

Vergütungspolitik für die Mitglieder des Vorstands der Burgenland Holding Aktiengesellschaft

1 Aufstellung von Grundsätzen für die Vergütungspolitik

Die folgenden Grundsätze für die Vergütung (Vergütungspolitik) der Mitglieder des Vorstands der Burgenland Holding Aktiengesellschaft (Burgenland Holding) wurden auf Vorschlag des Personalausschusses in seiner Funktion als Vergütungsausschuss gemäß C-Regel 43 des Österreichischen Corporate Governance Kodex (ÖCGK) durch Beschluss des Aufsichtsrats vom Februar 2024 erneut aufgestellt und sollen nach Vorlage an die 35. ordentliche Hauptversammlung der Burgenland Holding angewendet werden.

Die Vergütungspolitik ist der Hauptversammlung gemäß § 78b Abs. 1 AktG zumindest in jedem vierten Geschäftsjahr zur Abstimmung vorzulegen.

2 Zielsetzung

Die Vergütungspolitik soll sicherstellen, dass die Gesamtvergütung der Mitglieder des Vorstands in einem angemessenen Verhältnis zur Lage der Gesellschaft und zur in vergleichbaren Unternehmen üblichen Vergütung steht, Verhaltensanreize zur nachhaltigen Unternehmensentwicklung setzt sowie die Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der Gesellschaft fördert.

Die Vergütung muss zudem so attraktiv gestaltet sein, dass entsprechend qualifizierte Personen für die Tätigkeit in einem vergleichbaren, regional tätigen börsennotierten Unternehmen, dessen schwerpunktmäßiges Beteiligungsportfolio im Bereich der Energiewirtschaft liegt, gewonnen werden können. Somit muss die Vergütung insgesamt wettbewerbsfähig und marktgerecht ausgestaltet werden. Ferner ist darauf Bedacht zu nehmen, dass die Übernahme des Vorstandsmandats in der Gesellschaft keine hauptberuflich auszuübende Tätigkeit darstellt.

Die Vergütung entspricht dabei der mit der Aufgabe verbundenen Gesamtverantwortung des Vorstands, kann jedoch gleichzeitig hinsichtlich der individuellen Verantwortung der einzelnen Vorstandsmitglieder, die sich aus einer Ressortverteilung ergibt, differenzieren. Maßgeblich sind weiters das Dienstalter sowie gegebenenfalls die Übernahme der Funktion eines Sprechers oder Vorsitzenden des Vorstands.

Die Vergütungspolitik schafft Anreize für die Mitglieder des Vorstands, die Strategie des Konzerns aktiv zu entwickeln und zu verfolgen, dauerhaft eine nachhaltige Unternehmensentwicklung zu gewährleisten und unverhältnismäßige Risiken zu vermeiden. Bei Festlegung der Vergütung ist darauf zu achten, dass eine übermäßige Risikobereitschaft und eine zu starke Ausrichtung auf kurzfristige Gewinne vermieden werden. Gleichzeitig sollen ambitionierte Ziele festgelegt werden, die einen Anreiz zu besonderen Leistungen bilden. Übergeordnetes Anliegen ist dabei die langfristige positive Entwicklung der Gesellschaft.

3 Vergütungsbestandteile

Die Mitglieder des Vorstands erhalten ausschließlich feste Vergütungsbestandteile, die erfolgsunabhängig gewährt werden. Da keine variablen Vergütungsbestandteile vorgesehen sind, machen die festen Bestandteile der Gesamtbezüge daher 100 % aus.

4 Feste Vergütungsbestandteile

Die feste Vergütung besteht aus dem Grundgehalt und der Einbeziehung in eine D&O-Versicherung als Nebenleistung.

4.1 Grundgehalt

Bei der Bemessung des Grundgehalts sind verschiedene Faktoren zu berücksichtigen: Allem voran entlohnt dieser Vergütungsbestandteil die grundsätzliche Übernahme des Mandats im Vorstand und die damit verbundene Gesamtverantwortung der einzelnen Vorstandsmitglieder. Darüber hinaus orientiert sich die Höhe an der marktüblichen Vergütung von Vorstandsmitgliedern.

