

# **VERGÜTUNGSPOLITIK FÜR DEN VORSTAND**

## **1. Zuständigkeit, Überlegungen, Verfahren**

Bei der STRABAG SE sind Angelegenheiten der Vergütung der Vorstandsmitglieder gemäß C-Regel 43 des Österreichischen Corporate Governance Kodex (ÖCGK) an das Präsidium – einem Ausschuss des Aufsichtsrats – übertragen. Somit wird die Vergütungspolitik für den Vorstand vom Präsidium festgelegt.

Die Mitglieder des Präsidiums haben unter Berücksichtigung der bisherigen Vergütungspolitik für den Vorstand und der Branchen-, Größen- und Landesüblichkeit beraten und entschieden. Eine externe Vergütungsberatung ist nicht herangezogen worden.

Das Präsidium ist überzeugt, dass eine angemessene, nachvollziehbare und transparente Vergütung ein zentraler Wert in der Unternehmensführung ist. Die Vergütungspolitik wurde an dem Wohl und der Lage der Gesellschaft, der nachhaltigen Unternehmensentwicklung, den Interessen der Aktionärinnen und Aktionäre sowie der Marktkonformität ausgerichtet.

Folgende Kriterien fanden bei der Festlegung der Vergütungspolitik besondere Berücksichtigung:

- Förderung der Geschäftsstrategie und langfristigen Unternehmensentwicklung
- Transparenz
- Festlegung und Gewichtung von Schlüsselkennzahlen
- Maximale Obergrenze
- Marktkonformität
- Malus-System/Clawback

Bei der Festlegung der Vergütungspolitik liegen keine Interessenskonflikte vor, da die Mitglieder des Präsidiums, insbesondere in Bezug auf die Vorstandsmitglieder, nach den Bestimmungen des ÖCGK unabhängig sind. Weiters ist der Aufsichtsrat im Wege der Berichterstattung und Prüfung des kostenrechnerischen Konzernergebnisses, das für die Leistungskriterien der variablen Vergütung relevant ist, eingebunden, sodass Interessenskonflikte vermieden werden (siehe dazu im Einzelnen Punkt 4.3.).

## **2. Geltung**

Die Vergütungspolitik wurde erstmals der Ordentlichen Hauptversammlung der STRABAG SE im Jahr 2020 zur Abstimmung vorgelegt und von dieser mit der erforderlichen Mehrheit beschlossen.

Das Präsidium hat die Vergütungspolitik regelmäßig, mindestens in jedem vierten Geschäftsjahr, insbesondere im Hinblick auf ihre Effektivität und das Vergleichsumfeld zu Branchen-, Größen- und Landesüblichkeit zu prüfen. Damit wird sichergestellt, dass die Vergütungspolitik im Einklang mit der Entwicklung der Gesellschaft steht und diese nachhaltig fördert.

Die überprüfte Vergütungspolitik wird der Ordentlichen Hauptversammlung mindestens in jedem vierten Geschäftsjahr sowie bei jeder wesentlichen Änderung zur Abstimmung vorgelegt.

Da seit der Beschlussfassung der Ordentlichen Hauptversammlung über die Vergütungspolitik für den Vorstand im Geschäftsjahr 2020 vier Jahre vergangen sind, hat das Präsidium die bestehende Vergütungspolitik überprüft und sie in seiner Sitzung am 23.4.2024 stimmeneinhellig nach eingehender Beratung festgelegt. Sie wird der Ordentlichen Hauptversammlung am 14.6.2024 zur Abstimmung vorgelegt werden.

Inhaltlich ist es bei den bisherigen Grundsätzen der Vergütungspolitik geblieben, da sich diese die letzten Jahre bewährt haben. Diese werden im Folgenden dargestellt.

### **3. Grundsätze der Vergütungspolitik**

Die Sicherung des langfristigen Fortbestands des Unternehmens und die Ergebnisverantwortung sowohl gegenüber ihren Aktionärinnen und Aktionären als auch gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind wesentliche Ziele der Geschäftspolitik der STRABAG SE. Die Vergütungspolitik der STRABAG SE trägt diesem strategischen Ansatz der Gesellschaft Rechnung, weil sie nachhaltiges bzw. langfristiges Handeln fördert und keine Anreize für eine kurzfristige Gewinnmaximierung schafft. Die persönlichen Zielsetzungen jedes Vorstandsmitglieds werden an die langfristigen Interessen des Unternehmens angeglichen.

