

Vergütungspolitik für den Vorstand der VERBUND AG

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|----------|
| Vergütungspolitik für den Vorstand der VERBUND AG..... | 1 |
| Einleitung | 1 |
| 1. Verfahren betreffend die Vergütungspolitik | 2 |
| 2. Die Vergütungspolitik im Überblick..... | 3 |
| 3. Die Vergütungspolitik im Detail | 7 |
| 4. Abweichung von der Vergütungspolitik..... | 17 |

Vergütungspolitik für den Vorstand der VERBUND AG

Einleitung

Der Aufsichtsrat börsennotierter Gesellschaften hat gemäß § 78a Aktiengesetz (AktG) eine Vergütungspolitik für die Mitglieder des Vorstands aufzustellen. Die bisherige Vergütungspolitik (im Folgenden: „Vergütungspolitik 2020“) der VERBUND AG (im Folgenden: „VERBUND“ oder „die Gesellschaft“) wurde der 73. ordentlichen Hauptversammlung am 16. Juni 2020 gemäß § 78b AktG zur Beschlussfassung vorgelegt und mit einer Zustimmungquote von 99,38 % gebilligt. Die Vergütungspolitik bietet einen Überblick über die Grundsätze der Vorstandsvergütung und erläutert, wie dadurch die Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der Gesellschaft gefördert werden.

Die Vergütungspolitik wird regelmäßig überprüft und mindestens jedes vierte Jahr, bzw. wenn es zu wesentlichen Änderungen kommt, der ordentlichen Hauptversammlung vorgelegt. Bei der Erstellung und Überarbeitung der Vergütungspolitik hat sich der Aufsichtsrat an den gesetzlichen Bestimmungen und anderen anzuwendenden sondergesetzlichen Rechtsvorschriften, insbesondere den Bestimmungen des Stellenbesetzungsgesetzes, der Bundes-Vertragsschablonenverordnung und dem Österreichischen Corporate Governance Kodex, zu orientieren.

In den Geschäftsjahren 2022 und 2023 hat sich der Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats mit der Vergütungspolitik des Vorstands von VERBUND beschäftigt und Verbesserungspotenziale bei der Anreizwirkung identifiziert. Dabei standen auch das Feedback der Investor:innen von VERBUND sowie aktuelle Marktentwicklung im Fokus. Durch die Überarbeitung der Vergütungspolitik 2020 soll

- eine deutliche Stärkung des Pay-for-Performance-Zusammenhangs,
- eine noch enger mit den strategischen Zielen 2030 der VERBUND Mission V-Strategie verknüpfte Anreizwirkung sowie
- eine wirksame Verknüpfung der Interessen des Vorstands und der Erwartungen der Investor:innen erzielt werden.

Auf Basis der identifizierten Verbesserungspotenziale hat der Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats wesentliche Anpassungsvorschläge der Vergütungspolitik 2020 erarbeitet. Die überarbeitete Vergütungspolitik (im Folgenden: „Vergütungspolitik“) wurde auf Vorschlag des Vergütungsausschusses vom Aufsichtsrat am 15. März 2023 beschlossen. Die überarbeitete Vergütungspolitik für den Vorstand von VERBUND wird im Folgenden beschrieben und der 76. ordentlichen Hauptversammlung am 25. April 2023 im Einklang mit § 78b AktG zur Abstimmung vorgelegt.

Die nachstehend im Detail dargelegte Vergütungspolitik soll nach Billigung der Hauptversammlung zum 01. Jänner 2024 für alle amtierenden und zukünftigen Vorstandsmitglieder in Kraft treten. Lehnt die Hauptversammlung die vorgeschlagene Vergütungspolitik ab, wird VERBUND in der darauffolgenden Hauptversammlung eine überprüfte Vergütungspolitik vorlegen.

1. Verfahren betreffend die Vergütungspolitik

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

Die Vergütungspolitik für die Vorstandsmitglieder wird im Vergütungsausschuss und im Aufsichtsrat diskutiert und vom Aufsichtsrat zur Vorlage an die Hauptversammlung verabschiedet. Die Vergütungspolitik basiert auf internationalen Benchmarks und wird in regelmäßigen Abständen auf ihre Aktualität überprüft und gegebenenfalls angepasst. Gemäß § 78a AktG wird sie der Hauptversammlung zumindest in jedem vierten Geschäftsjahr sowie bei jeder wesentlichen Änderung zur Abstimmung vorgelegt.

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

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

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

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

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

1.2 Grundsätze der Vergütungspolitik

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

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

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

- **Pay-for-Performance**

Die leistungsbezogenen variablen Vergütungsbestandteile bilden die strategische Ausrichtung des Unternehmens ab und setzen Anreize für einen vernünftigen Ausgleich zwischen der Notwendigkeit, die Geschäftstätigkeit zu optimieren und den Unternehmenswert von VERBUND mittel- und langfristig zu steigern. Die Bindung jedes Vorstandsmitglieds mittels (individueller) Ziele und Leistungsanreize an die

Strategie von VERBUND sichert die nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft im Einklang mit den Interessen der Aktionärinnen und Aktionäre.

