

Vergütungsbericht für die Bezüge der Vorstands- und der Aufsichtsratsmitglieder der EVN AG für das Geschäftsjahr 2021/22

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 Beschluss¹⁾ wurde mit 97,63 % der abgegebenen gültigen Stimmen gebilligt. Die Vergütungspolitik ist unter www.evn.at/Vergue-tungspolitik abrufbar. Die Vergütungspolitik gilt für vier Jahre und ist der Hauptversammlung spätestens 2024 neuerlich vorzulegen.

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

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 14. Dezember 2022 beschlossen. Er bezieht sich auf das abgelaufene Geschäftsjahr 2021/22, das den Zeitraum von 1. Oktober 2021 bis 30. September 2022 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 2021/22 auf 4.062,2 Mio. Euro und verzeichneten damit gegenüber dem Vorjahr einen Anstieg um 69,6 %. Zurückzuführen war dies auf eine Vielzahl von Einzeleffekten: In Südosteuropa brachten vor allem die stark gestiegenen Strompreise deutliche Zuwächse im Energievertrieb. In Österreich wiederum wirkten sich die per 1. Jänner 2021 und 1. Jänner 2022 von der E-Control festgelegten höheren Netznutzungsentgelte positiv auf die Netzerlöse aus. Weitere wichtige Impulse lieferten Preiseffekte in der erneuerbaren Stromerzeugung, Preisanpassungen bei der EVN Wärme GmbH, höhere Umsatzerlöse aus dem Erdgashandel sowie positive Bewertungseffekte aus Absicherungsgeschäften. Zudem konnte ein Anstieg der Abrufe des Kraftwerks Theiß zur Netzstabilisierung durch den österreichischen Übertragungsnetzbetreiber den Entfall

der Umsatzerlöse aus dem Kraftwerk Walsum 10 nach Abgabe der Beteiligung der EVN und Beendigung des Strombezugs aus der Anlage ausgleichen. Zuwächse ergaben sich schließlich auch im internationalen Projektgeschäft.

Der im Ausland erzielte Umsatz der EVN betrug im Berichtszeitraum 2.578,6 Mio. Euro (Vorjahr: 1.412,8 Mio. Euro). Sein Anteil am Gesamtumsatz erhöhte sich damit von 59,0 % im Vorjahr auf 63,5 % im Geschäftsjahr 2021/22.

Die sonstigen betrieblichen Erträge waren im Vorjahr positiv durch Einmaleffekte im Zusammenhang mit dem Kraftwerk Walsum 10 geprägt. Durch deren Entfall reduzierte sich diese Position im Periodenvergleich um 56,2 % auf 109,5 Mio. Euro.

Angesichts der Verwerfungen auf den Energiemärkten nahm der Aufwand für Fremdstrombezug und Energieträger – er belief sich auf 2.278,2 Mio. Euro (Vorjahr: 1.064,7 Mio. Euro) – stark zu. Am deutlichsten wirkten sich hier die analog zu den Umsatzerlösen massiv gestiegenen Energiebeschaffungskosten in Südosteuropa, der höhere Primärenergieaufwand für das häufiger eingesetzte Kraftwerk Theiß sowie die höheren Beschaffungskosten der EVN Wärme GmbH aus. Die Fremdleistungen und der sonstige Materialaufwand nahmen korrespondierend zur Umsatzentwicklung im internationalen Projektgeschäft um 38,9 % auf 707,1 Mio. Euro zu.

Mit 372,2 Mio. Euro lag der Personalaufwand im Berichtszeitraum infolge kollektivvertraglicher Anpassungen um 3,0 % über dem Vorjahresniveau. Der Personalstand stieg im Jahresabstand auf durchschnittlich 7.135 Mitarbeiter*innen leicht an (Vorjahr: 7.126 Mitarbeiter*innen).

Höhere Forderungswertberichtigungen in Nordmazedonien führten zu einer Zunahme der sonstigen betrieblichen Aufwendungen um 40,1 % auf 158,4 Mio. Euro. Der Ergebnisanteil der at Equity einbezogenen Unternehmen mit operativem Charakter reduzierte sich um 58,7 % auf 98,9 Mio. Euro, zum Großteil hervorgerufen durch gestiegene Beschaffungskosten für Strom und Erdgas bei der EVN Energievertrieb GmbH & Co KG. Im Vorjahr waren in dieser Position zudem Wertaufholungen bei der Verbund Innkraftwerke GmbH (25,3 Mio. Euro) und beim Wasserkraftwerk Ashta in Albanien (23,8 Mio. Euro) enthalten gewesen. Die gestiegene Nachfrage nach Gasspeichern führte zu einem höheren Ergebnisbeitrag der RAG Austria AG.

