

VERGÜTUNGSPOLITIK FÜR DEN AUFSICHTSRAT

1. Zuständigkeit, Überlegungen, Verfahren

Seit Inkrafttreten des Aktienrechts-Änderungsgesetzes 2019 hat der Gesamtaufsichtsrat die Grundsätze der Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats gemäß § 98a iVm § 78a AktG in einer Vergütungspolitik aufzustellen.

Der Gesamtaufsichtsrat hat die Vergütungspolitik für den Aufsichtsrat erstmals in seiner Sitzung am 23.4.2020 nach eingehender Beratung aufgestellt.

Sie ist in der Folge der Ordentlichen Hauptversammlung der STRABAG SE im Jahr 2020 zur Abstimmung vorgelegt und von dieser mit der erforderlichen Mehrheit beschlossen worden.

Der Gesamtaufsichtsrat überprüft die Vergütungspolitik regelmäßig, mindestens in jedem vierten Geschäftsjahr, auf ihre Effektivität. 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 im Geschäftsjahr 2020 vier Jahre vergangen sind, hat der Gesamtaufsichtsrat 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.

Gemäß § 14 der Satzung der STRABAG SE und § 98 AktG wird die Vergütung für die von der Hauptversammlung gewählten und von Aktionärinnen und Aktionären entsandten Aufsichtsratsmitglieder durch die Hauptversammlung festgesetzt.

2. Grundsätze der Vergütungspolitik

Den Aufsichtsratsmitgliedern soll für ihre Tätigkeit eine mit ihren Aufgaben und der Verantwortung sowie der Größe und wirtschaftlichen Lage des Unternehmens in Einklang stehende Vergütung gewährt werden, und es soll insbesondere die Objektivität und Unabhängigkeit des Aufsichtsrats gesichert werden.

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats soll weiters marktgerecht und so gestaltet sein, dass entsprechend qualifizierte Personen als Aufsichtsratsmitglieder einer international tätigen börsennotierten Gesellschaft gewonnen werden können sowie eine im Hinblick auf die Struktur und das Geschäftsfeld des Unternehmens fachlich und persönlich ausgewogene Zusammensetzung ermöglicht wird; dabei sind auch Diversitätsaspekte hinsichtlich der Vertretung beider Geschlechter, der Altersstruktur sowie der Internationalität angemessen zu berücksichtigen.

Die Vergütungspolitik zielt also auf eine ausgewogene und qualifizierte Zusammensetzung des Aufsichtsrats ab und fördert damit die Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der STRABAG SE.

Im Wege der Beratungen über die Vergütungspolitik mit den Arbeitnehmervertreterinnen und -vertretern im Aufsichtsrat sind bei der Festlegung der Vergütungspolitik auch die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gesellschaften der STRABAG-Gruppe berücksichtigt worden.

3. Aufbau des Vergütungssystems

Die von der Hauptversammlung gewählten und von Aktionärinnen und Aktionären entsandten Aufsichtsratsmitglieder erhalten eine jährliche Vergütung für die aufgebrauchte Zeit und die Übernahme der Verantwortung als Aufsichtsratsmitglied.

Die Vergütung wird bindend von der Hauptversammlung beschlossen. Damit werden Interessenkonflikte der Aufsichtsratsmitglieder im Zusammenhang mit der Aufsichtsratsvergütung vermieden.

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).

Vom Geschäftserfolg abhängige variable Vergütungen der Aufsichtsratsmitglieder sind nicht vorgesehen, um Interessenskonflikte 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 Vergütung abgegolten.

Die Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter im Aufsichtsrat erhalten keine Vergütung, sie üben ihre Funktion ehrenamtlich aus (Vereinbarung gemäß § 230 ArbVG vom 30.9.2009).

4. Vergütungsbestandteile

4.1. Jährliche Vergütung

Die Aufsichtsratsmitglieder erhalten eine jährliche Vergütung. Die Höhe der Vergütung kann nach ausgeübter Funktion – Vorsitzende bzw. Vorsitzender des Aufsichtsrats, stellvertretende Vorsitzende bzw. stellvertretender Vorsitzender und übrige Aufsichtsratsmitglieder – gestaffelt werden.

4.2. Ersatz von Barauslagen

Zusätzlich zur jährlichen Vergütung erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats einen Barauslagenersatz für angefallene Spesen.

4.3. Directors- and Officers-Versicherung

Weiters sind die Aufsichtsratsmitglieder im Rahmen einer D&O-Versicherung der Gesellschaft vor Schadenersatzansprüchen aus Vermögensschäden geschützt, die Dritte oder die Gesellschaft aufgrund von Pflichtverletzungen der Aufsichtsratsmitglieder als Organwalter der Gesellschaft erlitten haben. Die Kosten dieser Versicherung trägt die Gesellschaft.

5. Mandatsdauer

Die Aufsichtsratsmitglieder sind auf unterschiedliche Zeit gewählt bzw. entsandt.

Die Wahl der Aufsichtsratsmitglieder sowie die Festlegung von deren Funktionsperioden erfolgen nach den gesetzlichen Bestimmungen (§ 87 AktG).

Die von Aktionärinnen und Aktionären entsandten Aufsichtsratsmitglieder üben ebenso wie die Arbeitnehmervertreterinnen bzw. -vertreter ihr Mandat auf unbefristete Zeit aus.

Sofern ein Aufsichtsratsmitglied während eines Vergütungszeitraums sein Mandat antritt oder ausscheidet, wird die jährliche Vergütung entsprechend der Dauer der Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat pro rata temporis geleistet.

Wien, am 23.4.2024