

# Vergütungsbericht für die Bezüge der Vorstands- und der Aufsichtsratsmitglieder der EVN AG für das Geschäftsjahr 2024/25

## 1 Einleitung

### 1.1 Grundlagen

Am 1. Februar 2024 beschloss die 95. ordentliche Hauptversammlung der EVN AG („EVN“ oder „Gesellschaft“) die überarbeiteten Grundsätze für die Vergütung für Vorstandsmitglieder sowie für Aufsichtsratsmitglieder der EVN (insgesamt „Vergütungspolitik“), die rückwirkend seit dem 1. Oktober 2023 zur Anwendung gelangen. Der Beschluss<sup>1)</sup> wurde mit 98,98 % der abgegebenen gültigen Stimmen gebilligt. Die Vergütungspolitik ist unter [www.evn.at/verguetungspolitik](http://www.evn.at/verguetungspolitik) abrufbar. Die Vergütungspolitik gilt für vier Jahre und ist der Hauptversammlung spätestens 2028 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 17. Dezember 2025 beschlossen. Er bezieht sich auf das abgelaufene Geschäftsjahr 2024/25, das den Zeitraum von 1. Oktober 2024 bis 30. September 2025 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 stiegen im Berichtszeitraum um 3,8 % auf 3.000,0 Mio. Euro. Zurückzuführen war dies auf positive Mengen- und Preiseffekte in den Vertriebsgesellschaften in Bulgarien und Nordmazedonien sowie in den Verteilnetzgesellschaften in allen drei Kernmärkten der EVN. Die kühleren Temperaturen im Winterhalbjahr bewirkten zudem auch einen Umsatzanstieg bei der EVN Wärme GmbH. Abgeschwächt wurden diese Entwicklungen durch preis- und mengenbedingt rückläufige Erlöse aus der Vermarktung der eigenen erneuerbaren Erzeugung und im Erdgashandel.

Der im Ausland erzielte Umsatz der EVN betrug im Berichtszeitraum 1.511,9 Mio. Euro (Vorjahr: 1.348,8 Mio. Euro). Sein Anteil am Gesamtumsatz lag bei 50,4 %.

Die sonstigen betrieblichen Erträge stiegen aufgrund von Versicherungsentschädigungen für Schäden durch das Hochwasser in Niederösterreich im September 2024 um 69,0 % auf 214,1 Mio. Euro.

Höhere Beschaffungskosten im Energievertrieb in Südosteuropa bewirkten eine Zunahme im Aufwand für Fremdstrombezug und Energieträger um 10,3 % auf 1.503,0 Mio. Euro. Gedämpft wurde dieser Effekt durch geringere Beschaffungsmengen und -kosten für Erdgas sowie in der Erzeugung.

Die Fremdleistungen und der sonstige Materialaufwand erhöhten sich um 10,4 % auf 312,7 Mio. Euro. Hauptgrund dafür waren Reparaturaufwendungen für Hochwasserschäden, die jedoch weitgehend durch Versicherungsleistungen gedeckt waren.

Der Personalaufwand stieg um 6,6 % auf 462,0 Mio. Euro. Hauptursachen dafür waren kollektivvertragliche Anpassungen sowie die Erweiterung des durchschnittlichen Personalstands auf 7.706 Mitarbeiter\*innen (Vorjahr: 7.568 Mitarbeiter\*innen) zur Stärkung der Kompetenzen in den Bereichen Digitalisierung, IT und KI-gestütztes Datenmanagement.

Die sonstigen betrieblichen Aufwendungen reduzierten sich im Jahresabstand um 21,3 % auf 155,8 Mio. Euro. Im Vorjahr war diese Position durch eine Wertberichtigung offener Forderungen der WTE aus dem Projekt Budva, Republik Montenegro, in Höhe von 22,5 Mio. Euro sowie durch den im ersten Quartal entrichteten Energiekrisenbeitrag-Strom in Höhe von 10,6 Mio. Euro belastet gewesen.

Der Ergebnisanteil der at Equity einbezogenen Unternehmen mit operativem Charakter verbesserte sich mit 128,6 Mio. Euro im Jahresabstand deutlich (Vorjahr: 24,2 Mio. Euro). Hauptgrund dafür war die wie erwartet eingetretene Ergebnisnormalisierung der EVN KG. Während auch die RAG einen im Jahresvergleich höheren Ergebnisbeitrag leistete, waren bei der Burgenland Energie, den Verbund Innkraftwerken, dem Kläranlagenprojekt in Zagreb sowie dem albanischen Wasserkraftwerk Ashta Rückgänge zu verzeichnen. Bei der Burgenland Energie AG und beim Kraftwerk Ashta ging dies allerdings auf positive Einmaleffekte im Vorjahr zurück.

Als Resultat dieser Entwicklungen verbesserte sich das EBITDA im Jahresabstand um 19,2 % auf 909,1 Mio. Euro.

Die planmäßigen Abschreibungen erhöhten sich investitionsbedingt um 7,9 % auf 360,1 Mio. Euro. Im Berichtszeitraum waren weiters Effekte aus Werthaltigkeitsprüfungen von insgesamt –58,2 Mio. Euro (Vorjahr: –24,9 Mio. Euro) zu verbuchen, die vor

allem die EVN Wärmekraftwerke GmbH (–47,6 Mio. Euro; Vorjahr: –18,5 Mio. Euro) betrafen und durch das Hochwasser 2024 bedingt waren.

Per Saldo errechnete sich damit für das Geschäftsjahr 2024/25 ein EBIT von 490,9 Mio. Euro (Vorjahr: 404,3 Mio. Euro).

Einen deutlichen Rückgang hatte die EVN in der Berichtsperiode beim Finanzergebnis zu verzeichnen, das sich im Jahresabstand von 145,6 Mio. Euro auf 83,6 Mio. Euro reduzierte. Hauptgrund dafür war ein Rückgang der Dividende der Verbund AG, die für das Geschäftsjahr 2024 mit 2,80 Euro pro Aktie deutlich unter dem Vorjahreswert von 4,15 Euro pro Aktie lag. Zusätzlich belastet wurde das Finanzergebnis durch einen Währungseffekt im Zusammenhang mit der Entkonsolidierung der beiden klärschlamm betriebenen Blockheizkraftwerke in Moskau, für deren Verkauf am 31. Oktober 2024 das Closing erfolgt war.

In Summe lag das Ergebnis vor Ertragsteuern mit 574,4 Mio. Euro um 4,5 % über dem Vorjahreswert. Nach Berücksichtigung des Ertragsteueraufwands von 65,6 Mio. Euro (Vorjahr: 32,1 Mio. Euro) und des Ergebnisanteils nicht beherrschender Anteile errechnete sich ein Konzernergebnis von 436,7 Mio. Euro. Gegenüber dem Vorjahr entspricht dies einem Rückgang um 7,4 %. Das im Konzernergebnis enthaltene Ergebnis des aufgegebenen Geschäftsbereichs (IFRS-5-Ausweis der zum Verkauf stehenden Teile des internationalen Projektgeschäfts) beträgt –19,7 Mio. Euro (angepasster Vorjahreswert: 10,4 Mio. Euro) und beinhaltet eine erforderlich gewordene stichtagsbedingte Wertminderung aufgrund eines Abzinsungseffekts des Earn-out-Kaufpreises.

