

Vergütungspolitik für Aufsichtsratsmitglieder 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 10. Februar 2020 aufgestellt und sollen nach Vorlage an die 31. 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

Die Funktionsperiode der von der Hauptversammlung gewählten Aufsichtsratsmitglieder endet mit Ablauf der Hauptversammlung, die über die Entlastung für das Geschäftsjahr 2022/23 zu beschließen hat. Sofern die Hauptversammlung nichts Anderes beschließt, erfolgt die Wahl neuer Aufsichtsratsmitglieder 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

Diese Vergütungspolitik wurde durch Beschluss des Aufsichtsrats vom 10. Februar 2020 aufgestellt und wird der 31. ordentlichen Hauptversammlung der Burgenland Holding zur Abstimmung 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 Wesentliche Änderungen der Vergütungspolitik

Da die vorliegende Vergütungspolitik erstmals beschlossen wurde, entfallen die Angaben zu diesem Punkt.