monatlichen Teilbeträgen.

- Langfristige Remuneration (Long Term Incentive Plan):

Der Long Term Incentive Plan (LTIP) ist ein langfristiges Vergütungsinstrument für die Vorstandsmitglieder, um mittel- und langfristige Wertschaffung zu fördern. Ziel ist es, die Interessen des Managements und der Aktionäre einander anzugleichen und gleichzeitig unangemessene Risiken zu vermeiden.

Die Vorstandsmitglieder werden an mittelfristigen Performancekriterien gemessen, und der betragsmäßige Wert der langfristigen Remuneration wird in Abhängigkeit vom Aktienkurs zur Ausschüttung gebracht. Beim LTIP handelt es sich um einen Phantom Share Plan, bei dem keine Ausgabe „echter“ Aktien erfolgt. Die langfristige Remuneration wird in Form virtueller Aktien abgebildet, wodurch der konkrete betragsmäßige Wert der langfristigen Remuneration nicht nur von der individuellen Zielerreichung, sondern auch vom Wert der VERBUND-Aktie an der Börse Wien abhängig gemacht wird.

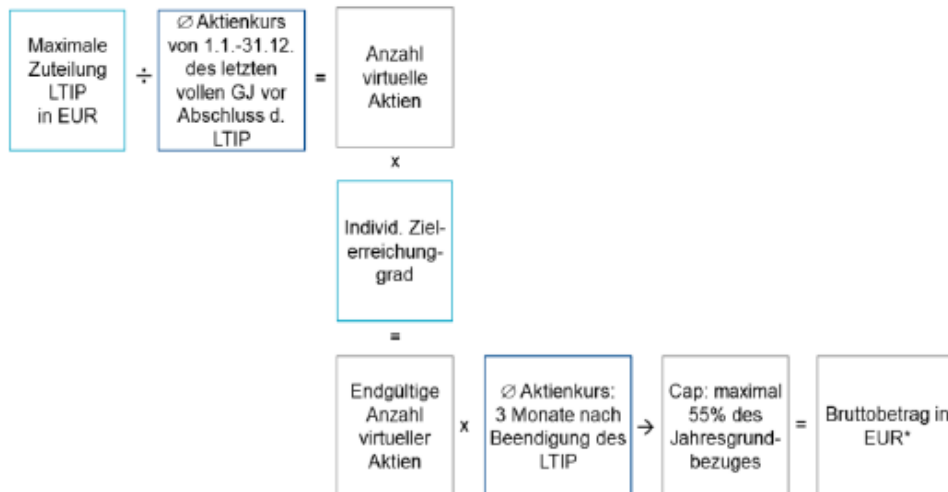
Während der Laufzeit des Vorstandsvertrags wird durch den Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats jährlich ein LTI-Plan mit individuellen nachhaltigen, mittel- und/oder langfristigen Zielen („Leistungskriterien“) auf eine Laufzeitdauer von grundsätzlich jeweils drei Jahren abgeschlossen. Ähnlich der kurzfristigen Remuneration werden finanzielle Kriterien herangezogen, welche diese Vorgaben bestmöglich berücksichtigen. Der LTIP ist mit 55% des festen Grundbezugs nach oben begrenzt („Cap“). Dieser Maximalwert wird zu Beginn des jeweils drei Jahre dauernden Beurteilungszeitraums in „virtuelle Aktien“ umgerechnet, herangezogen wird dafür immer der Durchschnitt der Tagesendkurse der VERBUND-Aktie an der Börse Wien im letzten vollen Geschäftsjahr vor Beginn des LTI-Plans. Am Ende des dreijährigen Beurteilungszeitraums wird auf Basis des konkreten Zielerreichungsgrads (maximal 100%, eine Übererreichung ist nicht vorgesehen) der vereinbarten mittel- bzw. langfristigen Leistungskriterien die endgültige Anzahl der „virtuellen Aktien“ ermittelt.