Kennzahlen									
		2024/25	2023/24	+/- %	2022/23	2024/25	2023/24	+/- %	2022/23
<b>Energiewirtschaftliche Kennzahlen</b>									
Stromerzeugung	GWh	2.915	3.318	-12,2	2.981	426,5	394,8	8,0	459,4
davon erneuerbare Energie	GWh	2.325	2.799	-16,9	2.295	5.922,7	5.672,0	4,4	5.998,9
davon Wärmekraftwerke	GWh	590	519	13,7	686	7,2	7,0	0,2	7,7
Netzabsatz Strom	GWh	22.671	21.643	4,7	21.483	5,0	5,0	0,0	5,0
Netzabsatz Erdgas <sup>1)</sup>	GWh	12.828	11.583	10,7	12.454	130,4	111,2	17,2	159,4
Stromverkauf an Endkund*innen	GWh	16.989	16.947	0,3	18.153				
davon Österreich und Deutschland	GWh	5.695	6.282	-9,3	7.551				
davon Südosteuropa	GWh	11.294	10.665	5,9	10.602				
Erdgasverkauf an Endkund*innen	GWh	3.298	3.202	3,0	4.291				
Wärmeverkauf an Endkund*innen	GWh	2.308	2.085	10,7	2.272				
davon Österreich und Deutschland	GWh	2.111	1.921	9,9	2.096				
davon Südosteuropa	GWh	197	164	20,2	176				
<b>Konzern-Gewinn-und-Verlust-Rechnung</b>									
Umsatzerlöse	Mio. EUR	3.000,0	2.889,2	3,8	3.768,7				
EBITDA	Mio. EUR	909,1	762,9	19,2	869,0				
EBITDA-Marge <sup>2)</sup>	%	30,3	26,4	3,9	23,1				
Operatives Ergebnis (EBIT)	Mio. EUR	490,9	404,3	21,4	528,5				
EBIT-Marge <sup>2)</sup>	%	16,4	14,0	2,4	14,0				
Ergebnis vor Ertragsteuern	Mio. EUR	574,4	549,9	4,5	656,2				
Konzernergebnis	Mio. EUR	436,7	471,7	-7,4	529,7				
Bilanzsumme	Mio. EUR	11.030,7	10.913,6	1,1	10.996,0				
Eigenkapital	Mio. EUR	6.658,8	6.730,6	-1,1	6.464,3				
Eigenkapitalquote <sup>3)</sup>	%	60,4	61,7	-1,3	58,8				
Nettoverschuldung	Mio. EUR	1.155,9	1.129,3	2,3	1.364,3				
Gearing <sup>2)</sup>	%	17,3	16,8	0,6	21,1				
Return on Equity (ROE) <sup>2)</sup>	%	7,6	8,0	-0,4	8,4				
<b>Konzern-Cash-Flow und Investitionen</b>									
Cash Flow aus dem operativen Bereich	Mio. EUR	935,2	1.166,7	-19,8	942,4				
Investitionen <sup>3)</sup>	Mio. EUR	909,8	753,0	20,8	694,1				
Net Debt Coverage (FFO) <sup>2)</sup>	%	78,0	83,7	-5,7	79,4				
Interest Cover (FFO)	x	21,6	20,3	—	23,4				
<b>Wertschaffung</b>									
Operatives Ergebnis nach Steuern (NOPAT)	Mio. EUR					426,5	394,8	8,0	459,4
Capital Employed <sup>4)</sup>	Mio. EUR					5.922,7	5.672,0	4,4	5.998,9
Operativer Return on Capital Employed (OpROCE) <sup>2)</sup>	%					7,2	7,0	0,2	7,7
Weighted Average Cost of Capital (WACC) <sup>2)</sup>	%					5,0	5,0	0,0	5,0
Economic Value Added (EVA®) <sup>5)</sup>	Mio. EUR					130,4	111,2	17,2	159,4
<b>Aktie</b>									
Ergebnis	EUR					2,45	2,65	-7,4	2,97
Dividende	EUR					0,90 <sup>6)</sup>	0,90	0,0	0,52 + 0,62 <sup>7)</sup>
Dividendenrendite <sup>2)</sup>	%					3,8	3,2	0,7	4,5
<b>Performance der Aktie</b>									
Kurs per Ultimo	EUR					23,40	28,35	-17,5	25,3
Höchstkurs	EUR					27,75	31,85	-12,9	25,3
Börsekapitalisierung per Ultimo	Mio. EUR					4.209	5.100	-17,5	4.551
<b>Credit Rating</b>									
Moody's						A1, stabil	A1, stabil	A1, stabil	A1, stabil
Scope Ratings						A+, stabil	A+, stabil	A+, stabil	A+, stabil
1) inkl. Netzabsatz an Kraftwerke der EVN									
2) Ausgewiesene Veränderungen in Prozentpunkten									
3) In immaterielle Vermögenswerte und Sachanlagen									
4) Die ausgewiesenen Werte entsprechen einem durchschnittlichen und bereinigten Capital Employed.									
5) Definition laut Stern Stewart & Co.									
6) Vorschlag an die Hauptversammlung									
7) Sonderdividende von 0,62 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 der Leserin bzw. 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 einer Sprecherin bzw. eines Sprechers oder einer bzw. eines 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 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.

Die variablen Vergütungsbestandteile sind erfolgsabhängig und bestehen aus langfristig ausgerichteten finanziellen Zielen, die anhand von mehrjährigen Leistungskriterien bemessen werden. Ergänzend sind ESG (Environment, Social, Governance)-Ziele mit ein- oder mehrjährigen und individuellen Zielen mit einjährigen Leistungskriterien vorgesehen. Der Long Term Account (LTA), der die Zielerreichung von finanziellen und ESG-Zielen umfasst, schafft die Grundlage für einen langfristigen Betrachtungszeitraum.

Die variable Vergütung gewichtet die Leistungskriterien wie folgt:

- Finanzielle Ziele: 70 %
- ESG Ziele: 15 %
- Individuelle Ziele: 15 %

Die einzelnen Vergütungselemente und ihre zeitliche Verfügbarkeit lassen sich wie folgt zusammenfassen:

Die finanziellen Ziele werden für einen Zeitraum von vier Jahren festgesetzt. Die Kenngröße „EVA“ (Economic Value Added®, Stern Stewart & Co.) bzw. „operativer Wertbeitrag“ wird bereits seit der Einführung der wertorientierten Steuerungskennzahlen im EVN Konzern im Konzernberichtswesen geführt. Sie gibt Auskunft über die operative Ertragskraft im Verhältnis zu den Kapitalkosten und soll somit einen Anreiz bieten, die langfristige Ertragskraft der Gesellschaft zu steigern. Der Konzern-EVA zeigt, inwieweit mit dem operativen Ergebnis vor Berücksichtigung von Zinsaufwendungen und nach Abzug von Ertragsteuern (= NOPAT) die Kosten für das durchschnittlich gebundene Kapital (= WACC x durchschnittliches Capital Employed) verdient werden. Abgestellt wird auf die jährliche Steigerung des EVA im Vergleich zum Ist-Wert des Vorjahres, weswegen das „ $\Delta$  EVA“ ausgewiesen wird. Die Berechnung erfolgt auf Grundlage des nach den internationalen Rechnungslegungsstandards erstellten Konzernabschlusses. Um dem Thema Liquidität bzw. Finanzkraft ausreichend Gewicht zu geben und die Einhaltung der strategischen Finanzziele in Bezug auf die Ratingeinstufung der EVN und ihre Investitions- und Ausschüttungsfähigkeit zu fördern, wird als zweite quantitative Kenngröße der „Durchschnittliche Konzern-Cash-Flow-Beitrag“ herangezogen. Die Zielvorgabe wird aus dem relativen Anteil des Cash Flows an der durchschnittlichen Nettoverschuldung des Konzerns abgeleitet, der zur Erfüllung der strategischen Finanzziele notwendig ist. Die Berechnung der Zielvorgabe wird anhand des Stands der Nettoverschuldung der zwei vorangehenden Geschäftsjahre durchgeführt und jährlich aktualisiert. Auf die wesentlichen operativ beeinflussbaren Komponenten nach Steuerzahlungen und Working Capital konzentriert, zeigt der durchschnittliche Konzern-Cash-Flow-Beitrag die Cash-Flow-Generierung des Konzerns vor Investitions- und Finanzierungstätigkeit. Um dabei den Effekt von stichtagsbezogenen Schwankungen im Working Capital auszugleichen, wird der Durchschnitt der Veränderungen im Working Capital aus den vorangehenden Quartalen herangezogen. Die Berechnung erfolgt auf Grundlage des nach den internationalen Rechnungslegungsstandards erstellten Konzernabschlusses. Wertminderungen oder Zuschreibungen auf Vermögensgegenstände infolge von Werthaltigkeitstests (Impairments) oder diesen gleichzuhaltenden Sachverhalten führen zu Anpassungen der oben genannten, anhand des IFRS-Konzernabschlusses ermittelten Kennzahlen. EVA-Änderungen, die sich aus der Veränderung des WACC ergeben, sind zu neutralisieren. Darüber hinausgehende Anpassungen sind nicht zulässig. Die Erfüllung der finanziellen Ziele ist mit 200 % limitiert.

Zur Stärkung der nachhaltigen Unternehmensentwicklung des EVN Konzerns werden auf Basis der im Ganzheitsbericht dargestellten Nachhaltigkeitsstrategie ESG-Ziele in der variablen Vergütung festgelegt. Die ESG-Ziele können sowohl jährlich als auch auf mehrjähriger Basis festgelegt werden. Der maßgebliche Kriterienkatalog bezieht sich auf die folgenden Themengebiete, von denen mindestens drei Ziele einbezogen werden. Die Erfüllung der ESG-Ziele ist mit 200 % limitiert.

Environment	Social	Governance
<b>Berücksichtigung von ökologischen und Umweltkriterien</b>	<b>Berücksichtigung von sozialen Kriterien im Umgang mit Stakeholdern</b>	<b>Berücksichtigung von Faktoren der Unternehmensführung zur Förderung der langfristigen, nachhaltigen und ethischen Unternehmensentwicklung</b>
Energiemanagement	Mitarbeiter*innen	Compliance/Integrität/Ethics/Unternehmenskultur
Entsorgungsmanagement	Lieferanten*innen	Risikomanagement
Produktion	Kund*innen	Organisationsentwicklung
Umweltschutz	Gesellschaft	Datensicherheit

Durch den Long Term Account wird das variable Entgelt aus der Erreichung der finanziellen und der ESG-Ziele einer Periode in eine aliquote jährliche Auszahlung überführt, indem jeweils 50 % des Long Term Account im ersten Jahr nach Ablauf des anspruchsgrundenden Geschäftsjahres ausbezahlt werden. Die verbleibenden 50 % werden auf die Folgeperioden übertragen.

