

Vergütungsbericht für die Bezüge der Vorstands- und der Aufsichtsratsmitglieder der EVN AG für das Geschäftsjahr 2022/23

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/Verguetungspolitik 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 13. Dezember 2023 beschlossen. Er bezieht sich auf das abgelaufene Geschäftsjahr 2022/23, das den Zeitraum von 1. Oktober 2022 bis 30. September 2023 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 2022/23 auf 3.768,7 Mio. Euro und blieben damit um 7,2 % unter dem Vorjahreswert. Zurückzuführen war dies vor allem auf einen Umsatzrückgang in Südosteuropa, der wiederum aus gesunkenen Netz- und Energieabsatzmengen sowie rückläufigen Großhandelspreisen resultierte. Auch im internationalen Projektgeschäft reduzierten sich die Umsatzerlöse aufgrund der weitgehenden Fertigstellung der Kläranlage in Kuwait. Abgeschwächt wurde der Umsatzrückgang durch positive Preis- und Mengeneffekte in der erneuerbaren Stromerzeugung, positive Bewertungseffekte aus Absicherungsgeschäften, höhere Umsatzerlöse aus dem Erdgashandel, gestiegene Absatzpreise bei der EVN Wärme sowie höhere Netzentgelte.

Der im Ausland erzielte Umsatz der EVN betrug im Berichtszeitraum 1.991,2 Mio. Euro (Vorjahr: 2.578,6 Mio. Euro). Sein Anteil am Gesamtumsatz reduzierte sich damit von 63,5 % im Vorjahr auf 52,8 % im Geschäftsjahr 2022/23.

Die sonstigen betrieblichen Erträge legten im Berichtszeitraum um 16,4 % auf 127,5 Mio. Euro zu.

Getrieben durch die rückläufigen Großhandelspreise in Südosteuropa verzeichnete der Aufwand für Fremdstrombezug und Energieträger gegenüber dem Vorjahr einen Rückgang um 26,5 % auf 1.675,5 Mio. Euro. Hier sind positive Vorzieheffekte aus der Beschaffung von Energie zur Abdeckung von Netzverlusten enthalten, die gemäß der Regulierungsmethodik im Folgejahr wieder ausgeglichen werden. Gegenläufig wirkten dabei insbesondere höhere Kosten für Netzverluste und vorgelagerte Netzkosten in der Netz Niederösterreich sowie gestiegene Energiebeschaffungskosten bei der EVN Wärme. Zudem führte die gestiegene Stromproduktion der Verbund Innkraftwerke zu einem höheren Aufwand für Fremdstrombezug.

Die Fremdleistungen und der sonstige Materialaufwand gingen im Einklang mit der Umsatzentwicklung im internationalen Projektgeschäft um 6,3 % auf 662,7 Mio. Euro zurück. Inflationsbedingte Anstiege in den übrigen Konzerngesellschaften wurden damit kompensiert.

Infolge kollektivvertraglicher Anpassungen lag der Personalaufwand im Berichtszeitraum mit 419,2 Mio. Euro um 12,6 % über dem Vorjahresniveau. Der Personalstand erhöhte sich im Periodenabstand auf 7.255 Mitarbeiter*innen (Vorjahr: 7.135 Mitarbeiter*innen).

Einen Anstieg um 27,7 % auf 202,2 Mio. Euro verzeichneten die sonstigen betrieblichen Aufwendungen, die auch den seit Dezember 2022 in Österreich auf Überschusserlöse aus der Stromerzeugung eingehobenen Energiekrisenbeitrag-Strom von 25,1 Mio. Euro enthalten.

Der Ergebnisanteil der at Equity einbezogenen Unternehmen mit operativem Charakter belief sich auf –67,6 Mio. Euro (Vorjahr: 98,9 Mio. Euro). Hervorgerufen wurde der hier verzeichnete Rückgang – wie bereits im ersten Quartal berichtet und für den weiteren

Jahresverlauf prognostiziert – durch die Energievertriebsgesellschaft EVN KG, deren Ergebnisentwicklung im Berichtszeitraum durch mehrere Faktoren stark belastet wurde: Neben hohen Beschaffungskosten für Energie, die nur zeitverzögert weitergegeben werden können, waren dies geringere Stichtagsbewertungen von Absicherungsgeschäften sowie die Dotierung von Rückstellungen für drohende Verluste aus vertraglichen Lieferverpflichtungen. Insgesamt belief sich der Verlust der EVN KG im Gesamtjahr auf 240,3 Mio. Euro. Gegenläufig dazu verbesserten sich die Ergebnisbeiträge insbesondere der RAG (+27,4 Mio. Euro), der Verbund Innkraftwerke (+20,7 Mio. Euro) und der Burgenland Energie (+16,6 Mio. Euro). Positiv wirkte auch eine Wertaufholung beim Wasserkraftwerk Ashta (11,1 Mio. Euro).

