

Vergütungsbericht für Vorstand und Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2020

Vorstand und Aufsichtsrat der STRABAG SE erstatten den Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2020. Der Vergütungsbericht gibt einen umfassenden Überblick über die Vergütung für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats. Der Vergütungsbericht ist vom Vorstand in seiner Sitzung am 7.4.2021 und vom Aufsichtsrat in seiner Sitzung am 27.4.2021 beschlossen worden. Er wird der Ordentlichen Hauptversammlung der STRABAG SE im Jahr 2021 zur Abstimmung vorgelegt.

1. EINLEITENDE ÜBERSICHT ZUM GESCHÄFTSJAHR 2020

1.1 Überblick über den wirtschaftlichen Erfolg

Das Jahr 2020 war für alle eine Herausforderung. Covid-19 hat sowohl das private Umfeld jedes einzelnen als auch das Geschäftsleben beherrscht. Im Geschäftsbetrieb der STRABAG SE machte sich die Coronavirus-Pandemie – in unterschiedlichen Facetten – ebenfalls bemerkbar, sie war in den einzelnen Märkten des Konzerns unterschiedlich spürbar. Trotz einiger Verwerfungen haben die positiven Effekte überwogen und so liegt ein sehr erfolgreiches, aber außergewöhnliches, Geschäftsjahr 2020 hinter uns.

1.2 (Keine) signifikanten Ereignisse im Geschäftsjahr 2020

Es wurden im Geschäftsjahr 2020 keine signifikanten Ereignisse mit Auswirkung auf die Vergütung der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder verzeichnet.

1.3 Änderungen im Vorstand oder Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2020

Seit 1.1.2020 ist Herr Klemens Haselsteiner als Vorstandsmitglied tätig und verantwortet das neue Ressort „Digitalisierung, Innovation und Unternehmensentwicklung“. Der Vorstand wurde damit von fünf auf sechs Personen aufgestockt.

Frau Ksenia Melnikova ist in der Ordentlichen Hauptversammlung am 19.6.2020 erstmals als Aufsichtsratsmitglied bestellt worden. Herr Dr. Oleg Kotkov ist mit dieser Hauptversammlung als Aufsichtsratsmitglied ausgeschieden.

1.4 (Keine) Abweichungen von den Vergütungspolitiken

Im Geschäftsjahr 2020 hat es keine Abweichungen von der in der Ordentlichen Hauptversammlung 2020 vorgelegten Vergütungspolitik für den Vorstand und der Vergütungspolitik für den Aufsichtsrat gegeben.

2. VERGÜTUNGSBERICHT FÜR DEN VORSTAND

2.1 Grundzüge 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 – Marktübliches und wettbewerbsfähiges Vergütungspaket innerhalb der gesetzlichen und regulatorischen Vorgaben des Rahmens für die Vergütungspolitik.

Strategie des Konzerns – Die Ausgestaltung der Vergütung spiegelt den Umfang und die Komplexität des Geschäfts wider und trägt zu einer stetigen positiven Unternehmensentwicklung bei. Der Vorstand wird weiters angehalten, keine unverhältnismäßigen Risiken einzugehen.

Regulatorische Vergütungsobergrenze – Der variable Einkommensbestandteil darf maximal 200 % des Grundgehalts (Jahresbruttobezugs) 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 Vorstandsmitglied, unabhängig von einer allfälligen Wiederbestellung. Übersteigt jedoch das Guthaben auf dem persönlichen Verrechnungskonto das Grundgehalt (Jahresbruttobezug), wird der Betrag, der das Grundgehalt (Jahresbruttobezug) übersteigt, im Folgejahr der Überschreitung ausbezahlt.

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

2.2 Aufbau des Vergütungssystems

a) Fixe Vergütungsbestandteile

Das Grundgehalt (Jahresbruttobezug) ist das jährliche Entgelt für die Tätigkeit als Vorstandsmitglied. Die Höhe richtet sich nach dem Aufgabenbereich und der Verantwortung sowie der Größe und der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens. Die Wettbewerbsfähigkeit der Vergütung am Markt wird einbezogen. Hinzu kommen marktübliche Sachbezüge und Versicherungsleistungen.

b) Variable Vergütungsbestandteile

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). Die Abweichungen zwischen IFRS und dem kostenrechnerischen Konzernergebnis sind im Einzelnen in der Vergütungspolitik erläutert.