Die so errechnete Anzahl an erreichten „virtuellen Aktien“ wird mit dem Wert der VERBUND-Aktie am Ende des LTI-Plans multipliziert, dafür wird der Durchschnitt der Tagesendkurse in den auf die Beendigung folgenden drei Kalendermonaten herangezogen. Der konkrete Auszahlungsbetrag ist schließlich begrenzt mit dem zu Beginn definierten „Cap“ (55% des Jahresgrundbezugs im ersten Jahr).

Die Gesamtzielerreichung des einzelnen Vorstandsmitglieds liegt bei maximal 100%. Innerhalb der einzelnen Leistungskriterien können Übererfüllungen erreicht und auf die Zielerreichung in anderen Leistungskriterien in Anrechnung gebracht werden. Dessen ungeachtet besteht bezüglich der Gesamtzielerreichung keine Möglichkeit zur Übererfüllung. Auf Laufzeitdauer der Vorstandsverträge wird mit jedem 1.1. ein neuer LTIP abgeschlossen. Die Auszahlung jedes einzelnen LTIP erfolgt jeweils nach Auslaufen des dreijährigen Beurteilungszeitraums und nach Feststellung des Ergebnisses des vorangegangenen

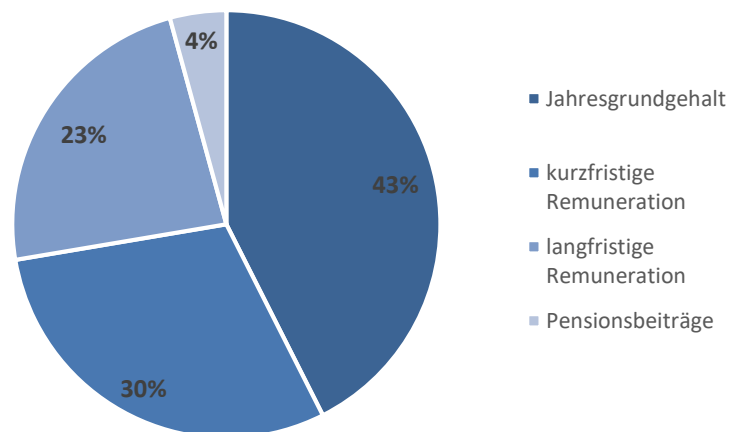
Geschäftsjahres als Einmalbetrag.

LTIP Vorstand



* Auszahlung nach Auslaufen des dreijährigen Beurteilungszeitraums als Einmalbetrag im Nachhinein

Die einzelnen Vergütungsbestandteile verhalten sich bei voller Zielerreichung zueinander wie folgt:



- Leistungskriterien:

Die Leistungskriterien können sowohl direkte finanzielle (z. B. Konzernergebnis, Cashflow, etc.) und nicht-finanzielle Ziele (wie beispielsweise zu den Themen Umwelt und Nachhaltigkeit, Arbeitssicherheit, etc.) als auch indirekte finanzielle Ziele (z.B. Performance im Vergleich zu einer ausgewählten Peer-Group europäischer Utilities) beinhalten. Die konkreten Leistungskriterien und deren Gewichtung werden in einer jährlichen Zielvereinbarung festgehalten. Nach Ablauf des Geschäftsjahres evaluiert der Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats die Ergebnisse der Geschäftstätigkeit. Die Erfüllung der vereinbarten finanziellen und nichtfinanziellen Ziele wird durch

den Vergütungsausschuss anhand festgelegter Kennzahlen und eines standardisierten Bewertungsformulars festgestellt.

3. Erläuterung, wie die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer der Gesellschaft bei der Festlegung der Vergütungspolitik berücksichtigt worden sind

Ziel der Gesellschaft sind wettbewerbsfähige Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen sowohl für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als auch für Vorstandsmitglieder, die die Umsetzung der Strategie optimal fördern und unterstützen. Die Gesellschaft will hochqualifizierte Arbeitskräfte der Branche gewinnen, motivieren und halten und verfolgt hierzu kontinuierlich die Markttrends und international bewährte Vorgehensweisen. VERBUND strebt langanhaltende Anstellungsverhältnisse an. Das Grundgehalt bzw. die Gehaltsbestandteile der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden wie bei den Vorstandsmitgliedern nach international anerkannten Verfahren zur Bestimmung einer markt- bzw. branchenüblichen Vergütungsstruktur festgelegt. Dabei werden die entsprechenden gesetzlichen Bestimmungen und Kollektivvereinbarungen eingehalten.