Auf Basis dieser Entwicklungen lag das EBITDA der EVN im Berichtszeitraum mit 869,0 Mio. Euro um 15,1 % über dem Vorjahresniveau.

Die planmäßigen Abschreibungen erhöhten sich investitionsbedingt um 5,8 % auf 336,5 Mio. Euro. Bei den Effekten aus Werthaltigkeitsprüfungen ist beim Periodenvergleich vor allem der Entfall der im Vorjahr verbuchten Wertminderungen von insgesamt 114,8 Mio. Euro zu beachten (davon betroffen waren das internationale Projektgeschäft, das Erdgasnetz der Netz Niederösterreich, Fernwärmeanlagen in Niederösterreich sowie die bulgarische Fernwärmegesellschaft TEZ Plovdiv). Im Berichtszeitraum beliefen sich die Wertminderungen auf 7,1 Mio. Euro und bezogen sich insbesondere auf Fernwärme-

anlagen in Niederösterreich (5,7 Mio. Euro). Zudem erfolgten Wertaufholungen von insgesamt 3,2 Mio. Euro bei Anlagen der EVN Wärme und der EVN Wasser (Vorjahr: Wertaufholungen von 9,6 Mio. Euro beim Windpark Kavarna).

Auf Basis all dieser Entwicklungen errechnete sich ein EBIT von 528,5 Mio. Euro (Vorjahr: 331,6 Mio. Euro).

Das Finanzergebnis der EVN belief sich im Geschäftsjahr 2022/23 auf 127,6 Mio. Euro (Vorjahr: –30,5 Mio. Euro) und war maßgeblich durch die mit 3,60 Euro je Aktie höhere Dividende der Verbund AG für das Geschäftsjahr 2022 geprägt (Vorjahr: 1,05 Euro je Aktie). In Summe belief sich der Ergebnisbeitrag aus der Beteiligung an der Verbund AG im Berichtszeitraum auf 158,0 Mio. Euro. Zusätzlich trugen die bessere Performance des R138-Fonds und der Cash-Fonds der EVN zu der – trotz des gestiegenen Zinsaufwands erzielten – Verbesserung im Finanzergebnis bei. Zudem war das Finanzergebnis im Vorjahr durch Fremdwährungskursentwicklungen und die Wertberichtigung einer Ausleihung an eine at Equity einbezogene Gesellschaft im internationalen Projektgeschäft belastet gewesen.

Per Saldo ergaben all diese Entwicklungen ein Ergebnis vor Ertragsteuern von 656,2 Mio. Euro (Vorjahr: 301,2 Mio. Euro). Nach Berücksichtigung des Ertragsteueraufwands von 74,0 Mio. Euro (Vorjahr: 64,0 Mio. Euro) und des Ergebnisanteils nicht beherrschender Anteile belief sich das Konzernergebnis auf 529,7 Mio. Euro (Vorjahr: 209,6 Mio. Euro).

Der Konzernabschluss der EVN zum 30. September 2023 weist folgende wesentliche Kennzahlen für das Geschäftsjahr 2022/23 aus:

Wesentliche Kennzahlen		2022/23	2021/22	+/- %	2020/21	2019/20	2018/19
Verkaufsentwicklung							
Stromerzeugung	GWh	2.981	3.365	-11,4	3.997	3.785	5.594
davon erneuerbare Energie	GWh	2.295	2.248	2,1	2.283	2.250	2.315
Stromverkauf an Endkund*innen	GWh	18.153	20.853	-12,9	20.207	19.813	19.924
Erdgasverkauf an Endkund*innen	GWh	4.291	4.987	-14,0	5.412	4.957	5.083
Wärmeverkauf an Endkund*innen	GWh	2.272	2.545	-10,7	2.545	2.303	2.196
Konzern-Gewinn-und-Verlust-Rechnung							
Umsatzerlöse	Mio. EUR	3.768,7	4.062,2	-7,2	2.394,9	2.107,5	2.204,0
EBITDA	Mio. EUR	869,0	754,8	15,1	836,5	590,4	631,7
EBITDA-Marge ²⁾	%	23,1	18,6	4,5	34,9	28,0	28,7
Operatives Ergebnis (EBIT)	Mio. EUR	528,5	331,6	59,4	386,4	273,1	403,5
EBIT-Marge ²⁾	%	14,0	8,2	5,9	16,1	13,0	18,3
Ergebnis vor Ertragsteuern	Mio. EUR	656,2	301,2	-	366,4	257,3	373,5
Konzernergebnis	Mio. EUR	529,7	209,6	-	325,3	199,8	302,4
Konzern-Bilanz							
Bilanzsumme	Mio. EUR	10.996,0	12.430,5	-11,5	11.139,8	8.365,7	8.188,6
Eigenkapital	Mio. EUR	6.464,3	7.321,1	-11,7	6.544,3	4.543,3	4.552,1
Eigenkapitalquote ²⁾	%	58,8	58,9	-0,1	58,7	54,3	55,6
Nettoverschuldung	Mio. EUR	1.364,3	1.245,1	9,6	813,8	1.037,7	999,5
Gearing ²⁾	%	21,1	17,0	4,1	12,4	22,8	22,0
Return on Equity (ROE) ²⁾	%	8,4	3,4	5,0	6,3	5,0	7,6
Konzern-Cash-Flow und Investitionen							
Cash Flow aus dem operativen Bereich	Mio. EUR	942,4	151,0	-	789,6	412,0	429,7
Investitionen ³⁾	Mio. EUR	694,1	564,0	23,1	415,0	367,9	391,4
Net Debt Coverage (FFO) ²⁾	%	79,4	55,8	23,6	92,9	47,7	50,9
Interest Cover (FFO)	x	23,4	20,7	12,8	13,1	11,6	11,7
Wertschaffung							
Operatives Ergebnis nach Steuern (NOPAT)	Mio. EUR	459,4	313,4	46,6	312,8	274,6	216,3
Capital Employed ⁴⁾	Mio. EUR	5.998,9	5.683,2	5,6	4.842,5	4.405,7	4.135,4
Operativer Return on Capital Employed (OpROCE) ²⁾	%	7,7	5,5	2,1	6,5	6,2	5,2
Weighted Average Cost of Capital (WACC) ^{2) 5)}	%	5,0	5,0	0,0	5,5	5,5	6,3
Economic Value Added (EVA®) ⁶⁾	Mio. EUR	159,4	29,3	-	46,4	32,3	-42,1
Aktie							
Ergebnis	EUR	2,97	1,18	-	1,83	1,12	1,70
Dividende	EUR	0,52+0,62 ^{7) 8)}	0,52	-	0,52	0,49	0,47+0,03 ⁹⁾
Dividendenrendite ²⁾	%	4,5	3,1	1,4	2,3	3,4	3,1
Performance der Aktie							
Kurs per Ultimo	EUR	25,30	17,04	48,5	22,95	14,28	16,14
Höchstkurs	EUR	25,30	27,70	-8,7	24,75	18,36	17,28
Tiefstkurs	EUR	15,56	16,92	-8,0	13,38	11,22	12,16
Börsekaptalisierung per Ultimo	Mio. EUR	4.551	3.065	48,5	4.128	2.569	2.903
Credit Rating							
Moody's		A1, stabil	A1, stabil		A1, stabil	A1, stabil	A1, stabil
Scope Ratings ¹⁰⁾		A1, stabil	A1, 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) Sonderdividende von 0,62 Euro je Aktie

9) Bonusdividende von 0,03 Euro je Aktie

10) 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. Ratingverbesserungen 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 2022/23 tatsächlich zugeflossen sind, umfassen neben dem Grundgehalt (bestehend aus 14 Teilbeträgen) jeweils die folgenden Sachbezüge und Nebenleistungen:

Feste Vergütungsbestandteile	SZYSZKOWITZ	MITTERMAYER
<small>Tsd. EUR</small>		
Grundgehalt	477,4	445,5
Prämie für Unfallversicherung	1,6	1,6
Prämie für Kollektiv-Kranken-Versicherung	1,5	1,0
Dienstwagen (einschließlich Befugnis zur Privatnutzung und Fahrer für betrieblich veranlasste Zwecke)	Überwiegend Pkw mit Elektroantrieb. Der laut Einkommensteuergesetz vorgesehene Sachbezugswert beträgt jährlich 0 Euro. Der unternehmensrechtliche Buchwert (Nutzungsdauer 5 Jahre) lag per 30. September 2023 bei 15,1 Euro. Für einen vorübergehend zur Verfügung gestellten Pkw ohne Elektroantrieb wurde ein Sachbezug von 0,3 Euro verrechnet.	Der laut Einkommensteuergesetz vorgesehene Sachbezugswert beträgt jährlich 11,5 Euro. Der unternehmensrechtliche Buchwert (Nutzungsdauer 5 Jahre) lag per 30. September 2023 bei 59,9 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 2022/23 tatsächlich zugeflossen ist, errechnet sich wie folgt:

Variable Vergütungsbestandteile	SZYSZKOWITZ	MITTERMAYER
<small>Tsd. EUR</small>		
Jahresbonus-Akontozahlung für das Geschäftsjahr 2022/23	114,6	106,9
Restzahlung Vorjahresbonus für das Geschäftsjahr 2021/22	31,4	27,0
Auszahlungsbetrag für die variable Vergütung im Geschäftsjahr 2022/23	146,0	133,9

Die Feststellung des Zielerreichungsgrads für die variablen Vergütungsbestandteile und daraus folgend die absoluten Beträge der variablen Vergütung der beiden Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2022/23 oblag dem Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats der Gesellschaft, der über diese Angelegenheit in seiner Sitzung vom 29. November 2023 beraten und einen entsprechenden Beschluss gefasst hat.

Der im Geschäftsjahr 2022/23 erworbene Anspruch auf variable Vergütungsbestandteile errechnet sich wie folgt, wobei die „Restzahlung Vorjahresbonus“ für diesen Zeitraum erst im Geschäftsjahr 2023/24 zur Auszahlung gelangen wird:

Restzahlung Vorjahresbonus	SZYSZKOWITZ	MITTERMAYER
<small>Tsd. EUR</small>		
Erworbener Anspruch aus variabler Vergütung für das Geschäftsjahr 2022/23	180,0	166,7
Abzüglich Jahresbonus-Akontozahlung für das Geschäftsjahr 2022/23	114,6	106,9
„Restzahlung Vorjahresbonus“ für das Geschäftsjahr 2022/23 zur Auszahlung im Geschäftsjahr 2023/24	65,4	59,8

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	2022/23	2021/22	2020/21	2019/20	2018/19
<small>Tsd. EUR</small>					
Feste Vergütung	1.062,7	994,1	967,2	949,3	922,7
Variable Vergütung	279,9	241,9	241,1	279,3	287,0
Gesamtvergütung	1.342,6	1.236,0	1.208,3	1.228,6	1.209,7

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

Gesamtvergütung – Mag. Stefan Szyszkowitz, MBA					
Tsd. EUR	2022/23	2021/22	2020/21	2019/20	2018/19
Fixe Vergütung					
Jahresfixgehalt	477,4	446,9	434,8	426,7	414,8
Beiträge überbetriebliche Pensionskasse	72,6	67,6	65,8	64,7	62,8
Zwischensumme	550,0	514,5	500,6	491,4	477,6
Variable Vergütung					
Jahresbonus					
Akontozahlungen	114,6	107,3	104,4	102,4	99,6
Restzahlung Vorjahresbonus	31,4	20,2	25,0	51,1	62,8
Auszahlungsbetrag aus variabler Vergütung	146,0	127,5	129,4	153,5	162,4
Erfolgsabhängiges LTIP	–	–	–	–	–
Akontoauszahlung LTIP	–	–	–	–	–
Zwischensumme	146,0	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	550,0	514,5	500,6	491,4	477,6
Variabel	146,0	127,5	129,4	153,5	162,4
Verbundene Unternehmen	–	–	–	–	–
Sonstige	–	–	–	–	–
Total	696,0	642,0	630,0	644,9	640,0
Relativer Anteil Fixbezug (Grundgehalt) (%)	77 %	78 %	77 %	74 %	72 %
Relativer Anteil variabler Bezug (%)	23 %	22 %	23 %	26 %	28 %
Veränderung der Gesamtvergütung (absolut)	54,0	12,0	–14,9	4,9	
Veränderung der Gesamtvergütung (%)	8,4 %	1,9 %	–2,3 %	0,8 %	
Veränderung der durchschnittlichen Vergütung der Beschäftigten (Mitarbeiter*innen Konzern Österreich)	6,3 %	2,6 %	1,0 %	0,7 %	
Veränderung des wirtschaftlichen Erfolgs der Gesellschaft (absolut) (Konzernergebnis)	320.100,0	–115.800,0	125.600,0	–102.700,0	
Veränderung des wirtschaftlichen Erfolgs der Gesellschaft (%) (Konzernergebnis)	152,7 %	–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 2022/23; 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 2022/23; 1,56 Tsd. EUR im Geschäftsjahr 2021/22; 1,45 Tsd. EUR im Geschäftsjahr 2020/21; 1,6 Tsd. EUR im Geschäftsjahr 2019/20 und 2018/19)