- **Angemessenheit und Wettbewerbsfähigkeit**

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

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

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

2. Die Vergütungspolitik im Überblick

2.1 Zusammenfassung der Vergütungspolitik

Im Folgenden werden die wichtigsten Bestandteile der überarbeiteten Vergütungspolitik zusammengefasst und der Vergütungspolitik 2020 gegenübergestellt. Zur besseren Nachvollziehbarkeit sind die wesentlichen Anpassungen entsprechend hervorgehoben:

Vergütungspolitik des Vorstands

| Vergütungspolitik 2020 | | Überarbeitete Vergütungspolitik |
|---|----------------------------|---|
| Feste, nicht leistungsbezogene Vergütungsbestandteile | | |
| Fester Jahresgrundbezug, der in vierzehn Monatsgehältern ausbezahlt wird | Jahresgrundbezug | Fester Jahresgrundbezug, der in vierzehn Monatsgehältern ausbezahlt wird |
| Sachbezüge und marktübliche Nebenleistungen, insb. Bereitstellung eines Dienstwagens, Beitrag zu privater Kranken- und Unfallversicherung, D&O Versicherung | Nebenleistungen | Sachbezüge und marktübliche Nebenleistungen, insb. Bereitstellung eines Dienstwagens, Beitrag zu privater Kranken- und Unfallversicherung, D&O Versicherung |
| Beitrag in Pensionskasse in Höhe von 10 % des Jahresgrundbezuges pro Jahr für die Dauer des Vorstandsvertrags | Pensionskassenbeiträge | Beitrag in Pensionskasse in Höhe von 10 % des Jahresgrundbezuges pro Jahr für die Dauer des Vorstandsvertrags |
| Variable, leistungsbezogene Vergütungsbestandteile | | |
| Plantyp: Zielbonus | Kurzfristige Remuneration | Plantyp: Zielbonus |
| Zielbetrag: 60 % des Jahresbruttogrundbezuges | - | Zielbetrag: 60 % des Jahresbruttogrundbezuges |
| Beurteilungszeitraum: 1 Jahr | Short-Term Incentive (STI) | Beurteilungszeitraum: 1 Jahr |
| Leistungskriterien: | | Leistungskriterien: |
| Finanzielle Ziele | | Finanzielle Ziele |
| Um Einmaleffekte bereinigtes Konzernergebnis (70 %) | | Um Einmaleffekte bereinigtes Konzernergebnis (70-80 %) |
| Nicht-finanzielle Ziele | | Nicht-finanzielle Ziele |
| Strategische Ziele (10 %) | | Personal- und Nachhaltigkeitsziele (20-30 %) |
| Personal- und Nachhaltigkeitsziele (20 %) | | |
| Zielerreichungscap: 100 %, Anrechenbarkeit der Übererfüllungen von 20 % der nicht-finanziellen Ziele auf die jeweils übrigen nicht-finanziellen Teilziele | | Zielerreichungscap: 150 %, keine Anrechenbarkeit der Übererfüllung |
| Auszahlungscap: 60 % des Jahresbruttogrundbezuges | | Auszahlungscap: 90 % des Jahresbruttogrundbezuges |
| Plantyp: Virtueller Performance Share Plan | Langfristige Remuneration | Plantyp: Virtueller Performance Share Plan |
| Zuteilungsbetrag: 65 % des Jahresbruttogrundbezuges | - | Zuteilungsbetrag: 90 % des Jahresbruttogrundbezuges |
| Beurteilungszeitraum: 3 Jahre | Long-Term Incentive (LTI) | Beurteilungszeitraum: 4 Jahre |
| Leistungskriterien: | | Leistungskriterien: |
| Entwicklung des relativen Total Shareholder Return (Peer Group: europäische Energieunternehmen) (30 %) | | Entwicklung des relativen Total Shareholder Return (Peer Group: europäische Energieunternehmen) (30-50 %) |
| Free Cash Flow vor Dividende (35 %) | | Free Cash Flow vor Dividende (30-50 %) |
| Ausbau der Neuen Erneuerbaren (35 %) | | Nachhaltigkeitsziele (20-30 %) |
| Zielerreichungscap: 100 %, Anrechenbarkeit der Übererfüllungen von 20 % der Ziele auf die jeweils übrigen Teilziele | | Zielerreichungscap: 150 %, keine Anrechenbarkeit der Übererfüllung |
| Auszahlungscap: 78 % des Jahresbruttogrundbezuges | | Auszahlungscap: 135 % des Jahresbruttogrundbezuges |

| Weitere Ausgestaltungsmerkmale | | |
|---|--------------------------------|--|
| Möglichkeit zur Rückforderung (Clawback) variabler Vergütung im Falle von offenkundig unrichtigen Daten | Malus und Clawback | Möglichkeit zur Reduktion (Malus) und zur Rückforderung (Clawback) aller variabler Vergütung im Falle eines fehlerhaften Konzernabschlusses und im Falle von Compliance-Verstößen |
| Malus für den LTI im Falle von schwerwiegenden Ereignissen | | |
| Keine Aktienhalteverpflichtung | Aktienhalteverpflichtung (SOG) | Aktienhalteverpflichtung: 70 % des jährlichen Jahresbruttogrundbezuges (SOG-Ziel) |

Die Hintergründe der beschlossenen wesentlichen Anpassungen der Vergütungspolitik 2020 sind wie folgt:

Überarbeitung der kurzfristigen Remuneration

In der kurzfristigen Remuneration werden die Erfolgsziele angepasst, um die Anreizwirkung insgesamt noch stärker an der aktuellen Mission V-Strategie von VERBUND und insbesondere auf ein nachhaltig orientiertes Handeln der Gesellschaft auszurichten. Dazu gehört die Integration der strategischen Ziele in die Personal- und Nachhaltigkeitsziele (ESG-Ziele) mit einer Gewichtung von insgesamt maximal 30 %. Bei der Auswahl der Personal- und Nachhaltigkeitsziele werden zukünftig jährliche Zielsetzungen durch den Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats auf Basis eines aus der Nachhaltigkeitsstrategie abgeleiteten Kriterienkatalogs vorgenommen. Darüber hinaus werden ESG-Ziele zwischen der kurz- und langfristigen Remuneration stärker abgegrenzt, um eine Doppelincentivierung durch einzelne Kennzahlen zu vermeiden. Ferner wird das Gesamtzielerreichungscap auf 150 % des Zielwerts (vorher: 100 % mit Anrechenbarkeit der Übererfüllungen von 20 % der nicht-finanziellen Ziele auf die jeweils übrigen nicht-finanziellen Teilziele) erhöht, wodurch ein ausgewogeneres Chancen-Risikoprofil der kurzfristigen Remuneration erzielt und folglich auch die Übererfüllung der Ziele in einem marktüblichen Rahmen honoriert werden soll.

Überarbeitung der langfristigen Remuneration

Die langfristige Remuneration in Form eines virtuellen Performance Share Plans („Phantom Share Plan“) wird umfassend überarbeitet, um die Anreizwirkung stärker an der aktuellen Mission V-Strategie von VERBUND **auszurichten** und Investor:innenerwartungen stärker zu berücksichtigen. Dazu werden ESG-Ziele mit einer Gewichtung von 20 % bis 30 % in der langfristigen Remuneration verankert. Der relative Total Shareholder Return sowie der Free Cash Flow vor Dividende bleiben als finanzielle Erfolgsziele erhalten, jedoch wird ihre Gewichtung innerhalb des LTI vereinheitlicht. Die finanziellen Erfolgsziele werden mit einer Gewichtung von insgesamt 70 % bis 80 % in der langfristigen Remuneration verankert. Darüber hinaus wird der Zielwert des LTI auf 90 % des Jahresbruttogrundbezugs erhöht und eine Übererfüllung der Erfolgsziele mit einer Erhöhung des Gesamtzielerreichungscaps auf 150 % des Zielwerts ermöglicht. Dies soll den Fokus auf die langfristige variable Vergütung stärken und ebenfalls ein ausgewogenes Chancen-Risikoprofi zulassen. Ferner wird die Berechnungslogik des Umrechnungskurses in virtuelle Aktien an die Marktpraxis angeglichen.

Erweiterung der Malus und Clawback-Regelungen

In der Vergütungspolitik 2020 besteht bereits eine Rückforderungsmöglichkeit (Clawback) variabler Vergütungsbestandteile, sofern sich nachträglich herausstellt, dass diese auf der Grundlage von offenkundig unrichtiger oder manipulierter Daten ausgezahlt wurden. Der LTI sieht eine Möglichkeit der Reduktion der Aufzahlung bis auf Null vor, bei schweren, die Existenz des Unternehmens gefährdenden Ereignissen oder (Reputations-)Schäden. Diese Vorgaben werden nun um eine Clawback-Regelung erweitert, die auch Compliance-Verstöße umfasst. Zudem wird die Möglichkeit eingeführt, bei entsprechenden Verstößen variable Vergütungsbestandteile zu reduzieren (Malus-Regelung). Malus und Clawback können dabei auf alle variablen Vergütungselemente angewendet werden.

Einführung einer Aktienhalteverpflichtung

Mit der überarbeiteten Vergütungspolitik wird eine Aktienhalteverpflichtung für Vorstandsmitglieder eingeführt. Damit sollen die Kapitalmarktorientierung und Aktienkultur der Gesellschaft gestärkt und die Interessen der Vorstandsmitglieder und der Investoren von VERBUND stärker miteinander in Einklang gebracht werden.

2.2 Vergütungsstruktur

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

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

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

Höhe der beitragsorientierten Pensionskassenleistung hängt von der Höhe des verfügbaren Kapitals in der Pensionskasse ab. Die Verrentung erfolgt gemäß dem genehmigten Geschäftsplan der Pensionskasse. Der Bezug einer Versorgungsleistung richtet sich nach den Anspruchsvoraussetzungen der österreichischen gesetzlichen Pension. Sämtliche kapitalmarkttechnischen und versicherungsmathematischen Risiken werden durch die Vorstandsmitglieder getragen, es besteht keine Nachschussverpflichtung seitens VERBUND.

