



SCHWERPUNKTFRAGEN 2026

Auch dieses Jahr hat der IVA wieder gemeinsam mit unseren Partnern Börsen-Kurier und TI AUSTRIA Schwerpunktfragen ausgearbeitet und lädt die börsennotierten Unternehmen zur Beantwortung ein. Die Antworten der Unternehmen werden unter www.iva.or.at veröffentlicht.

1) Einfluss der Weltwirtschaft

- a. Wurde für Ihr Unternehmen 2025 ein neuer Tarifabschluss getroffen? Wenn ja, welchen Einfluss (Euro) hat er auf das EBIT/Jahresergebnis?

Antwort:

Für das Jahr 2025 wurde für Österreich ein Abschluss zwischen 3,3% und 3,5% erzielt. In den deutschen Wasserkraftgesellschaften wirkt im Jahr 2025 der zweijährige Tarifvertragsabschluss aus dem Vorjahr (4,75% ab 1.7.2024 und 2,3% ab 1.6.2025). Der Einfluss auf das EBIT betrug rund -13,2 Mio. €.

- b. Einfluss des Krieges in der Ukraine: Ist Ihr Unternehmen direkt finanziell durch den Krieg in der Ukraine betroffen? Wenn ja, in welcher Höhe und in welchem Sektor? Wie ist die Entwicklung dieses Einflusses seit 2022?

Antwort:

Der andauernde Krieg in der Ukraine wirkte sich weiterhin auf die gasnetzbetreibende Tochtergesellschaft Gas Connect Austria GmbH (GCA) aus. Die GCA ist als reguliertes Unternehmen stark vom energiewirtschaftlichen Umfeld abhängig. Effekte auf die Werthaltigkeit der GCA resultierten dabei u.a. aus geringeren Kapazitätsbuchungen und dadurch notwendig gewordenen Anpassungen des Regulierungssystems. Die Auswirkungen dieser Effekte wurden in den jeweiligen Wertminderungstests der GCA in den Jahren 2022, 2023 und 2024 berücksichtigt (Angaben dazu sind in den VERBUND Konzernabschlüssen ersichtlich). In 2025 kam es bei der GCA zu keiner Wertminderung.

- c. Ist Ihr Unternehmen von Sanktionen der EU betroffen bzw. reguliert?

Antwort:

Nein, außer den in Antwort 1b beschriebenen Effekten ist VERBUND nicht von Sanktionen der EU betroffen bzw. reguliert.

- d. Ist Ihr Unternehmen in den USA tätig? Wenn ja, wären Sie von US-Zöllen der 2.Trump-Administration betroffen? Wenn ebenfalls ja, in welchem EUR-Volumen? Welche Effekte erwarten Sie auf die Wettbewerbsfähigkeit?

Antwort:

Nein VERBUND ist nicht in den USA tätig.



- e. Hat Ihr Unternehmen außerordentliche Preiserhöhungen 2025 durchgeführt?

Antwort:

Es wurden im Jahr 2025 grundsätzlich keine außerplanmäßigen Preiserhöhungen durchgeführt, jedoch wurden Anpassungen bei kleineren Kundengruppen an das Marktpreisniveau im Rahmen der gesetzlichen und vertraglichen Möglichkeiten vorgenommen.

- f. Wie hoch war der Anteil nicht erneuerbarer Energieträger jeweils an den Kosten und dem genutzten Volumen an Energie (in jeder Form, einschließlich indirekter Nutzung, zB durch Erdgasverstromung) im vergangenen Geschäftsjahr? Welche Maßnahmen traf und trifft die Gesellschaft, um den Anteil nicht erneuerbarer Energieträger zu reduzieren?