Folgende Grundsätze kennzeichnen die Vergütungspolitik der STRABAG SE:

**Governance** – Die gesetzlichen und regulatorischen Vorgaben legen den Rahmen der Vergütungspolitik, in dem sich das Präsidium bei der Ausgestaltung der Vergütungspolitik bewegen kann, fest. Ziel ist es, innerhalb dieser Rahmenbedingungen ein marktübliches und wettbewerbsfähiges Vergütungspaket gewähren zu können.

**Strategie des Konzerns** – Die Ausgestaltung der Vergütung soll einerseits den Umfang und die Komplexität des Geschäfts widerspiegeln und andererseits zu einer stetigen positiven Unternehmensentwicklung beitragen. Der Vorstand soll weiters angehalten werden, keine unverhältnismäßigen Risiken einzugehen.

**Regulatorische Vergütungsobergrenze** – Der variable Einkommensbestandteil darf maximal 200 % des Fixbezugs betragen.

**Nachhaltigkeit** – Es werden jährlich 25 % der variablen Vergütung einbehalten und auf einem persönlichen Verrechnungskonto gutgeschrieben. Die Auszahlung des Guthabens auf dem persönlichen Verrechnungskonto erfolgt nach Ablauf einer Bestellungsperiode als Vorstand, unabhängig von einer allfälligen Wiederbestellung. Übersteigt jedoch das Guthaben auf dem persönlichen Verrechnungskonto einen Jahresgrundbezug, wird der Betrag, der den Jahresgrundbezug übersteigt, im Folgejahr der Überschreitung ausbezahlt.

**Interesse der Aktionärinnen und Aktionäre** – Die variablen Vergütungsbestandteile werden anhand klar definierter Kennzahlen festgelegt, die maßgeblich für die Geschäftsstrategie und langfristige Entwicklung der Gesellschaft sind. Damit wird dem Interesse der Aktionärinnen und Aktionäre an einer positiven finanziellen Entwicklung des Unternehmens Rechnung getragen.

#### **4. Aufbau Vergütungssystem**

##### **4.1. Fixe Vergütungsbestandteile**

**Grundgehalt (Jahresbruttobezug)** ist das jährliche Entgelt für die Funktion als Vorstandsmitglied. Die Höhe richtet sich nach dem Aufgabenbereich und der Verantwortung sowie der Größe und der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens. Des Weiteren wird die Wettbewerbsfähigkeit der Vergütung am Markt einbezogen.

Durch die Auszahlung eines fixen marktkonformen Einkommens, das dem Umfang und der Komplexität des Geschäfts sowie der Verantwortung jedes Vorstandsmitglieds Rechnung trägt, besteht bei den Vorstandsmitgliedern kein Anreiz, unverhältnismäßig hohe Risiken einzugehen.

Als **Sachbezug** kann ein Anspruch auf einen Dienstwagen, einen Haftpflichtversicherungsschutz für den Privatbereich, eine Unfallversicherung, eine Industrie-Strafrechtsschutzversicherung für ausgewählte Gebiete und eine Directors- and Officers-Versicherung (D&O-Versicherung) eingeräumt werden. Der Dienstwagen darf von den Vorstandsmitgliedern auch privat genutzt werden. Die Betriebshaftpflichtversicherung der Gesellschaft kann auch die gesetzliche Haftpflicht der Vorstandsmitglieder als Privatperson mit einer angemessenen Deckungssumme für Personen-, Sach- und Vermögensschäden Dritter umfassen. Versicherungsfälle der Unfallversicherung beziehen sich auf Arbeits- und Freizeitunfälle und schließen Todesfall und Invalidität jeweils mit einer angemessenen Deckungssumme mit ein. Mit der Industrie-Strafrechtsschutzversicherung sind

die Rechtsverteidigungskosten aus Ordnungsdelikten oder Verstößen gegen das Strafrecht versichert. Im Rahmen der D&O-Versicherung sind Schadenersatzansprüche aus Vermögensschäden gedeckt, die Dritte oder die Gesellschaft aufgrund von Pflichtverletzungen der Vorstandsmitglieder als Organwalter der Gesellschaft erlitten haben. Die Kosten für all diese Versicherungen trägt die Gesellschaft.

