

# Vergütungsbericht für die Bezüge der Vorstands- und der Aufsichtsratsmitglieder der EVN AG für das Geschäftsjahr 2020/21

## 1 Einleitung

### 1.1 Grundlagen

Am 16. Jänner 2020 beschloss die 91. ordentliche Hauptversammlung der EVN AG („EVN“ oder „Gesellschaft“) die Grundsätze für die Vergütung für Vorstandsmitglieder sowie – auf Grundlage einer gesondert aufgestellten Vergütungspolitik – für Aufsichtsratsmitglieder der EVN (insgesamt „Vergütungspolitik“). Der Beschluss<sup>1)</sup> wurde mit 97,63 % der abgegebenen gültigen Stimmen gebilligt. Die Vergütungspolitik ist unter [www.evn.at/Verguetungspolitik](http://www.evn.at/Verguetungspolitik) abrufbar. Die Vergütungspolitik gilt für vier Jahre und ist der Hauptversammlung spätestens 2024 neuerlich vorzulegen.

Der vorliegende Vergütungsbericht für die Bezüge der Vorstands- und der Aufsichtsratsmitglieder der EVN („Vergütungsbericht“) wurde vom Vorstand und vom Aufsichtsrat der EVN gemäß §§ 78c und 98a AktG erstellt, vom Vergütungsausschuss der Gesellschaft geprüft und vom Aufsichtsrat in seiner Sitzung vom 15. Dezember 2021 beschlossen. Er bezieht sich auf das abgelaufene Geschäftsjahr 2020/21, das den Zeitraum von 1. Oktober 2020 bis 30. September 2021 umfasste.

Der Vergütungsbericht ist der Hauptversammlung gemäß § 78d Abs. 1 AktG zur Abstimmung vorzulegen. Die Abstimmung hat empfehlenden Charakter, im nächsten Vergütungsbericht ist darzulegen, wie dem Abstimmungsergebnis der letzten Hauptversammlung Rechnung getragen wurde.

### 1.2 Wirtschaftliche Entwicklung im vergangenen Geschäftsjahr

Die Umsatzerlöse der EVN beliefen sich im Geschäftsjahr 2020/21 auf 2.394,9 Mio. Euro und verzeichneten damit gegenüber dem Vorjahr einen Anstieg um 13,6 %. Zurückzuführen war dies vor allem auf das internationale Projektgeschäft und hier auf das im Sommer 2020 gestartete Abwasserprojekt in Kuwait. Zuwächse ergaben sich zudem im Energievertrieb in Südosteuropa sowie im Netzbetrieb: Neben der kühleren Witterung in allen drei Kernmärkten wirkten sich hier die per 1. Jänner 2021 von der E-Control in Österreich festgelegten höheren Netznutzungsentgelte positiv aus. Höhere Umsatzerlöse waren zudem dank der gestiegenen Stromerzeugung sowie höherer Strompreise zu verzeichnen. Gegenläufig dazu wirkten geringere Bewertungseffekte aus Absicherungsgeschäften für die Stromerzeugung. Der im Ausland erzielte Umsatz der EVN betrug im Berichtszeitraum 1.412,8 Mio. Euro (Vorjahr:

1.082 Mio. Euro). Sein Anteil am Gesamtumsatz erhöhte sich damit von 51,4 % im Vorjahr auf 59,0 % im Geschäftsjahr 2020/21.

Der bei den sonstigen betrieblichen Erträgen verzeichnete Anstieg auf 250,1 Mio. Euro (Vorjahr: 64,4 Mio. Euro) ist großteils Effekten im Zusammenhang mit dem Kraftwerk Walsum 10 geschuldet: Bereits im ersten Quartal 2020/21 waren hier ein Baukostenzuschuss aufgelöst sowie ein Teil einer Ausgleichszahlung aus der Übernahme eines zusätzlichen Strombezugsrechts erfolgswirksam abgebildet worden. Zu einer weiteren Erhöhung dieser Position führte die zum 30. September 2021 erfolgte Veräußerung der 49 %-Beteiligung an diesem Kraftwerk.

Der Aufwand für Fremdstrombezug und Energieträger nahm um 19,9 % auf 1.064,7 Mio. Euro zu. Wesentliche Faktoren für diese Entwicklung waren gestiegene Energiebeschaffungskosten in Südosteuropa und bei der EVN Wärme, der durch die höhere thermische Erzeugung gestiegene Primärenergieeinsatz sowie gestiegene Großhandelspreise. Aufwandsmindernd wirkten hingegen Effekte aus der Bewertung von Absicherungsgeschäften.

Getrieben durch die Entwicklungen im internationalen Projektgeschäft stiegen die Fremdleistungen und der sonstige Materialaufwand um 60,7 % auf 509,2 Mio. Euro an.

Mit 361,3 Mio. Euro lag der Personalaufwand im Berichtszeitraum um 3,4 % über dem Vorjahresniveau. Neben kollektivvertraglichen Anpassungen beruhte dies u. a. auf der Aufnahme zusätzlicher Mitarbeiter für das Abwasserprojekt in Kuwait. Der durchschnittliche Personalstand der EVN betrug im Berichtszeitraum 7.126 Mitarbeiter (Vorjahr: 7.007 Mitarbeiter).

Die sonstigen betrieblichen Aufwendungen lagen mit 113,0 Mio. Euro um 6,7 % unter Vorjahresniveau. Einer der Gründe für diesen Rückgang waren geringere Forderungswertberichtigungen in Nordmazedonien.

Der Ergebnisanteil der at Equity einbezogenen Unternehmen mit operativem Charakter verbesserte sich auf 239,6 Mio. Euro (Vorjahr: 94,1 Mio. Euro), wesentlich getrieben von einer operativen Ergebnisverbesserung sowie Bewertungseffekten aus Absicherungsgeschäften bei der EVN KG. Zudem standen bei der Verbund Innkraftwerke GmbH und beim Wasserkraftwerk Ashta den im Vorjahr erforderlichen Wertminderungen (20,7 Mio. Euro bzw.

1) Angaben gem. § 128 Abs. 1 Z. 1 bis 4 AktG

4,9 Mio. Euro) heuer Wertaufholungen von 25,3 Mio. Euro bzw. 23,8 Mio. Euro entgegen. Die Gründe dafür waren bei der Verbund Innkraftwerke GmbH die gestiegenen Stromhandelspreise auf dem Terminmarkt sowie beim Wasserkraftwerk Ashta die nach dem Covid-19-bedingten Anstieg nun wieder gesunkene Länder-risikoprämie. Während die EnergieAllianz nach dem durch die Coronakrise belasteten Vorjahr nun wieder einen Geschäftsverlauf auf Normalniveau verzeichnete, lagen die Ergebnisbeiträge der RAG und der Energie Burgenland unter den durch positive Einmal-effekte geprägten Vorjahreswerten.

Auf Basis dieser Entwicklungen lag das EBITDA der EVN im Berichts-zeitraum mit 836,5 Mio. Euro um 41,7 % über dem Vorjahreswert.

Die planmäßigen Abschreibungen stiegen investitionsbedingt so-wie durch die Abschreibung von aktivierten Vorlaufkosten für das Projekt in Kuwait um 13,8 % auf 337,7 Mio. Euro. Im Zusammen-hang mit der Übernahme eines zusätzlichen Strombezugsrechts waren zudem bereits im ersten Quartal 2020/21 Wertminderungen auf das Kraftwerk Walsum 10 im Ausmaß von 113,1 Mio. Euro erforderlich geworden. Die Effekte aus Werthaltigkeitsprüfungen enthalten weiters Wertminderungen von 1,8 Mio. Euro sowie Wertaufholungen von 2,5 Mio. Euro, die Stromerzeugungs- und Fernwärmeanlagen betreffen.