Antwort:

Rund 93% der VERBUND-Eigenerzeugung stammten im Geschäftsjahr 2025 aus Wasser, Wind und Photovoltaik. Der Anteil der thermischen Erzeugung - ausschließlich aus Erdgas - wurde gegenüber dem Vorjahr von rund 4 % auf rund 7 % erhöht. Der Einsatz des Wärmekraftwerkes Mellach erfolgte dabei bei erhöhtem Einsatz im Sinne der Versorgungssicherheit für Netzstützung wieder vermehrt marktgetrieben - in Verbindung mit der notwendigen Fernwärmeversorgung für den Großraum Graz. Im Rahmen der Mission V verfolgt VERBUND eine klare Strategie: Durch Investitionen in das Netz, die Wasserkraft, die Windkraft und PV-Anlagen in Verbindung mit Investitionen in grünen Wasserstoff und neue technische Lösungen kann der Einsatz von fossilen Brennstoffen verringert werden. Im Bereich der thermischen Erzeugung wird auch der Einsatz von Wasserstoff zur Substitution von Erdgas geprüft. Es wird eine 100% CO₂-freie Stromerzeugung angestrebt.

2) Investitionen & ESG

- a. Investitionen in die „Erhebung von ESG-relevanten Daten“ 2025: Wie hoch sind die internen/externen Kosten (Beratung, Rechtsanwälte, Wirtschaftsprüfer, IT-Dienstleister)?

Antwort:

Aufgrund diverser gesetzlicher Vorschriften für die Bereiche Umwelt, Mitarbeiter:innen und Governance werden in unterschiedlichen Unternehmensbereichen bereits seit vielen Jahren regelmäßig Daten erhoben, die auch ESG-relevant sind. Aufwendungen, die eindeutig der Erhebung von ESG-relevanten Daten zugerechnet werden können, beliefen sich im Jahr 2025 auf 32.000 €. Die Datenbank für Nachhaltigkeitskennzahlen sowie deren Administration werden seit 2025 inhouse betreut. Da Corporate Responsibility integraler Bestandteil der Strategie von VERBUND ist und in allen Unternehmensbereichen gelebt wird, werden interne Kosten nicht klar abgegrenzt.



- b. Investitionen in „Social Media“ 2025: Wie hoch sind die internen/externen Kosten (Mitarbeiter, Mediaagentur, Strategieberatung usw.)?

Antwort:

2025 wurden die werblichen Aktivitäten von VERBUND weiter in die Digitalkommunikation verlagert und der Aktivitätsgrad auf Social Media-Kanälen weiter erhöht. Durch Insourcing konnten einige Social Media-Produktionen Inhouse erfolgen. Im Jahr 2025 entstanden auf Image- wie auch Vertriebsebene in den Bereichen Mediaspendings, Produktion sowie Mitarbeiter:innenaufwand Kosten in Höhe von insgesamt rd. € 1.870.000,-.

- c. Wie hoch belaufen sich die ESG-Kosten im Reporting in 2025 (externe Berater, Dienstleister usw.)? Wie viele Mitarbeiter sind ausschließlich für diese Aufgaben vorgesehen?

Antwort:

Ein interdisziplinäres Team aus Expert:innen unterschiedlicher Unternehmensbereiche wie z.B. Corporate Responsibility, Investor-Relations, Risikomanagement, Personal etc. arbeitet an der Erstellung der Inhalte für die nichtfinanzielle Erklärung. Für externe Berater inklusive Wirtschaftsprüfer fielen 2025 Kosten von rd. 150.000 € an. Im Team von Corporate Responsibility beschäftigen sich alle Mitarbeiter:innen – neben anderen Aufgaben - auch mit Reporting. Hochgerechnet auf Vollzeitäquivalente waren 2,5 Mitarbeiter:innen mit dem Reporting beschäftigt.

3) Aufsichtsrat und Vorstand

- a. Aufsichtsrat: Wie hoch sind die Nebenkosten, wie Reisekosten, Sekretariat, Beratung, Klausuren, Weiterbildung u.Ä.?

Antwort:

Die Nebenkosten für das Jahr 2025 belaufen sich auf 25.032,30 €.

- b. Was ist der Altersdurchschnitt der Kapitalvertreter des Aufsichtsrats 2024 und 2025? Was ist der Altersdurchschnitt des Vorstandes 2024 und 2025?