Die für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geltenden Grundsätze werden in angepasster Form auch auf den Vorstand angewendet. Generell ist die Vergütungsstruktur der Gesellschaft auf eine hohe Wettbewerbsfähigkeit in der Energiebranche ausgerichtet. Dies wird durch jährliche Zielvereinbarungen mit den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unterstützt. Bei einem Teil der Mitarbeitenden sehen die Anstellungsverträge zielvereinbarungsbezogene, leistungsorientierte Vergütungskomponenten vor. Zudem umfassen die Vergütungspakete für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine ausgewogene und transparente Mischung aus festen und fallweise variablen, monetären und nicht monetären Bestandteilen. Die Grundgehälter sind marktgerecht und fair ausgestaltet. Sie orientieren sich an der Position und der Expertise des jeweiligen Mitarbeitenden. Der Geschäftserfolg ist gleichermaßen bestimmender Faktor im für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geltenden leistungsorientierten Gehaltsmodell und bei der variablen Vergütung der Vorstandsmitglieder. Allgemeine Bestimmungen zur Pensionsvorsorge der Vorstandsmitglieder orientieren sich – unter Beachtung der Bestimmungen der Bundes-Vertragsschablonenverordnung bzw. des Stellenbesetzungsgesetzes – an den für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gültigen Betriebsvereinbarungen.

Zusätzlich stärkt die Gesellschaft die Position als attraktiver Arbeitgeber in der Energiebranche durch verschiedene weitere Vergütungselemente, wie Einmalprämien und Versicherungsleistungen. Darüber hinaus ist die Arbeitszeitgestaltung bei der Gesellschaft flexibel, und die Gesellschaft fördert mobiles Arbeiten. Über die Festlegung nicht-finanzieller Leistungskriterien wie z.B. Sicherheit am Arbeitsplatz, Frauenförderung oder Compliance, einschließlich entsprechend messbarer Kennzahlen, haben die Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und deren stetige Weiterentwicklung einen direkten Einfluss auf die individuelle Vergütung eines jeden Vorstandsmitglieds. Die Gesellschaft bietet den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Gesundheitsprogramme sowie attraktive digitale Aus- und Weiterbildungsprogramme an. Ebenso werden Karenzen, Pflegebedarfe und Elternteilzeiten – geschlechtsunabhängig – von der Gesellschaft positiv unterstützt.

Im Gleichklang mit dem Vorstand werden die Verträge der Beschäftigten der obersten Führungsebene ohne Erhöhung der Gesamtvergütung auf die Teilnahme am LTIP umgestellt.