Diese Sachbezüge sind Teil eines Vergütungspakets, das in Österreich insbesondere bei börsennotierten Gesellschaften dieser Größe und in dieser Branche üblich ist. Sie haben einen geringen Anteil am Grundgehalt (bis zu 3 %).

Weiters sind angemessene und branchenübliche fixe Vergütungsbestandteile dazu geeignet, die Vorstandsmitglieder an die Gesellschaft nachhaltig zu binden. Dies ist zum Erhalt der Leistungsfähigkeit und der Kompetenzen unerlässlich.

#### 4.2. Variable Vergütungsbestandteile

Die den Vorstandsmitgliedern gewährte jährliche Tantieme berücksichtigt die erreichten Finanzziele des Konzerns insgesamt und damit auch die im Verantwortungsbereich des einzelnen Vorstandmitglieds erreichten finanziellen Kennzahlen. Bei der Bemessung der jährlichen Tantieme der Vorstandsmitglieder wird auf das kostenrechnerische Konzernergebnis des Geschäftsjahrs abgestellt.

Die Ermittlung des kostenrechnerischen Konzernergebnisses erfolgt im Wesentlichen nach den International Financial Reporting Standards (kurz: IFRS). Folgende Abweichungen bestehen jedoch zwischen kostenrechnerischem Konzernergebnis und Konzernergebnis nach IFRS:

- Im kostenrechnerischen Ergebnis werden Ertragsteuern einschließlich latenter Steuern nicht dargestellt.
- Im kostenrechnerischen Ergebnis werden die Ergebnisse sämtlicher Beteiligungsgesellschaften beteiligungsaliquot dargestellt, während nach IFRS die Ergebnisse von nicht vollkonsolidierten bzw. nicht at-equity einbezogenen Gesellschaften nach Maßgabe der Ausschüttungen, Ergebnisübernahmen bzw. Beteiligungsabschreibungen erfasst werden.
- Im kostenrechnerischen Ergebnis werden Verluste aus Bauprojekten periodenecht über die Dauer des Bauvorhabens dargestellt, während nach IFRS drohende Verluste bis zum Abschluss des Bauvorhabens bereits im Zeitpunkt des Erkennens in voller Höhe auszuweisen sind.
- Im kostenrechnerischen Ergebnis werden Ergebnisse aus Projektentwicklungen in Abhängigkeit von der Projektart laufend realisiert, während nach IFRS Gewinnrealisierungen erst bei Vorhandensein eines Investors zulässig sind.

- Im kostenrechnerischen Ergebnis werden Rückstellungen für Pensionen/ Abfertigungen gemäß den landesbezogenen handelsrechtlichen Vorschriften gebildet (wobei keine erfolgsneutralen Umwertungen im Falle von Zinssatzänderungen vorgenommen werden), während nach IFRS besondere Bewertungsvorschriften zur Anwendung kommen.
- Temporäre Abweichungen bezogen auf das Geschäftsjahr können sich aufgrund des längeren Werterhellungszeitraums für die Erstellung des Abschlusses nach IFRS ergeben.

Basis für die jährliche Tantieme ist grundsätzlich die Höhe des jeweiligen kostenrechnerischen Konzernergebnisses abzüglich eines festzulegenden Mindestergebnisses (Basis). Die so ermittelte Basis wird mit bestimmten Prozentsätzen multipliziert, wobei für einzelne Ergebnisstufen verschiedene Prozentsätze zur Anwendung gelangen können.

Die Höhe der Prozentsätze kann für die Vorstandsmitglieder unterschiedlich hoch festgesetzt werden, insbesondere auch abhängig von der Funktion des Vorstandsmitglieds (Vorstandsvorsitzender, stellvertretender Vorstandsvorsitzender und übrige Vorstandsmitglieder).

Bleibt der abhängig von Basis und festgelegten Prozentsätzen errechnete Betrag unter der Höhe eines Grundgehalts, entspricht dieser der jährlichen Tantieme des jeweiligen Vorstandsmitglieds.

