

**Vergütungsbericht für die Bezüge der Vorstands- und
der Aufsichtsratsmitglieder der EVN AG für das
Geschäftsjahr 2019/20**

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 (Vergütungspolitik) für Vorstandsmitglieder sowie – auf Grundlage einer gesondert aufgestellten Vergütungspolitik – für Aufsichtsratsmitglieder der EVN (insgesamt „Vergütungspolitik“).

Dieser Beschluss¹ wurde bei einer stimmberechtigten Präsenz von 392 Aktionären, darunter die beiden Kernaktionäre NÖ Landes-Beteiligungsholding GmbH (Anteil am Grundkapital per 30. September 2019: 51,0 %) und EnBW Trust e.V. (Anteil am Grundkapital per 30. September 2019: 28,6 %) mit 151.489.484 Stimmen gefasst. Die Zahl der Aktien, für die gültige Stimmen abgegeben wurden, entspricht der Gesamtzahl der abgegebenen gültigen Stimmen und betrug 151.480.669; der Anteil des durch diese Stimmen vertretenen Grundkapitals 84,21 %. Für den Antrag haben 370 Aktionäre, darunter die beiden Kernaktionäre, mit 151.282.403 Stimmen (99,87 %) gestimmt, 16 Aktionäre mit 198.266 Stimmen (0,13 %) haben dagegen gestimmt, und sechs Aktionäre mit 8.815 Stimmen (0,01 %) haben sich der Stimme enthalten. Ohne Berücksichtigung der Stimmen der NÖ Landes-Beteiligungsholding GmbH sowie des EnBW Trust e.V. als Kernaktionäre haben 97,63 % der Aktionäre für den Antrag und 2,26 % gegen den Antrag gestimmt. 0,10 % haben sich der Stimme enthalten.

Der vorliegende Vergütungsbericht für die Bezüge der Vorstands- und der Aufsichtsratsmitglieder der EVN („Vergütungsbericht“) wurde vom Vorstand und Aufsichtsrat der EVN gemäß § 78c AktG erstellt, um einen umfassenden Überblick über die den Mitgliedern des Vorstands sowie den Mitgliedern des Aufsichtsrats auf Grundlage der Vergütungspolitik (§ 78a AktG und § 98a AktG) gewährten oder geschuldeten Vergütung einschließlich sämtlicher Vorteile in jeglicher Form im Lauf des Geschäftsjahres 2019/20 zu bieten. Er wurde vom Vergütungsausschuss der Gesellschaft geprüft und vom Aufsichtsrat in seiner Sitzung vom 15. Dezember 2020 beschlossen.

Dieser Vergütungsbericht setzt die in § 78c und § 98a AktG festgelegten Vorgaben für die Erstellung von Vergütungsberichten für Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder der EVN als börsennotierter Gesellschaft um. Er orientiert sich darüber hinaus an der Stellungnahme 37 des Austrian Financial Reporting and Auditing Committee („AFRAC-Stellungnahme“). Ebenfalls herangezogen wurden die Guidelines der Europäischen Kommission über die standardisierte Darstellung des Vergütungsberichts unter der Richtlinie (EU) 2017/828 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. Mai 2017 zur Änderung der Richtlinie 2007/36/EG im Hinblick auf die Förderung der langfristigen Mitwirkung der Aktionäre. Beide Regelwerke sind zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Berichts jedoch nur im Entwurf vorgelegen.

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

1.2 Wirtschaftliche Entwicklung im vergangenen Geschäftsjahr

Die Umsatzerlöse der EVN beliefen sich im Geschäftsjahr 2019/20 auf 2.107,5 Mio. Euro. Dies entspricht einem Rückgang um 4,4 % gegenüber dem Vorjahr, der vor allem auf deutliche Rückgänge in der thermischen Stromerzeugung zurückzuführen ist. Im Vorjahr war bis Anfang August 2019 noch das Steinkohlekraftwerk Dürnrohr in Betrieb gestanden, zudem ging im Berichtszeitraum der Einsatz der thermischen Kraftwerke Theiß (zur Netzstabilisierung) und Walsum 10 zurück. Weitere Treiber waren Umsatzrückgänge insbesondere im Netzbereich und im Erdgashandel sowie im Vorjahresvergleich geringere Bewertungseffekte aus Absicherungsgeschäften für die Stromerzeugung. Eine positive Entwicklung zeigten hingegen die Energieerlöse in Bulgarien sowie der Umsatz im internationalen Projektgeschäft. Der im Ausland erzielte Umsatz der EVN betrug im Berichtszeitraum 1.082,9 Mio. Euro (Vorjahr: 978,7 Mio. Euro). Sein Anteil am Gesamtumsatz erhöhte sich damit von 44,4 % im Vorjahr auf 51,4 % im Geschäftsjahr 2019/20.