Gesamtvergütung – Dipl.-Ing. Franz Mittermayer					
in Tsd. EUR	2022/23	2021/22	2020/21	2019/20	2018/19
Fixe Vergütung					
Jahresfixgehalt	445,5	417,1	405,8	398,2	387,1
Beiträge überbetriebliche Pensionskasse	67,1	62,5	60,8	59,7	58,0
Zwischensumme	512,6	479,6	466,6	457,9	445,1
Variable Vergütung					
Jahresbonus					
Akontozahlungen	106,9	100,1	97,4	95,6	92,9
Restzahlung Vorjahresbonus	27,0	14,3	14,3	30,2	31,7
Auszahlungsbetrag aus variabler Vergütung	133,9	114,4	111,7	125,8	124,6
Erfolgsabhängiges LTIP	–	–	–	–	–
Akontoauszahlung LTIP	–	–	–	–	–
Zwischensumme	133,9	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	512,6	479,6	466,6	457,9	445,1
Variabel	133,9	114,4	111,7	125,8	124,6
Verbundene Unternehmen	–	–	–	–	–
Sonstige	–	–	–	–	–
Total	646,5	594,0	578,3	583,7	569,7
Relativer Anteil Fixbezug (Grundgehalt) (%)	77 %	78 %	78 %	76 %	76 %
Relativer Anteil variabler Bezug (%)	23 %	22 %	22 %	24 %	24 %
Veränderung der Gesamtvergütung (absolut)	52,5	15,7	–5,4	14,0	
Veränderung der Gesamtvergütung (%)	8,8 %	2,7 %	–0,9 %	2,5 %	
Veränderung der durchschnittlichen Vergütung der Beschäftigten (Mitarbeiter*innen Konzern Österreich)	6,3 %	2,6 %	1,0 %	0,7 %	
Veränderung des wirtschaftlichen Erfolgs der Gesellschaft (absolut) (Konzernergebnis)	320.100,0	–115.800,0	125.600,0	–102.700,0	
Veränderung des wirtschaftlichen Erfolgs der Gesellschaft (%) (Konzernergebnis)	152,7 %	–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 2022/23; 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	2022/23	2021/22	2020/21	2019/20	2018/19
in Tsd. EUR					
Gesamtbezüge	1.034,4	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 von August 2023 bezüglich der 20 im ATX gelisteten Unternehmen zeigt, dass das durchschnittliche Vorstandsgehalt im Geschäftsjahr 2022 bei 2,3 Mio. Euro lag.

11) Vorstandsvergütung in den ATX Unternehmen 2022 – Gehälter-Ranking, Vergütungspolitik und Vergütungsberichte August 2023 (https://wien.arbeiterkammer.at/service/betriebsrat/ifam/dividendenpolitik_und_vorstandsverguetung/Vorstandsverguetung-in-den-ATX-Unternehmen-2022-August-2023.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 aktu-

ellen 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 Dienalters sowie der Übernahme der Funktion eines Sprechers oder Vorsitzenden des Vorstands differenziert.

Mag. Stefan Szyszkowitz, MBA ist seit 2011 (somit seit ca. zwölf Jahren) Mitglied des Vorstands, Dipl.-Ing. Franz Mittermayer seit 2017 (somit seit ca. sechs 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 2021/22 wurde von der 94. Hauptversammlung am 2. Februar 2023 mit 96,2 % 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*innen 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 abrufbar.

