

# **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.

Das Präsidium ist überzeugt, dass eine angemessene, nachvollziehbare und transparente Vergütung ein zentraler Wert in der Unternehmensführung ist. Die Vergütungspolitik wurde am 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 finanziellen Schlüsselkennzahlen
- Berücksichtigung quantitativer und qualitativer ESG-Ziele
- 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 (siehe dazu im Einzelnen Punkt 4.3.).

## **2. Geltung**

Die Vergütungspolitik wurde zuletzt der Ordentlichen Hauptversammlung der STRABAG SE im Jahr 2024 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.

Das Präsidium hat die bestehende Vergütungspolitik überprüft und angepasst. Bei der Vergütung des Vorstands werden nunmehr auch nicht-finanzielle (ESG-)Leistungskriterien in Form eines Long Term Incentive berücksichtigt. Die vorliegende Vergütungspolitik für den Vorstand wurde in einer Sitzung am 21.4.2026 stimmenteinhellig nach eingehender Beratung beschlossen. Sie wird der Ordentlichen Hauptversammlung am 12.6.2026 zur Abstimmung gemäß § 78b Abs 1 AktG vorgelegt werden.

Diese nunmehr entsprechend angepassten Grundsätze der Vergütungspolitik 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 und 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 gewährleisten 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.

**Langfristigkeit und Nachhaltigkeit** – Es werden jährlich insgesamt 25 % der variablen sich aus der Erreichung von finanziellen Leistungskriterien ergebenden Vergütung (Tantieme) einbehalten:

- 15 % der Tantieme werden jährlich auf ein Persönliches Verrechnungskonto (PVK) gutgeschrieben.
- 10 % der Tantieme werden jährlich auf ein Persönliches Verrechnungskonto ESG-Zielerreichung (PVKZ) gutgeschrieben, wobei die Höhe des

Auszahlungsbetrages von der Erreichung festgelegter qualitativer und quantitativer ESG-Ziele abhängt.

Die Auszahlung von Guthaben auf den Persönlichen Verrechnungskonten erfolgt grundsätzlich nach Ablauf der Bestellungsperiode der Vorstandsmitglieder (i.e. unabhängig von einer allfälligen Wiederbestellung der Vorstandsmitglieder nach Ablauf der Bestellungsperiode). Übersteigt jedoch das Guthaben auf dem PVK einen halben Jahresgrundbezug, wird der Betrag, der den halben Jahresgrundbezug übersteigt, mit der Jahrestantieme abgerechnet. Für das Guthaben auf dem PVKZ ist keine Auszahlung während der Bestellungsperiode vorgesehen.

**Interesse der Aktionärinnen und Aktionäre** – Die variablen Vergütungsbestandteile werden anhand klar definierter Kennzahlen und Kriterien 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 Vergütung**

**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 Vergütung (Tantieme)

### 4.2.1. Ermittlung der variablen Vergütung

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. Bei der Bemessung der jährlichen Tantieme der Vorstandsmitglieder wird auf das kostenrechnerische Konzernergebnis des Geschäftsjahrs abgestellt.

Das Konzernergebnis stellt für die STRABAG SE den maßgeblichen Werttreiber dar, widerspiegelt die Ausweitung von Geschäft und Marktanteil und zeigt Profitabilitätsverbesserungen durch hohen operativen Einsatz und den effizienten Einsatz von Kapital auf. Dies ist daher wesentlich für die von der STRABAG SE verfolgte Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung.

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 und nicht at-equity einbezogenen Gesellschaften nach Maßgabe der Ausschüttungen, Ergebnisübernahmen oder 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

#### Tantieme 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 Tantieme eingeräumt werden. In Abhängigkeit von der Höhe der Leistungsrendite kann eine Tantieme bis maximal in Höhe des zweifachen Grundgehalts erreicht werden.

Bei unterjährigem Beginn der Vorstandstätigkeit erhält ein Vorstandsmitglied die Tantieme zeitanteilig.