Die in den sonstigen betrieblichen Erträgen enthaltenen Bestandsveränderungen führten aufgrund der Abrechnung von Kundenprojekten zu einem Rückgang dieser Position um 45,4 % auf 64,4 Mio. Euro.

Korrespondierend zur Entwicklung der Energieerlöse nahm der Aufwand für Fremdstrombezug und Energieträger um 17,9 % auf 888,3 Mio. Euro ab. Hauptfaktoren dieser Entwicklung waren der durch die geringere thermische Erzeugung rückläufige Primärenergieeinsatz, ein Rückgang der Großhandelspreise sowie niedrigere Strombezugsmengen. Zudem war der Vergleichswert des Vorjahres durch aufwandserhöhende Effekte aus der Bewertung von Absicherungsgeschäften belastet gewesen.

Die Fremdleistungen und der sonstige Materialaufwand stiegen, getrieben durch die Abwicklung von Aufträgen im internationalen Projektgeschäft, um 13,1 % auf 316,9 Mio. Euro an.

Mit 349,3 Mio. Euro lag auch der Personalaufwand um 3,1 % über dem Vorjahresniveau. Neben kollektivvertraglichen Anpassungen beruhte dies u. a. auf der Aufnahme zusätzlicher Mitarbeiter für die Umsetzung des Abwasseraufbereitungsprojekts der WTE Wassertechnik GmbH in Kuwait. Der durchschnittliche Personalstand im Konzern betrug im Berichtszeitraum 7.007 Mitarbeiter (Vorjahr: 6.908 Mitarbeiter).

Die sonstigen betrieblichen Aufwendungen bewegten sich mit 121,1 Mio. Euro nahezu auf Vorjahresniveau (120,2 Mio. Euro).

Der Ergebnisanteil der at Equity einbezogenen Unternehmen mit operativem Charakter – er lag mit 94,1 Mio. Euro um 27,8 % unter dem Vorjahreswert – war von gegenläufigen Entwicklungen geprägt. Einerseits trugen die Normalisierung des Ergebnisbeitrags der EVN Energievertrieb GmbH & Co KG sowie positive Einmaleffekte bei der RAG Austria AG und der Energie Burgenland AG zu einer Verbesserung bei. Andererseits führten Effekte aus Werthaltigkeitsprüfungen vor allem bei der Verbund Innkraftwerke GmbH in Summe zu einem Rückgang: Einer Wertaufholung von 92,2 Mio. Euro im Vorjahr stand bei dieser Beteiligung zum 30. September 2020 eine durch einen gestiegenen Diskontierungssatz verursachte

Wertminderung von 20,7 Mio. Euro entgegen. Darüber hinaus wurde beim Wasserkraftwerk Ashta schon im zweiten Quartal 2019/20 eine Wertminderung von 4,9 Mio. Euro erforderlich (Vorjahr: Wertaufholung von 0,9 Mio. Euro). Grund dafür war ein durch Covid-19 bedingter Anstieg der Länderrisikoprämien. Auch bei der ENERGIEALLIANZ Austria GmbH belastete die Coronakrise den Geschäftsverlauf.

Auf Basis dieser Entwicklungen belief sich das EBITDA der EVN für das Geschäftsjahr 2019/20 auf 590,4 Mio. Euro. Es lag damit um 6,5 % unter dem Vorjahreswert.