Auf Basis dieser Entwicklungen lag das EBITDA der EVN im Berichtszeitraum mit 754,8 Mio. Euro um 9,8 % unter dem Vorjahresniveau. Ebenso verzeichneten die Abschreibungen inklusive der Effekte aus Werthaltigkeitsprüfungen einen Rückgang um 6,0 % auf 423,2 Mio. Euro. Hier war bei den planmäßigen Abschreibungen im Vorjahr die gänzliche Abschreibung von Kraftwerkskomponenten enthalten gewesen, zudem hatte die Abschreibung von aktivierten Vorlaufkosten für das Projekt in Kuwait zu einem Anstieg geführt.

Für die Effekte aus Werthaltigkeitsprüfungen waren in beiden Berichtsjahren unterschiedliche Entwicklungen maßgeblich. Bereits im zweiten Quartal 2021/22 hatte die durch globale Verwerfungen geänderte Risiko- und Ertragserwartung des Konzerns für zukünftige Projekte eine Wertminderung des Firmenwerts des internationalen Projektgeschäfts (52,9 Mio. Euro) sowie des Restbuchwerts der beiden klärschlambetriebenen Blockheizkraftwerke in Moskau (5,5 Mio. Euro) notwendig gemacht. Im Rahmen der Werthaltigkeitsprüfungen per 30. September 2022 musste zudem eine Wertminderung von 32,9 Mio. Euro auf das Erdgasnetz der Netz Niederösterreich GmbH vorgenommen werden, die sich aus der erwarteten Abgeltung der Finanzierungskosten in der kommenden Regulierungsperiode ergab. Weitere zum Bilanzstichtag erforderliche Wertminderungen betrafen Fernwärmanlagen in Niederösterreich (6,8 Mio. Euro) sowie die bulgarische Fernwärmegesellschaft EVN Bulgaria Toplofikatsia EAD (16,7 Mio. Euro). Dem stand eine Wertaufholung von 9,6 Mio. Euro beim Windpark Kavarna in Bulgarien aufgrund höherer Strompreise entgegen. Im Vorjahr war – neben Wert-

minderungen bzw. Wertaufholungen von 1,8 Mio. Euro bzw. 2,5 Mio. Euro bei Stromerzeugungs- und Fernwärmanlagen – infolge der Übernahme eines zusätzlichen Strombezugsrechts eine Wertminderung auf das Kraftwerk Walsum 10 im Ausmaß von 113,1 Mio. Euro erforderlich gewesen.

Auf Basis all dieser Entwicklungen reduzierte sich das EBIT um 14,2 % auf 331,6 Mio. Euro.

Das Finanzergebnis der EVN ging im Berichtszeitraum – trotz der mit 1,05 Euro je Aktie höheren Dividende der Verbund AG für das Geschäftsjahr 2021 (Vorjahr: 0,75 Euro je Aktie) und einem nach planmäßiger Tilgung der im April 2022 fälligen Anleihe (Nominale: 300 Mio. Euro) geringeren Zinsaufwand – um 52,5 % auf 30,5 Mio. Euro zurück. Belastet wurde es durch Fremdwährungskursentwicklungen und die Wertberichtigung einer Ausleihung an eine at Equity einbezogene Gesellschaft im internationalen Projektgeschäft sowie die im aktuellen Börsenumfeld rückläufige Performance des R138-Fonds.

Per Saldo lag das Ergebnis vor Ertragsteuern mit 301,2 Mio. Euro um 17,8 % unter dem Vorjahreswert. Nach Berücksichtigung des u. a. durch die Wertberichtigung von steuerlichen Verlustvorträgen im internationalen Projektgeschäft gestiegenen Ertragsteueraufwands von 64,0 Mio. Euro (Vorjahr: 14,7 Mio. Euro) und des Ergebnisanteils nicht beherrschender Anteile belief sich das Konzernergebnis auf 209,6 Mio. Euro. Gegenüber dem Vorjahr entspricht dies einem Rückgang um 35,6 %.