Dadurch wird die Stabilität der variablen Vergütungsbestandteile abgesichert und die Langfristigkeit sowie die Mehrjährigkeit der variablen Vergütung umgesetzt. Durch dieses Vorgehen 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 ausbezahlt Teil der variablen Vergütung als Anfangsbestand in die Folgeperiode übertragen wird. Der jährliche Bestand des Long Term Account errechnet sich aus dem Zielerreichungsgrad der finanziellen und der ESG-Ziele im abgelaufenen Geschäftsjahr sowie dem Endbestand des jeweiligen Vorjahres (= Anfangsbestand des laufenden Geschäftsjahres). Vom Bestand des Long Term Account werden jährlich 50 % ausgeschüttet; die verbliebenen 50 % bilden den Endbestand des Long Term Account, der in die Folgeperioden übertragen wird. Im ersten Jahr einer Bestellung in den Vorstand wird ein virtueller Anfangsbestand herangezogen, der so bemessen ist, dass bei 100-prozentiger Zielerreichung im ersten Jahr eine Auszahlung von 100 % der auf finanzielle und ESG-Ziele bezogenen variablen Vergütung sichergestellt ist.

Die persönliche Leistung der einzelnen Mitglieder des Vorstands wird anhand individuell vereinbarter jährlicher Ziele gemessen und bei der Berechnung der variablen Vergütungsbestandteile berücksichtigt. Dadurch sollen Anreize zur Erreichung spezifischer Aufgaben durch einzelne Mitglieder des Vorstands nach der Ressortverteilung gesetzt werden. Diese Ziele unterstützen die geltende geschäftspolitische und strategische Ausrichtung der EVN. Bei Festlegung dieser Leistungskriterien wird dafür Sorge getragen, dass die langfristige positive Entwicklung der Gesellschaft gefördert und eine Ausrichtung auf bloß kurzfristige Effekte vermieden wird. Die Erfüllung der individuellen Ziele ist mit 100 % limitiert.

Eine Verminderung noch nicht ausgezahlter, variabler Vergütungsbestandteile (Malus) sowie die Rückforderung bereits ausgezahlter, variabler Vergütungsbestandteile (Clawback) in Übereinstimmung mit C-Regel 27 ÖCGK sind möglich. Eine Verminderung oder Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile kann sowohl im Falle einer Festsetzung und Auszahlung auf Grundlage von falschen Daten als auch aufgrund einer Pflichtverletzung eines Mitglieds des Vorstands auf Grundlage von klaren Bestimmungen erfolgen.

Geldwerte Vorteile, die ein Mitglied des Vorstands im Zuge der Vertretung der Interessen der EVN insbesondere für die Ausübung von Organfunktionen in Tochterunternehmen oder Beteiligungen des EVN Konzerns, in gesetzlichen oder freiwilligen Interessenvertretungen sowie im Rahmen von Mitgliedschaften von Konzernunternehmen erhält, sind an die Gesellschaft abzuführen.

Weiterführende 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 Aktionär\*innen der EVN einen klaren und verständlichen Überblick über die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder auf Grundlage der Vorgaben des § 78c AktG zu geben, wird die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder, bestehend aus festen und variablen Vergütungsbestandteilen, in der Folge deskriptiv und tabellarisch dargestellt.<sup>1)</sup> Es wird zwischen geschuldeten und gewährten Vergütungen unterschieden.

1) Die 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 Mag. Stefan Szyszkowitz, MBA (Sprecher des Vorstands), Dipl.-Ing. Stefan Stallinger, MBA und Mag. (FH) Alexandra Wittmann Mitglieder des Vorstands der EVN.

Dipl.-Ing. Franz Mittermayer war bis 31. März 2024 Mitglied des Vorstands. Da ihm im Geschäftsjahr 2023/24 alle geschuldeten Vergütungsbestandteile ausbezahlt und darüber hinaus keine gewährt wurden, sind ihm im Geschäftsjahr 2024/25 keine weiteren Beträge aus seiner Tätigkeit ausbezahlt worden.

### 2.2.2 Feste Vergütungsbestandteile

Die festen Vergütungsbestandteile, die den Mitgliedern des Vorstands im Geschäftsjahr 2024/25 tatsächlich zugeflossen sind, umfassen neben dem Grundgehalt (bestehend aus 14 Teilbeträgen) jeweils die folgenden Sachbezüge und Nebenleistungen:

#### Feste Vergütungsbestandteile

Tsd. EUR	SZYSZKOWITZ	STALLINGER	WITTMANN
Grundgehalt	540,9	431,5	410,7
Prämie für Unfallversicherung	1,8	1,8	1,8
Prämie für Kollektiv-Kranken-Versicherung	1,6	1,8	1,8
Dienstwagen (einschließlich Befugnis zur Privatnutzung und Fahrer*in für betrieblich veranlasste Zwecke)	Überwiegend Pkw mit Elektroantrieb. Der laut Einkommensteuergesetz vorgesehene Sachbezugswert beträgt jährlich 0 Euro. Der unternehmensrechtliche Buchwert (Nutzungsdauer 6 Jahre) lag per 30. September 2025 bei 53,9 Tsd. Euro. Für einen vorübergehend zur Verfügung gestellten Pkw ohne Elektroantrieb wurde ein Sachbezug von 0,3 Tsd. Euro verrechnet.	Überwiegend Pkw mit Elektroantrieb. Der laut Einkommensteuergesetz vorgesehene Sachbezugswert beträgt jährlich 0 Euro. Der unternehmensrechtliche Buchwert (Nutzungsdauer 6 Jahre) lag per 30. September 2025 bei 55,0 Tsd. Euro. Für einen vorübergehend zur Verfügung gestellten Pkw ohne Elektroantrieb wurde ein Sachbezug von 0,2 Tsd. Euro verrechnet. Der Kostenersatz für tatsächlich angefallene Aufwände im Zusammenhang mit Pkw-Betriebsmitteln beträgt 1,5 Tsd. Euro.	Pkw mit Elektroantrieb. Der laut Einkommensteuergesetz vorgesehene Sachbezugswert beträgt jährlich 0 Euro. Der unternehmensrechtliche Buchwert (Nutzungsdauer 6 Jahre) lag per 30. September 2025 bei 51,9 Tsd. Euro
D&O-Versicherung	Kosten werden von der Gesellschaft getragen.	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 2024/25 tatsächlich zugeflossen ist, errechnet sich wie folgt:

Variable Vergütungsbestandteil			
Tsd. EUR	SZYSZKOWITZ	STALLINGER	WITTMANN
Jahresbonus-Akontozahlung für das Geschäftsjahr 2024/25 <sup>1)</sup>	97,4	0	0
Restzahlung Vorjahresbonus für das Geschäftsjahr 2023/24	62,6	61,2	9,9
Austrittsbedingte Zahlungen i.Z.m. der Endabrechnung der variablen Vergütung	0	0	0
<b>Auszahlungsbetrag für die variable Vergütung im Geschäftsjahr 2024/25</b>	<b>160</b>	<b>61,2</b>	<b>9,9</b>

1) Die in der Vergütungspolitik 2020 festgehaltene Akontierung der Auszahlung auf monatlicher Basis entfällt für neu bestellte Mitglieder des Vorstands. Für Mitglieder des Vorstands, die vor Inkrafttreten der Vergütungspolitik 2024 bestellt wurden, wird eine lineare Abschmelzung der Akontierung über vier Jahre festgelegt.

Die Feststellung des Zielerreichungsgrads für die variablen Vergütungsbestandteile und daraus folgend der absoluten Beträge der variablen Vergütung der Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2024/25 obliegt dem Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats der Gesellschaft, der über diese Angelegenheit in seiner Sitzung vom 5. Dezember 2025 beraten und einen entsprechenden Beschluss gefasst hat.

Der im Geschäftsjahr 2024/25 erworbene Anspruch auf variable Vergütungsbestandteile errechnet sich wie folgt, wobei die „Restzahlung Vorjahresbonus“ für diesen Zeitraum erst im Geschäftsjahr 2025/26 zur Auszahlung gelangen wird:

Restzahlung Vorjahresbonus			
Tsd. EUR	SZYSZKOWITZ	STALLINGER	WITTMANN
Erworber Anspruch aus variabler Vergütung für das Geschäftsjahr 2024/25	227,2	173	164,7
Abzüglich Jahresbonus-Akontozahlung für das Geschäftsjahr 2024/25	97,4		
<b>„Restzahlung Vorjahresbonus“ für das Geschäftsjahr 2024/25 zur Auszahlung im Geschäftsjahr 2025/26</b>	<b>129,8</b>	<b>173</b>	<b>164,7</b>

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

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

### 2.2.5 Gesamtvergütung

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

Gesamtvergütung des Vorstands	2024/25	2023/24	2022/23	2021/22	2020/21
Tsd. EUR					
Feste Vergütung	1.637,5	1.167,0	1.062,7	994,1	967,2
Variable Vergütung	231,1	366,5	279,9	241,9	241,1
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>1.866,8</b>	<b>1.533,5</b>	<b>1.342,6</b>	<b>1.236,0</b>	<b>1.208,3</b>

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	2024/25	2023/24	2022/23	2021/22	2020/21
Fixe Vergütung					
Jahresfixgehalt	540,9	515,9	477,4	446,9	434,8
Beiträge überbetriebliche Pensionskasse	82,6	78,9	72,6	67,6	65,8
<b>Zwischensumme</b>	<b>623,5</b>	<b>594,9</b>	<b>550,0</b>	<b>514,5</b>	<b>500,6</b>
Variable Vergütung					
Jahresbonus					
Akontozahlungen	97,4	123,8	114,6	107,3	104,4
Restzahlung Vorjahresbonus	62,6	65,4	31,4	20,2	25,0
Auszahlungsbetrag aus variabler Vergütung	160,0	189,2	146,0	127,5	129,4
Erfolgsabhängiges LTIP	—	—	—	—	—
Akontoauszahlung LTIP	—	—	—	—	—
<b>Zwischensumme</b>	<b>160,0</b>	<b>189,2</b>	<b>146,0</b>	<b>127,5</b>	<b>129,4</b>
Vergütung von verbundenen Unternehmen					
Gehalt für Geschäftsführertätigkeiten in Tochterunternehmen <sup>1)</sup>	—	—	—	—	—
<b>Zwischensumme</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>—</b>
Sonstige Vergütung					
Einmalige Abfindung	—	—	—	—	—
<b>Zwischensumme</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>—</b>