Auf Basis all dieser Entwicklungen errechnete sich für den Berichts-zeitraum ein EBIT von 386,4 Mio. Euro (Vorjahr: 273,1 Mio. Euro).

Das Finanzergebnis der EVN ging im Berichtszeitraum – trotz der besseren Performance des R138-Fonds und der mit 0,75 Euro je Aktie (Vorjahr: 0,69 Euro) höheren Dividende der Verbund AG für das Geschäftsjahr 2020 – auf –20,0 Mio. Euro zurück (Vorjahr: –15,8 Mio. Euro). Zurückzuführen war dies auf ein Zinssicherungs-geschäft, das für die Gesamtlaufzeit der Kreditfinanzierung für das Kraftwerk Walsum 10 abgeschlossen worden war, angesichts der Veräußerung der Beteiligung an diesem Kraftwerk per 30. Septem-ber 2021 jedoch vorzeitig aufgelöst wurde.

Per Saldo lag das Ergebnis vor Ertragsteuern mit 366,4 Mio. Euro um 42,4 % über dem Vorjahreswert. Nach Berücksichtigung eines Ertragsteueraufwands von 14,7 Mio. Euro (Vorjahr: 28,7 Mio. Euro) – hier wirkten die steuerfreie Bewertung der at Equity einbezogenen Unternehmen und der sonstigen Beteiligungen positiv – und des Ergebnisanteils nicht beherrschender Anteile belief sich das Konzern-ergebnis auf 325,3 Mio. Euro. Gegenüber dem Vorjahr entspricht dies einem Anstieg um 62,9 %.

Der Konzernabschluss der EVN zum 30. September 2021 weist folgende wesentliche Kennzahlen für das Geschäftsjahr 2020/21 aus:

<b>Wesentliche Kennzahlen</b>		<b>2020/21</b>	<b>2019/20</b>	<b>+/- %</b>	<b>2018/19</b>
<b>Verkaufsentwicklung</b>					
Stromerzeugung	GW/h	3.997	3.785	5,6	5.594
davon erneuerbare Energie	GW/h	2.283	2.250	1,5	2.315
Stromverkauf an Endkund-innen	GW/h	20.207	19.813	2,0	19.924
Erdgasverkauf an Endkund-innen	GW/h	5.412	4.957	9,2	5.083
Wärmeverkauf an Endkund-innen	GW/h	2.545	2.303	10,5	2.196
<b>Konzern-Gewinn-und-Verlust-Rechnung</b>					
Umsatzerlöse	Mio. EUR	2.394,9	2.107,5	13,6	2.204,0
EBITDA	Mio. EUR	836,5	590,4	41,7	631,7
EBITDA-Marge <sup>1)</sup>	%	34,9	28,0	6,9	28,7
Operatives Ergebnis (EBIT)	Mio. EUR	386,4	273,1	41,5	403,5
EBIT-Marge <sup>1)</sup>	%	16,1	13,0	3,2	18,3
Ergebnis vor Ertragsteuern	Mio. EUR	366,4	257,3	42,4	373,5
Konzernergebnis	Mio. EUR	325,3	199,8	62,9	302,4
<b>Konzern-Bilanz</b>					
Bilanzsumme	Mio. EUR	11.139,8	8.365,7	33,2	8.188,6
Eigenkapital	Mio. EUR	6.544,3	4.543,3	44,0	4.552,1
Eigenkapitalquote <sup>1)</sup>	%	58,7	54,3	4,4	55,6
Nettoverschuldung	Mio. EUR	813,8	1.037,7	-21,6	999,5
Gearing <sup>1)</sup>	%	12,4	22,8	-10,4	22,0
Return on Equity (ROE) <sup>1)</sup>	%	6,3	5,0	1,3	7,6
<b>Konzern-Cash-Flow und Investitionen</b>					
Cash Flow aus dem operativen Bereich	Mio. EUR	789,6	412,0	91,6	429,7
Investitionen <sup>2)</sup>	Mio. EUR	415,0	367,9	12,8	391,4
Net Debt Coverage (FFO) <sup>1)</sup>	%	92,9	47,7	45,2	50,9
Interest Cover (FFO)	x	13,1	11,6	13,7	11,7
<b>Wertschaffung</b>					
Operatives Ergebnis nach Steuern (NOPAT)	Mio. EUR	312,8	274,6	13,9	216,3
Capital Employed <sup>3)</sup>	Mio. EUR	4.842,5	4.405,7	9,9	4.135,4
Operativer Return on Capital Employed (OpROCE) <sup>1)</sup>	%	6,5	6,2	0,2	5,2
Weighted Average Cost of Capital (WACC) <sup>1) 4)</sup>	%	5,5	5,5	0,0	6,3
Economic Value Added (EVA <sup>5)</sup> ) <sup>5)</sup>	Mio. EUR	46,4	32,3	43,7	-42,1
<b>Aktie</b>					
Ergebnis	EUR	1,83	1,12	62,8	1,70
Dividende	EUR	0,52 <sup>6)</sup>	0,49	6,1	0,47 + 0,03 <sup>7)</sup>
Dividendenrendite <sup>1)</sup>	%	2,3	3,4	-1,1	3,1
<b>Performance der Aktie</b>					
Kurs per Ultimo	EUR	22,95	14,28	60,7	16,14
Höchstkurs	EUR	24,75	18,36	34,8	17,28
Tiefstkurs	EUR	13,38	11,22	19,3	12,16
Börsekaptalisierung per Ultimo	Mio. EUR	4.128	2.569	60,7	2.903
<b>Credit Rating</b>					
Moody/s		A1, stabil	A1, stabil		A1, stabil
Scope Ratings <sup>8)</sup>		A+, stabil	-		-

1) Ausgewiesene Veränderungen in Prozentpunkten

2) In immaterielle Vermögenswerte und Sachanlagen

3) Die ausgewiesenen Werte entsprechen einem durchschnittlichen und bereinigten Capital Employed.

4) Genauer Wert 2018/19: 6,25 %

5) Definition laut Stern Stewart &amp; Co.

6) Vorschlag an die Hauptversammlung

7) Bonusdividende von 0,03 Euro je Aktie

8) Das Erstrating der EVN von Scope Ratings wurde am 2. November 2021 veröffentlicht.

## 2 Vergütungsbericht für die Bezüge der Vorstandsmitglieder

### 2.1 Grundzüge der Vergütungspolitik

Die vorliegende Darstellung der Grundzüge der Vergütungspolitik gibt einen Überblick über die einzelnen Vergütungselemente und deren Verbindung mit den Zielen und der langfristigen Entwicklung der Gesellschaft und soll dem Leser ein umfassendes Verständnis der Rahmenbedingungen für die im Vergütungsbericht dargestellte Gesamtvergütung erleichtern.

Die Vergütungspolitik für die Vorstandsmitglieder der EVN verfolgt das Ziel, dass die Gesamtvergütung der Mitglieder des Vorstands in einem angemessenen Verhältnis zur Lage der Gesellschaft und zu der in vergleichbaren Unternehmen üblichen Vergütung steht, Verhaltensanreize zur nachhaltigen Unternehmensentwicklung setzt sowie die Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der Gesellschaft fördert.

Die Vergütung entspricht dabei der mit der Aufgabe verbundenen Gesamtverantwortung des Vorstands, differenziert jedoch gleichzeitig hinsichtlich der individuellen Verantwortung der einzelnen Vorstandsmitglieder, die sich aus der Ressortverteilung ergibt. 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. Die Vergütungspolitik bestimmt, dass bei der Festlegung der konkreten Leistungskriterien darauf zu achten ist, 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.