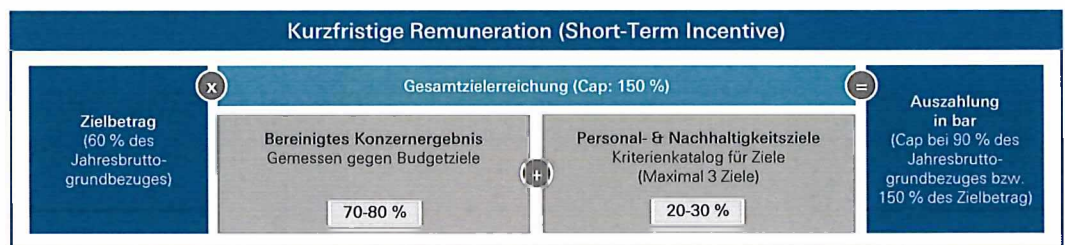
3.1.5 D&O Versicherung

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

3.2 Variable, leistungsbezogene Vergütungsbestandteile

3.2.1 Kurzfristige Remuneration (Short-Term Incentive)

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



Die Auszahlungshöhe der kurzfristigen Remuneration hängt sowohl von der Erreichung finanzieller Ziele sowie ausgewählter Personal- und Nachhaltigkeitsziele (ESG-Ziele) ab. Maßgebliche Leistungskriterien sind das um Einmaleffekte bereinigte Konzernergebnis mit einer Gewichtung von 70-80 % sowie bis zu drei Personal- und Nachhaltigkeitsziele mit einer Gewichtung von 20-30 %. Insgesamt stellen die festgelegten Leistungskriterien des STIs wesentliche Steuerungselemente zur Erreichung der strategischen Ziele 2030 von VERBUND dar. Der Zielbetrag der kurzfristigen Remuneration, der die Höhe der Auszahlung bei 100 % Zielerreichung definiert, entspricht 60 % des festen Jahresbruttogrundbezuges. Die maximale Auszahlung des STIs ist mit 150 % des Zielbetrags bzw. 90 % des Jahresbruttogrundbezuges begrenzt.

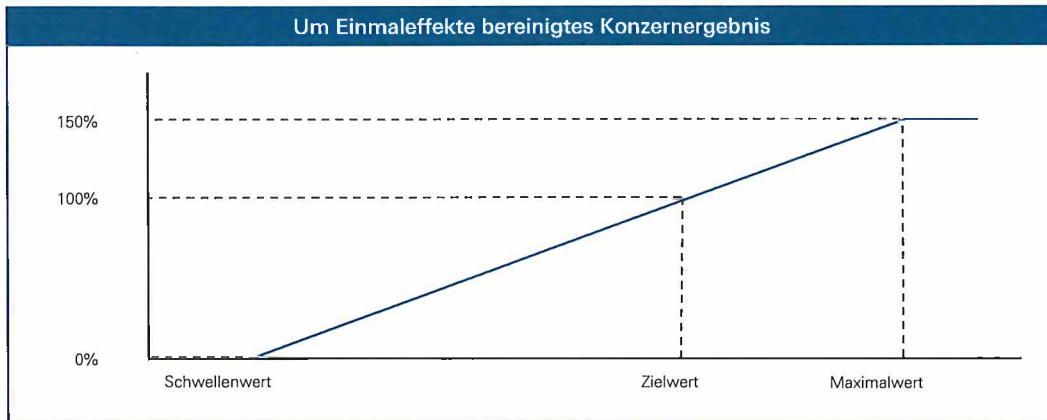
Um Einmaleffekte bereinigtes Konzernergebnis

Als finanzielles Erfolgsziel wird das um Einmaleffekte bereinigte Konzernergebnis herangezogen. Dieses wird an die Konzernaufbringung aus Wasserkraft gemäß Regelarbeitsvermögen, Wind- und PV-Energie gemäß Gutachtenmenge, regulatorische Effekte Netz und Konsolidierungskreisänderungen angepasst. Außerordentliche Ereignisse werden fallweise einvernehmlich behandelt. Bei der Festlegung des Zielwerts für das um Einmaleffekte bereinigte Konzernergebnis wird die Budgetplanung des VERBUND-Konzerns berücksichtigt. Der Zielwert orientiert sich an einem Anfang des Geschäftsjahres um wesentliche Entwicklungen seit dem Budgeterstellungzeitpunkt aktualisierten Budget.

Zur Berechnung der Zielerreichung wird die prozentuale Abweichung des um Einmaleffekte bereinigten Konzernergebnisses von dem festgelegten Zielwert ermittelt. Die Zielerreichung des um Einmaleffekte bereinigten Konzernergebnisses beträgt 100 %, wenn der tatsächlich erreichte Wert dem vereinbarten Zielwert entspricht. Liegt der tatsächlich erreichte Wert unter dem Schwellenwert, beträgt die Zielerreichung 0 % („Schwellenwert“). Überschreitet der tatsächlich erreichte Wert den Maximalwert, beträgt die Zielerreichung 150 % („Maximalwert“). Zielerreichungswerte zwischen den festgelegten Zielerreichungspunkten (0 %; 100 %; 150 %) werden linear interpoliert. Die Zielerreichung wird dabei kaufmännisch auf zwei Dezimalstellen gerundet.

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

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



Personal- und Nachhaltigkeitsziele (ESG-Ziele)

Die Personal- und Nachhaltigkeitsziele leiten sich aus der Nachhaltigkeitsstrategie von VERBUND ab und werden jährlich durch den Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats festgelegt. Für die Personal- und Nachhaltigkeitsziele werden bis zu drei Kriterien aus den Kategorien Ökologie und Energie, Ökonomie, Soziales und Governance definiert und mit konkreten Zielen und Zielwerten operationalisiert.

