

Vergütungspolitik für die Mitglieder des Vorstands der EVN AG

1 Aufstellung von Grundsätzen für die Vergütungspolitik

Die folgenden Grundsätze für die Vergütung der Mitglieder des Vorstands der EVN AG (EVN) (Vergütungspolitik) wurden auf Vorschlag des Vergütungsausschusses gemäß C-Regel 43 des Österreichischen Corporate Governance Kodex (ÖCGK) und durch Beschluss des Aufsichtsrats gemäß § 78a Abs. 1 Aktiengesetz (AktG) vom 27.09.2023 aufgestellt und sollen nach Vorlage an die 95. ordentliche Hauptversammlung der EVN angewendet werden.

Die Vergütungspolitik ist der Hauptversammlung gemäß § 78b Abs. 1 AktG mindestens in jedem vierten Geschäftsjahr zur Abstimmung vorzulegen.

Zielsetzung

Die Vergütungspolitik dient der Umsetzung der gesetzlichen Bestimmungen und soll insbesondere sicherstellen, dass die Gesamtvergütung der Mitglieder des Vorstands in einem angemessenen Verhältnis zur Lage der Gesellschaft und zur üblichen Vergütung in vergleichbaren Unternehmen steht und Verhaltensanreize setzt, die die Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der Gesellschaft fördern.

Angemessenheit und Wettbewerbsfähigkeit

Die Vergütung muss zudem so attraktiv gestaltet sein, dass entsprechend qualifizierte Personen für die Tätigkeit in einem international tätigen, börsennotierten Unternehmen mit einem diversifizierten Beteiligungsportfolio gewonnen werden können. Somit muss die Vergütung insgesamt wettbewerbsfähig und marktgerecht ausgestaltet werden.

Die Vergütung entspricht dabei in Übereinstimmung mit § 78 Abs. 1 AktG und L-Regel 26a ÖCGK der mit der Aufgabe verbundenen Gesamtverantwortung des Vorstands. Die Vergütung differenziert jedoch gleichzeitig hinsichtlich der individuellen Verantwortung der einzelnen Mitglieder des Vorstands, die sich aus der Ressortverteilung ergibt. Maßgeblich sind weiters das Dienstalter sowie gegebenenfalls die Übernahme der Funktion eines Sprechers oder Vorsitzenden des Vorstands.

Förderung der Geschäftsstrategie und der langfristigen Entwicklung der Gesellschaft

Die Vergütungspolitik schafft im Einklang mit § 78a Abs. 2 AktG und L-Regel 26b des ÖCGK 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.

Bei Festlegung der konkreten Leistungskriterien ist darauf zu achten, dass eine übermäßige Risikobereitschaft und eine zu starke Ausrichtung auf kurzfristige Gewinne vermieden werden. Gleichzeitig sollen ambitionierte, mehrjährige Ziele festgelegt werden, die einen Anreiz zu besonderen Leistungen bilden. Übergeordnetes Anliegen ist dabei die langfristige positive Entwicklung der Gesellschaft.

Pay-for-Performance

Die Umsetzung der Strategie der EVN fließt sowohl bei den finanziellen als auch bei den nichtfinanziellen Leistungskriterien in die Zielfestlegung und -erreichung ein. In beiden Fällen ist die langfristige Entwicklung der Gesellschaft zu berücksichtigen, was insbesondere durch die Kopplung der strategischen Ziele der Gesellschaft mit der variablen Vergütung der Mitglieder des Vorstands gefördert wird.

2 Verfahren betreffend die Vergütungspolitik

Der Vorstand berichtet jährlich über das Thema Vergütung an den Vergütungsausschuss, der bei Bedarf eine Überarbeitung der Vergütungspolitik einleiten kann. Soweit er dies für notwendig erachtet, kann der Vergütungsausschuss einen Berater beiziehen, wobei sicherzustellen ist, dass dieser nicht gleichzeitig den Vorstand in Vergütungsfragen berät.

Dem Vergütungsausschuss gehören überwiegend unabhängige Mitglieder des Aufsichtsrats an. Jedes Mitglied hat Interessenkonflikte im Zusammenhang mit seiner Tätigkeit im Vergütungsausschuss umgehend von sich offenzulegen und sich gegebenenfalls der Stimmabgabe zu enthalten.

Zumindest in jedem vierten Geschäftsjahr überprüft der Vergütungsausschuss die Vergütungspolitik und evaluiert, ob eine Überarbeitung erforderlich ist. Hierfür können im Falle einer Notwendigkeit interne sowie externe Experten beigezogen werden.

Der Vergütungsausschuss hat danach eine Empfehlung zur Vergütungspolitik an den Aufsichtsrat zu erteilen. Dasselbe gilt bei jeder vorzeitigen wesentlichen Änderung der Vergütungspolitik.

In der Folge hat der Aufsichtsrat einen Beschluss zur Vergütungspolitik zu fassen und einen entsprechenden Beschlussvorschlag an die Hauptversammlung zu richten.

Sodann ist die Vergütungspolitik der Hauptversammlung zur Abstimmung vorzulegen.