Die Umsetzung der Strategie der EVN fließt sowohl bei den finanziellen als auch bei den nichtfinanziellen (individuellen) Leistungskriterien in die Zielfestlegung und die Beurteilung der Zielerreichung ein. In beiden Fällen ist die langfristige Entwicklung der Gesellschaft zu berücksichtigen.

Die Mitglieder des Vorstands erhalten nachfolgende Vergütungsbestandteile:

- Feste Vergütungsbestandteile, die erfolgsunabhängig sind
- Variable Vergütungsbestandteile basierend auf der Erfüllung von finanziellen und nichtfinanziellen jährlichen sowie mehrjährigen Leistungskriterien

Die festen Vergütungsbestandteile gliedern sich in das Grundgehalt sowie Sachbezüge und Nebenleistungen, die eine Unfallversicherung, eine Kollektiv-Kranken-Zusatzversicherung, eine D&O-Versicherung und einen Dienstwagen umfassen können. Darüber hinaus ist in der Vergütungspolitik für Vorstandsmitglieder ein beitragsorientiertes Pensionssystem im Rahmen einer überbetrieblichen Pensionskasse vorgesehen. Die Beiträge der Gesellschaft an diese überbetriebliche Pensionskasse dürfen 20 % des Grundgehalts nicht überschreiten. Pensionszusagen aus einer vorangegangenen Tätigkeit im EVN Konzern können in den Anstellungsvertrag eines Vorstandsmitglieds übernommen werden.

Des Weiteren gebührt den Mitgliedern des Vorstands ein variabler Vergütungsbestandteil. Dieser ist sowohl von der wirtschaftlichen Entwicklung der EVN als auch von der Erreichung individuell vereinbarter Ziele abhängig.

Die variablen Vergütungsbestandteile betragen im Fall einer 100-prozentigen Zielerreichung pro Geschäftsjahr 30 % des Grundgehalts. Bei einer Übererfüllung der finanziellen Ziele ist die variable Vergütung mit maximal 51 % des Grundgehalts begrenzt.

Die variable Vergütung basiert auf folgenden nachvollziehbaren Kriterien und Gewichtungen:

- Delta Konzern-Economic Value Added ( $\Delta$  Konzern-EVA; 30 %)
- Durchschnittlicher Konzern-Cash-Flow-Beitrag (40 %)
- Individuell vereinbarte Ziele (30 %)

Für jede Zielgröße ist ein Intervall festzusetzen, das das Verhältnis zwischen einer Über- bzw. Untererfüllung des Zielwerts und der entsprechenden Zu- bzw. Abnahme der Auszahlung der variablen Vergütungsbestandteile definiert.

Für die quantitativen Leistungskriterien „ $\Delta$  Konzern-EVA“ und „Durchschnittlicher Konzern-Cash-Flow-Beitrag“ wurden Zielerreichungskorridore definiert, die zu 0 % bis 200 % erreichbar sind; individuell vereinbarte Ziele sind zu 0 % bis 100 % erreichbar.

Das Leistungskriterium „ $\Delta$  Konzern EVA“ misst die jährliche Veränderung der operativen Ertragskraft der EVN Gruppe im Verhältnis zu den Kapitalkosten (WACC). Damit soll ein Anreiz geschaffen werden, die langfristige Ertragskraft des Unternehmens zu steigern. Das Leistungskriterium „Durchschnittlicher Konzern Cash Flow Beitrag“ ist durch die Ausrichtung auf die Ratings langfristig ausgelegt. Liquidität und Finanzkraft der EVN Gruppe sollen nachhaltig gestärkt werden, um deren Investitions- und Ausschüttungsfähigkeit zu fördern. Rating-Verbesserungen können nur durch eine mittel- bis langfristige Einhaltung der Ratingvorgaben erreicht werden. Die mittelfristig ausgelegten finanziellen strategischen Ziele der EVN werden dadurch unterstützt.

Durch die Auszahlung der auf finanzielle Ziele bezogenen variablen Vergütungsbestandteile aus einer sogenannten „Bonusreserve“ wird die Stabilität des variablen Vergütungssystems abgesichert.

Der Bonusreserve liegt ein Auszahlungsmechanismus zugrunde, der den Bonus aus der Erreichung finanzieller Ziele in einer Periode in eine aliquote jährliche Bonusauszahlung überführt. Jeweils 50 % der erreichten Bonusreserve sind demnach im ersten Jahr nach Ablauf des anspruchsbegründenden Geschäftsjahres auszubezahlen, die verbleibenden 50 % werden auf die Folgeperiode(n) übertragen. Dadurch wird einerseits eine mehrjährige Perspektive geschaffen und andererseits eine Kopplung der variablen Vergütung an die langfristige Unternehmensentwicklung sichergestellt. Aufeinanderfolgende Jahre werden miteinander verbunden, indem der nicht ausbezahlte Teil der variablen Vergütung als Anfangsbestand in die nächste Periode vorgetragen wird. Der jährliche Anfangsbestand der Bonusreserve errechnet sich aus dem Zielerreichungsgrad hinsichtlich der finanziellen Ziele im abgelaufenen Geschäftsjahr sowie dem Endbestand des jeweiligen Vorjahres. Im ersten Jahr wird dafür ein virtueller Anfangsbestand herangezogen, der so bemessen ist, dass bei 100-prozentiger Zielerreichung im ersten Jahr eine Auszahlung von 100 % der auf finanzielle Ziele bezogenen variablen Vergütung sichergestellt ist. Vom Anfangsbestand der Bonusreserve werden jährlich 50 % ausgeschüttet, der Restbetrag wird in das Folgejahr übertragen.

Geldwerte Vorteile, die ein Vorstandsmitglied für die Ausübung von Organfunktionen in Konzern- und Beteiligungsgesellschaften sowie in gesetzlichen oder freiwilligen Interessenvertretungen erhält, denen die Gesellschaft angehört, sind an die Gesellschaft abzuführen.

Details zur Ausgestaltung der festen und der variablen Vergütungsbestandteile können der Vergütungspolitik für Vorstandsmitglieder der EVN entnommen werden.

## 2.2 Darstellung der Gesamtvergütung

### 2.2.1 Grundlegendes

Um den Aktionären der EVN einen klaren und verständlichen Überblick über die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder auf Grundlage der Vorgaben des § 78c AktG zu geben, wird die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder, bestehend aus festen und variablen Vergütungsbestandteilen, in der Folge deskriptiv und tabellarisch dargestellt.<sup>2)</sup> Es wird zwischen geschuldeten und gewährten Vergütungen unterschieden.

Die gewährte Vergütung betrifft Vergütungsbestandteile, die auf Basis rechtlicher oder vertraglicher Verpflichtungen dieser Berichtsperiode wirtschaftlich zuzurechnen sind, deren endgültige Festlegung und Auszahlung aber erst in (einer) späteren Periode(n) erfolgen wird. Dies betrifft auch Vergütungsvereinbarungen, die an bestimmte Bedingungen geknüpft sind (z. B. den Verbleib im Unternehmen, die Erfüllung von vorgegebenen, in Zukunft zu erreichenden Kriterien u. a. m.). Nicht darunter fallen Zuweisungen an Abfertigungs- und Pensionsrückstellungen.

Die geschuldete Vergütung umfasst die dem Organmitglied innerhalb der Berichtsperiode tatsächlich zugeflossenen Beträge, die dieser Berichtsperiode zuzurechnen sind, sowie die für diese Periode endgültig erworbenen Ansprüche, auch wenn die Auszahlung erst in einer späteren Periode erfolgt.

Im abgelaufenen Geschäftsjahr waren ausschließlich Mag. Stefan Szyszkowitz, MBA (Mitglied und Sprecher des Vorstands) und Dipl.-Ing. Franz Mittermayer (Mitglied des Vorstands; gemeinsam die „Mitglieder des Vorstands“, die „Vorstandsmitglieder“ oder der „Vorstand“) Mitglieder des Vorstands der EVN.

