

VERGÜTUNGSPOLITIK

DER

PORR AG

INHALTSVERZEICHNIS

1. HINTERGRUND	3
1.1 Allgemein	3
1.2 Wesentliche Änderungen der Vergütungspolitik 20263	3
1.3 Wesentliche Änderungen der Vergütungspolitik 2025	44
2. VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES VORSTANDS	5
2.1 Grundsätze der Vorstandsvergütung	5
2.2 Fixe und variable Bestandteile der Vorstandsvergütung	5
2.3 Zusätzliche Bestandteile der Vorstandsvergütung	6
2.4 Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer der PORR	7
2.5 Aktienbezogene Vergütung	8
2.6 Laufzeiten und Kündigungsfristen von Vorstandsverträgen sowie Hauptmerkmale von Zusatzpensionssystemen und Vorruhestandsprogrammen	10
2.7 Überprüfung und Umsetzung der Vergütungspolitik	10
2.8 Abweichen von der Vergütungspolitik	11
2.9 Wesentliche Änderungen der Vergütungspolitik	11
3. VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS	13 12
3.1 Hintergrund	13 12
3.2 Vergütungspolitik für den Aufsichtsrat	14 13

1. HINTERGRUND

1.1 Allgemein

Seit der Umsetzung der Richtlinie (EU) 2017/828 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. Mai 2017 zur Änderung der Richtlinie 2007/36/EG im Hinblick auf die Förderung der langfristigen Mitwirkung der Aktionäre ("**Aktionärsrechte-RL**") in das österreichische AktG sind börsennotierte Aktiengesellschaften verpflichtet, Grundsätze für die Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats aufzustellen. Diese Grundsätze für die Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats werden als Vergütungspolitik bezeichnet.

Aus diesem Grund hat der Aufsichtsrat der PORR AG ("**PORR**" oder die "**Gesellschaft**"), nach entsprechender Vorbereitung durch den Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats, im Jahr 2020 die ursprüngliche Fassung der vorliegende Vergütungspolitik der Gesellschaft im Jahr 2020 festgelegt sowie im Jahr in den Jahren 2023 und 2025 an jeweils aktuelle Entwicklungen der Gesellschaft angepasst und überarbeitet. Zur Anpassung an wesentliche Änderungen wurde im Jahr 2026 vom Aufsichtsrat neuerlich eine aktualisierte Fassung der Vergütungspolitik aufgestellt ("**Vergütungspolitik**").

Der Gesetzgeber sieht vor, dass es für jede börsennotierte Gesellschaft nur eine einheitliche Vergütungspolitik gibt, die einen Abschnitt für die Vergütung der Mitglieder des Vorstands einerseits und einen Abschnitt für die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats andererseits enthalten soll.

Aus diesem Grund wird nachstehend in dieser einheitlichen Vergütungspolitik auch stets auf die Abschnitte "Vergütung der Mitglieder des Vorstands" und auf "Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats" verwiesen.

Der Aufsichtsrat der PORR hat diese Vergütungspolitik nach bestmöglichem Wissen erstellt und unter Zugrundelegung der Erfahrungen und Entwicklungen der letzten Jahre angepasst. Der Aufsichtsrat der PORR wird weiterhin alle künftigen Entwicklungen in diesem Bereich sehr genau verfolgen und bei Bedarf die Vergütungspolitik wieder anpassen.

Gemäß § 78b Abs 1 AktG ist die Vergütungspolitik zumindest in jedem vierten Geschäftsjahr der Hauptversammlung zur Abstimmung vorzulegen. Dabei muss beachtet werden, dass der diesbezügliche Beschluss der Hauptversammlung über die Vergütungspolitik gemäß § 78b Abs 1 2. Satz AktG bloß empfehlenden Charakter hat.

1.2 Wesentliche Änderungen der Vergütungspolitik ~~2026~~2023

Wesentliche Änderungen in der Vergütungspolitik der Gesellschaft haben sich im Zusammenhang mit der Hauptversammlung ~~2026~~2023 daraus ergeben, dass die PORR bei dieser Hauptversammlung ~~2026~~2023 die Einführung eines neuen Long Term Incentive Programs 2026 ("**LTIP**") zur stärkeren Bindung der Mitglieder des Vorstands und anderer Führungskräfte (leitende Angestellte) der Gesellschaft und ihrer direkten und indirekten Tochterunternehmen ("**PORR-Gruppe**") an die PORR-Gruppe, zur Förderung ihrer Motivation und Identifikation mit den Zielen der PORR-Gruppe sowie zur Steigerung der Attraktivität der PORR-Gruppe als Arbeitgeber beabsichtigte.

Die Teilnahme am LTIP der Gesellschaft ermöglicht es den LTIP-Teilnehmern, von einer positiven wirtschaftlichen Entwicklung der PORR-Gruppe zu profitieren, und stellt so einen über

bestehende leistungsorientierte, variable Gehaltsbestandteile hinausgehenden besonderen Leistungsanreiz dar.