Überschreitet der errechnete Betrag die Höhe eines Grundgehalts, berechnet sich die Tantieme wie folgt:

Dem Vorstandsmitglied steht aus dem errechneten Betrag zunächst ein Betrag in Höhe des Grundgehalts zu. Von dem über die Höhe eines Grundgehalts hinausgehenden Betrag wird ein weiterer Betrag bis zur Höhe eines Grundgehalts auf 50 % reduziert und jeder weitere Betrag bis zur Höhe eines Grundgehalts wird dann jeweils auf den halben Prozentsatz der vorangegangenen Stufe reduziert (Einschleifregelung). Aufgrund dieser Berechnung ist maximal eine jährliche Tantieme in Höhe von zwei Grundgehältern zu erreichen.

Beispiel zur Darstellung der Rechenmethodik mit fiktiven Zahlen:

Beträgt das Grundgehalt 200 und der vor Kürzung anhand der Prozentsätze für ein Vorstandsmitglied errechnete Betrag 700, führt dies zu folgender Tantieme:

200,0	(= 100,00 % von 200)
100,0	(= 50,00 % von 200)
50,0	(= 25,00 % von 200)
<u>12,5</u>	(= 12,50 % von 100)
362,5	Tantieme

Mindesttantieme bei Erreichen bestimmter Leistungsrenditen:

Sofern bestimmte Leistungsrenditen<sup>1</sup> des kostenrechnerischen Konzernergebnisses erzielt werden, kann dem Vorstandsmitglied – ungeachtet der absoluten Höhe des Ergebnisses und der vorstehend dargestellten allgemeinen Grundsätze – eine Mindesttantieme eingeräumt werden. In Abhängigkeit von der Höhe der Leistungsrendite kann eine Mindesttantieme bis maximal in Höhe des zweifachen Grundgehalts erreicht werden.

Bei unterjährigem Beginn der Vorstandstätigkeit erhält ein Vorstandsmitglied die Tantieme zeitanteilig. Die Tantieme wird im Ausmaß von 75 % jeweils im Juli des auf das Geschäftsjahr folgenden Jahres zur Auszahlung fällig.

Diese erfolgsabhängige Vergütung erhöht die Motivation des Vorstands, Maßnahmen zu setzen, die das Konzernergebnis verbessern. Den Interessen der Aktionärinnen und Aktionäre an einer positiven finanziellen Entwicklung des Unternehmens wird damit Rechnung getragen. Das Konzernergebnis stellt für die STRABAG SE den maßgeblichen Werttreiber dar, widerspiegelt die Ausweitung von Geschäft und Marktanteil und zeigt überproportionale Profitabilitätsverbesserungen durch hohen operativen Einsatz und den effizienten Einsatz von Kapital auf. Diese Kennzahl ist daher wesentlich für die von der STRABAG SE verfolgte Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung. Weiters stellt diese erfolgsabhängige Vergütung sicher, dass Vorstandsmitglieder Entscheidungen nicht allein an finanziellen Indikatoren orientieren, sondern auch Nachhaltigkeitsaspekte und Effizienzkriterien berücksichtigen.

Die variable Vergütung wird anhand der dargelegten finanziellen Kennzahlen bemessen, die den nachhaltigen Erfolg und die wirtschaftliche Lage des Unternehmens bestmöglich widerspiegeln. Konzernweit anwendbare, nichtfinanzielle Leistungskriterien werden evaluiert, stellen derzeit aber hinsichtlich Festlegung, Messung und Steuerbarkeit von entsprechenden Zielwerten (Key Performance Indicators) noch eine große Herausforderung dar. Eine differenzierte und für jede Sparte gesonderte Festlegung von nichtfinanziellen Leistungskriterien würde demgegenüber zulasten der Transparenz und Nachvollziehbarkeit gehen. Nichtfinanzielle Leistungskriterien werden daher nach eingehender Diskussion im Präsidium des STRABAG SE-Aufsichtsrats nicht für die Vergütung der Vorstandsmitglieder herangezogen.