3 Änderungen der bisherigen Vergütungspolitik

Die bisherige Vergütungspolitik des Vorstands wurde von der 91. ordentlichen Hauptversammlung am 16. Jänner 2020 mit 99,87 % gebilligt (Vergütungspolitik 2020). Entsprechend § 78b Abs. 1 AktG ist die Vergütungspolitik in jedem vierten Geschäftsjahr der Hauptversammlung – mithin der Hauptversammlung 2024 – vorzulegen. Die EVN hat dies zum Anlass genommen, die Vergütungspolitik 2020 zu überprüfen. Im Rahmen dieser Analyse wurden unter Einbindung eines externen Beraters sowohl Marktpraxis als auch Rückmeldungen von Investoren berücksichtigt und eine überarbeitete Vergütungspolitik (Vergütungspolitik 2024) erarbeitet. Die überarbeitete Vergütungspolitik soll vorbehaltlich der Zustimmung der Hauptversammlung 2024 rückwirkend ab 1. Oktober 2023 zur Anwendung kommen.

Die Änderungen der Vergütungspolitik umfassen sowohl eine Anpassung der Ausgestaltung der variablen Vergütung als auch die Abschaffung der Akontozahlung der variablen Vergütung. Des Weiteren wurden Ziele für die Bereiche Umwelt (Environment), gesellschaftliche Aspekte (Social) und verantwortungsvolle Unternehmensführung (Governance) (ESG Ziele) in der variablen Vergütung eingeführt und um Malus- und Clawback-Regelungen erweitert.

Die Anpassungen werden in der folgenden Tabelle zusammengefasst:

Veränderungen in der Vergütungspolitik 2024	Begründung
Einführung von ESG Zielen mit einer Gewichtung von 15 % und langfristiger Bemessung	Implementierung von expliziten Nachhaltigkeitszielen in der Vorstandsvergütung zur Förderung der Strategie
Erweiterung der Malus- und Clawback-Regelung auch auf Compliance-Sachverhalte	Erweiterung der Handlungsmöglichkeiten des Vergütungsausschusses im Rahmen der Kontrollfunktion gegenüber dem Vorstand zum Schutz der Gesellschaft
Abschaffung der Akontozahlung	Vereinfachung der Auszahlung der variablen Vergütung

Für diese wesentlichen Änderungen gegenüber der Vergütungspolitik 2020 waren folgenden Überlegungen ausschlaggebend:

Fokussierung auf Nachhaltigkeitsziele

Die Einführung von ESG Zielen in der variablen Vergütung stärkt die Orientierung der Leistungskriterien der Vorstandsvergütung an der Unternehmensstrategie der EVN, insbesondere ihrer Nachhaltigkeitsstrategie.

Erweiterung der Malus- und Clawback-Regelungen

Bereits in der Vergütungspolitik 2020 bestand die Möglichkeit, variable Vergütungsbestandteile, welche auf Grundlage einer fehlerhaften Konzernrechnungslegung berechnet und ausgezahlt wurden, zurückzufordern. Diese Clawback-Regelung wurde nunmehr um einen Compliance Clawback erweitert, sodass Verstöße insbesondere gegen Verhaltensrichtlinien der Gesellschaft und Compliance-Regelungen ebenfalls zu einer Rückforderung bereits ausgezahlter variabler Vergütungsbestandteile führen können. Darüber hinaus besteht auch die Möglichkeit, bei entsprechenden Verstößen variable Vergütungsbestandteile noch vor Auszahlung zu reduzieren oder ganz einzubehalten (Malus).

Abschaffung der Akontozahlung

In der Vergütungspolitik 2020 wurden Anteile der variablen Vergütung vor dem Ende des Leistungszeitraums und der anschließenden Feststellung der Zielerreichung vorab ausgezahlt. Eine Verrechnung erfolgte anschließend in Rahmen der Feststellung der Zielerreichung. In der Vergütungspolitik 2024 wird diese Vorauszahlung eingestellt und die variablen Vergütungsbestandteile werden entsprechend erst nach Ende des Leistungszeitraums und der Feststellung der Zielerreichung ausbezahlt.

4 Die Vergütungspolitik im Überblick

Die Vergütung der Mitglieder des Vorstands enthält sowohl feste als auch variable Bestandteile. Die festen Vergütungsbestandteile sind erfolgsunabhängig und umfassen das Grundgehalt sowie Sachbezüge und Nebenleistungen sowie eine Altersvorsorge der Mitglieder des Vorstands über eine überbetriebliche Pensionskasse.

Die variablen Vergütungsbestandteile sind erfolgsabhängig und bestehen aus langfristig ausgerichteten finanziellen Zielen, die anhand von mehrjährigen Leistungskriterien bemessen werden. Ergänzend sind ESG Ziele mit ein- oder mehrjährigen und individuelle Ziele mit einjährigen Leistungskriterien vorgesehen. Der Long Term Account (LTA), der die Zielerreichung aus finanziellen und ESG Zielen umfasst, schafft die Grundlage für einen langfristigen Betrachtungszeitraum. Des Weiteren sind Malus- und Clawback-Regelungen innerhalb der Vergütungspolitik festgehalten.