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 ausrichten, sondern auch Nachhaltigkeitsaspekte und Effizienzkriterien berücksichtigen.

Die den Vorstandsmitgliedern gewährte jährliche Tantieme berücksichtigt die erreichten Finanzziele des Konzerns insgesamt und damit auch die im Verantwortungsbereich des einzelnen Vorstandsmitglieds erreichten finanziellen Kennzahlen. Basis für die jährliche Tantieme ist grundsätzlich die Höhe des jeweiligen kostenrechnerischen Konzernergebnisses abzüglich eines festgelegten Mindestergebnisses (Basis). Die so ermittelte Basis wird mit bestimmten Prozentsätzen multipliziert, wobei für einzelne Ergebnisstufen verschiedene Prozentsätze zur Anwendung gelangen. Die Höhe der Prozentsätze ist für die Vorstandsmitglieder unterschiedlich hoch festgesetzt und zwar abhängig von der Funktion des Vorstandsmitglieds (Vorstandsvorsitzender und übrige Vorstandsmitglieder).

Bleibt der abhängig von Basis und festgelegten Prozentsätzen errechnete Betrag unter der Höhe eines Grundgehalts (Jahresbruttobezugs), entspricht dieser der jährlichen Tantieme des jeweiligen Vorstandsmitglieds. Überschreitet der errechnete Betrag die Höhe eines Grundgehalts (Jahresbruttobezugs), berechnet sich die Tantieme wie folgt: Dem Vorstandsmitglied steht aus dem errechneten Betrag zunächst ein Betrag in Höhe des Grundgehalts (Jahresbruttobezugs) zu. Von dem über die Höhe eines Grundgehalts (Jahresbruttobezugs) hinausgehenden Betrag wird ein weiterer Betrag bis zur Höhe eines Grundgehalts (Jahresbruttobezugs) auf 50 % reduziert und jeder weitere Betrag bis zur Höhe eines Grundgehalts (Jahresbruttobezugs) 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 (Jahresbruttobezügen) zu erreichen.

Beispiel zur Darstellung der Rechenmethodik:

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

200,0 (= 100,0 % von 200)

100,0 (= 50,0 % von 200)

50,0 (= 25,0 % von 200)

12,5 (= 12,5 % von 100)

362,5 Tantieme

c) Mindesttantieme bei Erreichen bestimmter Leistungsrenditen

Sofern bestimmte Leistungsrenditen des kostenrechnerischen Konzernergebnisses erzielt werden, hat das Vorstandsmitglied – ungeachtet der absoluten Höhe des Ergebnisses und der vorstehend dargestellten allgemeinen Grundsätze – einen Anspruch auf Mindesttantieme. In Abhängigkeit von der Höhe der Leistungsrendite kann eine Mindesttantieme bis maximal in Höhe des zweifachen Grundgehalts (Jahresbruttobezugs) erreicht werden.

2.3 Gesamtvergütung inkl. Anteile der variablen Vergütung

Name	GJ	Fixe Vergütung (in €)		Variable Vergütung *) (in €)	Gesamt **) (in €)	Verhältnis fixe und variable Vergütung (in %)
		Grundgehalt (Jahresbruttobezug)	Zusätzliche Bezüge ***)			
Dr. Thomas Birtel ****)	2020	750.000	11.520	1.500.000	2.261.520	34:66
	2019	750.000	11.520	1.462.500	2.224.020	34:66
Mag. Christian Harder	2020	500.000	11.520	1.000.000	1.511.520	34:66
	2019	500.000	11.520	1.000.000	1.511.520	34:66
Dipl.-Ing. Dr. Peter Krammer	2020	500.000	11.520	1.000.000	1.511.520	34:66
	2019	500.000	11.520	1.000.000	1.511.520	34:66
Dipl.-Ing. Siegfried Wanker	2020	500.000	11.520	1.000.000	1.511.520	34:66
	2019	500.000	11.520	1.000.000	1.511.520	34:66
Dipl.-Ing. (FH) Alfred Watzl	2020	500.000	11.520	1.000.000	1.511.520	34:66
	2019	500.000	10.472	1.000.000	1.510.472	34:66
Klemens Haselsteiner	2020	500.000	9.866	1.000.000	1.509.866	34:66
	2019	-	-	-	-	-
Summe (Vorstand gesamt)	2020	3.250.000	67.466	6.500.000	9.817.466	34:66
	2019	2.750.000	56.552	5.462.500	8.269.052	34:66

