

Vergütungsbericht für Vorstand und Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2025

Vorstand und Aufsichtsrat der STRABAG SE erstatten den Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2025. 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 8.4.2026 und vom Aufsichtsrat in seiner Sitzung am 21.4.2026 beschlossen worden. Er wird der Ordentlichen Hauptversammlung der STRABAG SE im Jahr 2026 zur Abstimmung vorgelegt.

1. EINLEITENDE ÜBERSICHT ZUM GESCHÄFTSJAHRE 2025

1.1 Überblick über den wirtschaftlichen Erfolg

Im Jahr 2025 ist es gelungen, den Auftragsbestand ausgehend von einem hohen Niveau noch weiter zu steigern. Zuwächse sind u.a. in den in der Strategie 2030 definierten Bereichen Energie- und Wasserinfrastruktur gelungen und über anorganisches Wachstum, insbesondere durch den Markteintritt in Australien. Während die Leistung eine Seitwärtsbewegung verzeichnete, konnte das Ergebnis deutlich verbessert werden.

1.2 (Keine) signifikanten Ereignisse im Geschäftsjahr 2025

Es wurden im Geschäftsjahr 2025 keine signifikanten Ereignisse mit Auswirkung auf die Vergütung der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder verzeichnet.

1.3 Änderungen im Vorstand oder Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2025

a) Änderungen im Vorstand

Am 17.1.2025 ist Herr Klemens Peter Haselsteiner, BBA, BF verstorben. Herr Dipl.-Ing. Stefan Kratochwill wurde am 19.2.2025 in den Vorstand bestellt und zum Vorstandsvorsitzenden ernannt.

Herr Dipl.-Ing. (FH) Alfred Watzl ist im Einvernehmen mit dem Aufsichtsrat am 6.8.2025 als Vorstandsmitglied der STRABAG SE zurückgetreten. Seit 11.8.2025 wird der Vorstand durch Herrn Dipl.-Ing.(FH) Péter Glöckler verstärkt.

b) Änderungen im Aufsichtsrat

Herr Dipl.-Ing. Sebastian Haselsteiner wurde mit Wirkung ab Beendigung der Ordentlichen Hauptversammlung am 13.6.2025 bis zur Beendigung der Hauptversammlung, die über die Entlastung für das Geschäftsjahr 2028 beschließt, in den Aufsichtsrat der STRABAG SE gewählt. Weiters wurde Herr Daniel Riesenberg als weiterer Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat entsandt.

1.4 (Keine) Abweichungen von den Vergütungspolitiken

Im Geschäftsjahr 2025 hat es keine Abweichungen von der in der Ordentlichen Hauptversammlung 2024 vorgelegten Vergütungspolitik für den Vorstand und der Vergütungspolitik für den Aufsichtsrat gegeben.

Im Geschäftsjahr 2025 war allerdings eine Regelung für einen in der Vergütungspolitik nicht spezifisch geregelten Fall zu treffen. Am 6.8.2025 hat Dipl.-Ing. (FH) Alfred Watzl im Einvernehmen mit dem Aufsichtsrat seinen Rücktritt als Vorstandsmitglied erklärt. Da der Vorstandsvertrag eine Laufzeit bis 31.12.2026 vorsah, wurde Herr Dipl.-Ing. (FH) Alfred Watzl zur Wahrung der Interessen der Gesellschaft von seiner weiteren Tätigkeit freigestellt, wobei eine Reduktion des Anspruchs auf die ergebnisabhängige Tantieme für das Jahr 2026 von einem Drittel vereinbart wurde. Sondervergütungen (Abfertigungen) über das vertraglich vereinbarte Entgelt hinaus wurden anlässlich des Ausscheidens nicht gewährt.