### 2.2.2 Feste Vergütungsbestandteile

Die festen Vergütungsbestandteile, die den Mitgliedern des Vorstands im Geschäftsjahr 2020/21 tatsächlich zugeflossen sind, umfassen neben dem Grundgehalt (bestehend aus 14 Teilbeträgen) jeweils die folgenden Sachbezüge und Nebenleistungen:

#### Feste Vergütungsbestandteile

in Tsd. EUR

	SZYSZKOWITZ	MITTERMAYER
Grundgehalt	434,8	405,8
Prämie für Unfallversicherung	1,5	1,5
Prämie für Kollektiv-Kranken-Versicherung	1,5	1
Dienstwagen (einschließlich Befugnis zur Privatnutzung und Fahrer für betrieblich veranlasste Zwecke)	Überwiegend Pkw mit Elektroantrieb. Der laut Einkommensteuergesetz vorgesehene Sachbezugswert beträgt jährlich 0 Tsd. Euro. Der unternehmensrechtliche Buchwert (Nutzungsdauer 5 Jahre) lag per 30. September 2021 bei 35,3 Tsd. Euro. Für einen vorübergehend zur Verfügung gestellten Pkw ohne Elektroantrieb wurde ein Sachbezug von 0,3 Tsd. Euro verrechnet.	Der laut Einkommensteuergesetz vorgesehene Sachbezugswert beträgt jährlich 11,5 Tsd. Euro. Der unternehmensrechtliche Buchwert (Nutzungsdauer 5 Jahre) lag per 30. September 2021 bei 23,9 Tsd. Euro.
D&O-Versicherung	Kosten werden von der Gesellschaft getragen.	Kosten werden von der Gesellschaft getragen.

2) Darstellungform orientiert sich an der AFRAC-Stellungnahme 37

### 2.2.3 Variable Vergütungsbestandteile

Der Auszahlungsbetrag für variable Vergütungsbestandteile, der den Mitgliedern des Vorstands im Geschäftsjahr 2020/21 tatsächlich zugeflossen ist, errechnet sich wie folgt:

<b>Variable Vergütungsbestandteile</b>	<b>SZYSZKOWITZ</b>	<b>MITTERMAYER</b>
<small>in Tsd. EUR</small>		
Jahresbonus-Akontozahlung für das Geschäftsjahr 2020/21	104,4	97,4
Restzahlung Vorjahresbonus für das Geschäftsjahr 2019/20	25	14,3
<b>Auszahlungsbetrag für die variable Vergütung im Geschäftsjahr 2020/21</b>	<b>129,4</b>	<b>111,7</b>

Die Feststellung des Zielerreichungsgrads für die variablen Vergütungsbestandteile und daraus folgend die absoluten Beträge der variablen Vergütung der beiden Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2020/21 oblag dem Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats der Gesellschaft, der über diese Angelegenheit in seiner Sitzung vom 2. Dezember 2021 beraten und beschlossen hat.

Der im Geschäftsjahr 2020/21 erworbene Anspruch auf variable Vergütungsbestandteile errechnet sich wie folgt, wobei die „Restzahlung Vorjahresbonus“ für diesen Zeitraum erst im Geschäftsjahr 2021/22 zur Auszahlung gelangen wird:

<b>Restzahlung Vorjahresbonus</b>	<b>SZYSZKOWITZ</b>	<b>MITTERMAYER</b>
<small>in Tsd. EUR</small>		
Erworbener Anspruch aus variabler Vergütung für das Geschäftsjahr 2020/21	124,5	111,7
Abzüglich Jahresbonus-Akontozahlung für das Geschäftsjahr 2020/21	104,4	97,4
<b>„Restzahlung Vorjahresbonus“ für das Geschäftsjahr 2020/21 zur Auszahlung im Geschäftsjahr 2021/22</b>	<b>20,1</b>	<b>14,3</b>

### 2.2.4 Langfristige variable Vergütungsvereinbarungen (Long-Term Incentive Programme)

Es besteht kein Long-Term Incentive Programme für die Mitglieder des Vorstands.

### 2.2.5 Gesamtvergütung

Die Entwicklung der tatsächlich zugeflossenen Gesamtvergütung des Vorstands stellt sich im Zeitverlauf wie folgt dar:

<b>Gesamtvergütung des Vorstands</b>	<b>2020/21</b>	<b>2019/20</b>	<b>2018/19</b>
<small>in Tsd. EUR</small>			
Feste Vergütung	967,2	949,3	922,7
Variable Vergütung	241,1	279,3	287,0
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>1.208,3</b>	<b>1.228,6</b>	<b>1.209,7</b>

Die Entwicklung und Zusammensetzung der tatsächlich zugeflossenen Gesamtvergütung je Vorstandsmitglied stellt sich im Vergleich zum wirtschaftlichen Erfolg wie folgt dar:

<b>Gesamtvergütung – Mag. Stefan Szyszkowitz, MBA</b>			
in Tsd. EUR	2020/21	2019/20	2018/19
<b>Fixe Vergütung</b>			
Jahresfixgehalt	434,8	426,7	414,8
Beiträge zu überbetrieblichen Pensionskasse	65,8	64,7	62,8
<b>Zwischensumme</b>	<b>500,6</b>	<b>491,4</b>	<b>477,6</b>
<b>Variable Vergütung</b>			
Jahresbonus			
Akontozahlungen	104,4	102,4	99,6
Restzahlung Vorjahresbonus	25,0	51,1	62,8
Auszahlungsbetrag aus variabler Vergütung	129,4	153,5	162,4
Erfolgsabhängiges LTIP	–	–	–
Akontoauszahlung LTIP	–	–	–
<b>Zwischensumme</b>	<b>129,4</b>	<b>153,5</b>	<b>162,4</b>
<b>Vergütung von verbundenen Unternehmen</b>			
Gehalt für Geschäftsführertätigkeiten in Tochterunternehmen <sup>*)</sup>	–	–	–
<b>Zwischensumme</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>
<b>Sonstige Vergütung</b>			
Einmalige Abfindung	–	–	–
<b>Zwischensumme</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>
<b>Gesamtvergütung</b>			
Fix	500,6	491,4	477,6
Variabel	129,4	153,5	162,4
Verbundene Unternehmen	–	–	–
Sonstige	–	–	–
<b>Total</b>	<b>630,0</b>	<b>644,9</b>	<b>640,0</b>
relativer Anteil Fixbezug (Grundgehalt) in Prozent	77 %	74 %	72 %
relativer Anteil variabler Bezug in Prozent	23 %	26 %	28 %
Veränderung der Gesamtvergütung absolut	–14,9	4,9	
Veränderung der Gesamtvergütung in Prozent	–2,3 %	0,8 %	
Veränderung der durchschnittlichen Vergütung der Beschäftigten (Mitarbeiter Konzern Österreich)	1,0 %	0,7 %	
Veränderung des wirtschaftlichen Erfolgs der Gesellschaft absolut (Konzernergebnis)	125.600,0	–102.700,0	
Veränderung des wirtschaftlichen Erfolgs der Gesellschaft in Prozent (Konzernergebnis)	62,9 %	–33,9 %	

<sup>\*)</sup> Im abgelaufenen Geschäftsjahr hat Mag. Stefan Szyszkowitz, MBA kein Gehalt für Geschäftsführertätigkeiten in Tochterunternehmen bezogen. Mag. Stefan Szyszkowitz, MBA hat aufgrund seiner Funktion als Aufsichtsratsmitglied folgende Entgeltansprüche erworben und zur Gänze an die EVN abgetreten: Burgenland Holding AG (4,1 Tsd. EUR im Geschäftsjahr 2020/21; 4,2 Tsd. EUR im Geschäftsjahr 2019/20; 3,8 Tsd. EUR im Geschäftsjahr 2018/19) EVN Macedonia EAD (1,45 Tsd. EUR im Geschäftsjahr 2020/21; 1,6 Tsd. EUR jeweils im Geschäftsjahr 2019/20 und 2018/19)