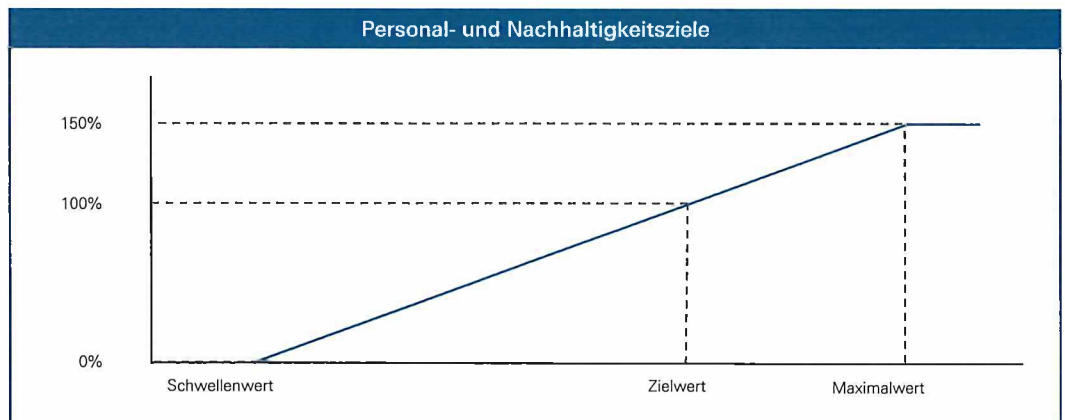
Nachfolgend dargestellt ist der an der Nachhaltigkeitsstrategie von VERBUND orientierte Kriterienkatalog:

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

Die Zielerreichung der Personal- und Nachhaltigkeitsziele beträgt 100 %, wenn der tatsächlich erreichte Wert dem vereinbarten Zielwert entspricht. Liegt der tatsächlich erreichte Wert unter dem Schwellenwert, beträgt die Zielerreichung 0 % („Schwellenwert“). Überschreitet der tatsächlich erreichte Wert den Maximalwert, beträgt die Zielerreichung 150 % („Maximalwert“). Zielerreichungswerte zwischen den festgelegten Zielerreichungspunkten (0 %; 100 %; 150 %) werden linear interpoliert. Die Zielerreichung wird dabei kaufmännisch auf zwei Dezimalstellen gerundet.

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

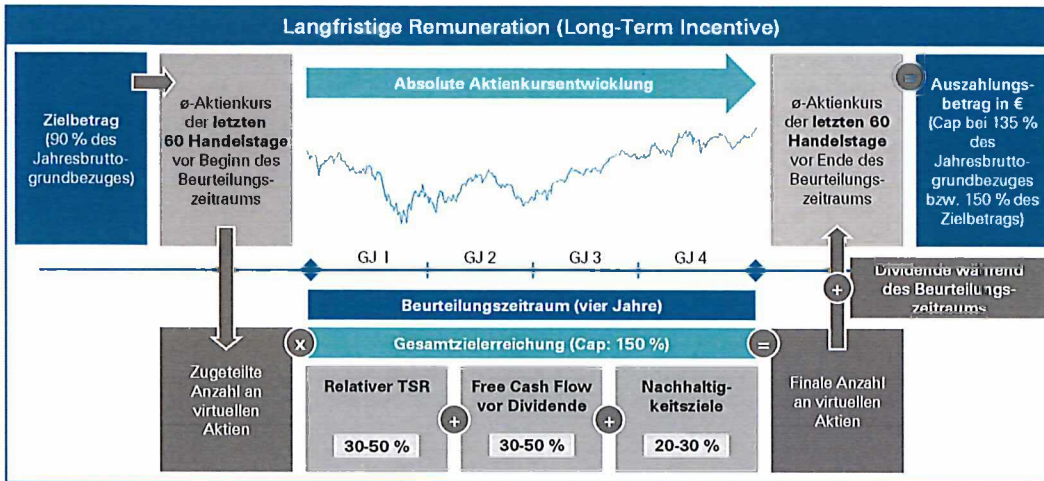
Die Zielerreichungskurve für die Personal- und Nachhaltigkeitsziele stellt sich demnach wie folgt dar:



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

3.2.2 Langfristige Remuneration (Long-Term Incentive)

Neben der kurzfristigen Remuneration erhalten die Vorstandsmitglieder von VERBUND eine langfristige variable Remuneration (Long-Term Incentive, LTI) in Form eines virtuellen Performance Share Plans („Phantom Share Plan“) und einem vierjährigen Beurteilungszeitraum. Die folgende Grafik stellt die grundlegende Funktionsweise der langfristigen Remuneration dar:



Die Zuteilung der LTI-Tranche während der Laufzeit des Vorstandsvertrages erfolgt jährlich.

Maßgebliche Leistungskriterien für die Bemessung der Auszahlungshöhe des LTIs sind der relative Total Shareholder Return („relativer TSR“) im Vergleich zu den Unternehmen einer Vergleichsgruppe europäischer Energieunternehmen, der Free Cash Flow vor Dividende sowie ein oder mehrere Nachhaltigkeitsziel(e) basierend auf dem aus der Nachhaltigkeitsstrategie abgeleiteten Kriterienkatalog.

Finanzielle Ziele werden mit 70-80 % im LTI berücksichtigt. Als finanzielle Ziele sind der relative TSR sowie der Free Cash Flow vor Dividende vorgesehen, die mit einer Gewichtung von jeweils 30-50 % in die Berechnung der finalen Anzahl an virtuellen Aktien einfließen. Durch die Berücksichtigung eines internen und eines externen finanziellen Ziels werden zum einen die langfristigen Wachstumsambitionen von VERBUND incentiviert und zum anderen die Performance von VERBUND am Kapitalmarkt in einem relevanten Branchenvergleich beurteilt, was die Interessen des Vorstands und der Aktionär:innen von VERBUND stärker miteinander in Einklang bringt. Die Nachhaltigkeitsziele fließen mit einer Gewichtung von 20-30 % in die Berechnung des finalen Auszahlungsbetrags ein, wodurch auch im LTI ein nachhaltig orientiertes Handeln incentiviert wird.