Mit der Beschlussfassung der PORR über die Einführung des LTIP und die Festlegung der diesbezüglichen Planbedingungen ~~2026~~ ("**Planbedingungen**") im Rahmen der ordentlichen Hauptversammlung ~~2026~~2023 wurde die Anpassung der Vergütungspolitik der PORR und der zugrundeliegenden Dokumentation notwendig.

~~1.3~~ — **Wesentliche Änderungen der Vergütungspolitik 2025**

~~Wesentliche Änderungen in der Vergütungspolitik der Gesellschaft können sich daraus ergeben, dass der Österreichische Corporate Governance Kodex per 01.01.2025 geändert wurde, wonach variable Vergütungsbestandteile insbesondere an nachhaltige, langfristige und mehrjährige Leistungskriterien, einschließlich ökologischer, sozialer oder Governance Kriterien, anknüpfen sollen (siehe dazu im Detail unter Punkt 2.2. b)).~~

~~Des Weiteren beabsichtigt die PORR, neben der EBT Marge auch eine EBIT Marge zu kommunizieren, wobei sich die variable Vergütung gemäß Vergütungspolitik daher ebenfalls an dieser Kennzahl orientieren soll (siehe dazu im Detail unter Punkt 2.2. b)).~~

~~Für den Fall der Beschlussfassung dieser Änderungen der Vergütungspolitik im Rahmen der ordentlichen Hauptversammlung 2025 wird die Anpassung der Vergütungspolitik der PORR und der zugrundeliegenden Dokumentation notwendig.~~

2. VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES VORSTANDS

2.1 Grundsätze der Vorstandsvergütung

Die Vorstandsvergütung soll im nationalen und internationalen Vergleich angemessen und attraktiv sein. Die Vorstandsvergütung soll für die Mitglieder des Vorstands ein Anreiz sein, die Leistungsfähigkeit der Gesellschaft und deren Erträge kontinuierlich zu stärken und zu steigern. Gleichzeitig wünscht sich der Aufsichtsrat der PORR auch Kontinuität im Hinblick auf die Zusammensetzung des Vorstands und die Mitglieder im Vorstand. Ohne angemessene Vorstandsvergütung bestünde die Gefahr, dass Vorstandsmitglieder PORR nicht mehr als attraktiv betrachten und andere berufliche Tätigkeiten wahrnehmen. Auch besteht die Gefahr, dass ohne angemessene Vergütung keine ausreichende Motivation zur nachhaltigen Entwicklung und Stärkung der PORR erreicht werden kann. Die Vergütung der Vorstandsmitglieder der PORR soll dabei jeweils fixe und variable Bestandteile enthalten.

PORR ist im Geschäftsbereich der Bauindustrie tätig. Dieser Geschäftsbereich ist unter anderem dadurch gekennzeichnet, dass er Zyklen unterworfen und projektgetrieben ist. Die Erträge der PORR stammen aus zahlreichen Bauprojekten unterschiedlichster Art und aus unterschiedlichen Ländern.

Aufgrund dieses Geschäftsmodells ist es erforderlich, sowohl eine fixe als auch eine variable Vergütung an die Mitglieder des Vorstands der PORR zu gewähren. Variable, erfolgsorientierte Vergütungselemente sollen die Mitglieder des Vorstands motivieren, die Erträge der PORR-Gruppe nachhaltig und risikobewusst zu optimieren. Die fixe (Basis-)Vergütung soll Unsicherheiten im Hinblick auf Ertragsschwankungen in der Bauindustrie entgegenwirken. Ohne angemessene fixe (Basis-)Vergütung würde hingegen die Gefahr bestehen, dass PORR im Hinblick auf die Ausübung von Vorstandsfunktionen nicht mehr attraktiv und ebenso wenig national und international vergleichbar ist.

Die Mitglieder des Vorstands sollen als Vergütung ein Gesamtpaket erhalten, das im nationalen und internationalen Vergleich üblich und angemessen ist. Dies beinhaltet auch zusätzliche Vergütungsbestandteile, wie etwa die Einbeziehung in eine Versicherung für ihre Vorstandstätigkeit (sogenannte "D&O Versicherung"), die Zurverfügungstellung eines Dienstwagens, oder die Einbeziehung in eine betriebliche Pensionsversicherung.

Aus den oben genannten Gründen ist der Aufsichtsrat der Ansicht, dass die Vergütungspolitik die Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der Gesellschaft fördert.

2.2 Fixe und variable Bestandteile der Vorstandsvergütung

(a) *Fixe Vorstandsvergütung*

Jedes Vorstandsmitglied soll jährlich eine fixe Vergütung erhalten. Der Aufsichtsrat ist berechtigt, den jeweiligen Betrag nach eigener Diskretion im jeweiligen Vorstandsvertrag konkret festzusetzen, wobei insbesondere das Dienstalter, die Erfahrung, die Dauer sowohl der Zugehörigkeit zum Unternehmen als auch der Mitgliedschaft im Vorstand entsprechend berücksichtigt werden sollen. Darüber hinaus soll die jeweils konkret gewährte Vergütung wettbewerbsfähig und marktangemessen sein.