<b>Gesamtvergütung – Dipl.-Ing. Franz Mittermayer</b>			
in Tsd. EUR	<b>2020/21</b>	<b>2019/20</b>	<b>2018/19</b>
<b>Fixe Vergütung</b>			
Jahresfixgehalt	405,8	398,2	387,1
Beiträge zu überbetrieblichen Pensionskasse	60,8	59,7	58,0
<b>Zwischensumme</b>	<b>466,6</b>	<b>457,9</b>	<b>445,1</b>
<b>Variable Vergütung</b>			
Jahresbonus			
Akontozahlungen	97,4	95,6	92,9
Restzahlung Vorjahresbonus	14,3	30,2	31,7
Auszahlungsbetrag aus variabler Vergütung	111,7	125,8	124,6
Erfolgsabhängiges LTIP	–	–	–
Akontoauszahlung LTIP	–	–	–
<b>Zwischensumme</b>	<b>111,7</b>	<b>125,8</b>	<b>124,6</b>
<b>Vergütung von verbundenen Unternehmen</b>			
Gehalt für Geschäftsführertätigkeiten in Tochterunternehmen <sup>*)</sup>	–	–	–
<b>Zwischensumme</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>
<b>Sonstige Vergütung</b>			
Einmalige Abfindung	–	–	–
<b>Zwischensumme</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>
<b>Gesamtvergütung</b>			
Fix	466,6	457,9	445,1
Variabel	111,7	125,8	124,6
Verbundene Unternehmen	–	–	–
Sonstige	–	–	–
<b>Total</b>	<b>578,3</b>	<b>583,7</b>	<b>569,7</b>
relativer Anteil Fixbezug (Grundgehalt) in Prozent	78 %	76 %	76 %
relativer Anteil variabler Bezug in Prozent	22 %	24 %	24 %
Veränderung der Gesamtvergütung absolut	–5,4	14,0	
Veränderung der Gesamtvergütung in Prozent	–0,9 %	2,5 %	
Veränderung der durchschnittlichen Vergütung der Beschäftigten (Mitarbeiter Konzern Österreich)	1,0 %	0,7 %	
Veränderung des wirtschaftlichen Erfolgs der Gesellschaft absolut (Konzernergebnis)	125.600,0	–102.700,0	
Veränderung des wirtschaftlichen Erfolgs der Gesellschaft in Prozent (Konzernergebnis)	62,9 %	–33,9 %	

<sup>\*)</sup> Im abgelaufenen Geschäftsjahr hat Dipl.-Ing. Franz Mittermayer kein Gehalt für Geschäftsführertätigkeiten in Tochterunternehmen bezogen. Dipl.-Ing. Franz Mittermayer hat aufgrund seiner Funktion als Aufsichtsratsmitglied folgende Entgeltansprüche erworben und zur Gänze an die EVN abgetreten: Burgenland Holding AG (3,1 Tsd. EUR im Geschäftsjahr 2020/21; 2,7 Tsd. EUR im Geschäftsjahr 2019/20; 1,5 Tsd. EUR im Geschäftsjahr 2018/19).



Die Gesamtbezüge ehemaliger Vorstandsmitglieder und deren Hinterbliebener sind in der nachstehenden Tabelle kumuliert ausgewiesen. Die Vergütungspolitik gelangt auf diese Bezüge jedoch nicht zur Anwendung.

<b>Gesamtvergütung ehemaliger Vorstandsmitglieder</b>			
<small>in Tsd. EUR</small>	<b>2020/21</b>	<b>2019/20</b>	<b>2018/19</b>
Gesamtbezüge	<b>1.159,3</b>	1.461,1	4.019,2

### 2.2.6 Übereinstimmung der Gesamtvergütung mit der Vergütungspolitik

Nach der Vergütungspolitik muss die Gesamtvergütung der Mitglieder des Vorstands in einem angemessenen Verhältnis zur Lage der Gesellschaft und zu der in vergleichbaren Unternehmen üblichen Vergütung stehen.

Die EVN notiert an der Wiener Börse und entfaltet ihre Geschäftstätigkeit sowohl national als auch international. Die Gesellschaft ist im Austrian Traded Index (ATX) gelistet. Es bietet sich an, die für die im ATX gelisteten Unternehmen vorhandenen Daten als Benchmark heranzuziehen.

Eine aktuelle Analyse<sup>3)</sup> der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien vom Juni 2021 für 17 der 20 im ATX gelisteten Unternehmen zeigt, dass das durchschnittliche Managementgehalt für das Geschäftsjahr 2020 bei 1,9 Mio. Euro liegt.

Gemessen an diesen Informationen zeigt sich, dass die Vergütung des Vorstands der EVN sowohl hinsichtlich der Höhe der festen Vergütungsbestandteile als auch hinsichtlich des prozentuellen Anteils der variablen Vergütung und damit auch der Höhe der Gesamtvergütung unter diesem Durchschnitt, jedenfalls aber innerhalb eines angemessenen Rahmens liegt.

Die in der Vergütungspolitik vorgesehene Systematik bei der variablen Vergütung setzt Verhaltensanreize zur nachhaltigen Unternehmensentwicklung und fördert die Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der Gesellschaft, indem bei den für die Entwicklung der Gesellschaft relevanten quantitativen Leistungskriterien „Δ Konzern-EVA“ und „Durchschnittlicher Konzern-Cash-Flow-Beitrag“ durch den Vergütungsausschuss ambitionierte Zielerreichungskorridore definiert wurden.

Der Vergütungsausschuss setzt darüber hinaus jährlich die individuellen nichtfinanziellen Ziele fest und orientiert sich dabei an den in der Vergütungspolitik ausgewiesenen Anforderungen. Dies dient insbesondere dazu, vor dem Hintergrund der jeweils aktuellen Rahmenbedingungen geeignete Anreize für die Mitglieder des Vorstands zu setzen, die Strategie des Konzerns aktiv zu entwickeln und zu verfolgen und damit eine nachhaltige Unternehmensentwicklung zu gewährleisten.

Weder das Ausmaß der variablen Vergütungsbestandteile noch die zugrunde gelegten Kennzahlen oder die konkret vereinbarten

individuellen Ziele begünstigen das Eingehen unverhältnismäßiger Risiken.

Schließlich gewährleistet das Verhältnis von fixen und variablen Vergütungsbestandteilen, dass die Erreichung kurzfristiger bonusrelevanter Ziele keinen Vorrang hat. Die variable Vergütung beträgt bei 100 % Zielerreichung 30 % der fixen Bezüge, bei Übererfüllung der Ziele kann die variable Vergütung maximal 51 % des Grundgehalts – sohin höchstens knapp mehr als ein Drittel der Gesamtbezüge – ausmachen.

Indem für beide Mitglieder des Vorstands grundsätzlich das gleiche Vergütungsniveau zur Anwendung kommt, entspricht die Vergütung zudem der mit der Aufgabe verbundenen Gesamtverantwortung des Vorstands. In Übereinstimmung mit der Vergütungspolitik wird jedoch gleichzeitig hinsichtlich der individuellen Verantwortung der einzelnen Vorstandsmitglieder, die sich aus der Ressortverteilung ergibt, des Dienstalters sowie der Übernahme der Funktion eines Sprechers oder Vorsitzenden des Vorstands differenziert.