4. Sonstige Vertragselemente

- **Rückzahlung:**
VERBUND stellt vertraglich sicher, dass die entsprechenden Anteile der Remunerationen zurückgefordert werden können, wenn sich nachträglich herausstellt, dass diese auf der Grundlage von offenkundig unrichtigen oder manipulierten Daten ausgezahlt wurden oder dem Vorstandsmitglied nachträglich schwere Verfehlungen gegen nationale und internationale strafrechtliche Normen nachgewiesen werden.
Dem Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats ist es ferner vorbehalten, hinsichtlich der langfristigen Remuneration bei schweren, die Existenz des Unternehmens gefährdenden Ereignissen oder (Reputations-)Schäden während der Laufzeit und/oder vor Auszahlung des LTI-Plans/der LTI-Pläne die aus dem jeweils resultierenden LTI-Plan resultierende geldwerte Leistung diskretionär bis auf Null zu reduzieren. Als solches schwerwiegendes Ereignis kann beispielsweise ein schweres Versagen des internen Kontrollsystems, das gerichtlich und rechtskräftig als grobes Verschulden qualifiziert wird und nachweislich kausal zu einem massiven Schadenseintritt geführt hat, angeführt werden.
- **D&O Versicherung:**
Bei VERBUND besteht eine Vermögensschadenhaftpflichtversicherung zugunsten der leitenden Organe, die Vorstandsmitglieder sind in diese Versicherung einbezogen. Die Kosten werden vom Unternehmen getragen.
- **Vertragslaufzeit:**
Die Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder werden befristet auf drei Jahre geschlossen, mit der Option auf Verlängerung um zwei Jahre. Die Gesamtlaufzeit entspricht somit der im Aktiengesetz sowie in der Bundes-Vertragsschablonenverordnung vorgesehenen Höchstdauer von fünf Jahren.
- **Beendigungsbestimmungen:**
Erfolgt eine vorzeitige Abberufung eines Vorstandsmitglieds aus einem verschuldeten, wichtigen Grund (§§ 27 AngG und 75 Abs. 4 AktG), ist eine sofortige Auflösung des Vertragsverhältnisses ohne weitere Verpflichtungen für die Gesellschaft möglich. Bei Abberufung aus anderen wichtigen Gründen kann der Anstellungsvertrag unter Einhaltung einer halbjährigen Frist zum Ende eines Kalendervierteljahres gekündigt werden. Bei vorzeitiger Beendigung der Anstellungsverträge von Vorstandsmitgliedern ohne wichtigen Grund kann allenfalls eine Abfindungszahlung vereinbart werden, wobei die Umstände des Ausscheidens und die wirtschaftliche Lage der Gesellschaft zu berücksichtigen sind. Eine derartige Abfindung darf nicht mehr als die Restlaufzeit des Vertrages abgelten, maximal ist sie mit einem Jahresgesamtbezug begrenzt. Bei vorzeitiger Beendigung aus Verschulden wird dem Vorstandsmitglied jedenfalls keine Abfindung gewährt.

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

Die Vergütungspolitik für die Vorstandsmitglieder wurde im Vergütungsausschuss und im Aufsichtsrat diskutiert und vom Aufsichtsrat in der Sitzung am 17.3.2020 zur Vorlage an die Hauptversammlung verabschiedet. Sie basiert auf internationalen Benchmarks und wird in regelmäßigen Abständen auf ihre

Aktualität überprüft und gegebenenfalls abgeändert und im Falle wesentlicher Änderungen, jedenfalls aber in jedem vierten Geschäftsjahr, erneut der Hauptversammlung vorgelegt.

Der Aufsichtsrat bzw. der Vergütungsausschuss kann sich bei der Überprüfung, Erstellung, Implementierung und Umsetzung externer Expertise bedienen. Die Grundsätze für die Vergütung der Vorstandsmitglieder wurden auf Grundlage der für VERBUND maßgeblichen Bundes-Vertragsschablonenverordnung erarbeitet. Anschließend erfolgte eine juristische Prüfung durch beauftragte Anwaltskanzleien, die mit Erkenntnissen aus einer Marktanalyse ergänzt wurde.

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

Zur Vermeidung von Interessenkonflikten dürfen Vorstandsmitglieder ohne ausdrückliche Zustimmung des Aufsichtsrats weder ein Unternehmen betreiben noch Aufsichtsratsmandate in Unternehmen annehmen, die nicht dem VERBUND-Konzern angehören oder an denen VERBUND nicht unternehmerisch beteiligt ist. Ferner darf keiner Tätigkeit im Geschäftszweig von VERBUND nachgegangen oder eine Beteiligung an anderen Unternehmen eingegangen werden.

Ein etwaiger persönlicher Interessenkonflikt ist von jedem Vorstandsmitglied unverzüglich offenzulegen.

6. Abweichung von der Vergütungspolitik

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

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

Dem Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats ist es ferner vorbehalten, hinsichtlich der langfristigen Remuneration bei schweren, die Existenz des Unternehmens gefährdenden Ereignissen oder (Reputations-)Schäden während der Laufzeit und/oder vor Auszahlung des LTI-Plans/der LTI-Pläne die aus dem jeweils resultierenden LTI-Plan resultierende geldwerte Leistung diskretionär bis auf Null zu reduzieren. Als solches schwerwiegendes Ereignis kann beispielsweise ein schweres Versagen des internen Kontrollsystems, das gerichtlich und rechtskräftig als grobes Verschulden qualifiziert wird und nachweislich kausal zu einem massiven Schadenseintritt geführt hat, angeführt werden.