3.2 Darstellung der Gesamtvergütung

3.2.1 Grundlegendes

Um den Aktionär*innen 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 2022/23 waren als Kapitalvertreter

- Mag. Bettina Glatz-Kremsner (Vorsitzende) [bis 19.06.2023]
- Dipl.-Ing. Reinhard Wolf (Vorsitzender) [seit 19.06.2023]
- Dr. Norbert Griesmayr (Stellvertreter der Vorsitzenden) [bis 19.06.2023]
- Mag. Jochen Danning (Stellvertreter des Vorsitzenden) [seit 19.06.2023]
- 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
- Mag. Veronika Wüster, MAIS [seit 19.06.2023]
- Univ.-Prof. Dipl.-Ing. Dr. Friedrich Zibuschka [bis 19.06.2023]

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 bzw. den Präsidenten 18.200 Euro, auf die beiden Vizepräsidentinnen bzw. Vizepräsidenten je 13.200 Euro und auf die sieben weiteren Aufsichtsratsmitglieder je 10.600 Euro entfallen.

3.2.3 Variable Vergütungsbestandteile

Im Geschäftsjahr 2022/23 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 2022/23	GLATZ- KREMSNER ¹⁾	WOLF ²⁾	GRIESMAYR ¹⁾	DANNINGER ²⁾	STIOWICEK	BARTMANN	DRESSLER
in Tsd. EUR							
Fixe Vergütung							
Grundvergütung	17,6	0,6	12,8	0,4	13,2	10,6	10,6
Beiträge überbetriebliche Pensionskasse	–	–	–	–	–	–	–
Zwischensumme	17,6	0,6	12,8	0,4	13,2	10,6	10,6
Variable Vergütung							
Sitzungsgelder ³⁾	8,5	3,0	8,0	3,0	11,5	9,0	4,0
Zwischensumme	8,5	3,0	8,0	3,0	11,5	9,0	4,0
Vergütung von verbundenen Unternehmen							
Gehalt für Geschäftsführertätigkeiten in Tochterunternehmen	–	–	–	–	–	–	–
Zwischensumme	–	–	–	–	–	–	–
Sonstige Vergütung							
Einmalige Abfindung	–	–	–	–	–	–	–
Zwischensumme	–	–	–	–	–	–	–
Vergütung aus ehemaliger Organfunktion							
Ruhegenuss	–	–	–	–	–	–	–
Zwischensumme	–	–	–	–	–	–	–
Gesamtvergütung							
Fix	17,6	0,6	12,8	0,4	13,2	10,6	10,6
Variabel	8,5	3,0	8,0	3,0	11,5	9,0	4,0
Verbundene Unternehmen	–	–	–	–	–	–	–
Sonstige	–	–	–	–	–	–	–
Ruhegenuss (ehemalige Aufsichtsratsmitglieder)	–	–	–	–	–	–	–
Total	26,1	3,6	20,8	3,4	24,7	19,6	14,6
Gesamtvergütung des Aufsichtsrats 2022/23	172,7						

1) Bis 19.06.2023 Mitglied des Aufsichtsrats

2) Seit 19.06.2023 Mitglied des Aufsichtsrats

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

Gesamtvergütung je Aufsichtsratsmitglied 2022/23						
in Tsd. EUR	GRUBER ¹⁾	PATEK	STRANSKY	WEINELT	WÜSTER ²⁾	ZIBUSCHKA ³⁾
Fixe Vergütung						
Grundvergütung	–	10,6	10,6	10,6	0,3	10,3
Beiträge überbetriebliche Pensionskasse	–	–	–	–	–	–
Zwischensumme	–	10,6	10,6	10,6	0,3	10,3
Variable Vergütung						
Sitzungsgelder ⁴⁾	–	4,5	4,5	3,5	1,5	3,5
Zwischensumme	–	4,5	4,5	3,5	1,5	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	0,3	10,3
Variabel	–	4,5	4,5	3,5	1,5	3,5
Verbundene Unternehmen	–	–	–	–	–	–
Sonstige	–	–	–	–	–	–
Ruhegenuss (ehemalige Aufsichtsratsmitglieder)	–	–	–	–	–	–
Total	–	15,1	15,1	14,1	1,8	13,8
Gesamtvergütung des Aufsichtsrats 2022/23						
	172,7					