Antwort:

Der Altersdurchschnitt der Kapitalvertreter des Aufsichtsrats im Jahr 2024 liegt bei 57,2 Jahren und im Jahr 2025 bei 58,9 Jahren. Im Vorstandsbereich liegt der Altersdurchschnitt im Jahr 2024 bei 58,25 Jahren und im Jahr 2025 bei 59,7 Jahren.

- c. Wie hoch ist der Anteil nicht-österreichischer Staatsbürger im Aufsichtsrat und Vorstand, 2024 und 2025? Werden für diese Aufsichtsratsmitglieder inländische Steuern durch die Gesellschaft übernommen? Wenn ja, in welcher Höhe?



Antwort:

Der Aufsichtsrat der VERBUND AG umfasste 2024 17 Mitglieder, davon 3 nicht-österreichische Staatsbürger:innen. 2025 sank die Zahl auf 15 Mitglieder, davon 2 nicht-österreichische Staatsbürger:innen.

Übernahme von inländischen Steuern (=Abzugsteuer bei den Nebenkosten) durch die VERBUND AG für die nicht-österreichischen Aufsichtsratsmitglieder: im Jahr 2024 556,58 € und im Jahr 2025 321,53 €.

Die Abzugsteuer betreffend die AR-Vergütungen und die Sitzungsgelder werden direkt von den nicht-österreichischen Aufsichtsratsmitgliedern getragen, diese Abzugsteuern werden nicht von der VERBUND AG übernommen.

- d. Ist die Vergütung des Vorstandes direkt an die Verminderung des CO₂-Ausstoßes des Unternehmens gekoppelt?

Antwort:

In der für das Geschäftsjahr 2025 zugesagten langfristigen Vergütung (LTI) sind nachhaltigkeitsbezogene Zielvorgaben verankert (Umsetzung des Climate Transition Plans, der Ausbau des Renewables Portfolios sowie Effizienzsteigerungen in der Wasserkraft einschließlich geplanter Revitalisierungsprojekte), die zur Verringerung der CO₂ Emissionen beitragen. Damit sind 10% der vertraglich zugesagten Vergütung im Geschäftsjahr 2025 (bei Annahme von 100% Zielerreichung) mit klimabezogenen Erwägungen verknüpft.

- e. Verfügt der Aufsichtsrat über ESG-Experten?

Antwort:

Nein, der Aufsichtsrat verfügt (derzeit) über keine ausgewiesenen ESG-Expert:innen.

- f. Wie ist die Geschlechterverteilung im Aufsichtsrat (Kapitalvertreter) in %? Wie ist die Geschlechterverteilung im Vorstand in %?

Antwort:

Im Aufsichtsrat beträgt der Frauenanteil sowohl bei den Kapitalvertreter:innen als auch im Gesamten jeweils 40%, während der Männeranteil jeweils bei 60% liegt. Im Vorstand hingegen liegt der Frauenanteil bei 25% und der Männeranteil bei 75%.



4) Investor Relations-Aktivitäten

- a. Anzahl der Roadshows im In- und Ausland?

Antwort:

Das Investor Relations-Team nahm wie auch in der Vergangenheit an Roadshows in Europa und den USA sowie an großen Investorenkonferenzen für institutionelle Anleger:innen und Messen für Kleinaktionär:innen teil (insgesamt 16). Gemeinsam mit dem Vorstand informierte das Team Investor:innen aus aller Welt über die energiewirtschaftlichen Entwicklungen, regulatorischen Neuerungen bzw. aktuellen Rahmenbedingungen, die wesentlichen Kennzahlen sowie die operative und strategische Entwicklung von VERBUND.

- b. Anzahl der Kontakte mit institutionellen und privaten Investoren?