Die Auszahlung der fixen Vergütung kann zwölf Mal oder vierzehn Mal jährlich erfolgen.

Der Aufsichtsrat kann darüber hinaus, neben einer fixen Vergütung, auch zusätzliche Vorteile gewähren, die im Rahmen eines Vorstandsvertrages üblicherweise vereinbart

werden, wie etwa den Anspruch auf Urlaubstage, oder eine Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, etc.

(b) Variable Vorstandsvergütung

Jedes Vorstandsmitglied soll jährlich eine variable Vergütung erhalten, abhängig von der Erreichung der vom Aufsichtsrat festzulegenden Parameter und von einer etwaigen Teilnahme am LTIP der Gesellschaft. Der Aufsichtsrat ist berechtigt, dabei finanzielle oder nichtfinanzielle Kriterien, wie beispielsweise das Festlegen von Compliance-Schwerpunkten, oder eine Kombination von beiden festzusetzen. Der Aufsichtsrat ist bei der Festsetzung variabler Vergütungsbestandteile auch berechtigt, diese insbesondere an nachhaltige, langfristige und mehrjährige Leistungskriterien anzuknüpfen, einschließlich ökologischer, sozialer oder Governance-Kriterien, wie insbesondere das Eco-Vadis Rating, die jedoch nicht zum Eingehen unangemessener Risiken verleiten dürfen.

Insbesondere hat jedes Vorstandsmitglied sich zu bemühen, nachhaltige Schritte in Richtung des Erreichens einer ~~EBT-Marge~~/EBIT-Marge von 3,5-4% bis zum Jahr 2030~~3%~~ zu setzen. Dieses langfristige Ziel der Gesellschaft unterstützt die geltende geschäftspolitische und strategische Ausrichtung der PORR und soll die nachhaltige positive Entwicklung der Gesellschaft fördern.

Da das LTIP im Jahr ~~2026~~2023 beschlossen wurde, reduziert sich bei den am LTIP teilnehmenden Mitgliedern des Vorstands der PORR die in bar zustehende maximale variable Vergütung auf 90% der jährlichen fixen Vergütung.

(c) Zusätzliche Bestandteile der Vorstandsvergütung

Die Vorstandsmitglieder sollen zusätzliche Vorteile erhalten, nämlich die Einbeziehung in einer D&O Versicherung, die Einbeziehung in eine Pensionskassenregelung oder ähnliches, die Einbeziehung in eine Unfall- und Hinterbliebenenversicherung, und die Zurverfügungstellung eines Dienstwagens, wie unten in Punkt 2.3 im Detail beschrieben.

(d) Verhältnis der jeweiligen Bestandteile der Vorstandsvergütung

Gemäß § 78a Abs. 2 AktG sind in der Vergütungspolitik die verschiedenen Vergütungsbestandteile unter Angabe ihres jeweiligen relativen Anteils zu beschreiben.

Da im Vorhinein nicht bestimmbar ist, ob und in welcher Höhe variable Vergütungen an die jeweiligen Vorstandsmitglieder geleistet werden, kann ein absoluter relativer Anteil der jeweiligen Vergütungsbestandteile nicht angegeben werden.

Die variable Vergütung ist mit 100% der jährlichen fixen Vorstandsvergütung begrenzt. Da das LTIP im Jahr ~~2026~~2023 beschlossen wurde, reduziert sich bei den am LTIP teilnehmenden Mitgliedern des Vorstands der PORR die in bar zustehende maximale variable Vergütung auf 90% der jährlichen fixen Vergütung.

2.3 Zusätzliche Bestandteile der Vorstandsvergütung

Der Aufsichtsrat ist berechtigt, folgende zusätzliche Vorteile in einem angemessenen Rahmen einzuräumen:

- **Dienstwagen**, der ein Kraftfahrzeug aus der gehobenen oder oberen Mittelklasse (etwa in der Kategorie Audi A6 oder A8, etc), gegebenenfalls mit Chauffeur, sein soll, einschließlich der entsprechenden KFZ-Versicherungen (Kasko, Insassen usw.), sowie Parkmöglichkeit.
- **Mitarbeitervorsorgekasse** im gesetzlichen Ausmaß.
- **Pensionsregelung**: für jedes Mitglied des Vorstands kann ein angemessener Betrag (mit Orientierung an früheren und gegenwärtigen Beträgen) in eine betriebliche Pensionskasse einbezahlt werden.
- **D&O Versicherung**: jedes Mitglied des Vorstands wird in die D&O Versicherung der PORR auf deren Kosten einbezogen.
- **Telekommunikationsmittel**: jedes Mitglied des Vorstands soll Telekommunikationsmittel (Telefon, Internet, etc) zur Verfügung gestellt erhalten.
- **Verfahrenskosten** für Rechtsstreitigkeiten im Zusammenhang mit der Tätigkeit als Vorstandsmitglied oder mit anderen Organfunktionen im Konzern.
- **Unfallversicherung**: für jedes Mitglied des Vorstands kann eine Unfallversicherung auf Kosten der PORR abgeschlossen werden.
- **Krankenzusatzversicherung**: für jedes Mitglied des Vorstands und den Ehegatten oder die Ehegattin kann eine Krankenversicherung auf Kosten der PORR abgeschlossen werden.
- **Hinterbliebenenpensionsversicherung**: für jedes Mitglied des Vorstands kann eine Hinterbliebenenpensionsversicherung auf Kosten der PORR abgeschlossen werden.
- **Sozialversicherungsbeiträge**: Sozialversicherungsbeiträge werden nach dem gesetzlichen Schlüssel zwischen den Vorstandsmitgliedern und der Gesellschaft aufgeteilt.
- **Sonderbonus**: der Aufsichtsrat soll berechtigt sein, im Fall von außerordentlichen Ereignissen oder Ergebnissen einem oder mehreren Vorstandsmitgliedern einen Sonderbonus zu gewähren.
- **Individuelle Festlegungen**: der Aufsichtsrat soll berechtigt sein, in einem angemessenen Rahmen, zusätzliche individuelle Beträge festzusetzen, etwa bei neu eintretenden Vorstandsmitgliedern, deren bisheriger Wohnsitz nicht in oder nahe Wiens ist, eine Leistung für Kosten des Umzugs und doppelte Haushaltsführung, oder Bonifikationen bei Aufnahme eines Vorstandsmandats. Darüber hinaus ist der Aufsichtsrat berechtigt, weitere übliche Vorteile, wie etwa Erholungsurlaub, im jeweiligen Vorstandsvertrag zu gewähren.

2.4 Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer der PORR

Bei der Festlegung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands wurden die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer der PORR insofern berücksichtigt, als die PORR-Gruppe ein Konzern mit einer konsolidierten Bilanzsumme von etwa EUR 4.578 ~~f~~ ~~14,15~~ Milliarden, konsolidierten Umsatzerlösen von mehr als EUR 6.296 ~~f~~ ~~15,78~~ Milliarden und durchschnittlich insgesamt 20.829 ~~f~~ ~~20.232~~ Arbeitnehmern ist (alle Zahlen jeweils

zum 31.12.~~2025~~2022). In Anbetracht der Größe der PORR-Gruppe erscheinen die festgelegten Vergütungskomponenten angemessen.

Teilweise werden Gesellschaften vollkonsolidiert, teilweise *at equity* konsolidiert. Dies führt dazu, dass eine klare Berechnung des durchschnittlichen Einkommens eines Arbeitnehmers der PORR-Gruppe de facto kaum erfolgen kann. Überdies ist die Gesellschaft auch in vielen Ländern, insbesondere osteuropäischen Staaten wie Polen, Rumänien oder Tschechien tätig, die geringere Einkommensniveaus als westeuropäische Staaten aufweisen, sodass die Angabe einer sogenannten "Manager to Worker Pay Ratio", somit die Angabe des Verhältnisses des durchschnittlichen Einkommens eines Vorstandsmitglieds zum durchschnittlichen Einkommen eines Arbeitnehmers, verzerrend und nicht aussagekräftig wäre.

Aus diesem Grund erfolgt keine Festsetzung einer Beschränkung von fixen oder variablen Vergütungen von Vorstandsmitgliedern im Verhältnis zu durchschnittlichen Vergütungen aller oder bestimmter Gruppen von Arbeitnehmern des PORR-Konzerns.

2.5 Aktienbezogene Vergütung

PORR hat ein Long-Term Incentive Program ~~2026~~ ("LTIP"), wonach die Mitglieder des Vorstands und andere Führungskräfte (leitende Angestellte) der Gesellschaft und ihrer direkten und indirekten Tochterunternehmen ("**Teilnahmeberechtigte Personen**") von einer positiven wirtschaftlichen Entwicklung der PORR-Gruppe profitieren sollen.

Dieses LTIP sieht die Bindung der Teilnahmeberechtigten Personen an die PORR-Gruppe, die langfristige Förderung ihrer Motivation und Identifikation mit den Zielen der PORR-Gruppe sowie die Steigerung der Attraktivität der PORR-Gruppe als Arbeitgeber vor. Zu diesem Zweck ist im LTIP vorgesehen, einen über bestehende leistungsorientierte, variable Gehaltsanteile hinausgehenden besonderen Leistungsanreiz zu setzen. Gleichzeitig sollen damit die Interessen der Führungskräfte der PORR-Gruppe mit jenen der Aktionäre in Übereinstimmung gebracht werden.

Da das LTIP samt den diesbezüglichen Planbedingungen im Jahr ~~2026~~2023 beschlossen wurde, kam es in Bezug auf die aktienbezogenen Vergütungsregelungen der PORR-Vergütungspolitik im Wesentlichen zu folgenden Anpassungen und Neuerungen:

- Im Rahmen des LTIP wird den Teilnahmeberechtigten Personen die Übertragung von Stammaktien der Gesellschaft (ISIN AT0000609607) am Ende der Laufzeit des LTIP in Aussicht gestellt, sofern von der PORR-Gruppe innerhalb eines Zeitraumes von drei (3) Jahren vorgegebene Performancekriterien (wie nachstehend definiert) erreicht werden und zu jährlichen Errechneten Aktienzuteilungen (wie nachstehend definiert) geführt haben.