Mag. Stefan Szyszkowitz, MBA ist seit 2011 (somit seit ca. zehn Jahren) Mitglied des Vorstands, Dipl.-Ing. Franz Mittermayer seit 2017 (somit seit ca. vier Jahren). Mag. Stefan Szyszkowitz, MBA übt zudem seit 2017 die Funktion des Sprechers des Vorstands aus. Seinem Vorstandsbereich ist in der Ressortverteilung eine höhere Anzahl an Organisationseinheiten zugeordnet. Vor diesem Hintergrund liegt das Grundgehalt von Mag. Stefan Szyszkowitz, MBA um rund 7 % über jenem von Dipl.-Ing. Franz Mittermayer.

### 2.3 Informationen zu aktienbasierten Vergütungen

Bei der EVN ist kein Aktien-Optionsprogramm eingerichtet, und es wurden den Vorstandsmitgliedern keine Aktien angeboten oder gewährt.

### 2.4 Sonstige Informationen und Erläuterungen

#### 2.4.1 Abweichungen von der Vergütungspolitik

Im abgelaufenen Geschäftsjahr gab es keine Abweichungen von der Vergütungspolitik oder von dem darin beschriebenen Verfahren zu ihrer Umsetzung.

#### 2.4.2 Rückforderung von variablen Vergütungsbestandteilen

Im abgelaufenen Geschäftsjahr gab es keinen Anwendungsfall, daher wurden keine variablen Vergütungsbestandteile zurückgefordert.

3) Vorstandsvergütung in den ATX Unternehmen 2020 – Gehälter-Ranking, Vergütungspolitik und Vergütungsberichte Juni 2021 ([https://www.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/wirtschaft/betriebswirtschaft/Managergagen\\_2021.pdf](https://www.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/wirtschaft/betriebswirtschaft/Managergagen_2021.pdf))

### 2.4.3 Abstimmungsergebnis der letzten Hauptversammlung

Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2019/20 wurde von der 92. Hauptversammlung am 21. Jänner 2021 mit 99,9 % der abgegebenen gültigen Stimmen beschlossen. Aus diesem Abstimmungsergebnis resultierte daher kein Handlungs- oder Anpassungsbedarf im Hinblick auf den Vergütungsbericht.

## 3 Vergütungsbericht für die Bezüge der Aufsichtsratsmitglieder

### 3.1 Grundzüge der Vergütungspolitik

Die Vergütungspolitik für Aufsichtsratsmitglieder der EVN 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 Umsetzung der Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der EVN fördern und zugleich die Objektivität und Unabhängigkeit des Aufsichtsgremiums sichern. Die Vergütung setzt sich aus einer Grundvergütung pro Jahr und einem Sitzungsgeld pro Sitzung zusammen. Erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile sind nicht vorgesehen. Die Sitzungsgelder sollen dem Umstand Rechnung tragen, dass die Anzahl der Sitzungen und der damit verbundene zeitliche Aufwand, insbesondere im Zusammenhang mit der Mitgliedschaft in Ausschüssen, variieren können.

Jedes Aufsichtsratsmitglied einschließlich der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat hat Anspruch auf Ersatz angemessener Barauslagen.

Ausgeschiedene Aufsichtsratsmitglieder erhalten keinen Ruhegenuss oder Zuwendungen sonstiger Art.

Details zur Ausgestaltung der festen und der variablen Vergütungsbestandteile können der Vergütungspolitik für Aufsichtsratsmitglieder der EVN entnommen werden. Die Vergütungspolitik ist unter [www.evn.at/Verguetungspolitik](http://www.evn.at/Verguetungspolitik) abrufbar.

### 3.2 Darstellung der Gesamtvergütung

#### 3.2.1 Grundlegendes

Um den Aktionären der EVN einen klaren und verständlichen Überblick über die Gesamtvergütung der Aufsichtsratsmitglieder auf Grundlage der Vorgaben des § 98a i. V. m. § 78c AktG zu

geben, wird die Gesamtvergütung der Aufsichtsratsmitglieder in der Folge deskriptiv und tabellarisch dargestellt.<sup>4)</sup>

Im Geschäftsjahr 2020/21 waren als Kapitalvertreter

- Mag. Bettina Glatz-Kremsner (Vorsitzende)
- Dr. Norbert Griesmayr (Stellvertreter der Vorsitzenden)
- Mag. Willi Stiwowicek (Stellvertreter der Vorsitzenden)
- Mag. Georg Bartmann<sup>5)</sup>
- Dr. Gustav Dressler<sup>5)</sup>
- Mag. Philipp Gruber
- Komm.-Rat Dieter Lutz<sup>6)</sup>
- Dr. Reinhard Meißl<sup>6)</sup>
- Dipl.-Ing. Maria Patek, MBA<sup>5)</sup>
- Mag. Susanne Scharnhorst<sup>6)</sup>
- Dipl.-Ing. Angela Stransky
- Dipl.-Ing. Peter Weinelt<sup>5)</sup>
- Univ.-Prof. Dipl.-Ing. Dr. Friedrich Zibuschka
- Dr. Johannes Zügel, LL.M.<sup>6)</sup>

als Mitglieder des Aufsichtsrats der EVN (gemeinsam die „Mitglieder des Aufsichtsrats“, die „Aufsichtsratsmitglieder“ oder der „Aufsichtsrat“) bestellt und haben als solche eine Vergütung erhalten.

Die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat üben ihre Funktion gemäß § 110 Abs. 3 ArbVG ehrenamtlich aus und erhalten keine Vergütung.

#### 3.2.2 Feste Vergütungsbestandteile

Mit Beschluss der Hauptversammlung vom 21. Jänner 2016 wurde die Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats insgesamt mit einem Pauschalbetrag von 118.800 Euro pro Jahr und das Sitzungsentgelt mit 500 Euro pro Sitzung festgesetzt und der Aufsichtsrat ermächtigt, die Aufsichtsratsvergütung unter seinen Mitgliedern funktionsbezogen aufzuteilen. Mit Beschluss des Aufsichtsrats vom 21. Jänner 2016 wurde beschlossen, die pauschalierte Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats von insgesamt 118.800 Euro pro Jahr so zu verteilen, dass auf die Präsidentin 18.200 Euro, auf die beiden Vizepräsidenten je 13.200 Euro und auf die sieben weiteren Aufsichtsratsmitglieder je 10.600 Euro entfallen.

#### 3.2.3 Variable Vergütungsbestandteile

Im Geschäftsjahr 2020/21 wurden in Übereinstimmung mit der Vergütungspolitik keine erfolgsabhängigen variablen Vergütungsbestandteile an Aufsichtsratsmitglieder ausgezahlt. Eine Übersicht über die gewährten Sitzungsgelder kann den nachstehenden Tabellen entnommen werden.