Der Konzernabschluss der EVN zum 30. September 2022 weist folgende wesentliche Kennzahlen für das Geschäftsjahr 2021/22 aus:

Wesentliche Kennzahlen		2021/22	2020/21	+/- %	2019/20	2018/19
Verkaufsentwicklung						
Stromerzeugung	GWh	3.365	3.997	-15,8	3.785	5.594
davon erneuerbare Energie	GWh	2.248	2.283	-1,5	2.250	2.315
Stromverkauf an Endkund*innen	GWh	20.853	20.207	3,2	19.813	19.924
Erdgasverkauf an Endkund*innen	GWh	4.987	5.412	-7,9	4.957	5.083
Wärmeverkauf an Endkund*innen	GWh	2.545	2.545	0,0	2.303	2.196
Konzern-Gewinn-und-Verlust-Rechnung						
Umsatzerlöse	Mio. EUR	4.062,2	2.394,9	69,6	2.107,5	2.204,0
EBITDA	Mio. EUR	754,8	836,5	-9,8	590,4	631,7
EBITDA-Marge ²⁾	%	18,6	34,9	-16,3	28,0	28,7
Operatives Ergebnis (EBIT)	Mio. EUR	331,6	386,4	-14,2	273,1	403,5
EBIT-Marge ²⁾	%	8,2	16,1	-8,0	13,0	18,3
Ergebnis vor Ertragsteuern	Mio. EUR	301,2	366,4	-17,8	257,3	373,5
Konzernergebnis	Mio. EUR	209,6	325,3	-35,6	199,8	302,4
Konzern-Bilanz						
Bilanzsumme	Mio. EUR	12.430,5	11.139,8	11,6	8.365,7	8.188,6
Eigenkapital	Mio. EUR	7.321,1	6.544,3	11,9	4.543,3	4.552,1
Eigenkapitalquote ²⁾	%	58,9	58,7	0,1	54,3	55,6
Nettoverschuldung	Mio. EUR	1.245,1	813,8	53,0	1.037,7	999,5
Gearing ²⁾	%	17,0	12,4	4,6	22,8	22,0
Return on Equity (ROE) ²⁾	%	3,4	6,3	-2,9	5,0	7,6
Konzern-Cash-Flow und Investitionen						
Cash Flow aus dem operativen Bereich	Mio. EUR	151,0	789,6	-80,9	412,0	429,7
Investitionen ³⁾	Mio. EUR	564,0	415,0	35,9	367,9	391,4
Net Debt Coverage (FFO) ²⁾	%	55,8	92,9	-37,2	47,7	50,9
Interest Cover (FFO)	x	20,7	13,1	57,7	11,6	11,7
Wertschaffung						
Operatives Ergebnis nach Steuern (NOPAT)	Mio. EUR	313,4	312,8	0,2	274,6	216,3
Capital Employed ⁴⁾	Mio. EUR	5.683,2	4.842,5	17,4	4.405,7	4.135,4
Operativer Return on Capital Employed (OpROCE) ²⁾	%	5,5	6,5	-0,9	6,2	5,2
Weighted Average Cost of Capital (WACC) ^{2) 5)}	%	5,0	5,5	-0,5	5,5	6,3
Economic Value Added (EVA®) ⁶⁾	Mio. EUR	29,3	46,4	-37,0	32,3	-42,1
Aktie						
Ergebnis	EUR	1,18	1,83	-35,6	1,12	1,70
Dividende	EUR	0,52 ⁷⁾	0,52	0,0	0,49	0,47 + 0,03 ⁸⁾
Dividendenrendite ²⁾	%	3,1	2,3	0,8	3,4	3,1
Performance der Aktie						
Kurs per Ultimo	EUR	17,04	22,95	-25,8	14,28	16,14
Höchstkurs	EUR	27,70	24,75	11,9	18,36	17,28
Tiefstkurs	EUR	16,92	13,38	26,5	11,22	12,16
Börsekaptalisierung per Ultimo	Mio. EUR	3.065	4.128	-25,8	2.569	2.903
Credit Rating						
Moody's		A1, stabil	A1, stabil		A1, stabil	A1, stabil
Scope Ratings ⁹⁾		A+, stabil	A+, stabil		-	-

2) Ausgewiesene Veränderungen in Prozentpunkten

3) In immaterielle Vermögenswerte und Sachanlagen

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

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

6) Definition laut Stern Stewart & Co.

7) Vorschlag an die Hauptversammlung

8) Bonusdividende von 0,03 Euro je Aktie

9) 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 (Δ 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 „ Δ 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 „ Δ 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.¹⁰⁾ Es wird zwischen geschuldeten und gewährten Vergütungen unterschieden.