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

Ferner werden im Falle eines „Change of Control“ an der VERBUND AG alle laufenden LTI-Pläne beendet, einer abschließenden Beurteilung unterzogen und die daraus resultierenden Ansprüche auf langfristige Remuneration zur Auszahlung gebracht, berechnet auf Basis des Durchschnittskurses der VERBUND-Aktie an der Börse Wien der vorausgehenden drei Monate.

B. Vergütungspolitik für Aufsichtsratsmitglieder der VERBUND AG (§ 98a AktG)

1. Grundsätze und Ziele

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.

Die Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats soll im üblichen Rahmen und solcherart gestaltet sein, dass bestens qualifizierte Personen für die Tätigkeit im Aufsichtsrat gewonnen werden können. Zudem soll 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.

2. Vergütungsbestandteile

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. Dabei trägt die Hauptversammlung unterschiedlichen Funktionen der Aufsichtsratsmitglieder, wie z.B. Vorsitz, Vorsitz-Stellvertretung oder einer Mitgliedschaft in Ausschüssen, in angemessener Weise Rechnung.

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

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

Erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile sind nicht vorgesehen.

An Aufsichtsratsmitglieder werden auch keine Kredite oder Vorschüsse bezahlt.

Die Aufsichtsratsvergütung (jährliche Grundvergütung und Sitzungsgelder) wird für das jeweilige Geschäftsjahr im Nachhinein an die Aufsichtsratsmitglieder ausgezahlt. Den Ersatz der Barauslagen (z.B. Reisekosten) erhalten die Aufsichtsratsmitglieder (einschließlich Arbeitnehmervertreter) nach deren Nachweis.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats können in eine D&O-Versicherung (Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung) einbezogen werden, deren Kosten vom Unternehmen getragen werden.

Zuletzt wurde in der Hauptversammlung am 17. April 2013 ein Vergütungsschema für die Mitglieder des Aufsichtsrats beschlossen, welches die jährliche Aufwandsentschädigung für die von der Hauptversammlung gewählten Mitglieder sowie das Sitzungsgeld (für alle Mitglieder) festlegt (siehe dazu das Kapitel „Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder“ im konsolidierten Corporate Governance Bericht 2019).

3. Funktionsperiode des Aufsichtsrats

Sofern die Hauptversammlung nichts anderes beschließt, erfolgt die Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern auf die gesetzliche Höchstlaufzeit von 5 Jahren.

Neben den Bestellungsbeschlüssen der Hauptversammlung bestehen keine arbeitsrechtlichen Vertragsverhältnisse zwischen VERBUND und den gewählten Mitgliedern des Aufsichtsrats.

Auch mit den von der Arbeitnehmervertretung entsendeten Mitgliedern gibt es keine vertraglichen Beziehungen betreffend die Mitgliedschaft im Aufsichtsrat.

Bei Beendigung der Mitgliedschaft im Aufsichtsrat bestehen daher abgesehen von der Auszahlung der (gegebenenfalls aliquoten) Vergütung gemäß Punkt 2 für das Aufsichtsratsmitglied keine Ansprüche.

4. Verfahren betreffend die Vergütungspolitik

Die Vergütungspolitik wurde durch Beschluss des Aufsichtsrats in der Sitzung am 17.3.2020 aufgestellt und zur Vorlage an die 73. ordentliche Hauptversammlung verabschiedet. Sie wird in regelmäßigen Abständen auf ihre Aktualität überprüft und gegebenenfalls abgeändert und im Falle wesentlicher Änderungen, jedenfalls aber in jedem vierten Geschäftsjahr, erneut der Hauptversammlung vorgelegt.

Da ausschließlich die Hauptversammlung über die konkrete Ausgestaltung der Vergütung für die Aufsichtsratsmitglieder bindend entscheidet, werden Interessenkonflikte im Zusammenhang mit der Vergütungspolitik vermieden.

Wien, am 17. März 2020



MMag. Thomas Schmid
Vorsitzender des Aufsichtsrats