Im Rahmen dieses Marktvergleichs, der insbesondere andere vergleichbare börsennotierte Gesellschaften im Inland mit einschließen soll, ist zudem die spezifische Ausprägung der Burgenland Holding zu berücksichtigen, die sich insbesondere aus den regionalen Märkten und dem Beteiligungsportfolio der Gesellschaft sowie spezifischen Unternehmenskennzahlen ableiten lässt. Aufgrund der verhältnismäßig eingeschränkten Geschäftstätigkeit der Gesellschaft stellt die Ausübung des Vorstandsmandats keine hauptberuflich auszuübende Tätigkeit dar, worauf ebenfalls bei der Bemessung des Grundgehalts Bedacht zu nehmen ist.

Unter Berücksichtigung dieser Vorgaben muss das Grundgehalt eine wettbewerbsfähige und marktgerechte Entlohnung sicherstellen, die es der Gesellschaft ermöglicht, geeignete Führungskräfte zu rekrutieren und zu halten.

Bei Festlegung des Grundgehalts ist darauf zu achten, dass die langfristige positive Entwicklung der Gesellschaft gefördert und eine Ausrichtung auf bloß kurzfristige Effekte vermieden wird. Ferner sollen dabei nicht nur finanzielle, sondern auch nichtfinanzielle Kriterien, einschließlich solcher im Zusammenhang mit der sozialen Verantwortung der Gesellschaft, berücksichtigt werden. Dazu zählen auch ökologische und gesellschaftliche Faktoren.

Diese Ziele fördern insgesamt die geltende Geschäftsstrategie und langfristige Entwicklung der Burgenland Holding.

Das Grundgehalt ändert sich jeweils im gleichen Verhältnis wie die im Kollektivvertrag für Angestellte der Elektrizitätsunternehmen Österreichs vereinbarten IST-Gehältern der jeweils höchsten Verwendungsgruppe.

4.2 D&O-Versicherung

Den Vorstandsmitgliedern kann die Einbeziehung in eine D&O-Versicherung (Manager-Haftpflichtversicherung) und eine Rechtsschutzversicherung mit risikoadäquater Deckung zugesagt werden. Als verbundenes Unternehmen der EVN AG können die Vorstandsmitglieder dabei in deren D&O-Versicherung einbezogen werden. Die dafür anfallenden Prämien sind von der Gesellschaft zu leisten bzw. der EVN AG abzugelten.

4.3 Versorgungsaufwendungen

Für Vorstandsmitglieder besteht abgesehen von allfälligen gesetzlich verpflichtenden Anspruchsleistungen weder eine betriebliche Altersvorsorge noch Ansprüche/Anwartschaften im Falle der Beendigung ihrer Funktion.

5 Variable Vergütungsbestandteile

Variable Vergütungsbestandteile sind nicht vorgesehen. Daher entfallen weitere Angaben zu diesem Punkt, insbesondere hinsichtlich einer Rückforderung von variablen Vergütungsbestandteilen (Clawback).

6 Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer

Derzeit beschäftigt die Gesellschaft keine eigenen Arbeitnehmer. Für den Fall, dass die Gesellschaft eigene Arbeitnehmer beschäftigt, soll das monatliche Grundgehalt eines Vorstandsmitglieds, um ein

angemessenes Verhältnis der Vorstandsvergütung zu den Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer der Gesellschaft zu gewährleisten, nicht mehr als das 20-fache durchschnittliche monatliche Grundgehalt der Arbeitnehmer der Burgenland Holding, auf Vollzeitbasis berechnet, betragen.

7 Laufzeit und Beendigung der Verträge der Vorstandsmitglieder

7.1 Laufzeit und Beendigung

Grundsätzlich beträgt die Laufzeit der Verträge (Anstellungsverträge) der Vorstandsmitglieder fünf Jahre. In jedem Fall ist sie jedoch an die Mandatsdauer gekoppelt.

Im Fall der Abberufung eines Vorstandsmitglieds aus wichtigem Grund kann der Anstellungsvertrag von der Gesellschaft mit sofortiger Wirkung aufgelöst werden.