Der Zielbetrag des LTIs entspricht 90 % des festen Jahresbruttogrundbezuges. Die maximale Auszahlung des LTIs ist mit 150 % des Zielbetrags bzw. 135 % des festen Jahresbruttogrundbezuges begrenzt.

Relativer TSR

Der Total Shareholder Return („TSR“) ist jener Prozentsatz, um dem sich der Wert eines Investments bzw. eines Unternehmens in einer Zeitperiode verändert hat. Der TSR wird berechnet durch die Veränderung des Aktienkurses über einen festgelegten Zeitpunkt zuzüglich des Wertes der Dividenden, die über diesen Zeitraum ausgeschüttet wurden unter der Annahme, sie wären in Unternehmensaktien investiert worden. Um Stichtageffekte zu vermeiden, berechnet sich der absolute TSR auf Grundlage der

jeweiligen Schlusskurse im Durchschnitt der letzten 60 Handelstage vor dem Beginn und vor dem Ende des jeweiligen Beurteilungszeitraums.

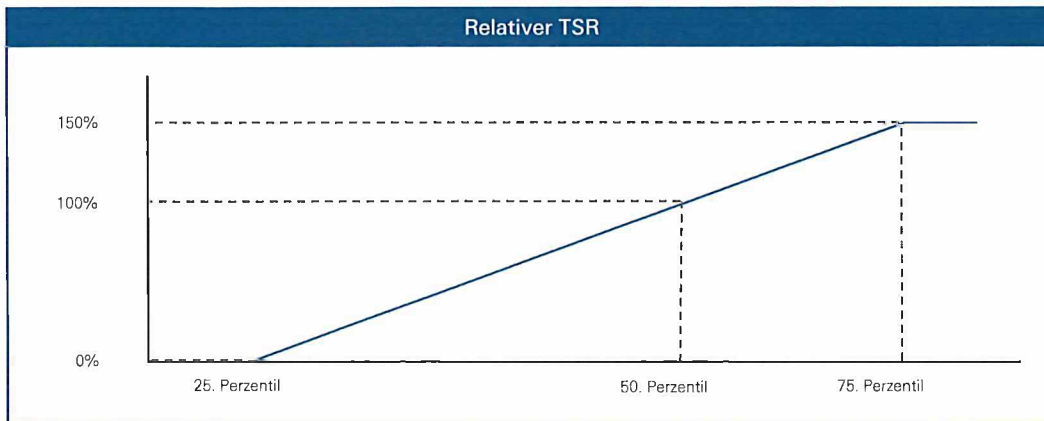
Der relative TSR vergleicht den TSR von VERBUND mit dem TSR von anderen Unternehmen. Zur Ermittlung der Zielerreichung des relativen TSR wird zum Ende des Beurteilungszeitraums der absolute TSR von VERBUND mit dem einer Vergleichsgruppe europäischer Energieunternehmen verglichen. Die Vergleichsgruppe orientiert sich dabei an den Unternehmen, die zu Beginn des Beurteilungszeitraums der Tranche Eingang in die Werthaltigkeitsprüfungen im Rahmen des Konzernabschlusses des vorangegangenen Geschäftsjahres finden. Derzeit bilden die folgenden acht Unternehmen sowie drei weitere Ersatzunternehmen, die im Falle gravierender Veränderungen bei den Unternehmen der ursprünglichen Vergleichsgruppe nachfolgen können, die Vergleichsgruppe:

| Vergleichsgruppe europäischer Energieunternehmen | | | |
|--|--------------|-------------------|-----------|
| A2A SPA | EDP SA | EDP Renovaveis SA | Endesa SA |
| Enel SPA | Iberdrola SA | Orsted A/S | SSE PLC |
| Ersatzunternehmen | | | |
| BKW Energie AG | Engie SA | RWE AG | |

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

Zur Berechnung der Zielerreichung des relativen TSR werden nach Ablauf des Beurteilungszeitraums die absoluten TSR-Werte aller Unternehmen der Vergleichsgruppe nach der Höhe des TSR gereiht - vom Höchsten bis zum Niedrigsten (ohne VERBUND). Im Anschluss werden die Perzentile berechnet. Der Zielerreichungsgrad des relativen TSR wird anhand der relativen Position des TSR-Wertes von VERBUND innerhalb der Vergleichsgruppe berechnet. Dabei entspricht eine Positionierung am 25. Perzentil dem Schwellenwert, eine Positionierung am 50. Perzentil dem Zielwert und eine Positionierung am 75. Perzentil dem Maximalwert. Die Gewichtung des relativen TSR sowie die maßgebliche Vergleichsgruppe werden in einer durch den Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats jährlich abzuschließenden Zielvereinbarung für den jeweiligen LTI definiert.

