

Corporate Governance Bericht der Energie Steiermark für das Geschäftsjahr 2024

1. Bekanntnis zum Kodex

Verantwortungsvolle Führung und Kontrolle sind ein wesentliches Leitmotiv der Energie Steiermark AG. In Anlehnung an den Österreichischen Corporate Governance Kodex (öffentlich zugänglich unter www.corporate-governance.at) wurde daher ein spezifisch auf das Unternehmen, seine Eigentümerstruktur als nicht börsennotiertes Unternehmen und seine Positionierung als strategisch operative Holding abgestimmter Corporate Governance Kodex der Energie Steiermark AG erarbeitet.

Mit diesem Corporate Governance Kodex der Energie Steiermark AG wird der Ordnungsrahmen für die Leitung und Überwachung des Unternehmens definiert. Er folgt der Empfehlung des Österreichischen Corporate Governance Kodex, dass sich auch nicht börsennotierte Aktiengesellschaften - soweit die Regeln anwendbar sind - an diesem orientieren sollen und dient dem Ziel einer verantwortlichen, auf nachhaltige und langfristige Wertschaffung ausgerichteten Leitung und Kontrolle des Energie Steiermark Konzerns.

Die Übernahme der Regelungen des Österreichischen Corporate Governance Kodex erfolgte, soweit anwendbar, umfassend. Anders als in diesem allgemein gültigen Regelwerk, das auch diverse Soll- und Kann-Bestimmungen enthält, betrachtet das Unternehmen sämtliche Regelungen des unternehmenseigenen Kodex im Sinne einer freiwilligen Selbstverpflichtung als verbindlich.

Um die Einhaltung dieses Regelwerks, dem sich das Unternehmen freiwillig unterworfen hat, sicherzustellen, wurde ein unternehmensinterner Monitoringprozess eingerichtet. Die Einhaltung von Verpflichtungen, die Organmitglieder persönlich treffen, wurde von diesen dem Unternehmen gegenüber ausdrücklich erklärt.

2. Zusammensetzung der Organe und Organbezüge

2.1. Vorstand der Energie Steiermark AG

Zusammensetzung des Vorstands 2024

Name	Geburtsjahr	Datum der Erstbestellung (Funktionsbeginn)	Ende der laufenden Funktionsperiode
Dipl.-Ing. Christian PURRER	1955	3.2.2012 (1.4.2012)	31.3.2025*
Dipl.-Ing. (FH) Mag. (FH) Martin GRAF , MBA	1976	17.3.2016 (1.4.2016)	31.3.2025**

* Wiederbestellung 2016 + 2020 + 2022

** Wiederbestellung 2020 + 2022

Aufsichtsratsmandate oder vergleichbare Funktionen von Vorstandsmitgliedern 2024

Vorstandsmitglied	Aufsichtsratsmandate in anderen, nicht in den Konzernabschluss einbezogenen Gesellschaften 2024
Dipl.-Ing. Christian PURRER	VERBUND Hydro Power AG Energie Agentur Steiermark gemeinnützige GmbH
Dipl.-Ing. (FH) Mag. (FH) Martin GRAF , MBA	RAG Austria AG (bis März 2024) RAG-Beteiligungs-Aktiengesellschaft Raiffeisenbank Mittleres Mostviertel eGen mbH Currenta GmbH & Co OHG Thyssengas GmbH (bis 31.12.2024)

Vergütung des Vorstands

Angaben zum Vorstand	TEUR	
	2024	2023
Bezüge der Vorstandsmitglieder der Energie Steiermark (Aktivzeit)	548	520

Es wurden keine Abfertigungszahlungen geleistet.

Bezüge des Vorstands 2024	TEUR	
	Dipl.-Ing. (FH) Mag. (FH) Martin Graf, MBA	Dipl.-Ing. Christian Purrrer
Kurzfristig fällige Vergütungen		
Fixe Bezüge	248	248
Variable Bezüge	26	26

Die variablen Bezüge des Vorstands betreffen das Geschäftsjahr 2023.

2.2. Aufsichtsrat der Energie Steiermark AG

Zusammensetzung des Aufsichtsrats 2024

Name	Geburts-jahr	Datum der Erstbestellung (Annahme der Funktion)	Ende der laufenden Funktionsperiode
Univ.-Prof. Dipl.-Ing. Karl ROSE *) (Aufsichtsratsvorsitzender)	1961	17.1.2011	Beendigung der Hauptversammlung, die über die Entlastung für das Geschäftsjahr 2024 beschließt
Dipl.-WI (FH) Claudia VON DER LINDEN , MBA (IMD) *) (Stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende)	1959	25.9.2018	Beendigung der Hauptversammlung, die über die Entlastung für das Geschäftsjahr 2024 beschließt
Mag. Dr. Peter EBNER *) (ab 3.3.2023)	1980	3.3.2023	Beendigung der Hauptversammlung, die über die Entlastung für