10) Darstellungform orientiert sich an der AFRAC-Stellungnahme 37.

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 2021/22 tatsächlich zugeflossen sind, umfassen neben dem Grundgehalt (bestehend aus 14 Teilbeträgen) jeweils die folgenden Sachbezüge und Nebenleistungen:

Feste Vergütungsbestandteile	SZYSZKOWITZ	MITTERMAYER
in Tsd. EUR		
Grundgehalt	446,9	417,1
Prämie für Unfallversicherung	1,6	1,6
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 2022 bei 25,2 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 2022 bei 73,2 Tsd. Euro.
D&O-Versicherung	Kosten werden von der Gesellschaft getragen.	Kosten werden von der Gesellschaft getragen.

2.2.3 Variable Vergütungsbestandteile

Der Auszahlungsbetrag für variable Vergütungsbestandteile, der den Mitgliedern des Vorstands im Geschäftsjahr 2021/22 tatsächlich zugeflossen ist, errechnet sich wie folgt:

Variable Vergütungsbestandteile	SZYSZKOWITZ	MITTERMAYER
<small>in Tsd. EUR</small>		
Jahresbonus-Akontozahlung für das Geschäftsjahr 2021/22	107,3	100,1
Restzahlung Vorjahresbonus für das Geschäftsjahr 2020/21	20,2	14,3
Auszahlungsbetrag für die variable Vergütung im Geschäftsjahr 2021/22	127,5	114,4

Die Feststellung des Zielerreichungsgrads für die variablen Vergütungsbestandteile und daraus folgend die absoluten Beträge der variablen Vergütung der beiden Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2021/22 oblag dem Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats der Gesellschaft, der über diese Angelegenheit in seiner

Sitzung vom 1. Dezember 2022 beraten und beschlossen hat. Der im Geschäftsjahr 2021/22 erworbene Anspruch auf variable Vergütungsbestandteile errechnet sich wie folgt, wobei die „Restzahlung Vorjahresbonus“ für diesen Zeitraum erst im Geschäftsjahr 2022/23 zur Auszahlung gelangen wird:

Restzahlung Vorjahresbonus	SZYSZKOWITZ	MITTERMAYER
<small>in Tsd. EUR</small>		
Erworbener Anspruch aus variabler Vergütung für das Geschäftsjahr 2021/22	138,7	127,1
Abzüglich Jahresbonus-Akontozahlung für das Geschäftsjahr 2021/22	107,3	100,1
„Restzahlung Vorjahresbonus“ für das Geschäftsjahr 2021/22 zur Auszahlung im Geschäftsjahr 2022/23	31,4	27,0

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:

Gesamtvergütung des Vorstands	2021/22	2020/21	2019/20	2018/19
<small>in Tsd. EUR</small>				
Feste Vergütung	994,1	967,2	949,3	922,7
Variable Vergütung	241,9	241,1	279,3	287,0
Gesamtvergütung	1.236,0	1.208,3	1.228,6	1.209,7

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

Gesamtvergütung – Mag. Stefan Szyszkowitz, MBA in Tsd. EUR	2021/22	2020/21	2019/20	2018/19
Fixe Vergütung				
Jahresfixgehalt	446,9	434,8	426,7	414,8
Beiträge zu überbetrieblichen Pensionskasse	67,6	65,8	64,7	62,8
Zwischensumme	514,5	500,6	491,4	477,6
Variable Vergütung				
Jahresbonus				
Akontozahlungen	107,3	104,4	102,4	99,6
Restzahlung Vorjahresbonus	20,2	25,0	51,1	62,8
Auszahlungsbetrag aus variabler Vergütung	127,5	129,4	153,5	162,4
Erfolgsabhängiges LTIP	–	–	–	–
Akontoauszahlung LTIP	–	–	–	–
Zwischensumme	127,5	129,4	153,5	162,4
Vergütung von verbundenen Unternehmen				
Gehalt für Geschäftsführertätigkeiten in Tochterunternehmen ^{*)}	–	–	–	–
Zwischensumme	–	–	–	–
Sonstige Vergütung				
Einmalige Abfindung	–	–	–	–
Zwischensumme	–	–	–	–
Gesamtvergütung				
Fix	514,5	500,6	491,4	477,6
Variabel	127,5	129,4	153,5	162,4
Verbundene Unternehmen	–	–	–	–
Sonstige	–	–	–	–
Total	642,0	630,0	644,9	640,0
relativer Anteil Fixbezug (Grundgehalt) in Prozent	78 %	77 %	74 %	72 %
relativer Anteil variabler Bezug in Prozent	22 %	23 %	26 %	28 %
Veränderung der Gesamtvergütung absolut	12,0	–14,9	4,9	
Veränderung der Gesamtvergütung in Prozent	1,9 %	–2,3 %	0,8 %	
Veränderung der durchschnittlichen Vergütung der Beschäftigten (Mitarbeiter Konzern Österreich)	2,6 %	1,0 %	0,7 %	
Veränderung des wirtschaftlichen Erfolgs der Gesellschaft absolut (Konzernergebnis)	–115.800,0	125.600,0	–102.700,0	
Veränderung des wirtschaftlichen Erfolgs der Gesellschaft in Prozent (Konzernergebnis)	–35,6 %	62,9 %	–33,9 %	