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



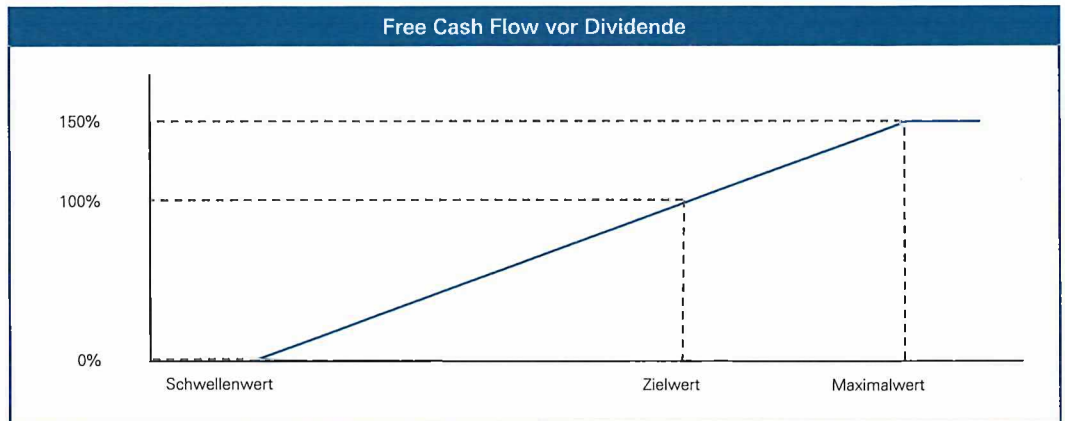
Free Cash Flow vor Dividende

Bei der Festlegung des Zielwerts für den Free Cash Flow vor Dividende berücksichtigt der Vergütungsausschuss das aktualisierte Budget und die mittelfristige Budgetplanung. Die Zielerreichung des Free Cash Flows vor Dividende basiert auf dem Durchschnitt des tatsächlichen jährlichen Free Cash Flows vor Dividende gemäß Konzernabschluss über den vierjährigen Beurteilungszeitraums des jeweiligen LTI. Zur Berechnung der Zielerreichung wird die Abweichung des tatsächlich erreichten durchschnittlichen Free Cash Flows vor Dividende von dem festgelegten Zielwert ermittelt.

Die Zielerreichung des Free Cash Flows vor Dividende beträgt 100 %, wenn der tatsächlich erreichte Wert dem vereinbarten Zielwert entspricht. Liegt der tatsächlich erreichte Wert unter dem Schwellenwert, beträgt die Zielerreichung 0 % („Schwellenwert“). Überschreitet der tatsächlich erreichte Wert den Maximalwert, beträgt die Zielerreichung 150 % („Maximalwert“). Zielerreichungswerte zwischen den festgelegten Zielerreichungspunkten (0 %; 100 %; 150 %) werden linear interpoliert. Die Zielerreichung wird dabei kaufmännisch auf zwei Dezimalstellen gerundet.

Die Gewichtung des Free Cash Flow vor Dividende sowie der Schwellen-, Ziel- und Maximalwert werden in einer durch den Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats jährlich abzuschließenden Zielvereinbarung für den jeweiligen LTI definiert.

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



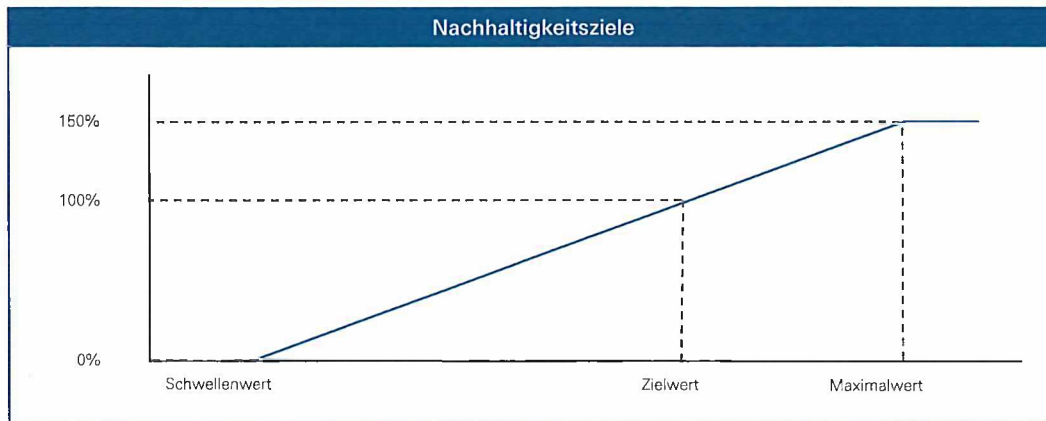
Nachhaltigkeitsziele

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

Die Zielerreichung der Nachhaltigkeitsziele beträgt 100 %, wenn der tatsächlich erreichte Wert dem vereinbarten Zielwert entspricht. Liegt der tatsächlich erreichte Wert unter dem Schwellenwert, beträgt die Zielerreichung 0 % („Schwellenwert“). Überschreitet der tatsächlich erreichte Wert den Maximalwert, beträgt die Zielerreichung 150 % („Maximalwert“). Zielerreichungswerte zwischen den festgelegten Zielerreichungspunkten (0 %; 100 %; 150 %) werden linear interpoliert. Die Zielerreichung wird dabei kaufmännisch auf zwei Dezimalstellen gerundet.

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

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



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

3.3 Sonstige Vertragselemente

3.3.1 Share Ownership Guideline (SOG)

Für die Vorstandsmitglieder besteht eine Aktienhalteverpflichtung (Share Ownership Guideline, SOG). Durch die SOG werden die Kapitalmarktorientierung und Aktienkultur der Gesellschaft gestärkt und auf diese Weise die Interessen der Vorstandsmitglieder und der Investor:innen von VERBUND in Einklang gebracht.

Jedes Vorstandsmitglied ist verpflichtet, einen Mindestbetrag in Aktien der Gesellschaft zu investieren und diese Aktien für die Dauer der Anstellung als Vorstandsmitglied rechtlich und wirtschaftlich zu halten. Der Mindestbetrag, der in Aktien zu investieren ist („SOG-Ziel“), beträgt 70 % des festen Jahresbruttolohnbezugs.