*) Der jeweils für das Geschäftsjahr 2020 angeführte Betrag entspricht der gesamten variablen Vergütung, die auf Basis des Leistungskriteriums „Leistungsrendite“ ermittelt wurde. Von der variablen Vergütung 2020 werden jeweils 75 % dem Vorstandsmitglied zufließen; die verbleibenden 25 % werden dem persönlichen Verrechnungskonto jedes einzelnen Vorstandsmitglieds zugeführt und werden nach Ablauf des befristeten Vorstandsvertrags ausbezahlt. Der jeweils für das Geschäftsjahr 2019 angeführte Betrag entspricht der gesamten variablen Vergütung, die auf Basis des relevanten Leistungskriteriums „Leistungsrendite“ ermittelt wurde. Von der variablen Vergütung 2019 sind jeweils 75 % dem Vorstandsmitglied tatsächlich zugeflossen; die verbleibenden 25 % wurden dem persönlichen Verrechnungskonto jedes einzelnen Vorstandsmitglieds zugeführt und werden nach Ablauf des befristeten Vorstandsvertrags ausbezahlt. Überschreitet das persönliche Verrechnungskonto den Betrag des Grundgehalts (Jahresbruttobezug), wird der übersteigende Betrag im Jahr der Überschreitung ausbezahlt. Mit der Abrechnung der Vergütung für das GJ 2020 wurde vier Vorstandsmitgliedern daher ein Überschuss von jeweils rund € 940,- ausbezahlt.

**) In der Vergütungspolitik für den Vorstand sind keine sonstigen Sondervergütungen oder Bonuszahlungen vorgesehen und daher auch keinem Vorstandsmitglied im Geschäftsjahr 2020 zugekommen. Ebenso werden keine Abfertigungen geleistet. Daher sind diese Spalten in der Tabelle nicht gesondert ausgewiesen.

***) Die Beträge der zusätzlichen Bezüge der Mitglieder des Vorstands umfassen ausschließlich den Anspruch auf ein Firmenfahrzeug. Zusätzlich bestehen Versicherungsdeckungen: Eine Haftpflichtversicherung deckt die gesetzliche Haftpflicht der Vorstandsmitglieder ab; sie erstreckt sich auf Personenschäden, Sachschäden und Vermögensschäden Dritter. Eine Unfallversicherung gewährt weiters Versicherungsschutz im Todesfall und bei Invalidität. Ferner besteht eine Rechtsschutzversicherung zur Abwehr von Ansprüchen aus Ordnungsdelikten oder Verstößen gegen das Strafrecht. Es besteht zudem eine Directors- and Officers-Versicherung (D&O-Versicherung), die Schadenersatzansprüche aus Vermögensschäden deckt, die Dritte oder die Gesellschaft aufgrund von Pflichtverletzungen der Vorstandsmitglieder als Organwalter der Gesellschaft erlitten haben.

****) Herr Dr. Thomas Birtel bezieht aus seiner früheren Tätigkeit bei der STRABAG AG, Deutschland, von dieser eine jährliche Pensionsleistung in Höhe von € 75.600 beginnend mit 1.7.2019 (im Jahr 2019 betrug diese Pensionsleistung € 37.800; ein Betrag in Höhe von € 37.500 wurde letztmalig von der variablen Vergütung einbehalten). Pensionsleistungen an andere Vorstandsmitglieder erfolgen nicht.

Etwaige Vergütungen für Aufsichtsratsmandate und ähnliche Ämter 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.

Die Gesamtvergütung für die Mitglieder des Vorstands entspricht der Vergütungspolitik für den Vorstand, welche der Hauptversammlung am 19.6.2020 zur Beschlussfassung vorgelegt wurde. Von dieser Vergütungspolitik wurde nicht abgewichen.