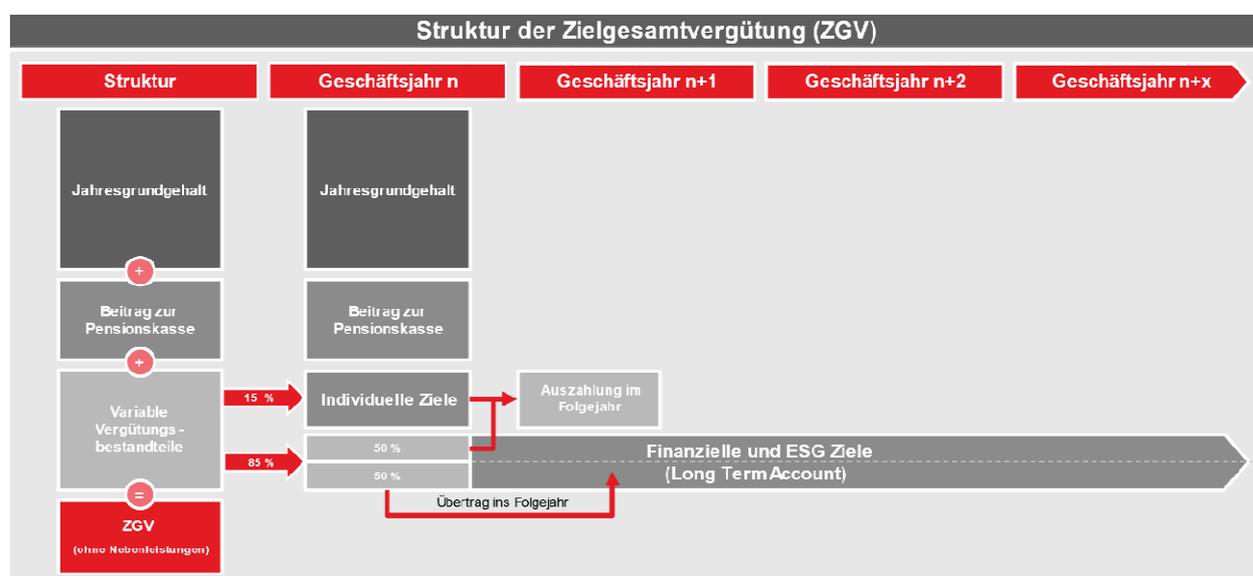
Die Vergütungsbestandteile sind in der folgenden Tabelle zusammengefasst dargestellt:

Vergütungsbestandteil	Beschreibung	Bezug zur Strategie und zu den Aktionärsinteressen	
Feste Vergütungsbestandteile	Grundgehalt	<ul style="list-style-type: none"> • Vierzehn Mal jährlich auszubezahlen • Zwölf Zahlungen am Anfang jeden Monats und zwei zusätzliche Zahlungen • Bezugsgröße (100 %) für variable Vergütungsbestandteile 	<ul style="list-style-type: none"> • Berücksichtigung der Aufgaben und Leistungen des einzelnen Vorstandsmitglieds • Berücksichtigung eines Vergleichs börsennotierter Gesellschaften mit einer vergleichbaren Positionierung im Markt
	Sachbezüge und Nebenleistungen	<ul style="list-style-type: none"> • Unfallversicherung • Kollektiv-Kranken-Zusatzversicherung • D&O-Versicherung • Dienstwagen 	<ul style="list-style-type: none"> • Sachbezüge und Nebenleistungen im Einklang mit gängigen Marktstandards
	Pension	<ul style="list-style-type: none"> • Beitragsorientiertes Pensionssystem im Rahmen einer überbetrieblichen Pensionskasse • max. 20 % des Grundgehalts 	<ul style="list-style-type: none"> • Vergleichbare Ausgestaltung für die Mitarbeitenden • Klar definierte Obergrenze der Beitragshöhe
Variable Vergütungsbestandteile	Ziele	<ul style="list-style-type: none"> • Zielbetrag: 30 % des Grundgehalts • Zielkategorien: <ul style="list-style-type: none"> - Finanzielle Ziele (70 %) - ESG Ziele (15 %) - Individuelle Ziele (15 %) 	<ul style="list-style-type: none"> • Berücksichtigung der Leistungen der Mitglieder des Vorstands in Bezug zu erreichten Unternehmenszielen • Zielhorizont umfasst die nächsten vier Jahre • Berücksichtigung der ökologischen, sozialen und Governance Verantwortung durch Integration von ESG Zielen
	Long Term Account (vormals Bonusreserve)	<ul style="list-style-type: none"> • Variable Vergütung aus finanziellen und ESG Zielen wird in den Long Term Account eingezahlt • Auszahlung von 50 % des angesammelten Long Term Account am Ende eines Geschäftsjahres 	<ul style="list-style-type: none"> • Sicherstellen der Mehrjährigkeit der Ziele und Fokussierung auf langfristige Entwicklung des Unternehmens • Förderung einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung einerseits durch langfristig definierte, mehrjährige finanzielle Zielen und andererseits auf die langfristige Unternehmensentwicklung ausgerichtete ESG Ziele
Weitere Vertragsbestandteile	Malus- und Clawback-Regelungen	<ul style="list-style-type: none"> • Compliance Malus- und Clawback-Regelungen sowie Performance Clawback-Regelung 	<ul style="list-style-type: none"> • Eingriff- und Rückgriffmöglichkeit der Gesellschaft bei fehlerhaft verwendeten Daten oder Pflichtverletzungen der Mitglieder des Vorstands

Die Anteile der einzelnen Vergütungsbestandteile in Prozent der Zielgesamtvergütung betragen wie folgt: Das Jahresgrundgehalt hat einen Anteil von rund 65 % an der Zielgesamtvergütung. Die Beiträge zur Pensionskasse machen circa 13 % und die variablen Vergütungsbestandteile 20% der Zielgesamtvergütung aus. Die Höhe der Sachbezüge und Nebenleistungen beläuft sich im Regelfall auf rund 2 % der Zielgesamtvergütung. Diese Struktur kann zwischen den einzelnen Mitgliedern des Vorstands leicht abweichen.