2. VERGÜTUNGSBERICHT FÜR DEN VORSTAND

2.1 Grundzüge der Vergütungspolitik

Die Sicherung des langfristigen Fortbestands des Unternehmens und die Ergebnisverantwortung sowohl gegenüber ihren Aktionär:innen als auch gegenüber den Mitarbeiter:innen 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 Beststellungsperiode 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 Aktionär:innen – 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 Aktionär:innen 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)
<u>12,5 (= 12,5 % von 100)</u>
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 ***)			
Klemens Haselsteiner, BBA, BF¹	2025	267.416	0	83.836	351.252	76:24
	2024	900.000	6.845	1.800.000	2.706.845	34:66
Dipl.-Ing. Stefan Kratochwill²	2025	785.214	930	1.558.356	2.344.500	34:66
	2024	-	-	-	-	-
Mag. Christian Harder	2025	600.000	11.520	1.200.000	1.811.520	34:66
	2024	600.000	11.520	1.200.000	1.811.520	34:66
Dipl.-Ing. (FH) Péter Glöckler³	2025	235.014	1.280	470.137	706.431	34:66
	2024	-	-	-	-	-
Dipl.-Ing. (FH) Jörg Rösler	2025	600.000	11.520	1.200.000	1.811.520	34:66
	2024	600.000	11.520	1.200.000	1.811.520	34:66
Dipl.-Ing. Siegfried Wanker	2025	600.000	11.520	1.200.000	1.811.520	34:66
	2024	600.000	11.520	1.200.000	1.811.520	34:66
Dipl.-Ing. (FH) Alfred Watzl⁴	2025	600.000	8.640	1.200.000	1.808.640	34:66
	2024	600.000	11.520	1.200.000	1.811.520	34:66
Summe (Vorstand gesamt)	2025	3.687.644	45.410	6.912.329	10.420.383	34:66
	2024	3.300.000	52.925	6.600.000	9.952.925	34:66

*) Der im jeweiligen Geschäftsjahr angeführte Betrag entspricht der gesamten variablen Vergütung, die auf Basis des Leistungskriteriums „Leistungsrendite“ ermittelt wurde. Von der variablen Vergütung 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. Überschreitet das persönliche Verrechnungskonto den Betrag des Grundgehalts (Jahresbruttobezug), wird der übersteigende Betrag im Jahr der Überschreitung ausbezahlt. Mit der Abrechnung der variablen Vergütung für das GJ 2025 wird daher ein Überschreitungsbeitrag an Mag. Christian Harder, Dipl.-Ing. (FH) Jörg Rösler, Dipl.-Ing. Siegfried Wanker und bei Dipl.-Ing. (FH) Alfred Watzl in Höhe von jeweils € 322.878 ausbezahlt. Aufgrund des Ablebens von Klemens Haselsteiner, BBA, BF am 17.1.2025 wird mit der Abrechnung der variablen Vergütung für das GJ 2025 der Betrag am persönlichen Verrechnungskonto in Höhe von € 934.317 ausbezahlt.

**) In der Vergütungspolitik für den Vorstand sind keine sonstigen Sondervergütungen oder Bonuszahlungen vorgesehen und daher auch keinem Vorstandsmitglied im Geschäftsjahr 2025 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, welcher mit dem steuerlichen Sachbezugswert angesetzt ist. Dementsprechend wird bei der Nutzung eines Elektrofirmenfahrzeuges mangels steuerlichen Sachwertbezuges Null angegeben. 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 Industrie-Strafrechtsschutzversicherung für ausgewählte Gebiete. 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.

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

¹ Klemens Haselsteiner, BBA, BF ist am 17.1.2025 verstorben. Infolge des Ablebens bestanden Ansprüche auf ein Sterbegeld in Höhe von 3 Monatsgehältern sowie auf eine Tantieme zeitanteilig für die Dauer seiner Tätigkeit in 2025.

² Dipl.-Ing. Stefan Kratochwill ist seit 19.2.2025 Vorstandsmitglied und Vorstandsvorsitzender der STRABAG SE.

³ Dipl.-Ing. (FH) Péter Glöckler ist seit dem 11.8.2025 Vorstandsmitglied der STRABAG SE.

⁴ Dipl.-Ing. (FH) Alfred Watzl ist mit Ablauf des 6.8.2025 als Vorstandsmitglied ausgeschieden. Zur anlässlich seines Ausscheidens getroffenen Regelung siehe auch Punkt 1.4. Die für Dipl.-Ing. (FH) Watzl betreffend das GJ 2025 angeführten Beträge beinhalten die Fixvergütung und variable Vergütung für das GJ 2025. Die für das GJ 2026 gewährte Fixvergütung wird im GJ 2026 ausbezahlt, die für das GJ 2026 gewährte variable Vergütung im Jahr 2027 auf Basis des Ergebnisses für das GJ 2026.

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 14.6.2024 zur Beschlussfassung vorgelegt wurde. Von dieser Vergütungspolitik wurde nicht abgewichen.

2.4 Übersicht zur Performance der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2025