---

<sup>1</sup> An die Stelle der Umsatzerlöse nach IFRS tritt in der Kostenrechnung die Leistung. Die (Bau)Leistung ist in der Baubranche eine gängige Kennzahl, die auch im STRABAG-Konzern als wesentliche Steuerungsgröße in der laufenden Berichterstattung (z. B. Geschäftsbericht, Trading Statements etc.) und auch bei Marktanteilermittlungen (z. B. im Zuge von Fusionskontrollanmeldungen) Verwendung findet. Zudem fließt die Leistung auch in die verpflichtenden Meldungen an die statistischen Ämter in den verschiedenen Ländern (z. B. Statistik Austria) ein. Im Unterschied zu den Umsatzerlösen nach IFRS umfasst die Bauleistung auch die beteiligungsaliquote Leistung von Beteiligungsgesellschaften und Arbeitsgemeinschaften.

#### 4.3. Methoden zur Feststellung der Erfüllung der Kriterien

Über das kostenrechnerische Konzernergebnis wird der Aufsichtsrat ebenso wie über das segmentbezogene IFRS-Konzernergebnis regelmäßig in den Aufsichtsratssitzungen unterrichtet.

Im Prüfungsausschuss, in dem der Jahresabschluss der STRABAG SE und der Konzernabschluss geprüft werden, erläutern sowohl der Vorstand als auch die Wirtschaftsprüferin eingehend das gesamte Zahlenwerk und erteilen die gewünschten Aufklärungen.

Die Tantiemen werden in der Folge auf Basis des Zahlenwerks gemäß den in Punkt 4.2. dargestellten Vorgaben berechnet. Die für die Vorstandsmitglieder ermittelten Tantiemen werden dem Vorsitzenden des Präsidiums zur Prüfung vorgelegt und von diesem freigegeben.

Durch diese Einbindung des Aufsichtsrats und der Abschlussprüferin beim kostenrechnerischen Konzernergebnis werden Interessenkonflikte vermieden.

#### 4.4. Malus-System/Clawback

Im Falle eines negativen kostenrechnerischen Konzernergebnisses ergibt sich unter Anwendung der für die Vorstandsmitglieder festgesetzten Prozentsätze (Punkt 4.2.) eine Verlustbeteiligung, die für bestimmte Zeiträume vorgetragen und auf die nächstfolgende Tantieme angerechnet wird. Auch für die Verlustbeteiligung gilt die Beschränkung auf das Zweifache des Grundgehalts. Es gibt keine darüber hinausgehenden Clawback-Regelungen.

Die Verlustbeteiligung ist ein Instrument, um das Eingehen von Risiken durch den Vorstand zu Lasten des Konzerns hintanzustellen und solides Wachstum zu fördern.

Weiters behält sich die Gesellschaft im Sinne billigen Ermessens vor, die Tantieme bei unangemessenen Leistungs- und Kostendarstellungen mit ergebnisverlagernder Wirkung sowie sonstigen aperiodischen Einflüssen anzupassen.

#### 4.5. Persönliches Verrechnungskonto

Von der jährlich errechneten Tantieme werden 25 % nicht im darauffolgenden Kalenderjahr zur Auszahlung fällig, sondern dem Persönlichen Verrechnungskonto (PVK) eines jeden Vorstandsmitglieds gutgeschrieben. Die auf dem PVK bestehenden Tantiemeanteile werden jährlich mit dem jeweils geltenden konzerninternen STRABAG SE-Habenzinssatz verzinst. Durch Verlustbeteiligungen wird das PVK-Guthaben vermindert.

Der Anspruch auf Auszahlung des auf dem PVK gutgeschriebenen Betrags entsteht im Juli des auf die Beendigung des Vorstandsmandats folgenden Kalenderjahrs, spätestens jedoch im Juli des auf die Dauer des Vorstandsvertrags folgenden Kalenderjahrs. Übersteigt jedoch das Guthaben auf dem Persönlichen Verrechnungskonto ein Grundgehalt, wird der Betrag, der das Grundgehalt übersteigt, zugleich mit der Jahrestantieme zur Auszahlung fällig. Der Einbehalt eines Teils der Tantieme zielt darauf ab, dass bei Vorstandsentscheidungen der Schwerpunkt nicht auf eine kurzfristige Gewinnmaximierung gelegt, sondern dabei auf kontinuierliches, langfristiges Wachstum Bedacht genommen wird.