Gesamtvergütung – Mag. Stefan Szyszkowitz, MBA		2024/25	2023/24	2022/23	2021/22	2020/21
Tsd. EUR						
Gesamtvergütung						
Fix	623,5	594,9	550,0	514,5	500,6	
Variabel	160,0	189,2	146,0	127,5	129,4	
Verbundene Unternehmen	—	—	—	—	—	
Sonstige	—	—	—	—	—	
<b>Gesamt</b>	<b>783,5</b>	<b>784,1</b>	<b>696,0</b>	<b>642,0</b>	<b>630,0</b>	
Relativer Anteil Fixbezug (Grundgehalt) (%)	77 %	73 %	77,0 %	78 %	77,0 %	
Relativer Anteil variabler Bezug (%)	23 %	27 %	23,0 %	22 %	23,0 %	
Veränderung der Gesamtvergütung (absolut)	-0,6	88,1	54,0	12,0	-14,9	
Veränderung der Gesamtvergütung (%)	-0,1 %	12,7 %	8,4 %	1,9 %	-2,3 %	
Veränderung der durchschnittlichen Vergütung der Beschäftigten (Mitarbeiter*innen Konzern Österreich) (%) <sup>2)</sup>	3,9 %	5,2 %	6,3 %	2,6 %	1,0 %	
Veränderung des wirtschaftlichen Erfolgs der Gesellschaft (Konzernergebnis) (absolut)	-35.000,0	-58.000,0	320.100,0	-115.800,0	125.600,0	
Veränderung des wirtschaftlichen Erfolgs der Gesellschaft (Konzernergebnis) (%)	-7,4 %	-11,0 %	—	-35,6 %	62,9 %	

- 1) 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 Entgeltsansprüche erworben und zur Gänze an die EVN abgetreten: Burgenland Holding AG (4,2 Tsd. Euro im Geschäftsjahr 2024/25; 4,2 Tsd. Euro im Geschäftsjahr 2023/24; 4,2 Tsd. Euro im Geschäftsjahr 2021/22; 4,1 Tsd. Euro im Geschäftsjahr 2020/21); EVN Macedonia EAD (1,56 Tsd. Euro im Geschäftsjahr 2024/25; 1,56 Tsd. Euro im Geschäftsjahr 2023/24; 1,56 Tsd. Euro im Geschäftsjahr 2022/23; 1,56 Tsd. Euro im Geschäftsjahr 2021/22; 1,45 Tsd. Euro im Geschäftsjahr 2020/21).
- 2) Ab dem Geschäftsjahr 2024/25 wird die Veränderung der durchschnittlichen Vergütung der Beschäftigten entsprechend CSRD Richtlinie anhand des Medians ermittelt. Die bisherige Berechnungsmethodik würde zu einer Veränderung der durchschnittlichen Vergütung der Beschäftigten von 4,77 % führen.

Gesamtvergütung – Dipl.-Ing. Stefan Stallinger, MBA		
Tsd. EUR	2024/25	2023/24
<b>Fixe Vergütung</b>		
Jahresfixgehalt	431,5	189,40
Beiträge überbetriebliche Pensionskasse	86,3	37,90
<b>Zwischensumme</b>	<b>517,8</b>	<b>227,30</b>
 <b>Variable Vergütung</b>		
Jahresbonus		
Akontozahlungen	0	—
Restzahlung Vorjahresbonus	61,2	—
Auszahlungsbetrag aus variabler Vergütung	0	—
Erfolgsabhängiges LTIP	0	—
Akontoauszahlung LTIP	0	—
<b>Zwischensumme</b>	<b>61,2</b>	<b>—</b>
 <b>Vergütung von verbundenen Unternehmen</b>		
Gehalt für Geschäftsführertätigkeiten in Tochterunternehmen <sup>1)</sup>	0	—
<b>Zwischensumme</b>	<b>0</b>	<b>—</b>
 <b>Sonstige Vergütung</b>		
Einmalige Abfindung	0	—
<b>Zwischensumme</b>	<b>0</b>	<b>—</b>

	2024/25	2023/24

Gesamtvergütung – Mag. Stefan Stallinger, MBA		
Tsd. EUR	2024/25	2023/24
<b>Gesamtvergütung</b>		
Fix	517,8	227,3
Variabel	61,2	—
Verbundene Unternehmen	0	—
Sonstige	0	—
<b>Gesamt</b>	<b>579</b>	<b>227,3</b>
 Relativer Anteil Fixbezug (Grundgehalt) (%)	88 %	100 %
Relativer Anteil variabler Bezug (%)	12 %	0 %
 Veränderung der Gesamtvergütung (absolut)	351,7	—
Veränderung der Gesamtvergütung (%)	—	—
 Veränderung der durchschnittlichen Vergütung der Beschäftigten (Mitarbeiter*innen Konzern Österreich) (%) <sup>2)</sup>	3,9 %	5,2 %
 Veränderung des wirtschaftlichen Erfolgs der Gesellschaft (Konzernergebnis) (absolut)	-35.000,0	-58.000,0
 Veränderung des wirtschaftlichen Erfolgs der Gesellschaft (Konzernergebnis) (%)	-7,4 %	-11,0 %

1) Im abgelaufenen Geschäftsjahr hat Dipl.-Ing. Stefan Stallinger, MBA kein Gehalt für Geschäftsführertätigkeiten in Tochterunternehmen bezogen. Dipl.-Ing. Stefan Stallinger, MBA hat aufgrund seiner Funktion als Aufsichtsratsmitglied folgende Entgeltsprüche erworben und zur Gänze an die EVN abgetreten: Burgenland Holding AG (2,9 Tsd. Euro im Geschäftsjahr 2024/25; 1,6 Tsd. EUR im Geschäftsjahr 2023/24).

2) Ab dem Geschäftsjahr 2024/25 wird die Veränderung der durchschnittlichen Vergütung der Beschäftigten entsprechend CSRD Richtlinie anhand des Medians ermittelt. Die bisherige Berechnungsmethodik würde zu einer Veränderung der durchschnittlichen Vergütung der Beschäftigten von 4,77 % führen.

Gesamtvergütung – Mag. (FH) Alexandra Wittmann		
Tsd. EUR	2024/25	2023/24
<b>Fixe Vergütung</b>		
Jahresfixgehalt	410,7	30,7
Beiträge überbetriebliche Pensionskasse	83,7	6,1
<b>Zwischensumme</b>	<b>494,4</b>	<b>36,8</b>
 <b>Variable Vergütung</b>		
Jahresbonus		
Akontozahlungen	0,0	—
Restzahlung Vorjahresbonus	9,9	—
Auszahlungsbetrag aus variabler Vergütung	0,0	—
Erfolgsabhängiges LTIP	0,0	—
Akontoauszahlung LTIP	0,0	—
<b>Zwischensumme</b>	<b>9,9</b>	<b>—</b>
 <b>Vergütung von verbundenen Unternehmen</b>		
Gehalt für Geschäftsführertätigkeiten in Tochterunternehmen <sup>1)</sup>	0	—
<b>Zwischensumme</b>	<b>0</b>	<b>—</b>
 <b>Sonstige Vergütung</b>		
Einmalige Abfindung	0	—
<b>Zwischensumme</b>	<b>0</b>	<b>—</b>

	2024/25	2023/24

Gesamtvergütung – Mag. (FH) Alexandra Wittmann		
Tsd. EUR	2024/25	2023/24
<b>Gesamtvergütung</b>		
Fix	494,4	36,8
Variabel	9,9	—
Verbundene Unternehmen	0,0	—
Sonstige	0,0	—
<b>Gesamt</b>	<b>504,3</b>	<b>36,8</b>
 Relativer Anteil Fixbezug (Grundgehalt) (%)	98 %	100 %
Relativer Anteil variabler Bezug (%)	2 %	0 %
 Veränderung der Gesamtvergütung (absolut)	467,5	—
Veränderung der Gesamtvergütung (%)	—	—
 Veränderung der durchschnittlichen Vergütung der Beschäftigten (Mitarbeiter*innen Konzern Österreich) (%) <sup>2)</sup>	3,9 %	5,2 %
 Veränderung des wirtschaftlichen Erfolgs der Gesellschaft (Konzernergebnis) (absolut)	-35.000,0	-58.000,0
 Veränderung des wirtschaftlichen Erfolgs der Gesellschaft (Konzernergebnis) (%)	-7,4 %	-11,0 %

1) Im abgelaufenen Geschäftsjahr hat Mag. (FH) Alexandra Wittmann kein Gehalt für Geschäftsführerinnenaktivitäten in Tochterunternehmen bezogen. Mag. (FH) Alexandra Wittmann hat aufgrund ihrer Funktion als Aufsichtsratsmitglied folgende Entgeltsansprüche erworben und zur Gänze an die EVN abgetreten: Burgenland Holding AG (1,05 Tsd. Euro im Geschäftsjahr 2024/25); EVN Macedonia EAD (1,56 Tsd. Euro im Geschäftsjahr 2024/25; 0,13 Tsd. EUR im Geschäftsjahr 2023/24).