Höhere Investitionen, die mit der erstmaligen Anwendung von IFRS 16 verbundene Aktivierung von Nutzungsrechten sowie durch Wertaufholungen per 30. September 2019 gestiegene Buchwerte von Sachanlagen bewirkten einen Anstieg der planmäßigen Abschreibungen um 10,0 % auf 296,7 Mio. Euro. Beim Periodenvergleich der Effekte aus Werthaltigkeitsprüfungen ist zu berücksichtigen, dass diese im Vorjahr einen in Summe positiven Effekt von 41,6 Mio. Euro ergeben hatten. Darin waren unter anderem Wertaufholungen bei erneuerbaren Erzeugungsanlagen, Strombezugsrechten, Fernwärmeanlagen sowie Kundenstöcken in Bulgarien und Nordmazedonien enthalten gewesen. Die per 30. September 2020 durchgeführten Werthaltigkeitsprüfungen führten nunmehr zu Wertminderungen von 22,1 Mio. Euro, die insbesondere das von der EVN anteilig gehaltene Kraftwerk Walsum 10 (16,8 Mio. Euro) betrafen. Die übrigen Wertminderungen entfielen insbesondere auf Stromerzeugungs- und Fernwärmeanlagen. Zudem ergaben sich Zuschreibungen von 1,5 Mio. Euro, die im Wesentlichen den Windpark Kavarna in Bulgarien betrafen.

Die im zweiten Quartal 2019/20 aufgrund der durch Covid-19 gestiegenen Länderrisikoprämien erforderlich gewordenen Wertminderungen auf Energieerzeugungsanlagen in Südosteuropa und den Kundenstock in Nordmazedonien sind per 30. September 2020 nicht mehr enthalten, da die Länderrisikoprämien zwischenzeitlich wieder gesunken sind bzw. sich die Rahmenbedingungen positiv entwickelt haben.

Auf Basis all dieser Entwicklungen errechnete sich für den Berichtszeitraum ein EBIT von 273,1 Mio. Euro (Vorjahr: 403,5 Mio. Euro).

Per Saldo lag das Ergebnis vor Ertragsteuern mit 257,3 Mio. Euro um 31,1 % unter dem Vorjahreswert. Nach Berücksichtigung des Ertragsteueraufwands von 28,7 Mio. Euro (Vorjahr: 46,7 Mio. Euro) und des Ergebnisanteils nicht beherrschender Anteile belief sich das Konzernergebnis auf 199,8 Mio. Euro. Dieses war im Vorjahr durch unbare Einmaleffekte beeinflusst gewesen und hatte 302,4 Mio. Euro betragen.

Der Konzernabschluss der EVN zum 30. September 2020 weist folgende wesentliche Kennzahlen für das Geschäftsjahr 2019/20 aus, das den Zeitraum von 1. Oktober 2019 bis 30. September 2020 umfasste:

		2019/20	2018/19	+/- %	2017/18
Verkaufsentwicklung					
Stromerzeugung	GWh	3.785	5.594	-32,3	5.526
davon erneuerbare Energie	GWh	2.250	2.315	-2,8	2.213
Stromverkauf an Endkunden	GWh	19.813	19.924	-0,6	18.413
Erdgasverkauf an Endkunden	GWh	4.957	5.083	-2,5	5.178
Wärmeverkauf an Endkunden	GWh	2.303	2.196	4,9	2.219
Konzern-Gewinn-und-Verlust-Rechnung					
Umsatzerlöse	Mio. EUR	2.107,5	2.204,0	-4,4	2.078,7
EBITDA	Mio. EUR	590,4	631,7	-6,5	671,8
EBITDA-Marge ¹⁾	%	28,0	28,7	-0,6	32,3
Operatives Ergebnis (EBIT)	Mio. EUR	273,1	403,5	-32,3	392,9
EBIT-Marge ¹⁾	%	13,0	18,3	-5,3	18,9
Ergebnis vor Ertragsteuern	Mio. EUR	257,3	373,5	-31,1	355,7
Konzernergebnis	Mio. EUR	199,8	302,4	-33,9	254,6
Konzern-Bilanz					
Bilanzsumme	Mio. EUR	8.365,7	8.188,6	2,2	7.831,1
Eigenkapital	Mio. EUR	4.543,3	4.552,1	-0,2	4.092,6
Eigenkapitalquote ¹⁾	%	54,3	55,6	-1,3	52,3
Nettoverschuldung	Mio. EUR	1.037,7	999,5	3,8	963,7
Gearing ¹⁾	%	22,8	22,0	0,9	23,5
Return on Equity (ROE) ¹⁾	%	5,0	7,6	-2,5	7,7
Konzern-Cash-Flow und Investitionen					
Cash Flow aus dem operativen Bereich	Mio. EUR	412,0	429,7	-4,1	603,5
Investitionen ²⁾	Mio. EUR	367,9	391,4	-6,0	356,4
Net Debt Coverage (FFO) ¹⁾	%	47,7	50,9	-3,2	69,0
Interest Cover (FFO)	x	11,6	11,7	-1,3	14,4
Wertschaffung					
Operatives Ergebnis nach Steuern (NOPAT)	Mio. EUR	274,6	216,3	26,9	314,8
Capital Employed ³⁾	Mio. EUR	4.405,7	4.135,4	6,5	4.094,2
Operativer Return on Capital Employed (OpROCE) ¹⁾	%	6,2	5,2	1,0	7,7
Weighted Average Cost of Capital (WACC) ^{1) 4)}	%	5,5	6,3	-0,8	6,3
Economic Value Added (EVA [®]) ⁵⁾	Mio. EUR	32,3	-42,1	-	58,9
Aktie					
Ergebnis	EUR	1,12	1,70	-34,0	1,43
Dividende	EUR	0,49 ⁶⁾	0,47 + 0,03 ⁷⁾	-2,0	0,44 + 0,03 ⁷⁾
Dividendenrendite ¹⁾	%	3,4	3,1	0,3	2,8
Performance der Aktie					
Kurs per Ultimo	EUR	14,28	16,14	-11,5	16,88
Höchstkurs	EUR	18,36	17,28	6,2	18,00
Tiefstkurs	EUR	11,22	12,16	-7,7	13,07
Börsekapitalisierung per Ultimo	Mio. EUR	2.569	2.903	-11,5	3.036
Credit Rating					
Moody's		A1, stabil	A1, stabil		A2, positiv
Standard & Poor's		A, negativ	A, stabil		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 2017/18 und 2018/19: 6,25 %

5) Definition laut Stern Stewart & Co.

6) Geschäftsjahr 2019/20: Vorschlag an die Hauptversammlung

7) Bonusdividende von 0,03 Euro je Aktie

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 -erreichung 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 Rating-Vorgaben 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 tabellarisch in Anhang 1 abgebildet, der auf der vorgeschlagenen Darstellungsform der AFRAC-Stellungnahme basiert.

Die vorliegende Darstellung der Gesamtvergütung hat das Ziel, dem Leser eine übersichtliche Aufschlüsselung über die Bestandteile und den relativen Anteil von festen und variablen Vergütungsbestandteilen jedes einzelnen Vorstandsmitglieds zu geben. Die Vergütung von verbundenen Unternehmen an Vorstandsmitglieder ist im Anhang 1 durch eine von den restlichen Bestandteilen getrennte Angabe ersichtlich gemacht.

Im abgelaufenen Geschäftsjahr 2019/20, das den Zeitraum von 1. Oktober 2019 bis 30. September 2020 umfasste, 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.

Wie in der AFRAC-Stellungnahme empfohlen, werden im Folgenden sowohl die geschuldete als auch die gewährte Vergütung der Vorstandsmitglieder dargestellt. Dabei umfasst die geschuldete Vergütung die tatsächlich dem Organmitglied innerhalb einer Periode 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. Die gewährte Vergütung betrifft die in einem Geschäftsjahr gebildeten Rückstellungen sowie sonstige Abgrenzungen von Vergütungsbestandteilen, die auf Basis rechtlicher oder vertraglicher Verpflichtungen (unter Umständen bedingt) dieser Berichtsperiode

wirtschaftlich zuzurechnen sind, deren endgültige Festlegung und Auszahlung aber erst in Folgeperioden erfolgen wird.