Bei der Festlegung der Vergütung der einzelnen Mitglieder des Vorstands wird sichergestellt, dass die Vergütungsbestandteile der Vergütungspolitik entsprechen. Bei einem unterjährigem Eintritt eines Mitglieds des Vorstands werden die entsprechenden Vergütungsbestandteile pro rata temporis gezahlt.

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



5 Die Vergütungspolitik im Detail

5.1 Feste Vergütungsbestandteile

Die festen Vergütungsbestandteile sind erfolgsunabhängig und bestehen aus dem Grundgehalt, den Sachbezügen und Nebenleistungen sowie der Pension. Die einzelnen Bestandteile werden im Folgenden detailliert erläutert.

5.1.1 Grundgehalt

Das jährliche Grundgehalt ist wie in Österreich üblich in vierzehn monatlichen Teilbeträgen auszubezahlen. Zwölf Zahlungen erfolgen am Anfang jeden Monats, je eine zusätzliche Zahlung zu festgelegten Stichtagen üblicherweise gemeinsam mit dem Juni- und Novembergehalt.

Das Grundgehalt ändert sich jeweils im gleichen Verhältnis wie die im Kollektivvertrag für Angestellte der Elektrizitätsunternehmen Österreichs vereinbarten IST-Gehälter der jeweils höchsten Verwendungsgruppe.

5.1.2 Sachbezüge und Nebenleistungen

Zu den Sachbezügen und Nebenleistungen gehören insbesondere die folgenden Bestandteile:

Versicherungen

Die Gesellschaft kann zugunsten der Mitglieder des Vorstands bzw. zugunsten einer durch das jeweilige Mitglied des Vorstands namhaft gemachten dritten Person eine Unfallversicherung für die Versicherungsfälle Tod, Invalidität und Unfall abschließen. Die dafür anfallenden Prämien sind von der Gesellschaft zu leisten.

Zudem können die Mitglieder des Vorstands in die von der Gesellschaft abgeschlossene Kollektiv-Kranken-Zusatzversicherung einbezogen werden. Die dafür anfallenden Prämien sind von der Gesellschaft zu leisten.

Die Mitglieder des Vorstands können alle zwei Jahre eine gründliche ärztliche Untersuchung wahrnehmen. Die Kosten der Untersuchung trägt die Gesellschaft in angemessenem Umfang.

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

Dienstwagen

Während der Dauer des Anstellungsvertrags kann die Gesellschaft jedem Mitglied des Vorstands einen Personenkraftwagen der gehobenen Mittelklasse zum Gebrauch überlassen, der auch privat genutzt werden darf. Für betrieblich veranlasste Fahrten kann ein Fahrer zur Verfügung gestellt werden.

Die Gesellschaft schließt für diese Fahrzeuge neben der gesetzlichen Haftpflichtversicherung auch eine Vollkaskoversicherung sowie eine Insassenschutzversicherung mit angemessener Deckung ab.

Kosten bei Neubestellung

Insbesondere bei Neubestellungen in den Vorstand können Umzugskosten sowie zeitlich befristet Mietkosten übernommen werden. Zudem kann ein Ausgleich für variable Vergütungsbestandteile eines ehemaligen Arbeitgebers erfolgen, die durch den Wechsel in den Vorstand der EVN nicht ausbezahlt werden. Der Ausgleich bedarf eines geeigneten Nachweises über den Ausfall der Auszahlung.

5.1.3 Pension

Für Mitglieder des Vorstands kann ein beitragsorientiertes Pensionssystem im Rahmen einer überbetrieblichen Pensionskasse vorgesehen werden. Die Beiträge der Gesellschaft an die überbetriebliche Pensionskasse dürfen 20 % des Grundgehalts nicht überschreiten.

Pensionszusagen aus einer vorangegangenen Tätigkeit im EVN Konzern (§ 15 AktG) können in den Anstellungsvertrag eines Mitglieds des Vorstands übernommen werden.

5.2 Variable Vergütungsbestandteile

5.2.1 Grundlegendes und Zielfestlegung

Die Mitglieder des Vorstands erhalten variable Vergütungsbestandteile. Diese sind sowohl von der wirtschaftlichen Entwicklung der EVN als auch von der Erreichung festgelegter ESG Ziele sowie individueller Ziele abhängig. Um den jährlichen Unternehmensplanungsprozess vom variablen Vergütungssystem zu entkoppeln und um insbesondere die EVN mittel- und langfristig an strategischen Zielen und Potenzialen auszurichten, legt der Vergütungsausschuss die finanziellen Zielgrößen im Vorhinein für einen Zeitraum von vier Jahren fest. Die Zielgrößen der ESG Ziele werden jährlich im Hinblick auf die langfristigen Ziele des Unternehmens festgelegt.

Zweck der vierjährigen Planung ist es, die in der Vergütungspolitik festgelegten Ziele an den mittel- und langfristigen Unternehmenszielen auszurichten und durch den periodenübergreifenden Charakter der variablen Vergütung eine nachhaltige Unternehmensführung über einen mehrjährigen Zeitraum zu fördern. Der vierjährige Zeitraum orientiert sich dabei an der Marktpraxis.

Bei der Zielableitung werden neben den verfügbaren unternehmensinternen Daten und Informationen zusätzlich auch externe Quellen, wie insbesondere Peer-Vergleiche oder Kapitalmarkt- und Rating- Beurteilungen, herangezogen.