Antwort:

VERBUND ist die aktive und offene Kommunikation mit Investor:innen, Analyst:innen und Kleinaktionär:innen im Rahmen von Roadshows, Conference Calls und persönlichen Gesprächen ein wichtiges Anliegen. Zahlreiche Herausforderungen mit Implikationen auf die Entwicklung der Großhandelspreise für Strom bzw. den Utilities-Sektor (z. B. die Fortsetzung des Kriegs in der Ukraine), regulatorische Markteingriffe wie die Verlängerung und Verschärfung der Gewinnabschöpfung in Österreich bis 2030 sowie die Ankündigung einer Sonderdividende, erforderten im Geschäftsjahr 2025 abermals verstärkte Kommunikationsaktivitäten, die sowohl physisch als auch virtuell erfolgten. Insgesamt wurden im Rahmen von virtuellen und physischen Roadshows/Konferenzen Meetings mit über 200 Analyst:innen und Investor:innen abgehalten. Zusätzlich wurden im Rahmen von Ergebnisveröffentlichungen weitere zahlreiche Einzelgespräche mit institutionellen und Privatinvestor:innen geführt.

- c. Aufwand für Research und Analysen?

Antwort:

Im Investor Relations Bereich fielen 2025 keine Kosten für Research und Analysen an.

- d. Kosten der Printauflage des Geschäftsberichts und des Nachhaltigkeitsberichts?

Antwort:

Für die Printauflage des Integrierten Geschäftsberichts 2025 (Auflage 600 Stück Deutsch und 100 Stück Englisch) fielen Druckkosten in Höhe von rund 31.000 € an.



5) Steuerzahlungen 2025

- a. Wie hoch sind die Steuerzahlungen in Österreich und in den drei umsatzstärksten Auslandsmärkten (Angabe Land, Umsatz, Steuerzahlung)?

Land	Umsatz 2025	Steuerzahlung 2025
Österreich	4.115 Mio. €	649 Mio. €
Deutschland	3.076 Mio. €	102 Mio. €
Luxemburg	324 Mio. €	0 €
Frankreich	247 Mio. €	0 €

6) Förderung junger Menschen

- a. Wie viele Praktikanten sind in Ihrem Unternehmen tätig (2025)?

Antwort:

Im Jahr 2025 beschäftigte VERBUND 57 Praktikant:innen.

- b. Wie viele Praktikanten erhalten eine Vergütung und wie hoch ist diese durchschnittlich?

Antwort:

Alle Praktikant:innen unterliegen – so wie alle Dienstnehmer:innen von VERBUND in Österreich - dem EVU-Kollektivvertrag und erhalten eine dementsprechende Vergütung. Die durchschnittliche Vergütung liegt bei rd. € 1.600,- (zuzüglich aliquote Sonderzahlungen).

- c. Beschreiben Sie die Alters- und Ausbildungsstruktur der Praktikanten.

Antwort:

Das Verhältnis zwischen Schüler:innen und Studierenden ist ausgewogen (Schüler:innen 60%, Studierende 40%).

7) Young Shareholders Austria – Fragen zu Arbeitsmarkt und Ausbildung

- a. Wie hoch waren die Aufwendungen für interne und externe Aus- und Fortbildungen gesamt und pro Mitarbeiter?

Antwort:

Der Bildungsaufwand für interne und externe Aus- und Fortbildungen liegt gesamt bei rd. 7,6 Mio. €; pro Mitarbeiter:in bei rd. 1.680,- €. Diese Daten beinhalten alle Konzerngesellschaften.



- b. Welche konkreten Programme (Lehre, Upskilling, Umschulung, Employer Branding) tragen quantifizierbar zur Fachkräftesicherung in Ihrem Unternehmen bei?