2) Ab dem Geschäftsjahr 2024/25 wird die Veränderung der durchschnittlichen Vergütung der Beschäftigten entsprechend CSRD Richtlinie anhand des Medians ermittelt. Die bisherige Berechnungsmethodik würde zu einer Veränderung der durchschnittlichen Vergütung der Beschäftigten von 4,77 % führen.

Gesamtvergütung – Dipl.-Ing. Franz Mittermayer					
Tsd. EUR	2024/25 <sup>1)</sup>	2023/24	2022/23	2022/21/22	2020/21
Fixe Vergütung					
Jahresfixgehalt	0	272,6	445,5	417,1	405,8
Beiträge überbetriebliche Pensionskasse	0	35,4	67,1	62,5	60,8
<b>Zwischensumme</b>	<b>0</b>	<b>308,0</b>	<b>512,6</b>	<b>479,6</b>	<b>466,6</b>
Variable Vergütung					
Jahresbonus					
Akontozahlungen	0	65,4	106,9	100,1	97,4
Restzahlung Vorjahresbonus	0	59,8	27,0	14,3	14,3
Restzahlung laufendes Geschäftsjahr		16,4	—	—	—
Restzahlung LT		35,7	—	—	—
Auszahlungsbetrag aus variabler Vergütung	0	177,3	133,9	114,4	111,7
Erfolgsabhängiges LTIP	0	—	—	—	—
Akontoauszahlung LTIP	0	—	—	—	—
<b>Zwischensumme</b>	<b>0</b>	<b>177,3</b>	<b>133,9</b>	<b>114,4</b>	<b>111,7</b>
Vergütung von verbundenen Unternehmen					
Gehalt für Geschäftsführertätigkeiten in Tochterunternehmen <sup>2)</sup>		—	—	—	—
<b>Zwischensumme</b>		—	—	—	—
Sonstige Vergütung <sup>3)</sup>					
Einmalige Abfindung		—	—	—	—
<b>Zwischensumme</b>		—	—	—	—

Gesamtvergütung – Dipl.-Ing. Franz Mittermayer					
Tsd. EUR	2024/25 <sup>1)</sup>	2023/24	2022/23	2022/21/22	2020/21
Gesamtvergütung					
Fix	0,00	308,0	512,6	479,6	466,6
Variabel	0,00	177,3	133,9	114,4	111,7
Verbundene Unternehmen	0,00	—	—	—	—
Sonstige	0,00	—	—	—	—
<b>Gesamt</b>	<b>0,00</b>	<b>485,3</b>	<b>646,5</b>	<b>594,0</b>	<b>578,3</b>
Relativer Anteil Fixbezug (Grundgehalt) (%)	0,00	61 %	77 %	78 %	78 %
Relativer Anteil variabler Bezug (%)	0,00	39 %	23 %	22 %	22 %
Veränderung der Gesamtvergütung (absolut)	0,00	161,2	52,5	15,7	-5,4
Veränderung der Gesamtvergütung (%)	0,00	-24,9 %	8,8 %	2,7 %	-0,9 %
Veränderung der durchschnittlichen Vergütung der Beschäftigten (Mitarbeiter*innen Konzern Österreich) (%)	0,00	5,2 %	6,3 %	2,6 %	1,0 %
Veränderung des wirtschaftlichen Erfolgs der Gesellschaft (Konzernergebnis) (absolut)	0,00	-58.000,0	320.100,0	-115.800,0	125.600,0
Veränderung des wirtschaftlichen Erfolgs der Gesellschaft (Konzernergebnis) (%)	0,00	-11,0 %	—	-35,6 %	62,9 %

1) Dipl.-Ing. Franz Mittermayer war bis 31. März 2024 Mitglied des Vorstands. Da ihm im Geschäftsjahr 2023/24 alle geschuldeten Vergütungsbestandteile ausbezahlt und darüber hinaus keine gewährt wurden, sind ihm im Geschäftsjahr 2024/25 keine weiteren Beträge aus seiner Tätigkeit ausbezahlt worden.

2) 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 Entgeltsansprüche erworben und zur Gänze an die EVN abgetreten: Burgenland Holding AG (1,3 Tsd. EUR im Geschäftsjahr 2023/24; 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).

3) Informationen zur einmaligen Abfertigungszahlung finden sich in der Tabelle „Gesamtvergütung ehemaliger Vorstandsmitglieder“ auf Seite 12.

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	2024/25	2023/24	2022/23	2021/22	2020/21
Tsd. EUR					
Gesamtbezüge	1.100,4	1.224,2 <sup>1)</sup>	1.034,4	1.008,4	1.159,3

1) Enthält eine Abfertigungszahlung an Dipl.-Ing. Franz Mittermayer in der Höhe von 378,2 Tsd. Euro.

## 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 Analyse<sup>1)</sup> der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien von Juli 2025 bezüglich der 20 im ATX gelisteten Unternehmen zeigt, dass das durchschnittliche Gehalt eines Vorstandsmitglieds im Geschäftsjahr 2024 bei 2,3 Mio. Euro lag.

1) Vorstandsvergütung in den ATX-Unternehmen 2025 – Gehälter-Ranking, Vergütungspolitik und Vergütungsberichte Juli 2025 ([https://wien.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/verteilungsgerechtigkeit/ATX\\_Verguetungsstudie\\_2025.pdf](https://wien.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/verteilungsgerechtigkeit/ATX_Verguetungsstudie_2025.pdf), Link wurde zuletzt am 25. November 2025 abgefragt)

Gemessen an diesen Informationen liegt 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.

Die in der Vergütungspolitik vorgesehene Systematik hinsichtlich der variablen Vergütung setzt Verhaltensanreize zur nachhaltigen Unternehmensentwicklung und fordert 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 oder mehrjährig die ESG-Ziele und jährlich die individuellen Ziele fest und orientiert sich dabei an den in der Vergütungspolitik ausgewiesenen Anforderungen. Dies dient insbesondere dazu, vor dem Hintergrund der jeweils aktuellen Rahmenbedingungen geeignete Anreize für die Mitglieder des Vorstands zu setzen, die Strategie des Konzerns aktiv zu entwickeln und zu verfolgen und damit eine nachhaltige Unternehmensentwicklung zu gewährleisten.

Weder das Ausmaß der variablen Vergütungsbestandteile noch die zugrunde gelegten Kennzahlen oder die konkret vereinbarten individuellen Ziele begünstigen das Eingehen unverhältnismäßiger Risiken.

Schließlich gewährleistet das Verhältnis von fixen und variablen Vergütungsbestandteilen, dass die Erreichung kurzfristiger bonusrelevanter Ziele keinen Vorrang hat. Die variable Vergütung beträgt bei 100 % Zielerreichung 30 % der fixen Bezüge, bei Übererfüllung der Ziele kann die variable Vergütung maximal 55,5 % des Grundgehalts ausmachen.

## 2.3 Informationen zu aktienbasierten Vergütungen

Bei der EVN ist kein Aktien-Optionsprogramm eingerichtet, und es wurden den Vorstandsmitgliedern keine Aktien angeboten oder gewährt.<sup>2)</sup>

2) Der Vollständigkeit halber werden folgende veröffentlichte Eigengeschäfte von Führungskräften (Art. 19 MAR) angeführt:  
Mag. Stefan Szyszkowitz MBA, CEO, Mag. (FH) Alexandra Wittmann, CFO und DI Stefan Stallinger MBA, CTO haben jeweils ein aggregiertes Volumen von 945 Stück zu je 21,50 Euro ohne Bezug zu ihrer Tätigkeit als Vorstandsmitglied bei EVN erworben.

## 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 2023/24 wurde von der 96. Hauptversammlung am 26. Februar 2025 mit 95,01 % 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 dient der Umsetzung der gesetzlichen Bestimmungen und soll insbesondere 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 Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der EVN fördern und zugleich die Objektivität und Unabhängigkeit des Aufsichtsgremiums sichern.

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, der Internationalität und des Berufshintergrunds der Mitglieder sowie einer ausgewogenen Altersstruktur.

Die Vergütung wird von der Hauptversammlung beschlossen und setzt sich aus einer Grundvergütung pro Jahr und einem Sitzungsgeld pro Sitzung zusammen.

Jedes Aufsichtsratsmitglied erhält eine jährliche Grundvergütung, die quartalsweise im Nachhinein ausbezahlt wird. Die Höhe dieser Grundvergütung kann für die Aufsichtsratsmitglieder nach sachlichen Gründen, insbesondere nach deren Funktionen (z.B. Vorsitz, Stellvertretender Vorsitz, Vorsitz oder Mitgliedschaft in Ausschüssen), unterschiedlich bemessen werden.

Die Sitzungsgelder tragen dem Umstand Rechnung, dass die Anzahl von Sitzungen und der damit verbundene zeitliche Aufwand, insbesondere im Zusammenhang mit der Mitgliedschaft in Ausschüssen, variieren können.