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

2) Seit 19.06.2023 Mitglied des Aufsichtsrats

3) Bis 19.06.2023 Mitglied des Aufsichtsrats

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

Gesamtvergütung je Aufsichtsratsmitglied 2021/22	GLATZ- KREMSNER	GRIESMAYR	STIOWICEK	BARTMANN	DRESSLER	GRUBER ¹⁾
in Tsd. EUR						
Fixe Vergütung						
Grundvergütung	18,2	13,2	13,2	10,6	10,6	–
Beiträge überbetriebliche Pensionskasse	–	–	–	–	–	–
Zwischensumme	18,2	13,2	13,2	10,6	10,6	–
Variable Vergütung						
Sitzungsgelder ²⁾	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					

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

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

Gesamtvergütung je Aufsichtsratsmitglied 2021/22				
in Tsd. EUR	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 ¹⁾	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			

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

Gesamtvergütung je Aufsichtsratsmitglied 2020/21	GLATZ- KREMSNER	GRIESMAYR	STIOWICEK	BARTMANN ¹⁾	DRESSLER ¹⁾	GRUBER ²⁾	LUTZ ³⁾
in Tsd. EUR							
Fixe Vergütung							
Grundvergütung	18,2	13,2	13,2	5,3	5,3	–	5,3
Beiträge überbetriebliche Pensionskasse	–	–	–	–	–	–	–
Zwischensumme	18,2	13,2	13,2	5,3	5,3	–	5,3
Variable Vergütung							
Sitzungsgelder ⁴⁾	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 Tochterunternehmen	–	–	–	–	–	–	–
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	–	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						

1) Seit 21.01.2021 Mitglied des Aufsichtsrats

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

3) Bis 21.01.2021 Mitglied des Aufsichtsrats

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

Gesamtvergütung je Aufsichtsratsmitglied 2020/21							
in Tsd. EUR	MEISSL ¹⁾	PATEK ²⁾	SCHARN- HORST ¹⁾	STRANSKY	WEINELT ²⁾	ZIBUSCHKA	ZÜGEL ¹⁾
Fixe Vergütung							
Grundvergütung	5,3	5,3	5,3	10,6	5,3	10,6	5,3
Beiträge überbetriebliche Pensionskasse	–	–	–	–	–	–	–
Zwischensumme	5,3	5,3	5,3	10,6	5,3	10,6	5,3
Variable Vergütung							
Sitzungsgelder ³⁾	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						

1) Bis 21.01.2021 Mitglied des Aufsichtsrats

2) Seit 21.01.2021 Mitglied des Aufsichtsrats

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

Gesamtvergütung je Aufsichtsratsmitglied 2019/20	GLATZ- KREMSNER	GRIESMAYR	STIOWICEK	GRUBER ¹⁾	LUTZ
in Tsd. EUR					
Fixe Vergütung					
Grundvergütung	18,2	13,2	13,2	8,0	10,6
Beiträge überbetriebliche Pensionskasse	-	-	-	-	-
Zwischensumme	18,2	13,2	13,2	8,0	10,6
Variable Vergütung					
Sitzungsgelder ²⁾	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				

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

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

Gesamtvergütung je Aufsichtsratsmitglied 2019/20					
in Tsd. EUR					
	MEISSL	SCHARNHORST ¹⁾	STRANSKY	ZIBUSCHKA	ZÜGEL
Fixe Vergütung					
Grundvergütung	10,6	8,0	10,6	10,6	10,6
Beiträge überbetriebliche Pensionskasse	-	-	-	-	-
Zwischensumme	10,6	8,0	10,6	10,6	10,6
Variable Vergütung					
Sitzungsgelder ²⁾	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				

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

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

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 überbetriebliche Pensionskasse	-	-	-	-	-
Zwischensumme	18,2	13,2	13,2	10,6	10,6
Variable Vergütung					
Sitzungsgelder ¹⁾	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	8,0	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				

1) 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 überbetriebliche Pensionskasse	-	-	-	-	-
Zwischensumme	10,6	10,6	10,6	10,6	10,6
Variable Vergütung					
Sitzungsgelder ¹⁾	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				

1) 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 2021/22 wurde von der 94. Hauptversammlung am 2. Februar 2023 mit 96,2 % der abgegebenen gültigen Stimmen beschlossen. Aus diesem Abstimmungsergebnis resultierte daher kein Handlungs- oder Anpassungsbedarf im Hinblick auf den Vergütungsbericht.