5.2.2 Long Term Account (LTA)

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 anspruchsbegründenden Geschäftsjahres ausbezahlt werden. Die verbleibenden 50 % werden auf die Folgeperioden übertragen.

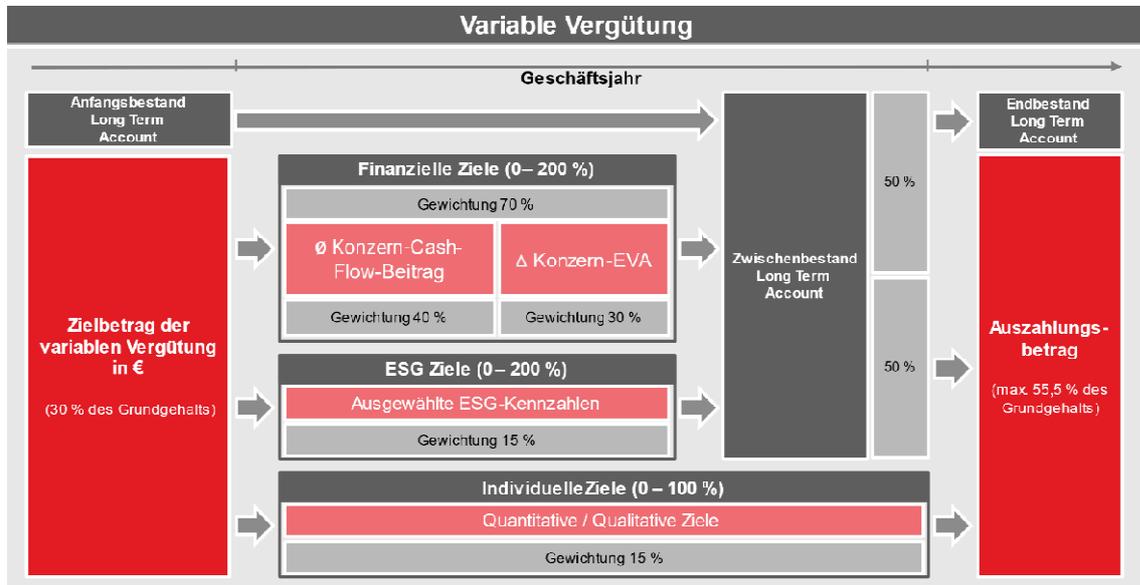
Dadurch wird die Stabilität der variablen Vergütungsbestandteile abgesichert und die Langfristigkeit sowie die Mehrjährigkeit der variablen Vergütung umgesetzt.

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 ausbezahlte 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.

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Funktionsweise der variablen Vergütung wie folgt dar:



Die variable Vergütung gewichtet die Leistungskriterien wie folgt:

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

Die konkrete Ausgestaltung und die Zielerreichung der einzelnen Leistungskriterien wird im folgenden Abschnitt im Detail erklärt.

5.2.3 Leistungskriterien

Finanzielle Ziele

Die finanziellen Ziele werden für einen Zeitraum von vier Jahren festgesetzt.

Δ Konzern-EVA

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 „Δ EVA“ ausgewiesen wird. Die Berechnung erfolgt auf Grundlage des nach den internationalen Rechnungslegungsstandards erstellten Konzernabschlusses.

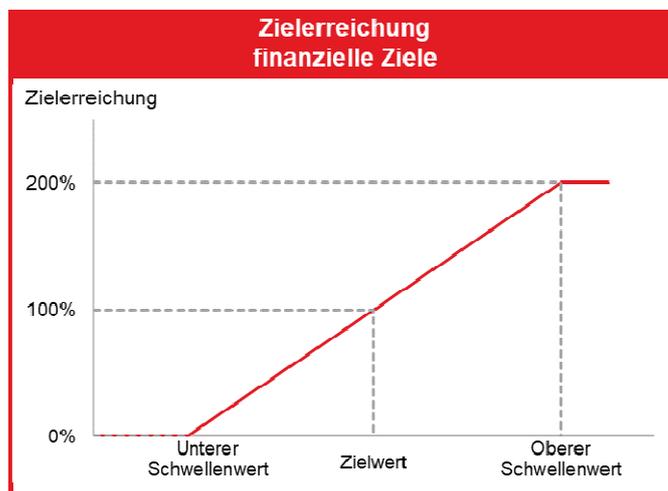
Durchschnittlicher Konzern-Cash-Beitrag

Um dem Thema Liquidität bzw. Finanzkraft ausreichend Gewicht zu geben und die Einhaltung der strategischen Finanzziele in Bezug auf die Rating-Einstufung 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, welcher 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. Die Zielerreichungskurve der finanziellen Ziele stellt sich wie folgt dar:

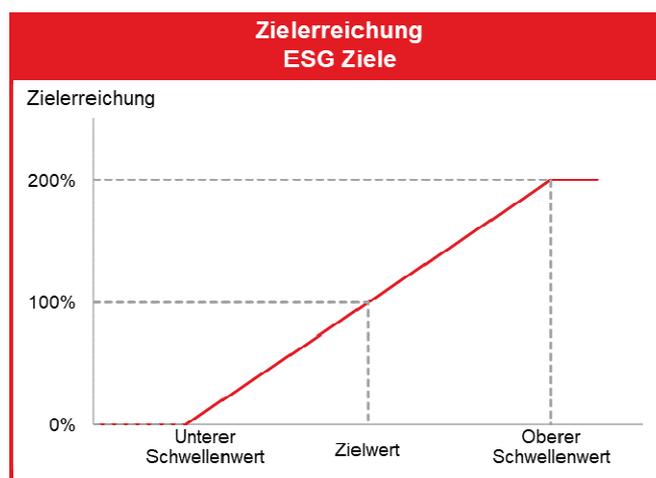


ESG Ziele

Zur Stärkung der nachhaltigen Unternehmensentwicklung des EVN Konzerns schreibt der Vergütungsausschuss auf Basis der im Ganzheitsbericht dargestellten Nachhaltigkeitsstrategie ESG Ziele in der variablen Vergütung fest. 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.