Sofern die Hauptversammlung die jährliche Grundvergütung als Gesamtbetrag für alle Aufsichtsratsmitglieder beschließt, kann sie den Aufsichtsrat ermächtigen, den Gesamtbetrag nach sachlichen Gründen unter seinen Mitgliedern aufzuteilen.

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

Jedes Aufsichtsratsmitglied, einschließlich der Arbeitnehmervertreter\*innen im Aufsichtsrat, hat Anspruch auf Ersatz angemessener Barauslagen.

Den Mitgliedern des Aufsichtsrats kann die Einbeziehung in eine D&O-Versicherung (Manager\*innen-Haftpflichtversicherung) und eine Rechtsschutzversicherung mit risikoadäquater Deckung zugesagt werden. Die dafür anfallenden Prämien sind von der Gesellschaft zu leisten.

Um eine neutrale Überwachung des Vorstands durch den Aufsichtsrat zu gewährleisten, erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats keine variablen Vergütungen.

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/vergütungspolitik](http://www.evn.at/vergütungspolitik) 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 sowohl deskriptiv als auch tabellarisch dargestellt.<sup>1)</sup>

1) Die Darstellungsform orientiert sich an der AFRAC-Stellungnahme 37.

Im Geschäftsjahr 2024/25 waren als Kapitalvertreter

- Dipl.-Ing. Reinhard Wolf (Vorsitzender),
- Mag. Jochen Danninger (Stellvertreter des Vorsitzenden),
- Mag. Willi Stiowicek (Stellvertreter des Vorsitzenden),
- Mag. Georg Bartmann,
- Dr. Gustav Dressler,
- Mag. Philipp Gruber,
- Dipl.-Ing. Maria Patek, MBA,
- Dipl.-Ing. Angela Stransky,
- Dipl.-Ing. Peter Weinelt sowie
- Mag. Veronika Wüster, MAIS

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 26. Februar 2025 wurde die Grundvergütung pro Geschäftsjahr wie folgt beschlossen:

Vorsitzende\*r: 25.000 Euro

Stellvertretende\*r Vorsitzende\*r: 16.000 Euro

Mitglied: 12.500 Euro

Die Grundvergütung wird in vier Teilbeträgen jeweils zum Ende jedes Kalenderquartals ausbezahlt. Beginnt oder endet die Funktion eines Aufsichtsratsmitglieds während eines Geschäftsjahres, so gebührt die Grundvergütung zeitanteilig.

Sitzungsgeld pro Sitzung 1.000 Euro

Sowohl Grundvergütung als auch Sitzungsgeld sind Bruttobeträge. Sie sind wertgesichert und werden jeweils zum Beginn eines Geschäftsjahres entsprechend der Veränderung des österreichischen Verbraucherpreisindex 2020 im Jahresvergleich angepasst. Ausgangsgrundlage der Wertsicherungsberechnung ist die für Juli 2024 verlautbare Indexzahl. Zur Wertsicherung der Grundvergütung und des Sitzungsgeldes ist dieser Indexzahl die jeweils für den Monat Juli eines jeden folgenden Kalenderjahres verlautbare Indexzahl gegenüberzustellen. Die prozentuelle Indexveränderung gilt für alle Vergütungen, die das auf den Monat Juli folgende Geschäftsjahr der EVN AG betreffen.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats werden in eine D&O-Versicherung (Manager-Haftpflichtversicherung) und eine Rechtsschutzversicherung mit risikoadäquater Deckung (Gesamtversicherungssumme bis zu 100.000.000 Euro) einbezogen. Die dafür anfallenden Versicherungsprämien werden von der Gesellschaft geleistet und getragen.

### 3.2.3 Variable Vergütungsbestandteile

Im Geschäftsjahr 2024/25 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 die Zusammensetzung der tatsächlich zugeflossenen Gesamtvergütung je Aufsichtsratsmitglied stellt sich wie folgt dar:

Gesamtvergütung je Aufsichtsratsmitglied 2024/25<sup>1)</sup>

Tsd. EUR	WOLF	DANNINGER	STIOWICEK	BARTMANN	DRESSLER
<b>Fixe Vergütung</b>					
Grundvergütung	23,3	15,3	15,3	12,0	12,0
Beiträge überbetriebliche Pensionskasse	—	—	—	—	—
<b>Zwischensumme</b>	<b>23,3</b>	<b>15,3</b>	<b>15,3</b>	<b>12,0</b>	<b>12,0</b>
<b>Variable Vergütung</b>					
Sitzungsgelder <sup>2)</sup>	24,0	24,0	24,0	22,0	7,0
<b>Zwischensumme</b>	<b>24,0</b>	<b>24,0</b>	<b>24,0</b>	<b>22,0</b>	<b>7,0</b>
<b>Vergütung von verbundenen Unternehmen</b>					
Gehalt für Geschäftsführertätigkeiten in Tochterunternehmen	—	—	—	—	—
<b>Zwischensumme</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>—</b>
<b>Sonstige Vergütung</b>					
Einmalige Abfindung	—	—	—	—	—
<b>Zwischensumme</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>—</b>

## Gesamtvergütung je Aufsichtsratsmitglied 2024/25

Tsd. EUR	WOLF	DANNINGER	STIOWICEK	BARTMANN	DRESSLER
<b>Vergütung aus ehemaliger Organfunktion</b>					
Ruhegenuss	—	—	—	—	—
<b>Zwischensumme</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>—</b>
<b>Gesamtvergütung</b>					
Fix	23,3	15,3	15,3	12,0	12,0
Variabel	24,0	24,0	24,0	22,0	7,0
Verbundene Unternehmen	—	—	—	—	—
Sonstige	—	—	—	—	—
Ruhegenuss (ehemalige Aufsichtsratsmitglieder)	—	—	—	—	—
<b>Total</b>	<b>47,3</b>	<b>39,3</b>	<b>39,3</b>	<b>34,0</b>	<b>19,0</b>

## Gesamtvergütung des Aufsichtsrats 2024/25

**258,0**

- 1) Bei der Summierung von gerundeten Beträgen und Prozentangaben können durch Verwendung automatischer Rechenhilfen rundungsbedingte Rechendifferenzen auftreten.

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

## Gesamtvergütung je Aufsichtsratsmitglied 2024/25

Tsd. EUR	GRUBER <sup>1)</sup>	PATEK	STRANSKY	WEINELT	WÜSTER
<b>Fixe Vergütung</b>					
Grundvergütung	—	12,0	12,0	12,0	12,0
Beiträge überbetriebliche Pensionskasse	—	—	—	—	—
<b>Zwischensumme</b>	—	12,0	12,0	12,0	12,0
<b>Variable Vergütung</b>					
Sitzungsgelder <sup>2)</sup>	—	13,0	7,0	5,0	6,0
<b>Zwischensumme</b>	—	<b>13,0</b>	<b>7,0</b>	<b>5,0</b>	<b>6,0</b>
<b>Vergütung von verbundenen Unternehmen</b>					
Gehalt für Geschäftsführer*innentätigkeiten in Tochterunternehmen	—	—	—	—	—
<b>in Tochterunternehmen</b>	—	—	—	—	—
<b>Sonstige Vergütung</b>					
Einmalige Abfindung	—	—	—	—	—
<b>Zwischensumme</b>	—	—	—	—	—

## Gesamtvergütung je Aufsichtsratsmitglied 2024/25

Tsd. EUR	GRUBER <sup>1)</sup>	PATEK	STRANSKY	WEINELT	WÜSTER
<b>Vergütung aus ehemaliger Organfunktion</b>					
Ruhegenuss	—	—	—	—	—
<b>Zwischensumme</b>	—	—	—	—	—
<b>Gesamtvergütung</b>					
Fix	—	12,0	12,0	12,0	12,0
Variabel	—	13,0	7,0	5,0	6,0
Verbundene Unternehmen	—	—	—	—	—
Sonstige	—	—	—	—	—
Ruhegenuss (ehemalige Aufsichtsratsmitglieder)	—	—	—	—	—
<b>Total</b>	—	<b>25,0</b>	<b>19,0</b>	<b>17,0</b>	<b>18,0</b>

## Gesamtvergütung des Aufsichtsrats 2024/25

**258,0**

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

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

## Gesamtvergütung je Aufsichtsratsmitglied 2023/24

Tsd. EUR	WOLF	DANNINGER	STIOWICEK	BARTMANN	DRESSLER
<b>Fixe Vergütung</b>					
Grundvergütung	18,2	13,2	13,2	10,6	10,6
Beiträge überbetriebliche Pensionskasse	—	—	—	—	—
<b>Zwischensumme</b>	<b>18,2</b>	<b>13,2</b>	<b>13,2</b>	<b>10,6</b>	<b>10,6</b>
<b>Variable Vergütung</b>					
Sitzungsgelder <sup>1)</sup>	7,0	7,0	7,0	7,0	2,5
<b>Zwischensumme</b>	<b>7,0</b>	<b>7,0</b>	<b>7,0</b>	<b>7,0</b>	<b>2,5</b>
<b>Vergütung von verbundenen Unternehmen</b>					
Gehalt für Geschäftsführertätigkeiten in Tochterunternehmen	—	—	—	—	—
<b>Zwischensumme</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>—</b>
<b>Sonstige Vergütung</b>					
Einmalige Abfindung	—	—	—	—	—
<b>Zwischensumme</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>—</b>