2.4 Übersicht zur Performance der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2020

Name	Leistungs-kriterium *)	Gewich-tung	Leistungsziel		Erfolgte Leistung und tatsächliche Vergütung
			a) Minimum b) Entsprechende Vergütung	a) Maximum/Ziel b) Entsprechende Vergütung	
Dr. Thomas Birtel	Kostenrechnerisches Konzernergebnis *)	100 %	a) € 100.000.000 b) € 0,0	a) N/A **) b) € 1.500.000	a) N/A b) N/A
	Leistungsrendite	100 %	a) 3,0 % b) € 1.252.500	a) 3,5 % b) € 1.500.000	a) 3,85 % b) € 1.500.000
Mag. Christian Harder	Kostenrechnerisches Konzernergebnis	100 %	a) € 100.000.000 b) € 0,0	a) N/A **) b) € 1.000.000	a) N/A b) N/A
	Leistungsrendite	100 %	a) 3,0 % b) € 835.000	a) 3,5 % b) € 1.000.000	a) 3,85 % b) € 1.000.000
Dipl.-Ing. Dr. Peter Krammer	Kostenrechnerisches Konzernergebnis	100 %	a) € 100.000.000 b) € 0,0	a) N/A **) b) € 1.000.000	a) N/A b) N/A
	Leistungsrendite	100 %	a) 3,0 % b) € 835.000	a) 3,5 % b) € 1.000.000	a) 3,85 % b) € 1.000.000
Dipl.-Ing. Siegfried Wanker	Kostenrechnerisches Konzernergebnis	100 %	a) € 100.000.000 b) € 0,0	a) N/A **) b) € 1.000.000	a) N/A b) N/A
	Leistungsrendite	100 %	a) 3,0 % b) € 835.000	a) 3,5 % b) € 1.000.000	a) 3,85 % b) € 1.000.000
Dipl.-Ing. (FH) Alfred Watzl	Kostenrechnerisches Konzernergebnis	100 %	a) € 100.000.000 b) € 0,0	a) N/A **) b) € 1.000.000	a) N/A b) N/A
	Leistungsrendite	100 %	a) 3,0 % b) € 835.000	a) 3,5 % b) € 1.000.000	a) 3,85 % b) € 1.000.000
Klemens Haselsteiner	Kostenrechnerisches Konzernergebnis	100 %	a) € 100.000.000 b) € 0,0	a) N/A **) b) € 1.000.000	a) N/A b) N/A
	Leistungsrendite	100 %	a) 3,0 % b) € 835.000	a) 3,5 % b) € 1.000.000	a) 3,85 % b) € 1.000.000

*) Die Vergütungspolitik des Vorstands sieht zwei alternative Leistungskriterien vor: Kostenrechnerisches Konzernergebnis sowie die Leistungsrendite. Diese beiden Leistungskriterien sind für die variable Vergütung alternativ anzuwenden. Es zählt jenes Leistungskriterium für die variable Vergütung, welches zum Anspruch auf die höhere variable Vergütung führt. Das war im Geschäftsjahr 2020 die Leistungsrendite. Es wird daher die erfolgte Leistung und die tatsächliche Vergütung (nur) für das relevante Leistungskriterium – Leistungsrendite – angeführt.

**) Für das Leistungskriterium – kostenrechnerisches Konzernergebnis – gilt eine Einschleifregelung gemäß der unter Punkt 2.2 b) erläuterten Formel. Die maximal erzielbare variable Vergütung wird gemäß der Einschleifregelung annähernd bei einem kostenrechnerischen Konzernergebnis von € 1 Mrd. erreicht.

2.5 Informationen zu aktienbasierten Vergütungen

Die STRABAG SE hat sich gegen ein Aktienoptionsprogramm oder vergleichbare Programme für die Vorstandsmitglieder entschieden.