#### 4.2.2. Methode zur Feststellung der Erfüllung der finanziellen Kennzahlen

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

Die jährliche Tantieme wird in der Folge auf Basis des Zahlenwerks gemäß den in Punkt 4.2.1 dargestellten Vorgaben berechnet. Die für die Vorstandsmitglieder ermittelte Tantieme wird der Vorsitzenden des Präsidiums zur Prüfung vorgelegt und ist vom Präsidium zu genehmigen.

#### 4.2.3. Malus-System/Clawback

Im Falle eines negativen kostenrechnerischen Konzernergebnisses ergibt sich unter Anwendung der für die Vorstandsmitglieder festgesetzten Prozentsätze (Punkt 4.2.1.) eine Verlustbeteiligung, die vorgetragen und auf die nächstfolgende Tantieme angerechnet wird bzw. zur Belastung der Persönlichen Verrechnungskonten führt. Auch für die Verlustbeteiligung gilt die Beschränkung auf das Zweifache des Grundgehalts. Die Verlustbeteiligung ist ein Instrument, um das Eingehen von Risiken durch den Vorstand zu Lasten des Konzerns hintanzustellen und solides Wachstum zu fördern.

---

<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 (Bau)leistung auch die beteiligungsaliquote Leistung von Beteiligungsgesellschaften und Arbeitsgemeinschaften.

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.

#### 4.2.4. Abrechnung der Tantieme

Die Tantieme wird wie folgt abgerechnet bzw. ausbezahlt:

- Die Tantieme wird im Ausmaß von 75 % jeweils im Juli des auf das Geschäftsjahr folgenden Jahrs abgerechnet und im Laufe dieses Folgejahrs ausbezahlt.
- 15 % der Tantieme werden auf ein Persönliches Verrechnungskonto (PVK) des jeweiligen Vorstandsmitglieds gutgeschrieben (siehe Punkt 4.2.5.1.).
- 10 % der Tantieme werden für die Erreichung nicht-finanzieller Leistungskriterien einem gesonderten Verrechnungskonto ESG-Zielerreichung (PVKZ) zugeführt (siehe Punkt 4.2.5.2.).

Die Zuführung eines Teils der variablen Vergütung auf die Persönlichen Verrechnungskonten erhöht die Motivation des Vorstands, Maßnahmen zu setzen, die das Konzernergebnis und die -entwicklung langfristig verbessern. Der Einbehalt von Tantiemeanteilen auf den Persönlichen Verrechnungskonten zielt somit darauf ab, dass bei Vorstandsentscheidungen der Schwerpunkt nicht auf eine kurzfristige Gewinnmaximierung gelegt, sondern auf kontinuierliches, langfristiges Wachstum und auf nachhaltige Unternehmensführung Bedacht genommen wird.

#### 4.2.5. Persönliche Verrechnungskonten

##### 4.2.5.1. Persönliches Verrechnungskonto (PVK)

Von der jährlich errechneten Tantieme werden 15 % dem Persönlichen Verrechnungskonto (PVK) eines jeden Vorstandsmitglieds gutgeschrieben.

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 einen halben Jahresgrundbezug, wird der Betrag, der den halben Jahresgrundbezug übersteigt, mit der Jahrestantieme abgerechnet.

##### 4.2.5.2. Persönliches Verrechnungskonto ESG-Zielerreichung (PVKZ)

Von der jährlich errechneten Tantieme werden 10 % dem Persönlichen Verrechnungskonto ESG-Zielerreichung (PVKZ) eines jeden Vorstandsmitglieds gutgeschrieben. Das PVKZ unterliegt im Unterschied zum PVK keiner Obergrenze bezüglich des akkumulierten Guthabens innerhalb der Bestellungsperiode.

Die Auszahlung erfolgt erst nach Ablauf der Bestellungsperiode und ist vom Gesamterfüllungsgrad der ESG-Ziele abhängig. Wenn der Gesamterfüllungsgrad der ESG-Ziele weniger als 50 % beträgt, besteht kein Anspruch auf

Auszahlung und das PVKZ-Guthaben verfällt. Bei einem Gesamterfüllungsgrad von mindestens 50 % bis unter 75 % wird der Betrag des PVKZ anteilig gemäß dem konkreten Gesamterfüllungsgrad ausbezahlt und das restliche PVKZ-Guthaben verfällt. Bei einem Gesamterfüllungsgrad von mindestens 75 % wird der volle Betrag des PVKZ ausbezahlt.