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

Die Erfüllung der ESG Ziele ist mit 200 % limitiert. Die Zielerreichungskurve der ESG Ziele stellt sich wie folgt dar:



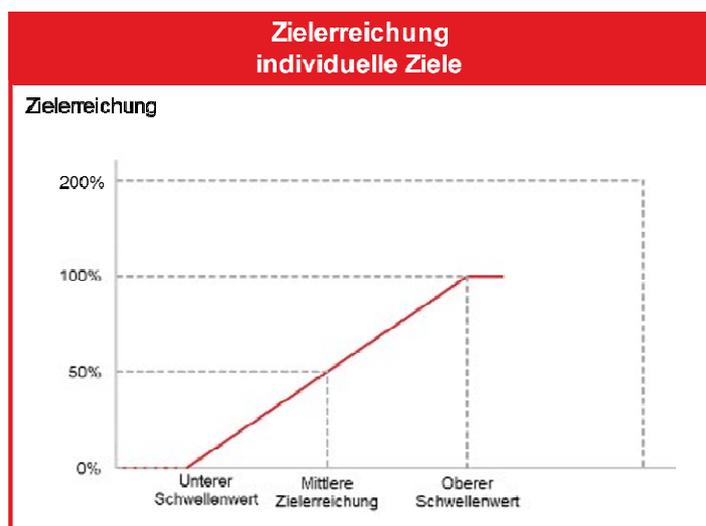
Individuelle Ziele

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.¹

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.

¹ Der letzte Satz wurde im Nachgang der 95. ordentlichen Hauptversammlung redaktionell korrigiert.

Die Erfüllung der individuellen Ziele ist mit 100 % limitiert. Die Zielerreichungskurve der individuellen Ziele stellt sich wie folgt dar:



5.2.4 Methoden zur Feststellung der Erfüllung der Leistungskriterien

Nach Ablauf des Geschäftsjahres evaluiert der Vergütungsausschuss die Ergebnisse der Geschäftstätigkeit und stellt den Zielerreichungsgrad sowohl für die finanziellen als auch für die nichtfinanziellen Ziele endgültig fest.

Dies erfolgt im Rahmen einer Sitzung des Vergütungsausschusses. Die zur Erfüllung der individuellen Ziele getroffenen Maßnahmen werden unter Vorlage von Unterlagen, insbesondere eines standardisierten Bewertungsformulars, dargelegt.

Die Feststellung der Erreichung der finanziellen sowie der ESG Ziele setzt die Feststellung des Jahresabschlusses voraus, wobei der Vergütungsausschuss die ordnungsgemäße Berechnung der relevanten Kenngrößen bereits im Vorfeld überprüft bzw. überprüfen lässt. Die Zielerreichung wird der Berechnung der Auszahlung nach Maßgabe des für jede Zielgröße festgelegten Intervalls zugrunde gelegt. Dieses Intervall definiert das Verhältnis zwischen einer Über- bzw. Untererfüllung des Zielwerts und der entsprechenden Zu- bzw. Abnahme der Auszahlung der variablen Vergütungsbestandteile und liegt bei finanziellen und ESG Zielen zwischen 0 % und 200 % und bei individuellen Zielen zwischen 0 % und 100 %.

Auf Basis dieser Informationen stellt der Vergütungsausschuss die Zielerreichung und das Ausmaß der Auszahlung vorbehaltlich der Feststellung des Jahresabschlusses durch den Aufsichtsrat fest und teilt dies den Mitgliedern des Vorstands mit.

5.2.5 Auszahlung der variablen Vergütungsbestandteile

Die Auszahlung der variablen Vergütungsbestandteile erfolgt nach Vorliegen aller zur Bemessung notwendigen Informationen.

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 über vier Jahre lineare Abschmelzung der Akontierung festgelegt.

Von dem letztlich errechneten Auszahlungsbetrag sind zunächst Akontozahlungen abzuziehen. Der Rest wird von Jänner bis Juni des folgenden Geschäftsjahres in gleichen Teilbeträgen an das Mitglied des Vorstands ausbezahlt. Sollte der Auszahlungsbetrag geringer sein als die geleisteten Akontozahlungen, hat das Mitglied des Vorstands den Differenzbetrag von Jänner bis Juni des folgenden Geschäftsjahres in gleichen Teilbeträgen zurückzuerstatten.

Weist der Konzernabschluss eines Geschäftsjahres ein negatives Konzernergebnis aus, wird die Auszahlung des die Akontozahlungen übersteigenden variablen Vergütungsbestandteile der finanziellen und der ESG Ziele ausgesetzt und diese dem LTA zugeführt (soweit wegen der Abschaffung der Akontozahlung noch anwendbar). Die Auszahlung der variablen Vergütung auf Basis der individuellen Ziele ist hiervon unberührt.