Darüber hinaus werden die in der laufenden Periode ausgezahlten Beträge, die sich aus den in den Vorjahren erworbenen und von der Gesellschaft geschuldeten Ansprüchen zusammensetzen, und die in der laufenden Periode (neu) geschuldeten Beträge angeführt.

2.2.2 Feste Vergütungsbestandteile

Unter Berücksichtigung der Vorgaben der Vergütungspolitik wurde für Mag. Stefan Szyszkowitz, MBA ein Grundgehalt in Höhe von jährlich 426,7 Tsd. Euro in vierzehn Teilbeträgen ausbezahlt. Darüber hinaus wurden für Mag. Stefan Szyszkowitz, MBA folgende Sachbezüge und Nebenleistungen geleistet:

- a) Prämie für Unfallversicherung: 1,4 Tsd. Euro jährlich
- b) Prämie für Kollektiv-Kranken-Zusatzversicherung: 1,5 Tsd. Euro jährlich
- c) Es besteht eine D&O-Versicherung, deren Kosten von der Gesellschaft getragen werden.
- d) Dienstwagen: Pkw mit Elektroantrieb (einschließlich Befugnis zur Privatnutzung und Fahrer für betrieblich veranlasste Fahrten); der laut Einkommensteuergesetz vorgesehene Sachbezugswert beträgt jährlich 0 Tsd. Euro. Der unternehmensrechtliche Buchwert (Nutzungsdauer 5 Jahre) lag per 30. September 2020 bei 49,4 Tsd. Euro.
- e) Es sind keine Vergütungen von verbundenen Unternehmen an Mag. Stefan Szyszkowitz, MBA ausbezahlt worden.

Für Dipl.-Ing. Franz Mittermayer wurde ein Grundgehalt in Höhe von jährlich 398,2 Tsd. Euro in vierzehn Teilbeträgen ausbezahlt. Darüber hinaus wurden für Dipl.-Ing. Franz Mittermayer folgende Sachbezüge und Nebenleistungen geleistet:

- a) Prämie für Unfallversicherung: 1,4 Tsd. Euro jährlich
- b) Prämie für Kollektiv-Kranken-Zusatzversicherung: 1,0 Tsd. Euro jährlich
- c) Es besteht eine D&O-Versicherung, deren Kosten von der Gesellschaft getragen werden.
- d) Dienstwagen: Pkw (einschließlich Befugnis zur Privatnutzung und Fahrer für betrieblich veranlasste Fahrten); der laut Einkommensteuergesetz vorgesehene Sachbezugswert beträgt jährlich 11,5 Tsd. Euro. Der unternehmensrechtliche Buchwert (Nutzungsdauer 5 Jahre) lag per 30. September 2020 bei 39,9 Tsd. Euro.
- e) Es sind keine Vergütungen von verbundenen Unternehmen an Dipl.-Ing. Franz Mittermayer ausbezahlt worden.

2.2.3 Variable Vergütungsbestandteile

Mag. Stefan Szyszkowitz, MBA sind folgende variable Vergütungsbestandteile zugeflossen:

- a) Akontozahlungen für das Geschäftsjahr 2019/20: 102,4 Tsd. Euro
- b) Restzahlungen für das Geschäftsjahr 2018/19: 51,1 Tsd. Euro
- a) + b) Auszahlungsbetrag für die variable Vergütung im Geschäftsjahr 2019/20: 153,5 Tsd. Euro

Der erworbene Anspruch aus variabler Vergütung für das Geschäftsjahr 2019/20 beträgt 127,4 Tsd. Euro. Unter Berücksichtigung der Akontozahlungen in Höhe von 102,4 Tsd. Euro ergibt sich ein Differenzbetrag von 25,0 Tsd. Euro, der im Geschäftsjahr 2020/21 als „Restzahlung Vorjahresbonus“ zur Auszahlung gelangen wird.