7.2 Folgen der Beendigung

Endet der Anstellungsvertrag während eines Geschäftsjahres, ist dem Vorstandsmitglied ein Anspruch auf Vergütung für den laufenden Monat einzuräumen. Dies gilt nicht im Fall einer berechtigten verschuldeten Entlassung aus dem Anstellungsvertrag oder eines unberechtigten vorzeitigen Austritts.

Die Vorstandsmitglieder unterliegen der betrieblichen Mitarbeitervorsorge gemäß dem Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz. Die Gesellschaft hat dafür Beiträge in der gesetzlichen Höhe an die Betriebliche Vorsorgekasse zu leisten. Darüber hinausgehende vertragliche Vereinbarungen sind nicht vorgesehen.

Gemäß C-Regel 27a ÖCGK sind Entschädigungsansprüche bei vorzeitiger Abberufung jedenfalls auf maximal 24 Monatsentgelte bzw. eine allenfalls kürzere Restlaufzeit des Anstellungsvertrags begrenzt.

Zu allfälligen Versorgungsaufwendungen siehe Punkt 4.3.

8 Verfahren betreffend die Vergütungspolitik

Die bisherige Vergütungspolitik wurde durch Beschluss des Aufsichtsrats vom 10. Februar 2020 aufgestellt und von der 31. ordentlichen Hauptversammlung der Burgenland Holding am 13. März 2020 von allen Stimmen des vertretenen Grundkapitals gebilligt. Die neue Vergütungspolitik wird der 35. ordentlichen Hauptversammlung am 15. März 2024 zur Beschlussfassung vorgelegt.

Der Vorstand berichtet jährlich – falls notwendig, unter Beiziehung von Auskunftspersonen – über das Thema Vergütung an den Personalausschuss, der bei Bedarf eine Überarbeitung der Vergütungspolitik einleiten kann.

Dem Personalausschuss gehören ausschließlich unabhängige Mitglieder des Aufsichtsrats an. Diese haben jeden Interessenkonflikt von sich aus zu melden und sich gegebenenfalls der Stimmabgabe zu enthalten.

Zumindest in jedem vierten Geschäftsjahr überprüft der Personalausschuss – falls notwendig, unter Beiziehung von internen und externen Experten – die Vergütungspolitik und evaluiert, ob eine Überarbeitung erforderlich ist.

Der Personalausschuss hat danach eine Empfehlung zur Vergütungspolitik an den Aufsichtsrat zu erteilen. Dasselbe gilt bei jeder vorzeitigen wesentlichen Änderung der Vergütungspolitik.

In der Folge hat der Aufsichtsrat einen Beschluss zur Vergütungspolitik zu fassen und einen entsprechenden Beschlussvorschlag an die Hauptversammlung zu erstatten.

Sodann ist die Vergütungspolitik der Hauptversammlung zur Abstimmung vorzulegen.

9 Vorübergehende Abweichung von der Vergütungspolitik

Ein Abgehen von dieser Vergütungspolitik ist nur unter außergewöhnlichen Umständen und vorübergehend statthaft und darf sich ausschließlich auf die Punkte 4.1 sowie 5 beziehen. Über allfällige Abweichungen ist einschließlich einer Erläuterung der zugrunde liegenden außergewöhnlichen Umstände an die Hauptversammlung zu berichten.

Als außergewöhnliche Umstände gelten insbesondere:

- Wesentliche Änderungen des gesetzlichen oder regulatorischen Umfelds
- Der unvorhergesehene Rücktritt oder die Abberufung eines Vorstandsmitglieds aus wichtigem Grund, wenn die gleichwertige Nachbesetzung der Position im Rahmen dieser Vergütungspolitik nicht möglich erscheint
- Erhebliche volkswirtschaftliche Umbrüche oder Veränderungen bzw. kriegs- oder terroristische Ereignisse

Der Personalausschuss oder der Aufsichtsrat hat in solchen Fällen einen Beschluss zu fassen, ob ein außergewöhnlicher Umstand vorliegt und ein Abweichen von der Vergütungspolitik für die langfristige Entwicklung der Gesellschaft oder die Sicherstellung ihrer Rentabilität notwendig ist. Stellt der Personalausschuss oder der Aufsichtsrat dies fest, kann er im entsprechenden Umfang von der Vergütungspolitik abweichende vertragliche Verpflichtungen der Gesellschaft gegenüber Vorstandsmitgliedern eingehen.