Antwort:

VERBUND unterstützt durch eine starke Unternehmenskultur und gezielte Entwicklungsprogramme die Fachkräftesicherung. Zentrales Element ist das Kultur und Transformationsprojekt „KraftWert“, das seit 2023 Zusammenarbeit, Werteorientierung und effiziente Arbeitsweisen stärkt. Ergänzend tragen interne Bildungsprogramme dazu bei, Fachkompetenz aufzubauen, Fluktuation zu senken und kritisches Wissen im Unternehmen zu halten. Ein Schwerpunkt liegt auf dem Meister:innen Entwicklungsprogramm sowie einem überkonzernalen Meister:innen Austauschprogramm, die Führungs, Kommunikations und Innovationskompetenzen stärken und Netzwerke aufbauen. Mit dem Potentialkräfteprogramm werden Talente im Unternehmen systematisch identifiziert, durch Mentoring begleitet und auf Experten oder Führungsrollen vorbereitet. Seit 2025 bündeln wir in der VERBUND KI Academy den konzernweiten Kompetenzaufbau zu Künstlicher Intelligenz in strukturierten Lernpfaden und Etablieren nach der Absolvierung „AI Champions“ als Multiplikator:innen. Re und Up Skilling Maßnahmen begleiten hier Rollenveränderungen durch KI und Transformation mit klaren Orientierungsrahmen. Insgesamt werden alle Programme durch definierte KPIs und ein konsolidiertes Reporting gesteuert, um ihren Beitrag zur Fachkräftesicherung messbar zu machen.

Der Mehrwert unserer Bildungs- und Entwicklungsprogramme lässt sich durch eine Kombination aus qualitativen und quantitativen Kennzahlen quantifizieren. Ein zentraler Indikator ist die Great Place to Work® (GPTW) Zertifizierung, die auf standardisierten Mitarbeiter:innen-Befragungen basiert und messbar macht, wie stark Vertrauen, Engagement und Entwicklungsmöglichkeiten wahrgenommen werden. Ergänzend liefert eine geringe Fluktuationsrate von 3,9% (exkl. Pensionierungen) einen direkten betriebswirtschaftlichen Nachweis des Nutzens: Investitionen in Weiterbildung und persönliche Entwicklung erhöhen die Bindung der Mitarbeitenden, senken Rekrutierungs- und Einarbeitungskosten und sichern kritisches Know-how im Unternehmen. In der Verknüpfung dieser Kennzahlen – etwa durch den Vergleich von Weiterbildungsinvestitionen mit der Entwicklung der Fluktuation und den Ergebnissen der GPTW-Befragung – wird sichtbar, dass Bildungs- und Entwicklungsprogramme nicht nur zur Arbeitgeberattraktivität beitragen, sondern einen messbaren, nachhaltigen Beitrag zur Leistungsfähigkeit und Stabilität der Organisation leisten.



- c. Welchen Zeithorizont haben diese Maßnahmen, und ab welchem Jahr sollen sie messbar zur Reduktion externer Rekrutierung sowie zu geringerer Fluktuation beitragen?

Antwort:

Die Bildungs- und Entwicklungsmaßnahmen sind mittel- bis langfristig angelegt. Erste Effekte werden kurzfristig (ab 12 Monaten) sichtbar, etwa durch höhere interne Besetzungsquoten, verbesserte Engagement-Werte und eine stabile Fluktuation. Messbare Beiträge zur Reduktion externer Rekrutierung sind in der Regel ab dem zweiten Jahr zu erwarten, da die Qualifizierungsprogramme gezielt auf Nachfolgeplanung und Skill-Gaps ausgerichtet sind. Die Bindungseffekte aus Entwicklung, Karriereperspektiven und Führungskräfteentwicklung wirken zeitverzögert erst ab dem zweiten bis dritten Jahr. Ab diesem Zeitpunkt sollten sich die Maßnahmen in Kennzahlen wie interne Besetzungsquote, Fluktuation, Time-to-Hire und GPTW-Ergebnisse zeigen.

- d. Wie viele Lehrlinge sind aktuell in Ihrem Unternehmen österreichweit beschäftigt (aufgeschlüsselt nach Lehrjahren)?

Antwort:

Im Jahr 2025 beschäftigte VERBUND österreichweit 153 Lehrlinge.

Gesamt: 153 Lehrlinge

1. Lehrjahr: 41 Lehrlinge
2. Lehrjahr: 39 Lehrlinge
3. Lehrjahr: 37 Lehrlinge
4. Lehrjahr: 36 Lehrlinge

- e. Wie viele ehemalige Lehrlinge sind heute in Schlüssel- oder Führungspositionen?