Die ESG-Ziele setzen sich zu 75 % aus qualitativen Zielen und zu 25 % aus quantitativen Zielen zusammen.

#### Qualitative Ziele (75 %):

Die qualitativen Ziele sind zu 60 % im Bereich *Environmental* und zu 40 % im Bereich *Governance* festzusetzen:

- *Environmental (60 % der qualitativen Ziele)*: Die Ziele im Bereich *Environmental* verlangen die aktive Verfolgung von (strategischen und/oder projektbezogenen) Nachhaltigkeitsthemen durch den Vorstand in konkret zu vereinbarenden Feldern insbesondere im Bereich von nachhaltigen Geschäftsmodellen und Dekarbonisierungsmaßnahmen.
- *Governance (40 % der qualitativen Ziele)*: Die Ziele im Bereich *Governance* werden in konkret zu vereinbarenden Feldern insbesondere im Bereich von einschlägigen Zertifizierungen, Mitarbeiterqualifizierung sowie Maßnahmen zur Förderung des Governance-Bewusstseins festgelegt.

#### Quantitative Ziele (25 %):

Die quantitativen Ziele betreffen den Bereich *Social* und setzen sich zu 70 % aus dem Thema Arbeitsschutz und zu 30 % aus dem Thema Diversität zusammen:

- *Arbeitsschutz (70 % der quantitativen Ziele)*: Maßgeblich ist die Entwicklung der meldepflichtigen Arbeitsunfälle (Unfallhäufigkeit). Die Quantifizierung soll dabei ausgehend von einem aktuellen Baseline-Wert nach Maßgabe einer angestrebten durchschnittlichen jährlichen Senkung (die entsprechend zu quantifizieren ist) erfolgen.
- *Diversität (30 % der quantitativen Ziele)*: Maßgeblich ist die Entwicklung des Frauenanteils im Management. Die Quantifizierung soll dabei ausgehend von einem aktuellen Baseline-Wert nach Maßgabe einer angestrebten durchschnittlichen, jährlichen Steigerung (die entsprechend zu quantifizieren ist) erfolgen.

#### Bewertungsprozess durch das Präsidium:

Das Präsidium des Aufsichtsrats hat die Erfüllung der vereinbarten ESG-Ziele nach Ablauf der Bestellungsperiode des Vorstands zu bewerten. Der Erfüllungsgrad der qualitativen Ziele wird in einer Bewertung auf Basis von diesbezüglichen Vorstandsberichten festgestellt. Der Erfüllungsgrad der quantitativen Ziele wird dabei rechnerisch ermittelt.

Der Gesamterfüllungsgrad wird wie folgt berechnet: (Erfüllungsgrad der qualitativen Ziele × 0,75) + (Erfüllungsgrad der quantitativen Ziele × 0,25) =

Gesamterfüllungsgrad. Dieser Gesamterfüllungsgrad bestimmt die Auszahlungsquote gemäß den festgelegten Schwellenwerten.

#### 4.2.5.3. Verzinsung

Die auf den Persönlichen Verrechnungskonten bestehenden Tantiemeanteile werden jährlich mit dem jeweils geltenden konzerninternen STRABAG SE-Habenzinssatz verzinst.

#### 4.3. Aufwandersatz

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

#### 4.4. 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.

#### 4.5. 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.

Leistungsantienemen 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 PVK angelehnt an die Regelungen zur Tantieme des Vorstands. Ein PVKZ ist für das sonstige Management des Konzerns nicht vorgesehen.

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 des STRABAG-Konzerns bei der Festlegung der Vergütungspolitik berücksichtigt worden. Die Bauwirtschaft als Geschäftsfeld des STRABAG-Konzerns 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 des STRABAG-Konzerns 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 den Persönlichen Verrechnungskonten 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 oder 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 21.4.2026