"Performancekriterien": Die für das LTIP maßgeblichen Performancekriterien sind die den Teilnahmeberechtigten Personen bekanntgegebenen und vom Aufsichtsrat der Gesellschaft in der Aufsichtsratssitzung vom ~~25.03.2026~~~~01.12.2021~~ ~~beschlossenen EBT Konzernjahresziele für 2023-2025 laut Mittelfristplanung~~ beschlossene Konzern EBIT Marge für 2026 und für die Jahre 2027 und 2028 die möglichst jeweils vor Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres vom Aufsichtsrat beschlossenen Konzern EBIT Margen, welche sich an dem langfristigen Ziel der Gesellschaft von einer 3,5-4% EBIT-Marge bis zum Jahr 2030 orientieren.

- Das LTIP sieht die Übertragung von insgesamt maximal 500.000 Stück Stammaktien der Gesellschaft (ISIN AT0000609607) vor; hiervon entfallen – im Sinn einer noch

nicht feststehenden konkreten Aufteilung der jeweils beziehbaren Aktien – auf die Mitglieder des Vorstands der PORR höchstens bis zu 200.000 Aktien.

- Bei Erfüllung der Performancekriterien in einem relevanten Geschäftsjahr der PORR erfolgt die Berechnung der jährlichen Aktienzuteilung in Höhe des jeweiligen jährlichen Zuteilungsbetrages (wie nachstehend definiert) nach Maßgabe des Basiskurses (wie nachstehend definiert). Werden in einem relevanten Geschäftsjahr die Performancekriterien nicht erreicht, bleibt der in anderen relevanten Geschäftsjahren erworbene Anspruch unberührt. Werden die Performancekriterien in einem relevanten Geschäftsjahr nicht zur Gänze erreicht, findet in diesem Geschäftsjahr keine errechnete Aktienzuteilung, auch nicht in aliquotierter Weise, statt.

"Zuteilungsbetrag": Für die Berechnung der Höhe des Anspruchs einer Teilnahmeberechtigten Person auf Gewährung von Aktien unter dem LTIP werden 25% des in der jeweiligen Zielvereinbarung des jeweiligen Jahres ~~2023~~ festgelegten Bonusbasiswerts als LTIP-Wert herangezogen.

"Basiskurs": Der Basiskurs ist der ungewichtete Durchschnitt der Schlusskurse der Aktie der Gesellschaft an der Wiener Börse im Zeitraum vom ~~30.03.2026~~29.03.2023 (einschließlich) bis zum 27.04.2026~~2023~~ (einschließlich), ~~– mindestens – jedoch EUR 12,00~~. Dieser Basiskurs ist für die Berechnung der Maximalanzahl an zu gewährenden Aktien pro LTIP-Teilnehmer und damit auch für die Gesamtanzahl der für das LTIP benötigten Aktien relevant, wobei die Gesamtanzahl insgesamt jedenfalls auf 500.000 Stück Aktien beschränkt ist.

Die jährliche **"Errechnete Aktienzuteilung"** entspricht dabei dem jeweiligen jährlichen Zuteilungsbetrag dividiert durch den Basiskurs.

- Nach Ablauf von drei (3) Jahren erfolgt am Ende der Laufzeit des LTIP die tatsächliche Zuteilung und Übertragung von Aktien der Gesellschaft an die Teilnahmeberechtigten Personen oder – nach freier Wahl der Gesellschaft – in begründeten Einzelfällen eine Ablöse der zu gewährenden Aktien, zur Gänze oder teilweise, in bar.
- Es gibt keine Behaltefrist für jene Aktien, die durch das LTIP übertragen werden.
- Ein Anspruch auf endgültige Zuteilung und Übertragung von Aktien verfällt grundsätzlich, wenn das Dienst- oder Verhältnissverhältnis ~~wie nachstehend beschrieben~~ vor Ende der Laufzeit des LTIP auf welche Weise auch immer endet, insbesondere in den folgenden Fällen:

Ein LTIP-Teilnehmer kündigt ohne wichtigen Grund oder tritt ohne wichtigen Grund vor Ende der Laufzeit des LTIP aus; den LTIP-Teilnehmer trifft ein Verschulden an einer vorzeitigen Entlassung oder Auflösung des Dienstverhältnisses vor Ende der Laufzeit des LTIP; vor Ende der Laufzeit des LTIP erfolgt eine unwiderrufliche Dienstfreistellung des LTIP-Teilnehmers.

Bei den am LTIP teilnehmenden Mitgliedern des Vorstands verfällt der Anspruch auf endgültige Zuteilung und Übertragung von Aktien, wenn die Bestellung zum Vorstandsmitglied durch den Aufsichtsrat aus wichtigem Grund gemäß § 75 Abs 4 AktG vor Ende der Laufzeit des LTIP widerrufen wird.

~~Aus wichtigen Gründen~~ In begründeten Fällen kann der Vorstand oder, im Fall von Vorstandsmitgliedern, der Aufsichtsrat, ein Abgehen von diesem Verfall beschließen.