Über alle Vergütungsbestandteile und die konkrete Auszahlungshöhe wird im Vergütungsbericht berichtet.

5.3 Weitere Vertragsbestandteile

5.3.1 Möglichkeit zur Verminderung oder Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile (Malus & Clawback)

Eine Verminderung noch nicht ausgezahlter, variabler Vergütungsbestandteile (Malus) sowie die Rückforderung bereits gezahlter, 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.

Diese Tatbestände umfassen einerseits wesentliche Verstöße gegen Compliance-Vorschriften und andere wesentliche Pflichtverletzungen, sofern das Mitglied des Vorstands zumindest schuldhaft handelt oder einen maßgeblichen Beitrag zu einer (verwaltungs-)strafrechtlichen Sanktion des Unternehmens geleistet hat.

Zusätzlich kann die Gesellschaft eine variable Vergütung, die auf der Grundlage eines fehlerhaften Jahresabschlusses festgelegt und ausgezahlt wurde, insoweit zurückfordern, als sie über eine entsprechende variable Vergütung, die auf der Grundlage eines korrigierten Jahresabschlusses ermittelt wurde, hinausgeht.

5.3.2 Geldwerte Vorteil

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.

6 Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer*innen

Die Gesellschaft verfolgt das Ziel, sowohl für Arbeitnehmer*innen als auch für die Mitglieder des Vorstands wettbewerbsfähige Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen zu schaffen, die eine optimale Umsetzung der Strategie fördern und unterstützen. Die Grundsätze, die für Arbeitnehmer*innen gelten, werden ebenfalls in angepasster Form auf den Vorstand angewendet. Die Vergütungsstruktur der Gesellschaft ist generell darauf ausgerichtet, die Wettbewerbsfähigkeit der EVN und ihrer Konzerngesellschaften zu gewährleisten. Die Vergütungsbestandteile sind entsprechend den Marktstandards ausgestaltet. Die Vergütung – insbesondere der Führungskräfte – beinhaltet auch variable Vergütungsbestandteile, die sich an jenen der Mitglieder des Vorstands orientieren.

Der Geschäftserfolg stellt hierbei den zentralen Faktor zur Bestimmung der variablen Vergütung der Mitglieder des Vorstands dar. Die Festlegung von ESG Zielen, gerade auch im sozialen Bereich, hat direkten Einfluss auf die Vergütung der Mitglieder des Vorstands, wobei exemplarisch die Arbeitsbedingungen und die kontinuierliche Weiterentwicklung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer genannt werden können.

7 Laufzeit und Beendigung der Verträge der Mitglieder des Vorstands

7.1 Laufzeit und Beendigung

Grundsätzlich beträgt die Laufzeit der Verträge (Anstellungsverträge) der Mitglieder des Vorstands bis zu fünf Jahre. In jedem Fall ist sie jedoch an die Mandatsdauer gekoppelt.

Im Fall der Abberufung eines Mitglieds des Vorstands wegen schuldhafter Handlungen, die in sinngemäßer Anwendung der Bestimmungen des § 27 Angestelltengesetz als Entlassungsgründe zu werten wären, kann der Anstellungsvertrag von der Gesellschaft mit sofortiger Wirkung aufgelöst werden.

Im Fall der Abberufung aus anderen wichtigen Gründen kann die Gesellschaft den Anstellungsvertrag unter Einhaltung einer halbjährigen Frist jeweils zum Ende eines Kalendervierteljahres kündigen.

Wird ein Mitglied des Vorstands nicht wenigstens neun Monate vor Ablauf des Mandats über eine Nichtverlängerung der Bestellung und des Anstellungsvertrags informiert, wird die bisherige Vergütung für die Höchstdauer von neun Monaten ab Zugang der Information über die Nichtverlängerung weiter gewährt.

7.2 Folgen der Beendigung

Endet der Anstellungsvertrag während eines Geschäftsjahres, ist dem Mitglied des Vorstands ein Anspruch auf Vergütung für den laufenden Monat einzuräumen. Dies gilt nicht im Fall einer berechtigten verschuldeten Entlassung aus dem Anstellungsvertrag oder eines unberechtigten vorzeitigen Austritts. Der variable Vergütungsbestandteil steht dem ausscheidenden Mitglied des Vorstands bis zum Ende des Monats des Ausscheidens, im Fall einer berechtigten verschuldeten Entlassung oder eines unberechtigten vorzeitigen Austritts bis zum Ablauf des Tages des Ausscheidens, unter Annahme eines Zielerreichungsgrads von 100 % pro rata temporis zu. Ebenso gelangt der gesamte zum Austrittszeitpunkt angesammelte Long Term Account zur Auszahlung. Der virtuelle Anfangsbestand wird dabei als rein rechnerische Größe nicht ausbezahlt. Sollte der Stand des Long Term Account unter dem virtuellen Anfangsbestand liegen, ist die Differenz vom ausscheidenden Vorstandsmitglied rückzuerstatten.

Die Mitglieder des Vorstands unterliegen der betrieblichen Mitarbeitervorsorge gemäß dem Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz. Die Gesellschaft hat dafür Beiträge in der gesetzlichen Höhe, bemessen am Grundgehalt, an die Betriebliche Vorsorgekasse zu leisten. Darüber hinausgehende vertragliche Vereinbarungen sind nicht vorgesehen.