## Gesamtvergütung je Aufsichtsratsmitglied 2023/24

Tsd. EUR	WOLF	DANNINGER	STIOWICEK	BARTMANN	DRESSLER
<b>Vergütung aus ehemaliger Organfunktion</b>					
Ruhegenuss	—	—	—	—	—
<b>Zwischensumme</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>—</b>
<b>Gesamtvergütung</b>					
Fix	18,2	13,2	13,2	10,6	10,6
Variabel	7,0	7,0	7,0	7,0	2,5
Verbundene Unternehmen	—	—	—	—	—
Sonstige	—	—	—	—	—
Ruhegenuss (ehemalige Aufsichtsratsmitglieder)	—	—	—	—	—
<b>Total</b>	<b>25,2</b>	<b>20,2</b>	<b>20,2</b>	<b>17,6</b>	<b>13,1</b>

## Gesamtvergütung des Aufsichtsrats 2023/24

**148,7**

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

## Gesamtvergütung je Aufsichtsratsmitglied 2023/24

Tsd. EUR	GRUBER <sup>1)</sup>	PATEK	STRANSKY	WEINELT	WÜSTER
<b>Fixe Vergütung</b>					
Grundvergütung	—	10,6	10,6	10,6	10,6
Beiträge überbetriebliche Pensionskasse	—	—	—	—	—
<b>Zwischensumme</b>	—	10,6	10,6	10,6	10,6
<b>Variable Vergütung</b>					
Sitzungsgelder <sup>2)</sup>	—	3,0	2,0	2,5	2,5
<b>Zwischensumme</b>	—	<b>3,0</b>	<b>2,0</b>	<b>2,5</b>	<b>2,5</b>
<b>Vergütung von verbundenen Unternehmen</b>					
Gehalt für Geschäftsführer*innen-tätigkeiten in Tochterunternehmen	—	—	—	—	—
<b>Zwischensumme</b>	—	—	—	—	—
<b>Sonstige Vergütung</b>					
Einmalige Abfindung	—	—	—	—	—
<b>Zwischensumme</b>	—	—	—	—	—

## Gesamtvergütung je Aufsichtsratsmitglied 2023/24

Tsd. EUR	GRUBER <sup>1)</sup>	PATEK	STRANSKY	WEINELT	WÜSTER
<b>Vergütung aus ehemaliger Organfunktion</b>					
Ruhegenuss	—	—	—	—	—
<b>Zwischensumme</b>	—	—	—	—	—
<b>Gesamtvergütung</b>					
Fix	—	10,6	10,6	10,6	10,6
Variabel	—	3,0	2,0	2,5	2,5
Verbundene Unternehmen	—	—	—	—	—
Sonstige	—	—	—	—	—
Ruhegenuss (ehemalige Aufsichtsratsmitglieder)	—	—	—	—	—
<b>Total</b>	—	<b>13,6</b>	<b>12,6</b>	<b>13,1</b>	<b>13,1</b>

## Gesamtvergütung des Aufsichtsrats 2023/24

**148,7**

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

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

## Gesamtvergütung je Aufsichtsratsmitglied 2022/23

Tsd. EUR	GLATZ-KREMSNER <sup>1)</sup>	WOLF <sup>2)</sup>	GRIESMAYR <sup>1)</sup>	DANNINGER <sup>2)</sup>	STIOWICEK	BARTMANN
Fixe Vergütung						
Grundvergütung	17,6	0,6	12,8	0,4	13,2	10,6
Beiträge überbetriebliche Pensionskasse	—	—	—	—	—	—
<b>Zwischensumme</b>	<b>17,6</b>	<b>0,6</b>	<b>12,8</b>	<b>0,4</b>	<b>13,2</b>	<b>10,6</b>
Variable Vergütung						
Sitzungsgelder <sup>3)</sup>	8,5	3,0	8,0	3,0	11,5	9,0
<b>Zwischensumme</b>	<b>8,5</b>	<b>3,0</b>	<b>8,0</b>	<b>3,0</b>	<b>11,5</b>	<b>9,0</b>
Vergütung von verbundenen Unternehmen						
Gehalt für Geschäftsführer*innen-tätigkeiten in Tochterunternehmern	—	—	—	—	—	—
<b>Zwischensumme</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>—</b>
Sonstige Vergütung						
Einmalige Abfindung	—	—	—	—	—	—
<b>Zwischensumme</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>—</b>

## Gesamtvergütung je Aufsichtsratsmitglied 2022/23

Tsd. EUR	GLATZ-KREMSNER <sup>1)</sup>	WOLF <sup>2)</sup>	GRIESMAYR <sup>1)</sup>	DANNINGER <sup>2)</sup>	STIOWICEK	BARTMANN
Vergütung aus ehemaliger Organfunktion						
Ruhegenuss	—	—	—	—	—	—
<b>Zwischensumme</b>						
Gesamtvergütung						
Fix	17,6	0,6	12,8	0,4	13,2	10,6
Variabel	8,5	3,0	8,0	3,0	11,5	9,0
Verbundene Unternehmen	—	—	—	—	—	—
Sonstige	—	—	—	—	—	—
Ruhegenuss (ehemalige Aufsichtsratsmitglieder)	—	—	—	—	—	—
<b>Total</b>	<b>26,1</b>	<b>3,6</b>	<b>20,8</b>	<b>3,4</b>	<b>24,7</b>	<b>19,6</b>

## Gesamtvergütung des Aufsichtsrats 2022/23

**172,7**

1) Bis 19. Juni 2023 Mitglied des Aufsichtsrats

2) Seit 19. Juni 2023 Mitglied des Aufsichtsrats

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

## Gesamtvergütung je Aufsichtsratsmitglied 2022/23

Tsd. EUR	DRESSLER	GRUBER <sup>1)</sup>	PATEK	STRANSKY	WEINELT	WÜSTER <sup>2)</sup>	ZIBUSCHKA <sup>1)</sup>
<b>Fixe Vergütung</b>							
Grundvergütung	10,6	—	10,6	10,6	10,6	0,3	10,3
Beiträge überbetriebliche Pensionskasse	—	—	—	—	—	—	—
<b>Zwischensumme</b>	<b>10,6</b>	—	<b>10,6</b>	<b>10,6</b>	<b>10,6</b>	<b>0,3</b>	<b>10,3</b>
<b>Variable Vergütung</b>							
Sitzungsgelder <sup>4)</sup>	4,0	—	4,5	4,5	3,5	1,5	3,5
<b>Zwischensumme</b>	<b>4,0</b>	—	<b>4,5</b>	<b>4,5</b>	<b>3,5</b>	<b>1,5</b>	<b>3,5</b>
Vergütung von verbundenen Unternehmen							
Gehalt für Geschäftsführer*innen-tätigkeiten in Tochterunternehmen	—	—	—	—	—	—	—
<b>Zwischensumme</b>	—	—	—	—	—	—	—
Sonstige Vergütung							
Einmalige Abfindung	—	—	—	—	—	—	—
<b>Zwischensumme</b>	—	—	—	—	—	—	—

## Gesamtvergütung je Aufsichtsratsmitglied 2022/23

Tsd. EUR	DRESSLER	GRUBER <sup>1)</sup>	PATEK	STRANSKY	WEINELT	WÜSTER <sup>2)</sup>	ZIBUSCHKA <sup>3)</sup>
Vergütung aus ehemaliger Organfunktion							
Ruhegenuss	—	—	—	—	—	—	—
<b>Zwischensumme</b>	—	—	—	—	—	—	—
<b>Gesamtvergütung</b>							
Fix	10,6	—	10,6	10,6	10,6	0,3	10,3
Variabel	4,0	—	4,5	4,5	3,5	1,5	3,5
Verbundene Unternehmen	—	—	—	—	—	—	—
Sonstige	—	—	—	—	—	—	—
Ruhegenuss (ehemalige Aufsichtsratsmitglieder)	—	—	—	—	—	—	—
<b>Total</b>	<b>14,6</b>	—	<b>15,1</b>	<b>15,1</b>	<b>14,1</b>	<b>1,8</b>	<b>13,8</b>

## Gesamtvergütung des Aufsichtsrats 2022/23

**172,7**

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

2) Seit 19. Juni 2023 Mitglied des Aufsichtsrats

3) Bis 19. Juni 2023 Mitglied des Aufsichtsrats

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

## Gesamtvergütung je Aufsichtsratsmitglied 2021/22

Tsd. EUR	GLATZ-KREMSNER	GRIESMAYR	STIOWICEK	BARTMANN	DRESSLER	GRUBER <sup>1)</sup>
<b>Fixe Vergütung</b>						
Grundvergütung	18,2	13,2	13,2	10,6	10,6	—
Beiträge überbetriebliche Pensionskasse	—	—	—	—	—	—
<b>Zwischensumme</b>	<b>18,2</b>	<b>13,2</b>	<b>13,2</b>	<b>10,6</b>	<b>10,6</b>	—
<b>Variable Vergütung</b>						
Sitzungsgelder <sup>2)</sup>	8,5	8,5	8,5	7,0	3,5	—
<b>Zwischensumme</b>	<b>8,5</b>	<b>8,5</b>	<b>8,5</b>	<b>7,0</b>	<b>3,5</b>	—
<b>Vergütung von verbundenen Unternehmen</b>						
Gehalt für Geschäftsführer*innen-tätigkeiten in Tochterunternehmen	—	—	—	—	—	—
<b>in Tochterunternehmen</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	—
<b>Sonstige Vergütung</b>						
Einmalige Abfindung	—	—	—	—	—	—
<b>Zwischensumme</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	—

## Gesamtvergütung je Aufsichtsratsmitglied 2021/22

Tsd. EUR	GLATZ-KREMSNER	GRIESMAYR	STIOWICEK	BARTMANN	DRESSLER	GRUBER <sup>1)</sup>
<b>Vergütung aus ehemaliger Organfunktion</b>						
Ruhegenuss	—	—	—	—	—	—
<b>Zwischensumme</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	—
<b>Gesamtvergütung</b>						
Fix	18,2	13,2	13,2	10,6	10,6	—
Variabel	8,5	8,5	8,5	7,0	3,5	—
Verbundene Unternehmen	—	—	—	—	—	—
Sonstige	—	—	—	—	—	—
Ruhegenuss (ehemalige Aufsichtsratsmitglieder)	—	—	—	—	—	—
<b>Total</b>	<b>26,7</b>	<b>21,7</b>	<b>21,7</b>	<b>17,6</b>	<b>14,1</b>	—

## Gesamtvergütung des Aufsichtsrats 2021/22

**156,7**

1) Hat auf die ihm zustehenden Vergütungen und Sitzungsgelder verzichtet.