#### 4.6. Aufwandersatz

Zusätzlich vergütet werden Reisekosten und sonstige Aufwendungen im Interesse der Gesellschaft.

#### 4.7. Anrechnung von Vergütungen für weitere Mandate

Etwaige Vergütungen für Aufsichtsratsmandate und ähnliche Funktionen bei Gesellschaften, an denen die STRABAG SE unmittelbar oder mittelbar beteiligt ist, sowie für eine Tätigkeit an Verbänden oder ähnlichen Zusammenschlüssen, denen die STRABAG SE aufgrund ihrer geschäftlichen Tätigkeit angehört, werden mit der Vergütung nach dem Vorstandsvertrag gegengerechnet.

#### 4.8. Berücksichtigung der Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind bei der Festlegung der Vergütungspolitik dergestalt berücksichtigt, dass die für den Vorstand geltenden Grundsätze auf Managementebenen unter dem Vorstand der STRABAG SE in angepasster Form angewandt werden und eine landesbezogen wettbewerbsfähige Vergütung gewährleisten.

Neben einem Grundgehalt, das individuell vereinbart wird und den Umfang des konkreten Aufgabenbereichs, die Verantwortung und die persönliche Erfahrung berücksichtigt, ist auch beim Management eine variable Vergütung Teil des Vergütungssystems.

Dem Management mit Ergebnisverantwortung kann eine Tantieme – unter anderem abhängig von der Managementebene und der Tätigkeit (kaufmännisch/technisch) – gewährt werden. Die Höhe der Tantieme errechnet sich vom kostenrechnerischen Ergebnis der zu verantwortenden Organisationseinheit. Negative Ergebnisse einer zu verantwortenden Organisationseinheit werden zur Verrechnung mit positiven Tantiemen für bestimmte Zeiträume vorgetragen.

Zusätzlich können dem Management mit Ergebnisverantwortung Leistungstantiemen zugezählt werden, die die Erreichung festgelegter ergebnisunabhängiger Ziele (z. B. Forcierung der Konzernwertschöpfung, unternehmerische Leistungen für den Konzern, Leistungen in schwierigen Märkten oder Einsatz unter extremen Bedingungen) honorieren soll.

Leistungstantiemen können auch für das Management ohne Ergebnisverantwortung abhängig von der individuellen Leistung gewährt werden.

Für die variable Vergütung gelten ebenso die Einschleif- und Obergrenzenregelung sowie eine gestaffelte Auszahlung des Persönlichen Verrechnungskontos angelehnt an die Regelungen zur Tantieme des Vorstands.

Den übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Angestelltenverhältnis können jährliche Erfolgsprämien, welche sich insbesondere an der wirtschaftlichen Entwicklung des Konzerns und den individuellen Leistungen orientieren, gewährt werden.

Gewerbliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden unterjährig projektbezogen leistungsprämiiert, um die persönliche Leistungsmotivation zu fördern.

Darüber hinaus sind auch die Beschäftigungsbedingungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der STRABAG-Gruppe bei der Festlegung der Vergütungspolitik berücksichtigt worden. Die Bauwirtschaft als Geschäftsfeld der STRABAG-Gruppe ist eine sehr personalintensive Branche. Das für die variable Vergütung relevante Geschäftsergebnis (kostenrechnerisches Konzernergebnis) wird maßgeblich von qualifizierten und engagiert tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beeinflusst, sodass die Gesellschaften der STRABAG-Gruppe als Arbeitgeberin und der Vorstand gefordert sind, für leistungsgerechte und faire Beschäftigungsbedingungen zu sorgen, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sicherzustellen und die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern.

## **5. Vorstandsverträge**

Die Vorstandsverträge werden immer auf die Dauer der Bestellung des jeweiligen Vorstandsmitglieds befristet und bei regulärer Bestellung mit einer Laufzeit von vier Jahren abgeschlossen.

Sollte ein Mitglied außerhalb der regulären Bestellperiode in den Vorstand berufen werden und beträgt die Bestelldauer weniger als vier Jahre, wird der Vorstandsvertrag auch in diesem Fall auf die Dauer der Bestellung abgeschlossen.