^{*)} 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 (4,2 Tsd. EUR im Geschäftsjahr 2021/22; 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 (1,56 Tsd. EUR im Geschäftsjahr 2021/22; 1,45 Tsd. EUR im Geschäftsjahr 2020/21; 1,6 Tsd. EUR jeweils im Geschäftsjahr 2019/20 und 2018/19)

Gesamtvergütung – Dipl.-Ing. Franz Mittermayer				
in Tsd. EUR	2021/22	2020/21	2019/20	2018/19
Fixe Vergütung				
Jahresfixgehalt	417,1	405,8	398,2	387,1
Beiträge zu überbetrieblichen Pensionskasse	62,5	60,8	59,7	58,0
Zwischensumme	479,6	466,6	457,9	445,1
Variable Vergütung				
Jahresbonus				
Akontozahlungen	100,1	97,4	95,6	92,9
Restzahlung Vorjahresbonus	14,3	14,3	30,2	31,7
Auszahlungsbetrag aus variabler Vergütung	114,4	111,7	125,8	124,6
Erfolgsabhängiges LTIP	–	–	–	–
Akontoauszahlung LTIP	–	–	–	–
Zwischensumme	114,4	111,7	125,8	124,6
Vergütung von verbundenen Unternehmen				
Gehalt für Geschäftsführertätigkeiten in Tochterunternehmen ^{*)}	–	–	–	–
Zwischensumme	–	–	–	–
Sonstige Vergütung				
Einmalige Abfindung	–	–	–	–
Zwischensumme	–	–	–	–
Gesamtvergütung				
Fix	479,6	466,6	457,9	445,1
Variabel	114,4	111,7	125,8	124,6
Verbundene Unternehmen	–	–	–	–
Sonstige	–	–	–	–
Total	594,0	578,3	583,7	569,7
relativer Anteil Fixbezug (Grundgehalt) in Prozent	78 %	78 %	76 %	76 %
relativer Anteil variabler Bezug in Prozent	22 %	22 %	24 %	24 %
Veränderung der Gesamtvergütung absolut	15,7	–5,4	14,0	
Veränderung der Gesamtvergütung in Prozent	2,7 %	–0,9 %	2,5 %	
Veränderung der durchschnittlichen Vergütung der Beschäftigten (Mitarbeiter Konzern Österreich)	2,6 %	1,0 %	0,7 %	
Veränderung des wirtschaftlichen Erfolgs der Gesellschaft absolut (Konzernergebnis)	–115.800,0	125.600,0	–102.700,0	
Veränderung des wirtschaftlichen Erfolgs der Gesellschaft in Prozent (Konzernergebnis)	–35,6 %	62,9 %	–33,9 %	

^{*)} 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 (3,2 Tsd. EUR im Geschäftsjahr 2021/22; 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.

Gesamtvergütung ehemaliger Vorstandsmitglieder				
<small>in Tsd. EUR</small>	2021/22	2020/21	2019/20	2018/19
Gesamtbezüge	1.008,4	1.159,3	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 Analyse¹¹⁾ 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; eine aktuellere Studie liegt nicht vor.

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

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 aktuel-

len 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. elf Jahren) Mitglied des Vorstands, Dipl.-Ing. Franz Mittermayer seit 2017 (somit seit ca. fünf 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.

2.4.3 Abstimmungsergebnis der letzten Hauptversammlung

Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2020/21 wurde von der 93. Hauptversammlung am 3. Februar 2022 mit 97 % 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 Aufsichtsrats-

mitglieder der EVN entnommen werden. Die Vergütungspolitik ist unter 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.¹²⁾

12) Darstellungsform orientiert sich an der AFRAC-Stellungnahme 37.