Dipl.-Ing. Franz Mittermayer sind folgende variable Vergütungsbestandteile zugeflossen:

- a) Akontozahlungen für das Geschäftsjahr 2019/20: 95,6 Tsd. Euro
- b) Restzahlungen für das Geschäftsjahr 2018/19: 30,2 Tsd. Euro
- a) + b) Auszahlungsbetrag für die variable Vergütung im Geschäftsjahr 2019/20: 125,8 Tsd. Euro

Der erworbene Anspruch aus variabler Vergütung für das Geschäftsjahr 2019/20 beträgt 109,9 Tsd. Euro. Unter Berücksichtigung der Akontozahlungen in Höhe von 95,6 Tsd. Euro ergibt sich ein Differenzbetrag von 14,3 Tsd. Euro, der im Geschäftsjahr 2020/21 als „Restzahlung Vorjahresbonus“ zur Auszahlung gelangen wird.

Die Feststellung der Erfüllung der Kriterien für die variablen Vergütungsbestandteile und daraus folgend der absoluten Beträge der variablen Vergütung jedes der Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2018/19 oblag dem Personalausschuss des Aufsichtsrats der Gesellschaft in seiner Funktion als Vergütungsausschuss. Der Personalausschuss des Aufsichtsrats der Gesellschaft hat über diese Angelegenheit in seiner Sitzung vom 26. November 2019 beraten und beschlossen.

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 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 derzeit nicht im Austrian Traded Index (ATX) gelistet, eine (Wieder)Aufnahme erscheint jedoch mittelfristig nicht ausgeschlossen. Es bietet sich an, die für diese Unternehmen vorhandenen Daten als Benchmark heranzuziehen.

Eine aktuelle Analyse² der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien vom April 2020 für 17 der 20 im ATX gelisteten Unternehmen zeigt, dass ein durchschnittliches Managementgehalt bezogen auf das

² Vorstandsvergütung in den ATX Unternehmen Gehälter-Ranking und Vergütungspolitik nach AktRÄG 2019 April 2020 (https://www.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/wirtschaft/betriebswirtschaft/Vorstandsverguetung_in_den_ATX-Unternehmen_April_2020.pdf)

Geschäftsjahr 2019 bei 1,86 Mio. Euro liegt. Die zumeist klassisch an den finanziellen Erfolg (z. B. Jahresüberschuss, Betriebsergebnis etc.) geknüpften Bonusziele für das Management wurden 2019 durchwegs erreicht. Weiters wird festgehalten, dass die variable Vergütung im Schnitt fast die Hälfte der Gesamtvergütung des durchschnittlichen Vorstandsgehalts von ATX-Unternehmen ausmacht.

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, jedoch 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 dauerhaft 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 von unverhältnismäßigen 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 ca. zehn Jahre) Mitglied des Vorstands, Dipl.-Ing. Franz Mittermayer seit 2017 (somit ca. drei Jahre).

Mag. Stefan Szyszkowitz, MBA übt seit 2017 auch 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 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 vergangenen Geschäftsjahr wurden keine variablen Vergütungsbestandteile zurückgefordert.

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.

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

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 tabellarisch in Anhang 2 abgebildet, der auf der in der AFRAC-Stellungnahme vorgeschlagenen Darstellungsform basiert.

Im abgelaufenen Geschäftsjahr 2019/20, das den Zeitraum von 1. Oktober 2019 bis 30. September 2020 umfasste, waren als Kapitalvertreter Mag. Bettina Glatz-Kremsner, Dr. Norbert Griesmayr, Mag. Willi Stiwicek, Mag. Philipp Gruber, Komm.-Rat Dieter Lutz, Dr. Reinhard Meißl, Mag. Susanne Scharnhorst, Dipl.-Ing. Angela Stransky, Univ.-Prof. Dipl.-Ing. Dr. Friedrich Zibuschka, Dr. Johannes Zügel, LL.M. 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.

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.

3.2.2 Feste Vergütungsbestandteile

Für die Mitglieder des Aufsichtsrats wurden im Geschäftsjahr 2019/20 folgende festen Vergütungsbestandteile geleistet:

a)	Mag. Bettina Glatz-Kremsner:	18,2 Tsd. Euro
b)	Dr. Norbert Griesmayr:	13,2 Tsd. Euro
c)	Mag. Willi Stiwicek:	13,2 Tsd. Euro
d)	Mag. Philipp Gruber:	8,0 Tsd. Euro*
e)	Komm.-Rat Dieter Lutz:	10,6 Tsd. Euro
f)	Dr. Reinhard Meißl:	10,6 Tsd. Euro
g)	Mag. Susanne Scharnhorst:	8,0 Tsd. Euro*
h)	Dipl.-Ing. Angela Stransky:	10,6 Tsd. Euro
i)	Univ.-Prof. Dipl.-Ing. Dr. Friedrich Zibuschka:	10,6 Tsd. Euro

j) Dr. Johannes Zügel, LL.M.