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

## Gesamtvergütung je Aufsichtsratsmitglied 2021/22

Tsd. EUR	PATEK	STRANSKY	WEINELT	ZIBUSCHKA
<b>Fixe Vergütung</b>				
Grundvergütung	10,6	10,6	10,6	10,6
Beiträge überbetriebliche Pensionskasse	—	—	—	—
<b>Zwischensumme</b>	<b>10,6</b>	<b>10,6</b>	<b>10,6</b>	<b>10,6</b>
<b>Variable Vergütung</b>				
Sitzungsgelder <sup>1)</sup>	3,0	3,5	2,5	3,5
<b>Zwischensumme</b>	<b>3,0</b>	<b>3,5</b>	<b>2,5</b>	<b>3,5</b>
Vergütung von verbundenen Unternehmen				
Gehalt für Geschäftsführer*innen-tätigkeiten in Tochterunternehmen	—	—	—	—
<b>Zwischensumme</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>—</b>
<b>Sonstige Vergütung</b>				
Einmalige Abfindung	—	—	—	—
<b>Zwischensumme</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>—</b>

## Gesamtvergütung je Aufsichtsratsmitglied 2021/22

Tsd. EUR	PATEK	STRANSKY	WEINELT	ZIBUSCHKA
Vergütung aus ehemaliger Organfunktion				
Ruhegenuss	—	—	—	—
<b>Zwischensumme</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>—</b>
<b>Gesamtvergütung</b>				
Fix	10,6	10,6	10,6	10,6
Variabel	3,0	3,5	2,5	3,5
Verbundene Unternehmen	—	—	—	—
Sonstige	—	—	—	—
Ruhegenuss (ehemalige Aufsichtsratsmitglieder)	—	—	—	—
<b>Total</b>	<b>13,6</b>	<b>14,1</b>	<b>13,1</b>	<b>14,1</b>

## Gesamtvergütung des Aufsichtsrats 2021/22

**156,7**

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

## Gesamtvergütung je Aufsichtsratsmitglied 2020/21

Tsd. EUR	GLATZ-KREMSNER	GRIESMAYR	STIOWICEK	BARTMANN <sup>1)</sup>	DRESSLER <sup>1)</sup>	GRUBER <sup>2)</sup>	LUTZ <sup>3)</sup>
<b>Fixe Vergütung</b>							
Grundvergütung	18,2	13,2	13,2	5,3	5,3	—	5,3
Beiträge überbetriebliche Pensionskasse	—	—	—	—	—	—	—
<b>Zwischensumme</b>	<b>18,2</b>	<b>13,2</b>	<b>13,2</b>	<b>5,3</b>	<b>5,3</b>	—	<b>5,3</b>
<b>Variable Vergütung</b>							
Sitzungsgelder <sup>4)</sup>	7,5	7,5	7,5	3,5	2,0	—	1,5
<b>Zwischensumme</b>	<b>7,5</b>	<b>7,5</b>	<b>7,5</b>	<b>3,5</b>	<b>2,0</b>	—	<b>1,5</b>
Vergütung von verbundenen Unternehmen							
Gehalt für Geschäftsführer*innen-tätigkeiten in Tochterunternehmen	—	—	—	—	—	—	—
<b>Zwischensumme</b>	—	—	—	—	—	—	—
Sonstige Vergütung							
Einmalige Abfindung	—	—	—	—	—	—	—
<b>Zwischensumme</b>	—	—	—	—	—	—	—

## Gesamtvergütung je Aufsichtsratsmitglied 2020/21

Tsd. EUR	GLATZ-KREMSNER	GRIESMAYR	STIOWICEK	BARTMANN <sup>1)</sup>	DRESSLER <sup>1)</sup>	GRUBER <sup>2)</sup>	LUTZ <sup>3)</sup>
Vergütung aus ehemaliger Organfunktion							
Ruhegenuss	—	—	—	—	—	—	—
<b>Zwischensumme</b>	—	—	—	—	—	—	—
<b>Gesamtvergütung</b>							
Fix	18,2	13,2	13,2	5,3	5,3	—	5,3
Variabel	7,5	7,5	7,5	3,5	2,0	—	1,5
Verbundene Unternehmen	—	—	—	—	—	—	—
Sonstige	—	—	—	—	—	—	—
Ruhegenuss (ehemalige)	—	—	—	—	—	—	—
<b>Total</b>	<b>25,7</b>	<b>20,7</b>	<b>20,7</b>	<b>8,8</b>	<b>7,3</b>	—	<b>6,8</b>

## Gesamtvergütung des Aufsichtsrats 2020/21

**154,7**

1) Seit 21. Jänner 2021 Mitglied des Aufsichtsrats

2) Hat auf die ihm zustehenden Vergütungen und Sitzungsgelder verzichtet.

3) Bis 21. Jänner 2021 Mitglied des Aufsichtsrats

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

## Gesamtvergütung je Aufsichtsratsmitglied 2020/21

Tsd. EUR	MEISSL <sup>1)</sup>	PATEK <sup>2)</sup>	SCHARN-HORST <sup>1)</sup>	STRANSKY	WEINELT <sup>2)</sup>	ZIBUSCHKA	ZÜGEL <sup>1)</sup>
Fixe Vergütung							
Grundvergütung	5,3	5,3	5,3	10,6	5,3	10,6	5,3
Beiträge überbetriebliche Pensionskasse	—	—	—	—	—	—	—
<b>Zwischensumme</b>	<b>5,3</b>	<b>5,3</b>	<b>5,3</b>	<b>10,6</b>	<b>5,3</b>	<b>10,6</b>	<b>5,3</b>
Variable Vergütung							
Sitzungsgelder <sup>3)</sup>	3,0	2,0	1,5	3,5	2,0	3,5	1,5
<b>Zwischensumme</b>	<b>3,0</b>	<b>2,0</b>	<b>1,5</b>	<b>3,5</b>	<b>2,0</b>	<b>3,5</b>	<b>1,5</b>
Vergütung von verbundenen Unternehmen							
Gehalt für Geschäftsführer*innen-tätigkeiten in Tochterunternehmen	—	—	—	—	—	—	—
<b>Zwischensumme</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>—</b>
Sonstige Vergütung							
Einmalige Abfindung	—	—	—	—	—	—	—
<b>Zwischensumme</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>—</b>

## Gesamtvergütung je Aufsichtsratsmitglied 2020/21

Tsd. EUR	MEISSL <sup>1)</sup>	PATEK <sup>2)</sup>	SCHARN-HORST <sup>1)</sup>	STRANSKY	WEINELT <sup>2)</sup>	ZIBUSCHKA	ZÜGEL <sup>1)</sup>
Vergütung aus ehemaliger Organfunktion							
Ruhegenuss	—	—	—	—	—	—	—
<b>Zwischensumme</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>—</b>
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)	—	—	—	—	—	—	—
<b>Total</b>	<b>8,3</b>	<b>7,3</b>	<b>6,8</b>	<b>14,1</b>	<b>7,3</b>	<b>14,1</b>	<b>6,8</b>

## Gesamtvergütung des Aufsichtsrats 2020/21

**154,7**

1) Bis 21. Jänner 2021 Mitglied des Aufsichtsrats

2) Seit 21. Jänner 2021 Mitglied des Aufsichtsrats

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

für die gewählten Mitglieder des Aufsichtsrats (Kapitalvertreter) beginnend mit dem Geschäftsjahr 2024/25 mit 99,99 % der abgegebenen gültigen Stimmen neu beschlossen wurde.

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

Es besteht kein Long-Term Incentive Programme (LTIP) 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, der Internationalität und des Berufshintergrunds der Mitglieder sowie einer ausgewogenen Altersstruktur. 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 2023/24 wurde von der 96. Hauptversammlung am 26. Februar 2025 mit 95,01 % der abgegebenen gültigen Stimmen beschlossen. Aus diesem Abstimmungsergebnis resultierte daher kein Handlungs- oder Anpassungsbedarf im Hinblick auf den Vergütungsbericht; dies auch deshalb, da in derselben Hauptversammlung die Vergütung