~~Mögliche wichtige Gründe, die einem Verfall entgegenstünden, sind insbesondere Erwerbsunfähigkeit, Pensionierung oder Ableben des LTIP-Teilnehmers.~~

Im Rahmen des LTIP der PORR als Form einer aktienbezogenen Vergütung iSd § 78a Abs 5 AktG iVm § 78c Abs 2 Z 4 AktG ist vorgesehen und wird klargestellt, dass sich die Gesellschaft in ihrem freien Ermessen bei Vorliegen bestimmter sachlich gerechtfertigter Gründe die Ablöse des Anspruchs auf Übertragung von Aktien, zur Gänze oder teilweise, in Geld vorbehält. Diese gewählte Form der Mitarbeiterbeteiligung ist strikt von ausschließlich virtuellen Aktienoptionen, für welche in der Praxis häufig auch die Begriffe Stock Appreciation Rights und Phantom Stocks verwendet werden, abzugrenzen, da keinesfalls (vollständig) auf die tatsächliche Ausgabe von Aktien verzichtet wird und folglich das Recht auf Lieferung von Aktien bei Ausübung nicht ausgeschlossen ist, sondern vielmehr im primären Fokus steht.

2.6 Laufzeiten und Kündigungsfristen von Vorstandsverträgen sowie Hauptmerkmale von Zusatzpensionssystemen und Vorruhestandsprogrammen

Die Vorstandsverträge sollen jeweils eine Laufzeit von bis zu 5 Jahren haben, wobei im jeweiligen Vorstandsvertrag festgelegt sein soll, dass eine Abberufung als Mitglied des Vorstands oder ein Rücktritt des Vorstandsmitglieds zur automatischen Beendigung des Vorstandsvertrages führen soll. In diesem Falle ist die Vergütung für die Restlaufzeit auf maximal 18 Monate nach dem Tag des tatsächlichen Ausscheidens aus dem Vorstand beschränkt.

Vorruhestandsprogramme für Vorstandsmitglieder im Sinn einer Frühpension werden grundsätzlich nicht angeboten werden.

Es sind keine gesonderten Entgelte für Organfunktionen in Konzernunternehmen vorgesehen. Sollte ein Vergütung allerdings zwingend vorgesehen sein, muss das Entgelt an die PORR abgeführt werden.

2.7 Überprüfung und Umsetzung der Vergütungspolitik

~~Diese~~Die Vergütungspolitik der Gesellschaft wurde ursprünglich durch Beschluss des Aufsichtsrats vom 23.04.2020 aufgestellt und der 140. ordentlichen Hauptversammlung der PORR zur Abstimmung vorgelegt, und wurde ~~dannseither~~ mit Beschluss des Aufsichtsrats vom 28.03.2023 ~~aktualisiert und wurde daher~~ (samt Vorlage an die 143. ordentlichen Hauptversammlung zur Abstimmung über die ~~in der~~ geänderten Fassung ~~zur Abstimmung vorgelegt)~~ und mit Beschluss des Aufsichtsrats vom 26.03.2025 (samt Vorlage an die 145. ordentliche Hauptversammlung zur Abstimmung über die geänderten Fassung) angepasst. Nunmehr wurde die Vergütungspolitik mit Beschluss des Aufsichtsrats vom ~~25.03.2026~~26.03.2025 neuerlich aktualisiert und wird daher der ~~145~~146. ordentlichen Hauptversammlung neuerlich zur Abstimmung vorgelegt.

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

Die Überprüfung der Einhaltung und Umsetzung der Vergütungspolitik obliegt dem Aufsichtsrat der PORR, wobei der Aufsichtsrat diese Aufgabe dem Vergütungsausschuss der PORR zuweisen kann. In diesem Fall wird der Vergütungsausschuss dem Aufsichtsrat von seinen Prüfungshandlungen berichten.

Zumindest in jedem vierten Geschäftsjahr überprüft der Aufsichtsrat jedenfalls die Vergütungspolitik und evaluiert, ob eine Überarbeitung erforderlich ist. Der Vergütungsausschuss kann Empfehlungen zur Vergütungspolitik an den Aufsichtsrat erteilen. 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.

Dasselbe gilt bei jeder vorzeitigen wesentlichen Änderung der Vergütungspolitik. Die Überprüfung der Einhaltung und Umsetzung der Vergütungspolitik soll auch stets dann erfolgen, wenn ein neuer Vorstandsvertrag abgeschlossen werden soll oder ein bestehender Vorstandsvertrag, unabhängig davon ob mit gleichbleibenden oder veränderten Konditionen, verlängert werden soll.

Weiters soll eine Überprüfung auch dann erfolgen, wenn Teile der Vergütung des Vorstands geändert werden.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats haben jeden Interessenkonflikt von sich aus zu melden und sich gegebenenfalls bei entsprechenden Beschlussfassungen im Aufsichtsrat der Stimmabgabe zu enthalten.

2.8 Abweichen von der Vergütungspolitik

Der Aufsichtsrat der PORR ist berechtigt, von dieser Vergütungspolitik abzuweichen, wenn dies unter außergewöhnlichen Umständen erforderlich ist.