4) Darstellungform orientiert sich an der AFRAC-Stellungnahme 37

5) Seit 21.01.2021

6) Bis 21.01.021

### 3.2.4 Gesamtvergütung

Die Entwicklung und Zusammensetzung der tatsächlich zugeflossenen Gesamtvergütung je Aufsichtsratsmitglied stellt sich wie folgt dar:

<b>Gesamtvergütung je Aufsichtsratsmitglied 2020/21</b> in Tsd. EUR	GLATZ- KREMSNER	GRIESMAYR	STIOWICEK	BARTMANN <sup>3)</sup>	DRESSLER <sup>3)</sup>	GRUBER <sup>1)</sup>	LUTZ <sup>2)</sup>
<b>Fixe Vergütung</b>							
Grundvergütung	18,2	13,2	13,2	5,3	5,3	–	5,3
Beiträge zu überbetrieblichen Pensionskasse	–	–	–	–	–	–	–
<b>Zwischensumme</b>	<b>18,2</b>	<b>13,2</b>	<b>13,2</b>	<b>5,3</b>	<b>5,3</b>	<b>–</b>	<b>5,3</b>
<b>Variable Vergütung</b>							
Sitzungsgelder <sup>*)</sup>	7,5	7,5	7,5	3,5	2,0	–	1,5
<b>Zwischensumme</b>	<b>7,5</b>	<b>7,5</b>	<b>7,5</b>	<b>3,5</b>	<b>2,0</b>	<b>–</b>	<b>1,5</b>
<b>Vergütung von verbundenen Unternehmen</b>							
Gehalt für Geschäftsführertätigkeiten in TU	–	–	–	–	–	–	–
<b>Zwischensumme</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>
<b>Sonstige Vergütung</b>							
Einmalige Abfindung	–	–	–	–	–	–	–
<b>Zwischensumme</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>
<b>Vergütung aus ehemaliger Organfunktion</b>							
Ruhegenuss	–	–	–	–	–	–	–
<b>Zwischensumme</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>
<b>Gesamtvergütung</b>							
fix	18,2	13,2	13,2	5,3	5,3	–	5,3
variabel	7,5	7,5	7,5	3,5	2,0	7,5	1,5
verbundene Unternehmen	–	–	–	–	–	–	–
sonstige	–	–	–	–	–	–	–
Ruhegenuss (ehemalige Aufsichtsratsmitglieder)	–	–	–	–	–	–	–
<b>Total</b>	<b>25,7</b>	<b>20,7</b>	<b>20,7</b>	<b>8,8</b>	<b>7,3</b>	<b>–</b>	<b>6,8</b>
<b>Gesamtvergütung des Aufsichtsrats 2020/21</b>	<b>154,7</b>						

\*) Die Sitzungsgelder werden gem. Vergütungspolitik den variablen Vergütungsbestandteilen zugeordnet, sind jedoch nicht erfolgsabhängig.

1) Hat auf die ihm zustehende Vergütung und Sitzungsgelder verzichtet.

2) Bis 21.01.2021 Mitglied des Aufsichtsrats.

3) Seit 21.01.2021 Mitglied des Aufsichtsrats.

<b>Gesamtvergütung je Aufsichtsratsmitglied 2020/21</b>							
in Tsd. EUR	MEISSL <sup>2)</sup>	PATEK <sup>2)</sup>	SCHARN- HORST <sup>2)</sup>	STRANSKY	WEINELT <sup>3)</sup>	ZIBUSCHKA	ZÜGEL <sup>2)</sup>
<b>Fixe Vergütung</b>							
Grundvergütung	5,3	5,3	5,3	10,6	5,3	10,6	5,3
Beiträge zu überbetrieblichen Pensionskasse	-	-	-	-	-	-	-
<b>Zwischensumme</b>	<b>5,3</b>	<b>5,3</b>	<b>5,3</b>	<b>10,6</b>	<b>5,3</b>	<b>10,6</b>	<b>5,3</b>
<b>Variable Vergütung</b>							
Sitzungsgelder <sup>1)</sup>	3,0	2,0	1,5	3,5	2,0	3,5	1,5
<b>Zwischensumme</b>	<b>3,0</b>	<b>2,0</b>	<b>1,5</b>	<b>3,5</b>	<b>2,0</b>	<b>3,5</b>	<b>1,5</b>
<b>Vergütung von verbundenen Unternehmen</b>							
Gehalt für Geschäftsführertätigkeiten in Tochterunternehmen	-	-	-	-	-	-	-
<b>Zwischensumme</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Sonstige Vergütung</b>							
Einmalige Abfindung	-	-	-	-	-	-	-
<b>Zwischensumme</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Vergütung aus ehemaliger Organfunktion</b>							
Ruhegenuss	-	-	-	-	-	-	-
<b>Zwischensumme</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Gesamtvergütung</b>							
Fix	5,3	5,3	5,3	10,6	5,3	10,6	5,3
Variabel	3,0	2,0	1,5	3,5	2,0	3,5	1,5
Verbundene Unternehmen	-	-	-	-	-	-	-
Sonstige	-	-	-	-	-	-	-
Ruhegenuss (ehemalige Aufsichtsratsmitglieder)	-	-	-	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>8,3</b>	<b>7,3</b>	<b>6,8</b>	<b>14,1</b>	<b>7,3</b>	<b>14,1</b>	<b>6,8</b>
<b>Gesamtvergütung des Aufsichtsrats 2020/21</b>	<b>154,7</b>						

\*) Die Sitzungsgelder werden gem. Vergütungspolitik den variablen Vergütungsbestandteilen zugeordnet, sind jedoch nicht erfolgsabhängig.

1) Hat auf die ihm zustehende Vergütung und Sitzungsgelder verzichtet.

2) Bis 21.01.2021 Mitglied des Aufsichtsrats.

3) Seit 21.01.2021 Mitglied des Aufsichtsrats.

<b>Gesamtvergütung je Aufsichtsratsmitglied 2019/20</b>	GLATZ- KREMSNER	GRIESMAYR	STIOWICEK	GRUBER <sup>1)</sup>	LUTZ
in Tsd. EUR					
<b>Fixe Vergütung</b>					
Grundvergütung	18,2	13,2	13,2	8,0	10,6
Beiträge zu überbetrieblichen Pensionskasse	-	-	-	-	-
<b>Zwischensumme</b>	<b>18,2</b>	<b>13,2</b>	<b>13,2</b>	<b>8,0</b>	<b>10,6</b>
<b>Variable Vergütung</b>					
Sitzungsgelder <sup>*)</sup>	7,5	7,5	7,5	1,0	3,0
<b>Zwischensumme</b>	<b>7,5</b>	<b>7,5</b>	<b>7,5</b>	<b>1,0</b>	<b>3,0</b>
<b>Vergütung von verbundenen Unternehmen</b>					
Gehalt für Geschäftsführertätigkeiten in Tochterunternehmen	-	-	-	-	-
<b>Zwischensumme</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Sonstige Vergütung</b>					
Einmalige Abfindung	-	-	-	-	-
<b>Zwischensumme</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Vergütung aus ehemaliger Organfunktion</b>					
Ruhegenuss	-	-	-	-	-
<b>Zwischensumme</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Gesamtvergütung</b>					
Fix	18,2	13,2	13,2	8,0	10,6
Variabel	7,5	7,5	7,5	1,0	3,0
Verbundene Unternehmen	-	-	-	-	-
Sonstige	-	-	-	-	-
Ruhegenuss (ehemalige Aufsichtsratsmitglieder)	-	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>25,7</b>	<b>20,7</b>	<b>20,7</b>	<b>9,0</b>	<b>13,6</b>
<b>Gesamtvergütung des Aufsichtsrats 2019/20</b>	<b>156,5</b>				

\*) Die Sitzungsgelder werden gem. Vergütungspolitik den variablen Vergütungsbestandteilen zugeordnet, sind jedoch nicht erfolgsabhängig.

1) Haben auf einen Teil der ihnen zustehenden Vergütungen und Sitzungsgelder verzichtet.