Im Geschäftsjahr 2021/22 waren als Kapitalvertreter

- Mag. Bettina Glatz-Kremsner (Vorsitzende)
- Dr. Norbert Griesmayr (Stellvertreter der Vorsitzenden)
- Mag. Willi Stiowicsek (Stellvertreter der Vorsitzenden)
- Mag. Georg Bartmann
- Dr. Gustav Dressler
- Mag. Philipp Gruber
- Dipl.-Ing. Maria Patek, MBA
- Dipl.-Ing. Angela Stransky
- Dipl.-Ing. Peter Weinelt
- Univ.-Prof. Dipl.-Ing. Dr. Friedrich Zibuschka

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 Arbeitnehmer*innenvertreter*innen 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 2021/22 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.

3.2.4 Gesamtvergütung

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

Gesamtvergütung je Aufsichtsratsmitglied 2021/22	GLATZ- KREMSNER	GRIESMAYR	STIOWICEK	BARTMANN	DRESSLER
in Tsd. EUR					
Fixe Vergütung					
Grundvergütung	18,2	13,2	13,2	10,6	10,6
Beiträge zu überbetrieblichen Pensionskasse	–	–	–	–	–
Zwischensumme	18,2	13,2	13,2	10,6	10,6
Variable Vergütung					
Sitzungsgelder ^{*)}	8,5	8,5	8,5	7,0	3,5
Zwischensumme	8,5	8,5	8,5	7,0	3,5
Vergütung von verbundenen Unternehmen					
Gehalt für Geschäftsführertätigkeiten in Tochterunternehmen	–	–	–	–	–
Zwischensumme	–	–	–	–	–
Sonstige Vergütung					
Einmalige Abfindung	–	–	–	–	–
Zwischensumme	–	–	–	–	–
Vergütung aus ehemaliger Organfunktion					
Ruhegenuss	–	–	–	–	–
Zwischensumme	–	–	–	–	–
Gesamtvergütung					
fix	18,2	13,2	13,2	10,6	10,6
variabel	8,5	8,5	8,5	7,0	3,5
verbundene Unternehmen	–	–	–	–	–
sonstige	–	–	–	–	–
Ruhegenuss (ehemalige Aufsichtsratsmitglieder)	–	–	–	–	–
Total	26,7	21,7	21,7	17,6	14,1
Gesamtvergütung des Aufsichtsrats 2021/22	156,7				

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

Gesamtvergütung je Aufsichtsratsmitglied 2021/22					
in Tsd. EUR	GRUBER ¹³⁾	PATEK	STRANSKY	WEINELT	ZIBUSCHKA
Fixe Vergütung					
Grundvergütung	–	10,6	10,6	10,6	10,6
Beiträge zu überbetrieblichen Pensionskasse	–	–	–	–	–
Zwischensumme	–	10,6	10,6	10,6	10,6
Variable Vergütung					
Sitzungsgelder ^{*)}	–	3,0	3,5	2,5	3,5
Zwischensumme	–	3,0	3,5	2,5	3,5
Vergütung von verbundenen Unternehmen					
Gehalt für Geschäftsführertätigkeiten in Tochterunternehmen	–	–	–	–	–
Zwischensumme	–	–	–	–	–
Sonstige Vergütung					
Einmalige Abfindung	–	–	–	–	–
Zwischensumme	–	–	–	–	–
Vergütung aus ehemaliger Organfunktion					
Ruhegenuss	–	–	–	–	–
Zwischensumme	–	–	–	–	–
Gesamtvergütung					
Fix	–	10,6	10,6	10,6	10,6
Variabel	–	3,0	3,5	2,5	3,5
Verbundene Unternehmen	–	–	–	–	–
Sonstige	–	–	–	–	–
Ruhegenuss (ehemalige Aufsichtsratsmitglieder)	–	–	–	–	–
Total	–	13,6	14,1	13,1	14,1
Gesamtvergütung des Aufsichtsrats 2021/22					
		156,7			