Antwort:

Erfreulicherweise gelingt es uns, einen Großteil unserer Lehrlinge langfristig im Unternehmen zu halten. Ehemalige Lehrlinge finden sich heute in unterschiedlichen Schlüssel- und Führungspositionen wieder – von Betriebsingenieuren bis hin zu Meister:innen. Dies unterstreicht die nachhaltige Entwicklungswirkung unserer Lehrlingsausbildung.



- f. Wie hoch ist der Anteil von Leasingkräften an der Gesamtbelegschaft (VZÄ) an den österreichischen Standorten und wie hat sich dieser Anteil in den letzten vier Geschäftsjahren entwickelt?

Antwort:

Im Jahr 2025 liegt der Anteil der Leasingkräfte an der Belegschaft an den österreichischen Standorten bei etwa 2%. Durch gezielte Leasingübernahmen in den letzten Jahren, mit dem Ziel, demografischen Herausforderungen zu begegnen und zentrale Know-how-Träger:innen ins Unternehmen zu integrieren, hat sich der Leasingpersonalstand stark reduziert.



In Kooperation mit Lesern des Mediums Börsen-Kurier wurden zwei Themen ausgewählt, die explizit als Börsen-Kurier-Leserfragen mit in die Schwerpunktfragen aufgenommen wurden.

- 1) Wie lauten heuer Ihre Schwerpunkte in puncto Transparenz, Aktionärsinformation und Investor Relations?

Antwort:

Im Jahr 2026 stehen bei VERBUND mehrere zentrale Themen im Vordergrund, um die Transparenz sowie den Dialog mit unseren Aktionär:innen und Investor:innen weiter zu stärken:

Umfassende und zeitnahe Information zu regulatorischen Maßnahmen: Angesichts der Vielzahl an regulatorischen Maßnahmen, mit denen sich VERBUND in den letzten Jahren konfrontiert sah, legen wir großen Wert auf eine proaktive, transparente und verständliche Kommunikation gegenüber all unseren Stakeholdern. Dabei erläutern wir die Auswirkungen auf unser Geschäftsmodell, unsere Ergebnissituation sowie unsere Investitions- und Wachstumsstrategie.

Kommunikation zum Kraftwerksausbau und zu Großprojekten: Die Fertigstellung und der Fortschritt unserer umfangreichen Kraftwerksprojekte erfordern einen erhöhten Kommunikationsaufwand. Wir stellen sicher, dass unsere Investor:innen sowie weitere Interessensgruppen regelmäßig, umfassend und zeitnah über alle wesentlichen Meilensteine und Entwicklungen auf sämtlichen Kommunikationskanälen informiert werden.

Weiterentwicklung des Integrierten Geschäftsberichts: Beim Integrierten Geschäftsbericht 2025, veröffentlicht im März 2026, haben wir gezielt die Erfahrungen aus dem Vorjahr genutzt, um die Berichterstattung weiter zu optimieren und frühzeitig auf mögliche regulatorische Änderungen zu reagieren. Unser Schwerpunkt lag daher



neben der thematischen Straffung auf der Prozessoptimierung sowie der Antizipation des geplanten Omnibus-Pakets.

ESG und nachhaltige Unternehmenssteuerung: Themen rund um ESG nehmen nach wie vor einen hohen Stellenwert ein bzw. haben weiterhin eine hohe Bedeutung, sowohl aus regulatorischer Sicht als auch hinsichtlich der Erwartungen unserer Investor:innen. Daher haben wir unsere ESG-Kommunikation neben der gesetzlich geforderten Berichterstattung weiter ausgebaut und sorgen somit für größtmögliche Transparenz gegenüber sämtlichen Stakeholdern.

Digitalisierung und Dialog: Die kontinuierliche Weiterentwicklung unseres IR-Webauftritts ist ein Schwerpunkt, um Informationen noch zielgerichteter sowie möglichst barrierefrei für alle Interessent:innen zugänglich zu machen.