**Gesamtvergütung  
je Aufsichtsratsmitglied 2019/20**

in Tsd. EUR

	MEISSL	SCHARNHORST <sup>1)</sup>	STRANSKY	ZIBUSCHKA	ZÜGEL
<b>Fixe Vergütung</b>					
Grundvergütung	10,6	8,0	10,6	10,6	10,6
Beiträge zu überbetrieblichen Pensionskasse	-	-	-	-	-
<b>Zwischensumme</b>	<b>10,6</b>	<b>8,0</b>	<b>10,6</b>	<b>10,6</b>	<b>10,6</b>
<b>Variable Vergütung</b>					
Sitzungsgelder <sup>*)</sup>	5,0	3,0	3,0	3,0	2,5
<b>Zwischensumme</b>	<b>5,0</b>	<b>3,0</b>	<b>3,0</b>	<b>3,0</b>	<b>2,5</b>
<b>Vergütung von verbundenen Unternehmen</b>					
Gehalt für Geschäftsführertätigkeiten in Tochterunternehmen	-	-	-	-	-
<b>Zwischensumme</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Sonstige Vergütung</b>					
Einmalige Abfindung	-	-	-	-	-
<b>Zwischensumme</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Vergütung aus ehemaliger Organfunktion</b>					
Ruhegenuss	-	-	-	-	-
<b>Zwischensumme</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Gesamtvergütung</b>					
Fix	10,6	8,0	10,6	10,6	10,6
Variabel	5,0	3,0	3,0	3,0	2,5
Verbundene Unternehmen	-	-	-	-	-
Sonstige	-	-	-	-	-
Ruhegenuss (ehemalige Aufsichtsratsmitglieder)	-	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>15,6</b>	<b>11,0</b>	<b>13,6</b>	<b>13,6</b>	<b>13,1</b>
<b>Gesamtvergütung des Aufsichtsrats 2019/20</b>					
	<b>156,5</b>				

\*) Die Sitzungsgelder werden gem. Vergütungspolitik den variablen Vergütungsbestandteilen zugeordnet, sind jedoch nicht erfolgsabhängig.

1) Haben auf einen Teil der ihnen zustehenden Vergütungen und Sitzungsgelder verzichtet.

<b>Gesamtvergütung je Aufsichtsratsmitglied 2018/19</b>	GLATZ- KREMSNER	GRIESMAYR	STIOWICEK	GRUBER	LUTZ
in Tsd. EUR					
<b>Fixe Vergütung</b>					
Grundvergütung	18,2	13,2	13,2	10,6	10,6
Beiträge zu überbetrieblichen Pensionskasse	-	-	-	-	-
<b>Zwischensumme</b>	<b>18,2</b>	<b>13,2</b>	<b>13,2</b>	<b>10,6</b>	<b>10,6</b>
<b>Variable Vergütung</b>					
Sitzungsgelder <sup>1)</sup>	5,5	5,5	5,0	2,0	3,0
<b>Zwischensumme</b>	<b>5,5</b>	<b>5,5</b>	<b>5,0</b>	<b>2,0</b>	<b>3,0</b>
<b>Vergütung von verbundenen Unternehmen</b>					
Gehalt für Geschäftsführertätigkeiten in Tochterunternehmen	-	-	-	-	-
<b>Zwischensumme</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Sonstige Vergütung</b>					
Einmalige Abfindung	-	-	-	-	-
<b>Zwischensumme</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Vergütung aus ehemaliger Organfunktion</b>					
Ruhegenuss	-	-	-	-	-
<b>Zwischensumme</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Gesamtvergütung</b>					
Fix	18,2	13,2	13,2	10,6	10,6
Variabel	5,5	5,5	5,0	2,0	3,0
Verbundene Unternehmen	-	-	-	-	-
Sonstige	-	-	-	-	-
Ruhegenuss (ehemalige Aufsichtsratsmitglieder)	-	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>23,7</b>	<b>18,7</b>	<b>18,2</b>	<b>12,6</b>	<b>13,6</b>
<b>Gesamtvergütung des Aufsichtsrats 2018/19</b>	<b>153,8</b>				

\*) Die Sitzungsgelder werden gem. Vergütungspolitik den variablen Vergütungsbestandteilen zugeordnet, sind jedoch nicht erfolgsabhängig.

1) Haben auf einen Teil der ihnen zustehenden Vergütungen und Sitzungsgelder verzichtet.

<b>Gesamtvergütung je Aufsichtsratsmitglied 2018/19</b>					
in Tsd. EUR	MEISSL	SCHARNHORST	STRANSKY	ZIBUSCHKA	ZÜGEL
<b>Fixe Vergütung</b>					
Grundvergütung	10,6	10,6	10,6	10,6	10,6
Beiträge zu überbetrieblichen Pensionskasse	-	-	-	-	-
<b>Zwischensumme</b>	<b>10,6</b>	<b>10,6</b>	<b>10,6</b>	<b>10,6</b>	<b>10,6</b>
<b>Variable Vergütung</b>					
Sitzungsgelder <sup>*)</sup>	2,5	2,5	3,0	3,0	3,0
<b>Zwischensumme</b>	<b>2,5</b>	<b>2,5</b>	<b>3,0</b>	<b>3,0</b>	<b>3,0</b>
<b>Vergütung von verbundenen Unternehmen</b>					
Gehalt für Geschäftsführertätigkeiten in Tochterunternehmen	-	-	-	-	-
<b>Zwischensumme</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Sonstige Vergütung</b>					
Einmalige Abfindung	-	-	-	-	-
<b>Zwischensumme</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Vergütung aus ehemaliger Organfunktion</b>					
Ruhegenuss	-	-	-	-	-
<b>Zwischensumme</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Gesamtvergütung</b>					
Fix	10,6	10,6	10,6	10,6	10,6
Variabel	2,5	2,5	3,0	3,0	3,0
Verbundene Unternehmen	-	-	-	-	-
Sonstige	-	-	-	-	-
Ruhegenuss (ehemalige Aufsichtsratsmitglieder)	-	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>13,1</b>	<b>13,1</b>	<b>13,6</b>	<b>13,6</b>	<b>13,6</b>
<b>Gesamtvergütung des Aufsichtsrats 2018/19</b>	<b>153,8</b>				

\*) Die Sitzungsgelder werden gem. Vergütungspolitik den variablen Vergütungsbestandteilen zugeordnet, sind jedoch nicht erfolgsabhängig.



### **3.2.5 Langfristige variable Vergütungsvereinbarungen (Long-Term Incentive Programme)**

Es besteht kein Long-Term Incentive Programme für die Mitglieder des Aufsichtsrats.

### **3.2.6 Übereinstimmung der Gesamtvergütung mit der Vergütungspolitik**

Die Gesamtvergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats hat im abgelaufenen Geschäftsjahr der Vergütungspolitik entsprochen. Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats muss marktgerecht und so attraktiv gestaltet sein, dass entsprechend qualifizierte Personen für die Tätigkeit in einem international tätigen börsennotierten Unternehmen mit einem diversifizierten Beteiligungsportfolio 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 der Internationalität und des Berufshintergrunds der Mitglieder. Indem die Vergütungspolitik eine ausgewogene und breit qualifizierte Zusammensetzung des Aufsichtsrats fördert, unterstützt sie zugleich eine nachhaltige Unternehmensentwicklung.

### **3.3 Informationen zu aktienbasierten Vergütungen**

Bei der EVN ist kein Aktien-Optionsprogramm eingerichtet, und es wurden den Aufsichtsratsmitgliedern keine Aktien angeboten oder gewährt.

### **3.4 Sonstige Informationen und Erläuterungen**

#### **3.4.1 Abweichungen von der Vergütungspolitik**

Im Geschäftsjahr gab es keine Abweichungen von der Vergütungspolitik oder von dem darin beschriebenen Verfahren zu ihrer Umsetzung.

#### **3.4.2 Rückforderung von variablen Vergütungsbestandteilen**

Im abgelaufenen Geschäftsjahr gab es keinen Anwendungsfall, daher wurden keine variablen Vergütungsbestandteile zurückgefordert.

#### **3.4.3 Abstimmungsergebnis der letzten Hauptversammlung**

Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2019/20 wurde von der 92. Hauptversammlung am 21. Jänner 2021 mit 99,9 % der abgegebenen gültigen Stimmen beschlossen. Aus diesem Abstimmungsergebnis resultierte daher kein Handlungs- oder Anpassungsbedarf im Hinblick auf den Vergütungsbericht.