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

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

Gesamtvergütung je Aufsichtsratsmitglied 2020/21	GLATZ- KREMSNER	GRIESMAYR	STIOWICEK	BART- MANN ¹⁴⁾	DRESSLER ¹⁴⁾	GRUBER ¹⁵⁾	LUTZ ¹⁶⁾
in Tsd. EUR							
Fixe Vergütung							
Grundvergütung	18,2	13,2	13,2	5,3	5,3	–	5,3
Beiträge zu überbetrieblichen Pensionskasse	–	–	–	–	–	–	–
Zwischensumme	18,2	13,2	13,2	5,3	5,3	–	5,3
Variable Vergütung							
Sitzungsgelder ^{*)}	7,5	7,5	7,5	3,5	2,0	–	1,5
Zwischensumme	7,5	7,5	7,5	3,5	2,0	–	1,5
Vergütung von verbundenen Unternehmen							
Gehalt für Geschäftsführertätigkeiten in TU	–	–	–	–	–	–	–
Zwischensumme	–	–	–	–	–	–	–
Sonstige Vergütung							
Einmalige Abfindung	–	–	–	–	–	–	–
Zwischensumme	–	–	–	–	–	–	–
Vergütung aus ehemaliger Organfunktion							
Ruhegenuss	–	–	–	–	–	–	–
Zwischensumme	–	–	–	–	–	–	–
Gesamtvergütung							
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)	–	–	–	–	–	–	–
Total	25,7	20,7	20,7	8,8	7,3	–	6,8
Gesamtvergütung des Aufsichtsrats 2020/21	154,7						

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

14) Seit 21.01.2021 Mitglied des Aufsichtsrats.

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

16) Bis 21.01.2021 Mitglied des Aufsichtsrats.

Gesamtvergütung je Aufsichtsratsmitglied 2020/21							
in Tsd. EUR	MEISSL ¹⁷⁾	PATEK ¹⁸⁾	SCHARN- HORST ¹⁷⁾	STRANSKY	WEINELT ¹⁸⁾	ZIBUSCHKA	ZÜGEL ¹⁷⁾
Fixe Vergütung							
Grundvergütung	5,3	5,3	5,3	10,6	5,3	10,6	5,3
Beiträge zu überbetrieblichen Pensionskasse	–	–	–	–	–	–	–
Zwischensumme	5,3	5,3	5,3	10,6	5,3	10,6	5,3
Variable Vergütung							
Sitzungsgelder ^{*)}	3,0	2,0	1,5	3,5	2,0	3,5	1,5
Zwischensumme	3,0	2,0	1,5	3,5	2,0	3,5	1,5
Vergütung von verbundenen Unternehmen							
Gehalt für Geschäftsführertätigkeiten in Tochterunternehmen	–	–	–	–	–	–	–
Zwischensumme	–	–	–	–	–	–	–
Sonstige Vergütung							
Einmalige Abfindung	–	–	–	–	–	–	–
Zwischensumme	–	–	–	–	–	–	–
Vergütung aus ehemaliger Organfunktion							
Ruhegenuss	–	–	–	–	–	–	–
Zwischensumme	–	–	–	–	–	–	–
Gesamtvergütung							
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)	–	–	–	–	–	–	–
Total	8,3	7,3	6,8	14,1	7,3	14,1	6,8
Gesamtvergütung des Aufsichtsrats 2020/21	154,7						

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

17) Bis 21.01.2021 Mitglied des Aufsichtsrats.

18) Seit 21.01.2021 Mitglied des Aufsichtsrats.

Gesamtvergütung je Aufsichtsratsmitglied 2019/20	GLATZ- KREMSNER	GRIESMAYR	STIOWICEK	GRUBER ¹⁹⁾	LUTZ
in Tsd. EUR					
Fixe Vergütung					
Grundvergütung	18,2	13,2	13,2	8,0	10,6
Beiträge zu überbetrieblichen Pensionskasse	–	–	–	–	–
Zwischensumme	18,2	13,2	13,2	8,0	10,6
Variable Vergütung					
Sitzungsgelder ^{*)}	7,5	7,5	7,5	1,0	3,0
Zwischensumme	7,5	7,5	7,5	1,0	3,0
Vergütung von verbundenen Unternehmen					
Gehalt für Geschäftsführertätigkeiten in Tochterunternehmen	–	–	–	–	–
Zwischensumme	–	–	–	–	–
Sonstige Vergütung					
Einmalige Abfindung	–	–	–	–	–
Zwischensumme	–	–	–	–	–
Vergütung aus ehemaliger Organfunktion					
Ruhegenuss	–	–	–	–	–
Zwischensumme	–	–	–	–	–
Gesamtvergütung					
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)	–	–	–	–	–
Total	25,7	20,7	20,7	9,0	13,6
Gesamtvergütung des Aufsichtsrats 2019/20	156,5				

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

19) Hat auf einen Teil der ihm zustehenden Vergütungen und Sitzungsgelder verzichtet.