2.6 Clawback/Malus – Rückforderung von variablen Vergütungsbestandteilen

Im Falle eines negativen kostenrechnerischen Konzernergebnisses ergibt sich unter Anwendung der für die Vorstandsmitglieder festgesetzten Prozentsätze eine Verlustbeteiligung, die gegen ein bestehendes Guthaben am persönlichen Verrechnungskonto verrechnet wird. Eine darüber hinausgehende Verlustbeteiligung wird von den nächstfolgenden variablen Vergütungen abgezogen. Auch für die Verlustbeteiligung gilt die Beschränkung auf das Zweifache des Grundgehalts (JahresbruttoBezugs) unter Berücksichtigung der Einschleifregelung. Es gibt keine darüber hinaus gehenden 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. Im Geschäftsjahr 2020 erfolgte keine Verlustbeteiligung.

3. VERGÜTUNGSBERICHT FÜR DEN AUFSICHTSRAT

3.1 Grundzüge der Vergütungspolitik

Die Vergütungspolitik des Aufsichtsrats zielt auf eine ausgewogene und qualifizierte Zusammensetzung des Aufsichtsrats ab und fördert damit die Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der STRABAG SE. Den Aufsichtsratsmitgliedern wird für ihre Tätigkeit eine mit ihren Aufgaben und der Verantwortung sowie der Größe und wirtschaftlichen Lage des Unternehmens in Einklang stehende Vergütung gewährt, und es soll insbesondere die Objektivität und Unabhängigkeit des Aufsichtsrats gesichert werden.

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats ist so gestaltet, dass entsprechend qualifizierte Personen als Aufsichtsratsmitglieder einer international tätigen, börsennotierten Gesellschaft gewonnen werden können sowie eine im Hinblick auf die Struktur und die Geschäftsfelder des Unternehmens fachlich und persönlich ausgewogene Zusammensetzung ermöglicht wird; dabei sind auch Diversitätsaspekte hinsichtlich der Vertretung beider Geschlechter, der Altersstruktur sowie der Internationalität angemessen berücksichtigt. Sie wird zudem regelmäßig auf ihre Marktkonformität geprüft.

Einzelne Aspekte der Aufsichtsratsvergütung sind in der Satzung der Gesellschaft geregelt, darüber hinaus wird gemäß § 14 der Satzung der Gesellschaft die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder durch die Hauptversammlung festgesetzt.

3.2 Aufbau des Vergütungssystems

Die von der Hauptversammlung gewählten und von Aktionärinnen und Aktionären entsandten Aufsichtsratsmitglieder erhalten eine jährliche pauschale Vergütung für die aufgebrauchte Zeit und die Übernahme der Verantwortung als Aufsichtsratsmitglied. Sitzungsgelder sind nicht vorgesehen. Die Vergütung wird bindend von der Hauptversammlung beschlossen. Die Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter im Aufsichtsrat erhalten keine Vergütung, sie üben ihre Funktion ehrenamtlich aus (Vereinbarung gemäß § 230 ArbVG vom 30.9.2009).

Die Höhe der Vergütung ist nach ausgeübter Funktion – Vorsitzende bzw. Vorsitzender des Aufsichtsrats, stellvertretende Vorsitzende bzw. stellvertretender Vorsitzender und übrige Aufsichtsratsmitglieder – gestaffelt. Den Aufsichtsratsmitgliedern werden die im Rahmen ihrer Tätigkeit entstehenden Barauslagen ersetzt.

Die Gesellschaft trägt zudem die Kosten für eine Directors- and Officers-Versicherung (D&O-Versicherung). Dies ist sowohl in der Vergütungspolitik für den Aufsichtsrat als auch in § 14 Abs 2 der Satzung der Gesellschaft geregelt.

Vom Geschäftserfolg abhängige variable Vergütungen der Aufsichtsratsmitglieder sind nicht vorgesehen, um Interessenkonflikte des Aufsichtsrats bei seiner Kontroll- und Überwachungsfunktion des operativen Geschäfts zu vermeiden. Tätigkeiten der Aufsichtsratsmitglieder in Ausschüssen des Aufsichtsrats werden – außer Ersatz der Barauslagen – nicht gesondert vergütet und sind mit der jährlichen pauschalen Vergütung abgegolten.