Soweit ein Mitglied des Vorstands Abfertigungsansprüche aus einem vor seinem Mandat liegenden Dienstverhältnis mit der Gesellschaft erworben hat, kann ihm bei Beendigung des Anstellungsvertrags ein Anspruch auf Abfertigung eingeräumt werden. Dessen Höhe richtet sich nach dem zuvor abgeschlossenen Dienstvertrag und den zwischenzeitlich erfolgten kollektivvertraglichen Valorierungen.

Gemäß C-Regel 27a ÖCGK sind Entschädigungsansprüche bei vorzeitiger Abberufung auf maximal 24 Monatsentgelte (Grundgehalt einschließlich variabler Vergütung) bzw. eine allenfalls kürzere Restlaufzeit des Anstellungsvertrags begrenzt.

8 Vorübergehende Abweichung von der Vergütungspolitik

Nach § 78a Abs. 8 AktG ist eine vorübergehende Abweichung von der festgelegten Vergütungspolitik lediglich unter außergewöhnlichen Umständen zulässig.

Außergewöhnliche Umstände beziehen sich auf Situationen, in denen es erforderlich ist, von der Vergütungspolitik abzuweichen, um eine langfristige Entwicklung des Unternehmens sicherzustellen oder seine Profitabilität zu gewährleisten.

Eine Abweichung von der Vergütungspolitik ist ausschließlich im Rahmen der variablen Vergütungsbestandteile und der Vergütungsstruktur möglich.

Der Vergütungsausschuss oder der Aufsichtsrat haben in solchen Fällen einen Beschluss zu fassen, ob ein außergewöhnlicher Umstand vorliegt und ein Abweichen von der Vergütungspolitik für die langfristige Entwicklung der Gesellschaft oder die Sicherstellung ihrer Rentabilität notwendig ist. Stellen der Vergütungsausschuss oder der Aufsichtsrat dies fest, kann er im entsprechenden Umfang von der Vergütungspolitik abweichende vertragliche Verpflichtungen der Gesellschaft gegenüber den Mitgliedern des Vorstands eingehen.

Vergütungspolitik für die Mitglieder des Aufsichtsrats der EVN AG

1 Aufstellung von Grundsätzen für die Vergütungspolitik

Die folgenden Grundsätze für die Vergütung für die von der Hauptversammlung gewählten Mitglieder des Aufsichtsrats der EVN AG (EVN) (Vergütungspolitik) wurden durch Beschluss des Aufsichtsrats vom 27.09.2023 aufgestellt und werden nach Vorlage an die 95. ordentliche Hauptversammlung der EVN angewendet.

Die Vergütungspolitik ist der Hauptversammlung gemäß § 98a i. v. m. § 78b Abs. 1 AktG mindestens in jedem vierten Geschäftsjahr zur Abstimmung vorzulegen.

2 Zielsetzung

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

3 Verfahren betreffend die Vergütungspolitik

Zumindest in jedem vierten Geschäftsjahr sowie bei jeder wesentlichen Änderung der Vergütungspolitik hat der Aufsichtsrat einen Beschluss über die Vergütungspolitik zu fassen und einen entsprechenden Beschlussvorschlag an die Hauptversammlung zu richten. Sodann ist die Vergütungspolitik der Hauptversammlung zur Abstimmung vorzulegen. Die Hauptversammlung entscheidet nach § 98 AktG über den Vergütungsanspruch der Aufsichtsratsmitglieder, wodurch Interessenkonflikte der Aufsichtsratsmitglieder im Zusammenhang mit der Vergütungspolitik vermieden werden.

4 Änderungen der bisherigen Vergütungspolitik

Die bisherige Vergütungspolitik für die von der Hauptversammlung gewählten Mitglieder des Aufsichtsrats der EVN wurde von der 91. ordentlichen Hauptversammlung am 16. Jänner 2020 mit 99,87 % gebilligt (Vergütungspolitik 2020). Entsprechend § 98a i. v. m. § 78b Abs. 1 AktG ist die Vergütungspolitik mindestens in jedem vierten Geschäftsjahr der Hauptversammlung – mithin der Hauptversammlung 2024 – vorzulegen. Die EVN hat dies zum Anlass genommen, die Vergütungspolitik 2020 zu überprüfen und hat

im Ergebnis keinen Anpassungsbedarf identifiziert. Die vorliegende Vergütungspolitik enthält gegenüber der Vergütungspolitik 2020 daher keine inhaltlichen Änderungen.²

5 Die Elemente der Vergütung

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

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

Den Mitgliedern des Aufsichtsrats kann die Einbeziehung in eine D&O-Versicherung (Manager- 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.

6 Funktionsperiode des Aufsichtsrats

Sofern die Hauptversammlung nichts anderes beschließt, erfolgt die Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern entsprechend § 8 Abs. 2 der Satzung der EVN stets auf die Höchstlaufzeit gemäß § 87 Abs. 7 AktG.

Beginnt oder endet die Funktion eines Aufsichtsratsmitglieds während des Geschäftsjahres, wird die Vergütung anteilig ausbezahlt.

² Die folgenden Sätze wurden im Nachgang der 95. ordentlichen Hauptversammlung aufgrund aktienrechtlicher Vorgaben gelöscht: *“Allerdings wird ab dem Geschäftsjahr 2023/24 die Vergütungspolitik für den Vorstand und die Vergütungspolitik für den Aufsichtsrat getrennt dargestellt und der Hauptversammlung getrennt zur Abstimmung vorgelegt. Entsprechend wurde die Darstellung der Vergütungspolitik für den Aufsichtsrat redaktionell überarbeitet.“*