- 2) Sollte sich aus den weltpolitischen Unsicherheiten (Taiwan, Nahost, Ukraine, Venezuela, Grönland etc.) wieder Lieferkettenproblematik, ökonomische Unsicherheit oder gar weitere Kriege ergeben – wie sind Sie dagegen gerüstet? Wie stark sind Sie von den hohen Energiepreisen betroffen und wie gehen Sie damit um?

Antwort:

Die volatile geopolitische Lage spiegelt sich auch in den externen Reports und in den Umfeldanalysen im Rahmen des Risikomanagements wider. Betreffend der Lieferketten werden die daraus resultierenden Risiken in Deep-Dives in den relevanten Sourcing-Strategien abgebildet und mögliche Maßnahmen zur Minimierung bzw. der Mitigation von Risiken, wie beispielsweise die kontinuierliche Ausschau nach potentiellen alternativen Lieferanten, der Abschluss von (Langfrist-)Rahmenverträgen mit Vereinbarung von Fixpreisen, das „Insourcing“ in einzelnen Produktkategorien nach Europa, entwickelt und angewendet. Eine vollständige Mitigation aller Risiken ist nicht möglich und Verzögerungen und Kostensteigerungen bezogen auf einzelne Projekte (Errichtung von Anlagen) sind im Anlassfall nicht vollständig auszuschließen. Die Schwankungen in den Energiepreisen bilden sich mittelfristig auch in den Zukaufpreisen entlang der Lieferketten ab.

Im operativen Betrieb ist VERBUND nur bedingt abhängig von Lieferketten. Einzig Gas wird für den operativen Betrieb zugekauft, wobei hinsichtlich Gasbeschaffung keine singuläre Abhängigkeit besteht.

Höhere Energiepreise (Gas) führen tendenziell zu höheren Strompreisen an den Strombörsen und beeinflussen daher das VERBUND Geschäftsmodell (Stromerzeugung) positiv, wobei jedoch seitens des Gesetzgebers durch den Energiekrisenbeitrag – Strom eine Preisobergrenze definiert wurde.



In Kooperation mit dem Verein zur Korruptionsbekämpfung Transparency International Austria wurde wieder ein spezifisches Thema ausgewählt.

ESG und Compliance

- 1) Welche Auswirkungen haben die aktuellen geopolitischen Entwicklungen auf die Compliance Arbeit in Ihrem Unternehmen und wo sehen sie 2026 die wesentlichsten Compliance Risiken?

Antwort:

Die geopolitischen Auswirkungen sind in der Compliance Arbeit mehr spürbar als in den letzten Jahren. Vor allem bei der Auswahl von Geschäftspartner:innen aufgrund der stetig steigenden Anzahl von Sanktionslisten und den vermehrten Anforderungen aus der Lieferkettenthematik ist erhöhte Sorgfalt und damit auch erhöhter Ressourceneinsatz vonnöten. Zusätzlich stellt die Beurteilung von Geschäftspartner:innen auf Basis des für sie geltenden Länderrisikos das Unternehmen vor Herausforderungen. Aufgrund der zunehmenden Globalisierung und der Ausdehnung der Geschäftstätigkeit von VERBUND in Länder außerhalb Europas kommt dieser Beurteilung und Einschätzung eine immer größere Bedeutung zu.

Die wesentlichsten Compliance-Risiken für 2026 stellen aus unserer Sicht neben der Auswahl und Prüfung der Geschäftspartner:innen vor allem die Einhaltung von Regulatorien (z.B. Integritäts- und Transparenzvorschriften Energiegroßhandel, AI-Act, ESG-Anforderungen, NIS2, etc.), die Korruptionsprävention und die kapitalmarktrechtlichen Anforderungen zur Hintanhaltung von Insiderinformationsmissbrauch dar.

Das in diesem Text gewählte generische Maskulinum bezieht sich immer zugleich auf weibliche, männliche und diverse Personen.