3.3 Gesamtvergütung

Name	Fixe Vergütung (in €)		Gesamt (in € *)		Verhältnis fixe und variable Vergütung	
	jährliche pauschale Vergütung		2020	2019	2020	2019
	2020 **)	2019				
Dr. Alfred Gusenbauer	100.000	60.000	100.000	60.000	100:0	100:0
Mag. Erwin Hameseder	50.000	30.000	50.000	30.000	100:0	100:0
Dr. Andreas Brandstetter	30.000	18.000	30.000	18.000	100:0	100:0
Thomas Bull	30.000	18.000	30.000	18.000	100:0	100:0
Mag. Kerstin Gelbmann	30.000	18.000	30.000	18.000	100:0	100:0
Dr. Oleg Kotkov	13.973	18.000	13.973	18.000	100:0	100:0
Ksenia Melnikova	16.027	-	16.027	-	100:0	100:0
Summe	270.000	162.000	270.000	162.000		

*) In der Vergütungspolitik für den Aufsichtsrat sind keine variablen Vergütungen vorgesehen, daher erfolgt eine vereinfachte Darstellung der Gesamtvergütung. Aufsichtsratsmitglieder erhalten auch keine Sondervergütungen oder sonstige Bonuszahlungen. Daher sind diese Spalten und die Spalte „variable Vergütung“ in der Tabelle nicht gesondert ausgewiesen.

***) Vorbehaltlich der Zustimmung der Hauptversammlung am 18.6.2021.

Die Vergütung für das Jahr 2019 basiert auf dem Beschluss der Hauptversammlung vom 15.6.2018. Danach beträgt die jährliche pauschale Vergütung im Jahr 2019 (und bis zu einer neuerlichen Beschlussfassung) für Mitglieder des Aufsichtsrats € 18.000, für den stellvertretenden Vorsitzenden € 30.000 und für den Vorsitzenden des Aufsichtsrats € 60.000.

Die Vergütung für das Jahr 2020 soll in der Hauptversammlung vom 18.6.2021 neu beschlossen werden. Die in der Tabelle angeführten Beträge entsprechen den Beschlussvorschlägen des Vorstands und des Aufsichtsrats. Wenn die Vergütung entsprechend von der Hauptversammlung beschlossen wird, beträgt die jährliche pauschale Vergütung ab dem Geschäftsjahr 2020 für Mitglieder des Aufsichtsrats € 30.000, für den stellvertretenden Vorsitzenden € 50.000 und für den Vorsitzenden des Aufsichtsrats € 100.000.

Die Gesamtvergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats entspricht der Vergütungspolitik für den Aufsichtsrat, welche der Hauptversammlung am 19.6.2020 zur Beschlussfassung vorgelegt wurde. Von dieser Vergütungspolitik wurde nicht abgewichen.

4. SONSTIGE INFORMATIONEN UND ERLÄUTERUNGEN

4.1 Jährliche Veränderungen (wirtschaftlicher Erfolg, Gesamtvergütung, Entlohnung der Beschäftigten)

Jährliche Veränderung (in €)	2016 vs. 2015	2017 vs. 2016	2018 vs. 2017	2019 vs. 2018	2020 vs. 2019	Absolute Werte 2020 (in €)
Vorstandsvergütung						
Dr. Thomas Birtel	+ 252.217	+ 3.857	+ 105.881	+ 327.452	+ 37.500	2.261.520
Mag. Christian Harder	+ 169.111	+ 2.571	+ 70.588	+ 193.301	0	1.511.520
Dipl.-Ing. Dr. Peter Krammer	+ 169.105	+ 2.571	+ 70.588	+ 193.301	0	1.511.520
Dipl.-Ing. Siegfried Wanker	+ 169.105	+ 2.571	+ 70.588	+ 193.301	0	1.511.520
Dipl.-Ing. (FH) Alfred Watzl	-	-	-	-	+ 1.048	1.511.520
Klemens Haselsteiner	-	-	-	-	-	1.509.866
Aufsichtsratsvergütung						
Dr. Alfred Gusenbauer	-	+ 10.000	-	-	+ 40.000	100.000
Mag. Erwin Hameseder	-	+ 5.000	-	-	+ 20.000	50.000
Dr. Andreas Brandstetter	-	-	-	-	+ 12.000	30.000
Thomas Bull	-	-	-	-	+ 12.000	30.000
Mag. Kerstin Gelbmann	-	+ 3.000	-	-	+ 12.000	30.000
Dr. Oleg Kotkov	-	-	-	-	-	-
Ksenia Melnikova	-	-	-	-	+ 12.000	30.000
Performance des Unternehmens						
Kostenrechnerisches Konzernergebnis	+ 79.485.000	+ 20.477.000	+ 85.430.000	+ 62.688.000	- 3.003.000	594.803.000
Durchschnittliche Vergütung auf Vollzeitbasis der Mitarbeitenden des Unternehmens						
Mitarbeitende STRABAG-Konzern in Österreich *)	+ 1.162	+ 296	+ 821	+ 1.704	+ 1.220	53.467