10 Änderungen der bisherigen Vergütungspolitik

Die bisherige Vergütungspolitik wurde in der 31. ordentlichen Hauptversammlung am 13. März 2020 mit allen Stimmen des vertretenen Grundkapitals gebilligt. Die Vergütungspolitik ist mindestens in jedem vierten Geschäftsjahr der Hauptversammlung vorzulegen. Eine Überprüfung der bisherigen Vergütungspolitik hat nur einen unwesentlichen Änderungsbedarf (redaktionelle Überarbeitung, Wertsicherung) ergeben. Die vorliegende Vergütungspolitik enthält daher keine wesentlichen Änderungen.

Vergütungspolitik für die Mitglieder des Aufsichtsrats der Burgenland Holding Aktiengesellschaft

1 Aufstellung von Grundsätzen der Vergütungspolitik

Die folgenden Grundsätze der Vergütung (Vergütungspolitik) für die von der Hauptversammlung gewählten Mitglieder des Aufsichtsrats der Burgenland Holding Aktiengesellschaft (Burgenland Holding) wurden durch Beschluss des Aufsichtsrats vom Februar 2024 erneut aufgestellt und sollen nach Vorlage an die 35. ordentliche Hauptversammlung der Burgenland Holding angewendet werden.

Die Vergütungspolitik ist der Hauptversammlung gemäß § 98a i. V. m. § 78b Abs. 1 AktG zumindest in jedem vierten Geschäftsjahr zur Abstimmung vorzulegen.

2 Zielsetzung

Die Vergütungspolitik soll sicherstellen, dass den Aufsichtsratsmitgliedern für ihre Tätigkeit eine mit ihren Aufgaben, ihrer Verantwortung und der Lage der Gesellschaft in Einklang stehende Vergütung gewährt wird. Sie soll die nachhaltige Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der Burgenland Holding fördern und zugleich die Objektivität und Unabhängigkeit des Aufsichtsgremiums sichern.

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats muss marktgerecht und so attraktiv gestaltet sein, dass entsprechend qualifizierte Personen für die Tätigkeit in einem vergleichbaren, regional tätigen börsennotierten Unternehmen, dessen schwerpunktmäßiges Beteiligungsportfolio im Bereich der Energiewirtschaft liegt, gewonnen werden können. Zudem muss sie eine fachlich und persönlich ausgewogene Zusammensetzung des Gremiums ermöglichen. Besonderes Augenmerk gilt dabei der Diversität hinsichtlich der Vertretung beider Geschlechter, einer ausgewogenen Altersstruktur sowie des Berufshintergrunds der Mitglieder.

3 Vergütungsbestandteile

Die Vergütung wird von der Hauptversammlung beschlossen und setzt sich aus einer Grundvergütung pro Jahr und einem Sitzungsgeld pro Sitzung zusammen. Sofern die Hauptversammlung die jährliche Grundvergütung als Gesamtbetrag für alle Aufsichtsratsmitglieder beschließt, kann sie den Aufsichtsrat ermächtigen, den Gesamtbetrag nach sachlichen Gründen unter seinen Mitgliedern aufzuteilen und die jeweilige Höhe insbesondere nach Funktionen (z. B. Vorsitz, Stellvertretender Vorsitz, Mitgliedschaft in Ausschüssen) unterschiedlich zu bemessen.

Die Sitzungsgelder sollen dem Umstand Rechnung tragen, dass die Anzahl von Sitzungen und der damit verbundene zeitliche Aufwand, insbesondere im Zusammenhang mit der Mitgliedschaft in Ausschüssen, variieren können.

Jedes Aufsichtsratsmitglied hat Anspruch auf Ersatz angemessener Barauslagen.

4 Feste Vergütungsbestandteile

Jedes Aufsichtsratsmitglied erhält eine jährliche Grundvergütung.