Bei einer Abweichung von der Vergütungspolitik muss eine neue Vergütungspolitik in der nächsten ordentlichen Hauptversammlung vorgelegt werden. Gleichzeitig muss der Vergütungsausschuss des Aufsichtsrates feststellen, dass außergewöhnliche Umstände vorliegen, in denen die Abweichung von der Vergütungspolitik für die langfristige Entwicklung der Gesellschaft oder die Sicherstellung ihrer Rentabilität notwendig ist. Als außergewöhnliche Umstände gelten insbesondere wesentliche Änderungen des rechtlichen, volkswirtschaftlichen und politischen Umfeldes, oder Änderungen im Marktumfeld des PORR-Konzerns.

Weiters ist eine Abweichung von der Vergütungspolitik insbesondere auch zulässig, und zwar im Hinblick auf die fixe Vergütung, die variable Vergütung und bei zusätzlichen Bestandteilen der Vergütung, wenn es zu unvorhergesehenen Vorstandsvakanzen kommt, und eine erforderliche Nachbesetzung zu den in dieser Vergütungspolitik enthaltenen Konditionen nicht erfolgen kann.

2.9 Wesentliche Änderungen der Vergütungspolitik

~~Diese Vergütungspolitik wurde ursprünglich durch Beschluss des Aufsichtsrats vom 23.04.2020 aufgestellt und der 140. ordentlichen Hauptversammlung der PORR zur Abstimmung vorgelegt, wurde dann mit Beschluss des Aufsichtsrats vom 28.03.2023 aktualisiert und wurde daher der 143. ordentlichen Hauptversammlung der PORR in der geänderten Fassung zur Abstimmung vorgelegt. Nunmehr wurde die Vergütungspolitik mit Beschluss des Aufsichtsrats vom 26.03.2025 neuerlich aktualisiert und wird daher der 145. ordentlichen Hauptversammlung neuerlich zur Abstimmung vorgelegt.~~ Die Vergütungspolitik der Gesellschaft wurde ursprünglich durch Beschluss des Aufsichtsrats vom 23.04.2020 aufgestellt und der 140. ordentlichen Hauptversammlung der PORR zur Abstimmung vorgelegt und wurde seither mit Beschluss des Aufsichtsrats vom 28.03.2023 (samt Vorlage an die 143. ordentliche Hauptversammlung zur Abstimmung über die geänderten Fassung) und mit Beschluss des Aufsichtsrats vom 26.03.2025 (samt Vorlage an die 145. ordentliche Hauptversammlung zur Abstimmung über die geänderten Fassung) angepasst. Nunmehr wurde die Vergütungspolitik mit Beschluss

[des Aufsichtsrats vom 25.03.2026 neuerlich aktualisiert und wird daher der 146. ordentlichen Hauptversammlung neuerlich zur Abstimmung vorgelegt.](#)

Die im Jahr 2023 vorgenommenen Änderungen betreffen die Ergänzungen der Vergütungspolitik im Hinblick auf die Einführung eines Long Term Incentive Programs (LTIP) und die Festlegung der diesbezüglichen Planbedingungen.

Die im Jahr 2025 vorgenommenen Änderungen betreffen die durch die Änderung des Österreichischen Corporate Governance Kodex per 01.01.2025 erforderliche Anpassung sowie die Aufnahme der EBIT-Marge als mögliche zusätzliche Kennzahl der variablen Vergütung.

[Die im Jahr 2026 vorgenommenen Änderungen betreffen die Ergänzungen der Vergütungspolitik im Hinblick auf die Einführung eines neuen Long Term Incentive Programs 2026 \(LTIP 2026\) und die Festlegung der diesbezüglichen Planbedingungen.](#)

3. VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS

3.1 Hintergrund

Gemäß § 98a AktG ist die Vergütungspolitik auch hinsichtlich der Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats aufzustellen, wobei die gesetzlichen Bestimmungen über die Vergütung der Mitglieder des Vorstands sinngemäß anzuwenden sind.

Diese aus der Aktionärsrechte-RL entstammende Regelung orientiert sich am Rechtssystem von Mitgliedstaaten, für deren Kapitalgesellschaften ein monistisches Verwaltungsrat-System (one-tier board system) vorgesehen ist. Im österreichischen Aktienrecht ist hingegen ein dualistisches System, somit eine Trennung zwischen Vorstand und Aufsichtsrat, vorgesehen.

Variable Vergütungsbestandteile für Aufsichtsratsmitglieder sind in Österreich in der langjährigen Unternehmenspraxis nicht nur unüblich, sondern auch problematisch, können sie doch ein Aufsichtsratsmitglied dazu verleiten, für ein risikoträchtiges Geschäft zu stimmen.

Darüber hinaus schließen die Mitglieder des Aufsichtsrats regelmäßig keine Verträge im Zusammenhang mit dem Aufsichtsratsmandat ab, sodass die Angabe von Kündigungsfristen von Aufsichtsratsverträgen, etc in sinngemäßer Anwendung der gesetzlichen Bestimmungen über die Vergütungspolitik von Vorstandsmitgliedern, in diesem Zusammenhang ins Leere geht.