*) Die STRABAG SE selbst hat neben den Vorstandsmitgliedern keine Mitarbeitenden und die durchschnittliche Vergütung der Mitarbeitenden des weltweit tätigen Konzerns STRABAG SE ist aufgrund der länderspezifisch unterschiedlichen Gehaltsniveaus und -entwicklungen zu Vergleichszwecken nicht aussagekräftig. Um daher eine bessere Vergleichbarkeit der Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung der Mitarbeitenden zu erreichen, wird die Vergütung der Mitarbeitenden des STRABAG-Konzerns in Österreich herangezogen.

Jährliche Veränderung (in %)	2016 vs. 2015	2017 vs. 2016	2018 vs. 2017	2019 vs. 2018	2020 vs. 2019
Vorstandsvergütung					
Dr. Thomas Birtel	+ 16,4	+ 0,2	+ 5,9	+ 17,3	+ 1,7
Mag. Christian Harder	+ 15,7	+ 0,2	+ 5,7	+ 14,7	0
Dipl.-Ing. Dr. Peter Krammer	+ 15,7	+ 0,2	+ 5,7	+ 14,7	0
Dipl.-Ing. Siegfried Wanker	+ 15,7	+ 0,2	+ 5,7	+ 14,7	0
Dipl.-Ing. (FH) Alfred Watzl	-	-	-	-	+ 0,1
Klemens Haselsteiner	-	-	-	-	-
Aufsichtsratsvergütung					
Dr. Alfred Gusenbauer	-	+ 20	-	-	+ 67
Mag. Erwin Hameseder	-	+ 20	-	-	+ 67
Dr. Andreas Brandstetter	-	-	-	-	+ 67
Thomas Bull	-	-	-	-	+ 67
Mag. Kerstin Gelbmann	-	+ 20	-	-	+ 67
Dr. Oleg Kotkov	-	-	-	-	-
Ksenia Melnikova	-	-	-	-	+ 67
Performance des Unternehmens					
Kostenrechnerisches Konzernergebnis	+ 22,7	+ 4,8	+ 16,0	+ 11,7	- 0,5
Durchschnittliche Vergütung auf Vollzeitbasis der Mitarbeitenden des Unternehmens					
Mitarbeitende STRABAG-Konzern in Österreich *)	+ 2,4	+ 0,5	+ 1,7	+ 3,4	+ 2,3

*) Die STRABAG SE selbst hat neben den Vorstandsmitgliedern keine Mitarbeitenden und die durchschnittliche Vergütung der Mitarbeitenden des weltweit tätigen Konzerns STRABAG SE ist aufgrund der länderspezifisch unterschiedlichen Gehaltsniveaus und -entwicklungen zu Vergleichszwecken nicht aussagekräftig. Um daher eine bessere Vergleichbarkeit der Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung der Mitarbeitenden zu erreichen, wird die Vergütung der Mitarbeitenden des STRABAG-Konzerns in Österreich herangezogen.

4.2 Berücksichtigung des Abstimmungsergebnisses der Hauptversammlung

Ein Vergütungsbericht der STRABAG SE wird erstmals in der kommenden Ordentlichen Hauptversammlung im Jahr 2021 zur Abstimmung vorgelegt. Daher kann in diesem Vergütungsbericht noch nicht dargelegt werden, wie dem Abstimmungsergebnis der letzten Hauptversammlung Rechnung getragen wurde.

Wien, April 2021