Die Vorstandsverträge enden jedenfalls mit Ablauf der Bestellung, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

Eine etwaige Wiederbestellung soll vom Aufsichtsrat spätestens sechs Monate vor Ablauf der jeweiligen Bestelldauer erfolgen. Entscheidet der Aufsichtsrat gegen eine Wiederbestellung und teilt dies dem Vorstandsmitglied nicht spätestens sechs Monate vor Ablauf der jeweiligen Bestelldauer mit, kann dem Vorstandsmitglied für die Dauer von sechs Monaten ab Mitteilung durch den Aufsichtsrat höchstens bis zu sechs Monate nach Ablauf der Bestelldauer der Anspruch auf das Grundgehalt eingeräumt werden.

Ansprüche bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandsverträge:

- Erkrankung eines Vorstandsmitglieds: Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Erkrankung erlischt der Vorstandsvertrag spätestens ein Jahr ab der Erkrankung. Der Tantiemeanspruch ruht bei länger als sechs Monate andauernder ununterbrochener Arbeitsunfähigkeit ab dem ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit.
- Beendigung durch das Vorstandsmitglied ohne wichtigen Grund: Die Zurücklegung des Mandats durch ein Vorstandsmitglied ohne Vorliegen eines wichtigen Grundes berechtigt die Gesellschaft zu einer sofortigen Auflösung des Vorstandsvertrags. Das Vorstandsmitglied erhält bis zur Vertragsauflösung das Grundgehalt inklusive Sachbezug, nicht jedoch etwaige nicht abgerechnete Tantiemeansprüche. Außerdem gilt ein allfälliges Guthaben auf dem PVK als verwirkt.
- Beendigung durch die Gesellschaft ohne wichtigen Grund: Beendet ein Vorstandsmitglied seine Tätigkeit für die Gesellschaft vorzeitig auf Verlangen der Gesellschaft ohne Vorliegen wichtiger Gründe, so bleibt der Anspruch auf das Grundgehalt für die restliche Anstellungsdauer aufrecht; betreffend die Tantieme besteht jedoch nur mehr ein Anspruch für die Dauer der Tätigkeit. Weiters besteht eine Beschränkung des Anspruchs auf maximal die Höhe von zwei Jahresgesamtbezügen gemäß C-Regel 27a des ÖCGK.

Die STRABAG SE hat sich gegen eine Pensionsregelung sowie ein Aktienoptionsprogramm oder vergleichbare Programme für die Vorstandsmitglieder entschieden. Für konzerninterne Mandate und Funktionen werden keine zusätzlichen Entgelte gewährt. Für den Fall eines öffentlichen Übernahmeangebots oder eines Kontrollwechsels sehen die Vorstandsverträge keine Vereinbarungen bzw. abweichenden Regelungen vor.

## **6. Vorübergehende Abweichung von der Vergütungspolitik**

Nach der gesetzlichen Regelung darf die Gesellschaft nur unter außergewöhnlichen Umständen vorübergehend von der Vergütungspolitik

abweichen, sofern die Vorgehensweise für eine solche Abweichung in der Vergütungspolitik erläutert wird und diejenigen Teile festgelegt werden, von denen abgewichen werden darf. Als außergewöhnliche Umstände gelten Situationen, in denen die Abweichung von der Vergütungspolitik für die langfristige Entwicklung der Gesellschaft oder die Sicherstellung ihrer Rentabilität notwendig ist.

Die Prüfung und Beurteilung, ob ein derartiger außergewöhnlicher Umstand gegeben ist, der ein vorübergehendes Abweichen von der Vergütungspolitik erfordert, obliegt dem Präsidium. Dieses hat auch darüber zu beschließen, wie von der Vergütungspolitik abgewichen wird. Dem Gesamtaufsichtsrat ist darüber zu berichten.

Sofern keine gesetzlich zwingenden Regelungen entgegenstehen, darf dabei von allen Teilen der Vergütungspolitik abgewichen werden, insbesondere von den festgelegten Grundsätzen für die fixen und variablen Vergütungsbestandteile. In dem der Hauptversammlung der Gesellschaft jährlich vorzulegenden Vergütungsbericht sind erfolgte Abweichungen von der Vergütungspolitik konkret zu erläutern, einschließlich der Art der außergewöhnlichen Umstände.

Wien, am 23.4.2024