Schließlich liegt die Zuständigkeit zur Gewährung einer Vergütung an den Aufsichtsrat nach dem AktG ausschließlich bei der Hauptversammlung (sofern keine Satzungsermächtigung vorliegt, was bei PORR nicht der Fall ist).

Der österreichische Gesetzgeber hat zwar selbst erkannt, dass diese Regelung, nämlich die Erstellung einer Vergütungspolitik für die Mitglieder des Aufsichtsrats durch den Aufsichtsrat problematisch ist und daher in der Regel kurz und weniger detailreich als die Vergütungspolitik für den Vorstand ausfallen wird, hat es aber gleichzeitig bei einem pauschalen Verweis auf die für Mitglieder des Vorstands anwendbaren Bestimmungen des AktG belassen.

Der Aufsichtsrat der PORR ist sich all dessen bewusst, erstellt aber dennoch die nachstehende Vergütungspolitik für den Aufsichtsrat, um den gesetzlichen Erfordernissen zu genügen. Dabei muss beachtet werden, dass die nachfolgend genannten Elemente der Vergütung für Aufsichtsratsmitglieder aufgrund der Bestimmungen des AktG nur auf die von der Hauptversammlung gewählten Mitglieder des Aufsichtsrates (Kapitalvertreter) Anwendung finden.

3.2 Vergütungspolitik für den Aufsichtsrat

Die Vergütung für den Aufsichtsrat soll die Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der Gesellschaft fördern, indem sie der Verantwortung und dem Tätigkeitsumfang der einzelnen Aufsichtsratsmitglieder sowie der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens Rechnung trägt.

(a) *Fixe und variable Bestandteile der Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats*

Jedes Aufsichtsratsmitglied soll jährlich eine fixe Vergütung erhalten. Der jeweils an die Mitglieder des Aufsichtsrats zu leistende Betrag soll vom Aufsichtsrat und dem Vorstand der Hauptversammlung vorgeschlagen werden.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten keine variable Vergütung.

(b) *Zusätzliche Bestandteile der Vergütung und Barauslagen*

Die Aufsichtsratsmitglieder sind von der D&O Versicherung der PORR erfasst. Darüber hinaus werden den Aufsichtsratsmitgliedern Barauslagen, die ihnen in Zusammenhang mit ihrer Aufsichtsratsfunktion entstehen (zB Reisekosten), ersetzt.

Den Aufsichtsratsmitgliedern wird neben der von der Hauptversammlung festzulegenden jährlichen Vergütung für jeden Tag, an dem sie an einer oder mehreren Sitzungen des Aufsichtsrats oder einem seiner Ausschüsse teilnehmen, ein Sitzungsgeld in der Höhe von pauschal EUR 1.500,- gewährt.

Übernehmen Mitglieder des Aufsichtsrats in dieser Eigenschaft eine besondere Tätigkeit im Interesse der Gesellschaft, so kann hierfür durch Beschluss der Hauptversammlung eine Sondervergütung bewilligt werden.

Zusätzlich sollen die Aufsichtsratsmitglieder keine weiteren Vorteile erhalten.

(c) *Verhältnis der jeweiligen Bestandteile der Vergütung*

Gemäß § 78a Abs 2 AktG sind in der Vergütungspolitik die verschiedenen Vergütungsbestandteile unter Angabe ihres jeweiligen relativen Anteils zu beschreiben.

Da die Mitglieder des Aufsichtsrats nur eine fixe Vergütung erhalten, entfällt eine Angabe relativer Anteile von verschiedenen Vergütungsbestandteilen.

(d) *Zusätzliche Bestandteile der Vergütung*

Aufsichtsratsmitglieder erhalten keine zusätzlichen Vorteile.

(e) *Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer der PORR*

Bei der Festlegung der Vergütungspolitik für Aufsichtsratsmitglieder wurden die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer der PORR nicht berücksichtigt.

(f) Aktienbezogene Vergütung

PORR wird Mitgliedern des Aufsichtsrats keine aktienbezogenen Vergütungen gewähren.

(g) Laufzeiten und Kündigungsfristen von Verträgen sowie Hauptmerkmale von Zusatzpensionssystemen und Vorruhestandsprogrammen

Die Laufzeiten der jeweiligen Aufsichtsratsmandate werden durch die jeweiligen Beschlüsse der Hauptversammlung festgelegt. Mangels gesonderter Verträge mit den Aufsichtsratsmitgliedern bestehen auch keine Kündigungsfristen oder Laufzeiten.

Zusatzpensionssysteme und Vorruhestandsprogramme für Aufsichtsratsmitglieder bestehen nicht.

(h) Überprüfung und Umsetzung der Vergütungspolitik

Es wird auf die Vergütungspolitik für den Vorstand verwiesen.

(i) Abweichen von der Vergütungspolitik

Die Zuständigkeit, abweichende Bestimmungen von dieser Vergütungspolitik festzulegen, liegt bei der Hauptversammlung.