10,6 Tsd. Euro

* Mag. Philipp Gruber und Mag. Susanne Scharnhorst haben auf einen Teil der ihnen zustehenden Vergütung und Sitzungsgelder verzichtet.

3.2.3 Variable Vergütungsbestandteile

Im Geschäftsjahr 2019/20 wurden in Übereinstimmung mit der Vergütungspolitik keine erfolgsabhängigen variablen Vergütungsbestandteile an Aufsichtsratsmitglieder ausgezahlt. Eine Übersicht über die gewährten Sitzungsgelder kann Anhang 2 entnommen werden.

3.2.4 Langfristige variable Vergütungsvereinbarungen (Long Term Incentive Programme)

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

3.2.5 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 vergangenen Geschäftsjahr wurden keine variablen Vergütungsbestandteile zurückgefordert.

Anhang 1

(in Tsd. EUR)	Geschäftsjahr 2019/20		Geschäftsjahr 2018/19	
	Szyszkowitz	Mittermayer	Szyszkowitz	Mittermayer
<i>Fixe Vergütung</i>				
- Jahresfixgehalt	426,7	398,2	414,8	387,1
- Beiträge zu überbetrieblichen Pensionskasse	64,7	59,7	62,8	58,0
Zwischensumme	491,4	457,9	477,6	445,1
<i>Variable Vergütung</i>				
- Jahresbonus				
<i>Akontozahlungen</i>	102,4	95,6	99,6	92,9
<i>Restzahlung Vorjahresbonus</i>	51,1	30,2	62,8	31,7
Auszahlungsbetrag aus variabler Vergütung	153,5	125,8	162,4	124,6
- Erfolgsabhängiger LTIP	-	-	-	-
<i>Akontoauszahlung LTIP</i>	-	-	-	-
Zwischensumme	153,5	125,8	162,4	124,6
<i>Vergütung von verbundenen Unternehmen</i>				
- Gehalt für Geschäftsführertätigkeiten in Tochterunternehmen	-	-	-	-
Zwischensumme	-	-	-	-
<i>Sonstige Vergütung</i>				
- Einmalige Abfindung	-	-	-	-
Zwischensumme	-	-	-	-
<i>Gesamtvergütung</i>				
- Fix	491,4	457,9	477,6	445,1
- Variabel	153,5	125,8	162,4	124,6
- Verbundene Unternehmen	-	-	-	-
- Sonstige	-	-	-	-
Zwischensumme	644,9	583,7	640,0	569,7
Total	1.228,6		1.209,7	
- Relativer Anteil Fixbezug (Grundgehalt)	74%	76%	72%	76%
- Relativer Anteil variabler Bezug	26%	24%	28%	24%
- Veränderung der Gesamtvergütung absolut	4,9	14,0		
- Veränderung der Gesamtvergütung in Prozent	0,8%	2,5%		
- Veränderung der durchschnittlichen Vergütung der Beschäftigten <small>(Mitarbeiter Konzern Österreich)</small>		0,7%		

- * Im abgelaufenen Geschäftsjahr haben die Mitglieder des Vorstands kein Gehalt für Geschäftsführertätigkeiten in Tochterunternehmen bezogen.
 Mag. Stefan Szyszkowitz hat aufgrund seiner Funktion als Aufsichtsratsmitglied folgende Entgeltansprüche erworben:
 Burgenland Holding AG (4,2 Tsd. EUR im Geschäftsjahr 19/20 bzw. 3,8 Tsd. EUR im Geschäftsjahr 18/19), EVN Macedonia EAD (1,6 Tsd. EUR jeweils im Geschäftsjahr 19/20 und 18/19). Sämtliche Ansprüche aus diesen Tätigkeiten wurden an die EVN AG abgetreten.
 Dipl.-Ing. Franz Mittermayer hat aufgrund seiner Funktion als Aufsichtsratsmitglied folgende Entgeltansprüche erworben:
 Burgenland Holding AG (2,7 Tsd. EUR im Geschäftsjahr 19/20 bzw. 1,5 Tsd. EUR im Geschäftsjahr 18/19).
 Sämtliche Ansprüche aus diesen Tätigkeiten wurden an die EVN AG abgetreten.