Den Mitgliedern des Aufsichtsrats kann die Einbeziehung in eine D&O-Versicherung (Manager-Haftpflichtversicherung) und eine Rechtsschutzversicherung mit risikoadäquater Deckung zugesagt werden. Die dafür anfallenden Prämien sind von der Gesellschaft zu leisten. Als verbundenes Unternehmen der EVN AG können die Mitglieder des Aufsichtsrats dabei in deren D&O-Versicherung einbezogen werden. Die dafür anfallenden Prämien sind von der Gesellschaft zu leisten bzw. der EVN AG abzugelten.

5 Variable Vergütungsbestandteile

Jedes Aufsichtsratsmitglied erhält Sitzungsgelder für die Teilnahme an Sitzungen des Aufsichtsrats sowie seiner Ausschüsse. Erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile sind nicht vorgesehen.

6 Förderung der Geschäftsstrategie und der langfristigen Entwicklung der Gesellschaft

Indem die Vergütungspolitik eine ausgewogene und breit qualifizierte Zusammensetzung des Aufsichtsrats fördert, unterstützt sie zugleich eine nachhaltige Unternehmensentwicklung.

7 Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer

Derzeit beschäftigt die Gesellschaft keine eigenen Arbeitnehmer. Für den Fall, dass die Gesellschaft eigene Arbeitnehmer beschäftigt, soll der jährliche Bezug eines Aufsichtsratsmitglieds, um ein angemessenes Verhältnis der Aufsichtsratsvergütung zu den Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer der Gesellschaft zu gewährleisten, nicht mehr als den zweifachen durchschnittlichen jährlichen Bruttobezug der Arbeitnehmer der Burgenland Holding, auf Vollzeitbasis berechnet, betragen.

8 Funktionsperiode des Aufsichtsrats

Sofern die Hauptversammlung nichts anderes beschließt, erfolgt die Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern stets auf die Höchstlaufzeit gemäß § 87 Abs. 7 AktG.

Neben den Bestellungsbeschlüssen der Hauptversammlung bestehen keine arbeitsrechtlichen Vertragsverhältnisse zwischen der Burgenland Holding und den Mitgliedern des Aufsichtsrats. Angaben über die Laufzeit der Verträge der Mitglieder des Aufsichtsrats, die maßgeblichen Kündigungsfristen, die Hauptmerkmale von Zusatzpensionssystemen und Vorruhestandsprogrammen sowie die Bedingungen für die Beendigung und die dabei zu leistenden Zahlungen entfallen daher.

9 Verfahren betreffend die Vergütungspolitik

Die bisherige Vergütungspolitik wurde durch Beschluss des Aufsichtsrats vom 10. Februar 2020 aufgestellt und von der 31. ordentlichen Hauptversammlung der Burgenland Holding am 13. März 2020 von allen Stimmen des vertretenen Grundkapitals gebilligt. Die neue Vergütungspolitik wird der 35. ordentlichen Hauptversammlung am 15. März 2024 zur Beschlussfassung vorgelegt.

Zumindest in jedem vierten Geschäftsjahr sowie bei jeder wesentlichen beabsichtigten Änderung seiner Vergütungspolitik hat der Aufsichtsrat einen Beschluss über die Vergütungspolitik zu fassen und einen entsprechenden Beschlussvorschlag an die Hauptversammlung zu erstatten.

Sodann ist die Vergütungspolitik der Hauptversammlung zur Abstimmung vorzulegen.

Die Hauptversammlung entscheidet bindend über den Vergütungsanspruch der Aufsichtsratsmitglieder, wodurch Interessenkonflikte der Aufsichtsratsmitglieder im Zusammenhang mit der Vergütungspolitik vermieden werden.

10 Änderungen der bisherigen Vergütungspolitik

Die bisherige Vergütungspolitik wurde in der 31. ordentlichen Hauptversammlung am 13. März 2020 mit allen Stimmen des vertretenen Grundkapitals gebilligt. Die Vergütungspolitik ist mindestens in jedem vierten Geschäftsjahr der Hauptversammlung vorzulegen. Eine Überprüfung der bisherigen Vergütungspolitik hat keinen Anpassungsbedarf ergeben. Die vorliegende Vergütungspolitik enthält daher keine inhaltlichen Änderungen.