Name	Leistungs-kriterium *)	Gewich-tung	Leistungsziel		Erfolgte Leistung und tatsächliche Vergütung
			a) Minimum b) Entsprechende Vergütung	a) Maximum/Ziel b) Entsprechende Vergütung	
Klemens Haselsteiner, BBA, BF	Kostenrechnerisches Konzernergebnis	100 %	a) € 200.000.000 b) € 0	a) N/A **) b) € 83.836	a) N/A b) N/A
	Leistungsrendite	100 %	a) 3,0 % b) € 69.129	a) 4,0 % b) € 83.836	a) 6,6 % b) € 83.836
Dipl.-Ing. Stefan Kratochwill	Kostenrechnerisches Konzernergebnis	100 %	a) € 200.000.000 b) € 0	a) N/A **) b) € 1.558.356	a) N/A b) N/A
	Leistungsrendite	100 %	a) 3,0 % b) € 1.284.985	a) 4,0 % b) € 1.558.356	a) 6,6 % b) € 1.558.356
Mag. Christian Harder	Kostenrechnerisches Konzernergebnis	100 %	a) € 200.000.000 b) € 0	a) N/A **) b) € 1.200.000	a) N/A b) N/A
	Leistungsrendite	100 %	a) 3,0 % b) € 989.493	a) 4,0 % b) € 1.200.000	a) 6,6 % b) € 1.200.000
Dipl.-Ing. (FH) Péter Glöckler	Kostenrechnerisches Konzernergebnis	100 %	a) € 200.000.000 b) € 0	a) N/A **) b) € 470.137	a) N/A b) N/A
	Leistungsrendite	100 %	a) 3,0 % b) € 387.664	a) 4,0 % b) € 470.137	a) 6,6 % b) € 470.137
Dipl.-Ing. (FH) Jörg Rösler	Kostenrechnerisches Konzernergebnis	100 %	a) € 200.000.000 b) € 0	a) N/A **) b) € 1.200.000	a) N/A b) N/A
	Leistungsrendite	100 %	a) 3,0 % b) € 989.493	a) 4,0 % b) € 1.200.000	a) 6,6 % b) € 1.200.000
Dipl.-Ing. Siegfried Wanker	Kostenrechnerisches Konzernergebnis	100 %	a) € 200.000.000 b) € 0	a) N/A **) b) € 1.200.000	a) N/A b) N/A
	Leistungsrendite	100 %	a) 3,0 % b) € 989.493	a) 4,0 % b) € 1.200.000	a) 6,6 % b) € 1.200.000
Dipl.-Ing. (FH) Alfred Watzl	Kostenrechnerisches Konzernergebnis	100 %	a) € 200.000.000 b) € 0	a) N/A **) b) € 1.200.000	a) N/A b) N/A
	Leistungsrendite	100 %	a) 3,0 % b) € 989.493	a) 4,0 % b) € 1.200.000	a) 6,6 % b) € 1.200.000

*) Die Vergütungspolitik des Vorstands sieht zwei alternative Leistungskriterien für die variable Vergütung 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 2025 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 2025 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 Aktionär:innen entsandten Aufsichtsratsmitglieder erhalten eine jährliche pauschale Vergütung für die aufgebrachte Zeit und die Übernahme der Verantwortung als Aufsichtsratsmitglied. Sitzungsgelder sind nicht vorgesehen. Die Vergütung wird bindend von der Hauptversammlung beschlossen. Die Arbeitnehmervertreter:innen 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		2025	2024	2025	2024
	2025	2024	2025	2024	2025	2024
Mag. Kerstin Gelbmann	100.000	100.000	100.000	100.000	100:0	100:0
Mag. Erwin Hameseder	50.000	50.000	50.000	50.000	100:0	100:0
Dr. Andreas Brandstetter	30.000	30.000	30.000	30.000	100:0	100:0
Dr. Valerie Hackl	30.000	28.027	30.000	28.027	100:0	100:0
Dipl.-Ing. Sebastian Haselsteiner	16.521	-	16.521	-	100:0	-
Mag. Gabriele Schallegger	30.000	30.000	30.000	30.000	100:0	100:0
Summe	256.521	238.027	256.521	238.027		

*) In dieser Übersicht wird die Gesamtvergütung jener Aufsichtsratsmitglieder angeführt, die für das Jahr 2025 eine Vergütung erhalten.

**) 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.

Die Vergütung für das Jahr 2025 basiert auf dem Beschluss der Hauptversammlung vom 18.6.2021. Seither beträgt die jährliche pauschale Vergütung bis zu einer neuerlichen Beschlussfassung für Mitglieder des Aufsichtsrats € 30.000, für den stellvertretenden Vorsitzenden € 50.000 und für die Vorsitzende des Aufsichtsrats € 100.000.