Gesamtvergütung je Aufsichtsratsmitglied 2019/20					
in Tsd. EUR	MEISSL	SCHARNHORST ²⁰⁾	STRANSKY	ZIBUSCHKA	ZÜGEL
Fixe Vergütung					
Grundvergütung	10,6	8,0	10,6	10,6	10,6
Beiträge zu überbetrieblichen Pensionskasse	–	–	–	–	–
Zwischensumme	10,6	8,0	10,6	10,6	10,6
Variable Vergütung					
Sitzungsgelder ^{*)}	5,0	3,0	3,0	3,0	2,5
Zwischensumme	5,0	3,0	3,0	3,0	2,5
Vergütung von verbundenen Unternehmen					
Gehalt für Geschäftsführertätigkeiten in Tochterunternehmen	–	–	–	–	–
Zwischensumme	–	–	–	–	–
Sonstige Vergütung					
Einmalige Abfindung	–	–	–	–	–
Zwischensumme	–	–	–	–	–
Vergütung aus ehemaliger Organfunktion					
Ruhegenuss	–	–	–	–	–
Zwischensumme	–	–	–	–	–
Gesamtvergütung					
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)	–	–	–	–	–
Total	15,6	11,0	13,6	13,6	13,1
Gesamtvergütung des Aufsichtsrats 2019/20					156,5

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

20) Hat auf einen Teil der ihr zustehenden Vergütungen und Sitzungsgelder verzichtet.

Gesamtvergütung je Aufsichtsratsmitglied 2018/19	GLATZ- KREMSNER	GRIESMAYR	STIOWICEK	GRUBER	LUTZ
in Tsd. EUR					
Fixe Vergütung					
Grundvergütung	18,2	13,2	13,2	10,6	10,6
Beiträge zu überbetrieblichen Pensionskasse	–	–	–	–	–
Zwischensumme	18,2	13,2	13,2	10,6	10,6
Variable Vergütung					
Sitzungsgelder ^{*)}	5,5	5,5	5,0	2,0	3,0
Zwischensumme	5,5	5,5	5,0	2,0	3,0
Vergütung von verbundenen Unternehmen					
Gehalt für Geschäftsführertätigkeiten in Tochterunternehmen	–	–	–	–	–
Zwischensumme	–	–	–	–	–
Sonstige Vergütung					
Einmalige Abfindung	–	–	–	–	–
Zwischensumme	–	–	–	–	–
Vergütung aus ehemaliger Organfunktion					
Ruhegenuss	–	–	–	–	–
Zwischensumme	–	–	–	–	–
Gesamtvergütung					
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)	–	–	–	–	–
Total	23,7	18,7	18,2	12,6	13,6
Gesamtvergütung des Aufsichtsrats 2018/19	153,8				

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

Gesamtvergütung je Aufsichtsratsmitglied 2018/19					
in Tsd. EUR	MEISSL	SCHARNHORST	STRANSKY	ZIBUSCHKA	ZÜGEL
Fixe Vergütung					
Grundvergütung	10,6	10,6	10,6	10,6	10,6
Beiträge zu überbetrieblichen Pensionskasse	–	–	–	–	–
Zwischensumme	10,6	10,6	10,6	10,6	10,6
Variable Vergütung					
Sitzungsgelder ^{*)}	2,5	2,5	3,0	3,0	3,0
Zwischensumme	2,5	2,5	3,0	3,0	3,0
Vergütung von verbundenen Unternehmen					
Gehalt für Geschäftsführertätigkeiten in Tochterunternehmen	–	–	–	–	–
Zwischensumme	–	–	–	–	–
Sonstige Vergütung					
Einmalige Abfindung	–	–	–	–	–
Zwischensumme	–	–	–	–	–
Vergütung aus ehemaliger Organfunktion					
Ruhegenuss	–	–	–	–	–
Zwischensumme	–	–	–	–	–
Gesamtvergütung					
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)	–	–	–	–	–
Total	13,1	13,1	13,6	13,6	13,6
Gesamtvergütung des Aufsichtsrats 2018/19	153,8				

^{*)} 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 2020/21 wurde von der 93. Hauptversammlung am 3. Februar 2022 mit 97 % der abgegebenen gültigen Stimmen beschlossen. Aus diesem Abstimmungsergebnis resultierte daher kein Handlungs- oder Anpassungsbedarf im Hinblick auf den Vergütungsbericht.