Anhang 2

Geschäftsjahr 2019/20

(in Tsd. EUR)	Glatz-Kremsner	Griesmayr	Stiowicek	Gruber	Lutz	Meißl	Scharnhorst	Stransky	Zibuschka	Zügel
<i>Fixe Vergütung</i>										
- Grundvergütung	18,2	13,2	13,2	8,0	10,6	10,6	8,0	10,6	10,6	10,6
- Beiträge zu überbetrieblichen Pensionskasse	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Zwischensumme	18,2	13,2	13,2	8,0	10,6	10,6	8,0	10,6	10,6	10,6
<i>Variable Vergütung</i>										
- Sitzungsgelder*	7,5	7,5	7,5	1,0	3,0	5,0	3,0	3,0	3,0	2,5
Zwischensumme	7,5	7,5	7,5	1,0	3,0	5,0	3,0	3,0	3,0	2,5
<i>Vergütung von verbundenen Unternehmen</i>										
- Gehalt für Geschäftsführertätigkeiten in Tochterunternehmen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Zwischensumme	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>Sonstige Vergütung</i>										
- einmalige Abfindung	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Zwischensumme	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>Vergütung aus ehemaliger Organfunktion</i>										
- Ruhegenuss	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Zwischensumme	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>Gesamtvergütung</i>										
- fix	18,2	13,2	13,2	8,0	10,6	10,6	8,0	10,6	10,6	10,6
- variabel	7,5	7,5	7,5	1,0	3,0	5,0	3,0	3,0	3,0	2,5
- verbundene Unternehmen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
- sonstige	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
- Ruhegenuss (ehemalige Aufsichtsratsmitglieder)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Zwischensumme	25,7	20,7	20,7	9,0	13,6	15,6	11,0	13,6	13,6	13,1
Total										156,5

Geschäftsjahr 2018/19

	Glatz-Kremsner	Griesmayr	Stiowicek	Gruber	Lutz	Meißl	Scharnhorst	Stransky	Zibuschka	Zügel
<i>Fixe Vergütung</i>										
- Grundvergütung	18,2	13,2	13,2	10,6	10,6	10,6	10,6	10,6	10,6	10,6
- Beiträge zu überbetrieblichen Pensionskasse	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Zwischensumme	18,2	13,2	13,2	10,6						
<i>Variable Vergütung</i>										
- Sitzungsgelder*	5,5	5,5	5,0	2,0	3,0	2,5	2,5	3,0	3,0	3,0
Zwischensumme	5,5	5,5	5,0	2,0	3,0	2,5	2,5	3,0	3,0	3,0
<i>Vergütung von verbundenen Unternehmen</i>										
- Gehalt für Geschäftsführertätigkeiten in Tochterunternehmen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Zwischensumme	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>Sonstige Vergütung</i>										
- Einmalige Abfindung	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Zwischensumme	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>Vergütung aus ehemaliger Organfunktion</i>										
- Ruhegenuss	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Zwischensumme	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>Gesamtvergütung</i>										
- Fix	18,2	13,2	13,2	10,6	10,6	10,6	10,6	10,6	10,6	10,6
- Variabel	5,5	5,5	5,0	2,0	3,0	2,5	2,5	3,0	3,0	3,0
- Verbundene Unternehmen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
- Sonstige	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
- Ruhegenuss (ehemalige Aufsichtsratsmitglieder)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Zwischensumme	23,7	18,7	18,2	12,6	13,6	13,1	13,1	13,6	13,6	13,6
Total										153,8

* Die Sitzungsgelder werden gemäß Vergütungspolitik den variablen Vergütungsbestandteilen zugeordnet, sind jedoch nicht erfolgsabhängig