Die Gesamtvergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats entspricht der Vergütungspolitik für den Aufsichtsrat, welche der Hauptversammlung am 14.6.2024 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 € *)	2021 vs. 2020	2022 vs. 2021	2023 vs. 2022	2024 vs. 2023	2025 vs. 2024	Absolute Werte 2025 (in €)
Vorstandsvergütung *)						
Klemens Haselsteiner, BBA, BF	- 2.361	- 2.576	+ 1.200.000	- 445	0	351.252
Dipl.-Ing. Stefan Kratochwill	-	-	-	-	-	2.344.500
Mag. Christian Harder	0	0	+300.000	0	0	1.811.520
Dipl.-Ing. (FH) Péter Glöckler	-	-	-	-	-	706.431
Dipl.-Ing. (FH) Jörg Rösler	-	-	-	0	0	1.811.520
Dipl.-Ing. Siegfried Wanker	0	0	+ 300.000	0	0	1.811.520
Dipl.-Ing. (FH) Alfred Watzl	0	0	+300.000	0	- 2.880	1.808.640
Aufsichtsratsvergütung *)						
Mag. Kerstin Gelbmann	0	0	0	+ 70.000	0	100.000
Mag. Erwin Hameseder	0	0	0	0	0	50.000
Dr. Andreas Brandstetter	0	0	0	0	0	30.000
Dr. Valerie Hackl	-	-	-	-	0	30.000
Dipl.-Ing. Sebastian Haselsteiner	-	-	-	-	-	16.521

Jährliche Veränderung (in €) *)	2021 vs. 2020	2022 vs. 2021	2023 vs. 2022	2024 vs. 2023	2025 vs. 2024	Absolute Werte 2025 (in €)
Mag. Gabriele Schallegger	-	-	-	0	0	30.000
Performance des Unternehmens						
Kostenrechnerisches Konzernergebnis	+ 115.008.000	+ 6.923.000	+ 130.048.000	+ 286.828.000	+204.482.000	1.338.092.000
Durchschnittliche Vergütung auf Vollzeitbasis der Mitarbeitenden des Unternehmens						
Mitarbeitende STRABAG-Konzern in Österreich **)	+ 804	+ 1.938	+ 5.693	+ 4.184	+3.063	69.149

*) Die Vergütung und deren jährliche Veränderung jener Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder, deren Bestellung oder Ausscheiden unterjährig stattgefunden hat, wird zur besseren Vergleichbarkeit annualisiert. Dies gilt nicht für die letzte Spalte („Absolute Werte in 2025 (in €)“). Das Entstehen des Vergütungsanspruchs bei Bestellung und der Wegfall des Vergütungsanspruchs bei Ausscheiden aus dem Aufsichtsrat gelten nicht als jährliche Veränderung im Sinne dieser Tabelle.

**) 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 %) *)	2021 vs. 2020	2022 vs. 2021	2023 vs. 2022	2024 vs. 2023	2025 vs. 2024
Vorstandsvergütung *)					
Klemens Haselsteiner, BBA, BF	- 0,2	- 0,2	+ 79,6	0	0
Dipl.-Ing. Stefan Kratochwill	-	-	-	-	-
Mag. Christian Harder	0	0	+ 19,8	0	0
Dipl.-Ing. (FH) Péter Glöckler	-	-	-	-	-
Dipl.-Ing. (FH) Jörg Rösler	-	-	-	0	0
Dipl.-Ing. Siegfried Wanker	0	0	+ 19,8	0	0
Dipl.-Ing. (FH) Alfred Watzl	0	0	+ 19,8	0	0
Aufsichtsratsvergütung *)					
Mag. Kerstin Gelbmann	0	0	0	+ 233,33	0
Mag. Erwin Hameseder	0	0	0	0	0
Dr. Andreas Brandstetter	0	0	0	0	0
Dr. Valerie Hackl	-	-	-	-	0
Dipl.-Ing. Sebastian Haselsteiner	-	-	-	-	-
Mag. Gabriele Schallegger	-	-	-	0	0
Performance des Unternehmens					
Kostenrechnerisches Konzernergebnis	+ 19,3	+ 1,0	+ 18,1	+ 33,9	+ 18,0
Durchschnittliche Vergütung auf Vollzeitbasis der Mitarbeitenden des Unternehmens					
Mitarbeitende STRABAG-Konzern in Österreich **)	+ 1,5	+ 3,5	+ 10,1	+ 6,8	+ 4,6

*) Die Darstellung der jährlichen Veränderungen basiert stets auf der Vergütung für ein volles Geschäftsjahr, selbst wenn ein unterjähriger Ein- oder Austritt eines Organmitglieds stattgefunden hat. Das Entstehen des Vergütungsanspruchs bei Bestellung und der Wegfall des Vergütungsanspruchs bei Ausscheiden aus dem Aufsichtsrat gelten nicht als jährliche Veränderung im Sinne dieser Tabelle.

**) 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

In der Ordentlichen Hauptversammlung am 13.6.2025 wurde der Vergütungsbericht für Vorstand und Aufsichtsrat der STRABAG SE für das Geschäftsjahr 2024 zur Abstimmung vorgelegt. Der Vergütungsbericht für Vorstand und Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2024 wurde von der Ordentlichen Hauptversammlung mit der erforderlichen Mehrheit beschlossen.

Wien, April 2026