Für das Erreichen des SOG-Ziels ist eine Aufbauphase von vier Jahren vorgesehen. Während dieser Aufbauphase sind die Vorstandsmitglieder zudem verpflichtet, in jedem Jahr mindestens 25 % des SOG-Ziels zu erfüllen. So wird ein kontinuierlicher Aufbau des SOG-Ziels sichergestellt. Relevant ist der EURO-Betrag, der ab Beginn der Vertragslaufzeit als Vorstandsmitglied der Gesellschaft bzw. seit In Kraft-Treten der SOG zum Erwerb von Aktien der Gesellschaft investiert wurde. Spätestens nach Ablauf von vier Jahren ab Beginn der Aufbauphase muss das SOG-Ziel vollständig erfüllt sein. Die zu Beginn der Aufbauphase vom Vorstandsmitglied bereits gehaltenen Aktien der Gesellschaft werden auf die Erfüllung des SOG-Ziels angerechnet.

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

3.3.2 Malus und Clawback-Regelungen

VERBUND stellt vertraglich sicher, dass der Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats die Möglichkeit hat, in vorab definierten Fällen noch nicht ausbezahlte variable Vergütung teilweise oder vollständig bis auf null zu reduzieren („Malus“) oder den Bruttobetrag einer bereits ausbezahlten variable Vergütung ganz oder teilweise zurückzufordern („Clawback“).

Die vorab definierten Fälle umfassen zum einen vorsätzliche Verstöße gegen die gesetzlichen Pflichten des Vorstandsmitglieds, eine wesentliche dienstvertragliche Pflicht, oder sonstige wesentliche Handlungsgrundsätze der Gesellschaft, z. B. aus dem Verhaltenskodex oder den Compliance-Richtlinien.

Darüber hinaus hat das Vorstandsmitglied eine bereits ausbezahlte variable Vergütung zurückzuerstaten, falls und soweit sich nach der Auszahlung herausstellt, dass die der Berechnung des Auszahlungsbetrages zugrunde liegende Konzernrechnungslegung fehlerhaft war und daher nach den maßgeblichen Rechnungslegungsvorschriften korrigiert werden muss und unter Zugrundelegung der korrigierten Konzernrechnungslegung sowie der jeweils maßgeblichen Vergütungspolitik ein geringerer oder kein Auszahlungsbetrag aus der variablen Vergütung geschuldet worden wäre.

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

3.3.4 Vertragslaufzeit

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

3.3.5 Beendigungsbestimmungen

Erfolgt eine vorzeitige Abberufung eines Vorstandsmitglieds aus einem verschuldeten, wichtigen Grund (§§ 27 AngG und 75 Abs. 4 AktG), ist eine sofortige Auflösung des Vertragsverhältnisses ohne weitere Verpflichtungen für die Gesellschaft möglich. Bei Abberufung aus anderen wichtigen Gründen kann der Anstellungsvertrag unter Einhaltung einer halbjährigen Frist zum Ende eines Kalendervierteljahres gekündigt werden. Bei vorzeitiger Beendigung der Anstellungsverträge von Vorstandsmitgliedern ohne wichtigen Grund kann allenfalls eine Abfindungszahlung vereinbart werden, wobei die Umstände des Ausscheidens und die wirtschaftliche Lage der Gesellschaft zu berücksichtigen sind. Eine derartige Abfindung darf nicht mehr als die Restlaufzeit des Vertrages abgelten, maximal ist sie mit einem Jahresbruttogesamtbezug begrenzt. Bei vorzeitiger Beendigung aus Verschulden wird dem Vorstandsmitglied keine Abfindung gewährt.

Im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Vorstandsvertrages gelten folgende Regelungen im Hinblick auf die langfristige Remuneration: Sofern ein verschuldeter wichtiger Grund vorliegt [im Sinne von § 27 AngG, § 75 Abs. (4) AktG] verfällt der Anspruch auf die Auszahlung. In allen anderen Fällen erfolgt eine pro-ratierte Auszahlung zum ursprünglichen Fälligkeitszeitpunkt. Im Falle des Todes werden alle noch laufenden Pläne beendet und mit dem Zielbetrag zur Auszahlung gebracht.

Ferner werden im Falle eines „Change of Control“ alle laufenden Tranchen des LTI einer abschließenden Beurteilung unterzogen und die hieraus resultierenden pro-ratierten Ansprüche als Einmalbetrag

zur Auszahlung gebracht. Als maßgeblicher Umrechnungskurs für die virtuellen Aktien wird der durchschnittliche Aktienkurs der VERBUND-Aktie an der Börse Wien an den letzten 60 Handelstagen vor der Beendigung des LTI herangezogen.

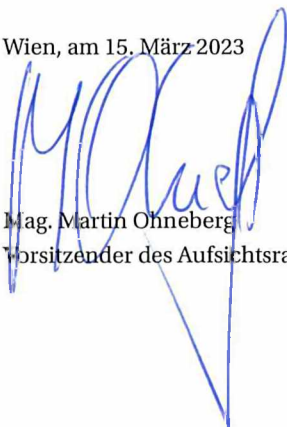
4. Abweichung von der Vergütungspolitik

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

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

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

Wien, am 15. März 2023



Mag. Martin Ohneberg
Vorsitzender des Aufsichtsrats