			das Geschäftsjahr 2024 beschließt
Mag. Michaela HUBER *)	1974	5.12.2022	Beendigung der Hauptversammlung, die über die Entlastung für das Geschäftsjahr 2024 beschließt
Dr. Kurt KLEIN *)	1956	15.12.2005	Beendigung der Hauptversammlung, die über die Entlastung für das Geschäftsjahr 2024 beschließt
Univ.-Prof. Mag. Dr. Thomas KRAUTZER *)	1965	6.2.2014	Beendigung der Hauptversammlung, die über die Entlastung für das Geschäftsjahr 2024 beschließt
Dr. Martin WIEDENBAUER *)	1971	3.3.2023	Beendigung der Hauptversammlung, die über die Entlastung für das Geschäftsjahr 2024 beschließt
Dipl.-Ing. Christa ZENGERER *)	1969	3.6.2020	Beendigung der Hauptversammlung, die über die Entlastung für das Geschäftsjahr 2024 beschließt
Ing. Harald KASPROWICZ *)**)	1967	9.11.2023	unbefristet
Ing. Christoph RATH *)**)	1967	9.11.2023	unbefristet
Mag. Johann SCHUPFER *)**)	1978	9.11.2023	unbefristet
Petra WEISSENSTEINER , MBA *)**)	1974	14.12.2023	unbefristet

*) Unabhängiges Mitglied im Sinne der vom Aufsichtsrat festgelegten Kriterien

***) Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat

Im Geschäftsjahr 2024 gewährte Vergütungen und Sitzungsgelder für die einzelnen Aufsichtsratsmitglieder

		Vergütung iSd § 98 AktG (für 2023)	Sitzungsgeld
Univ.-Prof. Dipl.-Ing. Karl Rose	Vorsitzender	12.000,00	4.000,00
Dipl.-WI (FH) Claudia von der Linden, MBA (IMD)	Stellvertreterin	9.000,00	3.750,00
Mag. Dr. Peter Ebner	Kapitalvertreter (ab 3.3.2023)	4.164,38	4.000,00
Mag. Michaela Huber	Kapitalvertreterin	5.000,00	3.000,00
Dr. Kurt Klein	Kapitalvertreter	5.000,00	3.000,00
Mag. Dr. Thomas Krautzer	Kapitalvertreter	5.000,00	2.750,00
Dipl.-Ing. Hilko Schomerus	Kapitalvertreter (bis 3.3.2023)	849,32	
Dr. Martin Wiedenbauer	Kapitalvertreter (ab 3.3.2023)	4.164,38	2.250,00
Dkfm. Ewald Woste	Kapitalvertreter (bis 3.3.2023)	849,32	
Dipl.-Ing. Christa Zengerer	Kapitalvertreterin	5.000,00	3.000,00
Ing. Harald Kasprowicz	Betriebsrat		3.000,00
Ing. Christoph Rath	Betriebsrat		3.000,00
Mag. Johann Schupfer	Betriebsrat		3.000,00
Petra Weissensteiner, MBA	Betriebsrätin		3.000,00

51.027,00 37.750,00

Die Aufwandsentschädigung gebührt den Aufsichtsratsmitgliedern jeweils einmal jährlich im Nachhinein, bei Ausscheiden oder Eintritt unter dem Jahr aliquot entsprechend der Dauer der Ausübung der Funktion.

Ausschüsse

Im Geschäftsjahr 2024 waren folgende Aufsichtsratsmitglieder Mitglieder im Prüfungsausschuss: Univ.-Prof. Dipl.-Ing. Karl **ROSE** (Vorsitzender), Dipl.-WI (FH) Claudia **VON DER LINDEN**, MBA (IMD) (Finanzexpertin; Stv.), Mag. Dr. Peter **EBNER**, Mag. Michaela **HUBER**, Ing. Harald **KASPROWICZ**, Mag. Johann **SCHUPFER**.

Die Mitglieder des Strategie- und Nachhaltigkeitsausschusses im Jahr 2024 waren: Univ.-Prof. Dipl.-Ing. Karl **ROSE** (Vorsitzender), Dipl.-WI (FH) Claudia **VON DER LINDEN**, MBA (IMD) (Stv.),

Mag. Dr. Peter **EBNER**, Dipl.-Ing. Christa **ZENGERER**, Ing. Harald **KASPROWICZ**, Mag. Johann **SCHUPFER**.

Das Präsidium setzte sich 2024 zusammen aus: Univ.-Prof. Dipl.-Ing. Karl **ROSE** (Vorsitzender), Dipl.-WI (FH) Claudia **VON DER LINDEN**, MBA (IMD) (Stv.), Mag. Dr. Peter **EBNER**. Das Erweiterte Präsidium setzt sich aus sämtlichen Kapitalvertretern zusammen.

Andere Aufsichtsratsmandate oder vergleichbare Funktionen von Aufsichtsratsmitgliedern

Aufsichtsratsmitglied	Aufsichtsratsmandate in anderen börsennotierten Gesellschaften 2024
Univ.-Prof. Dipl.-Ing. Karl Rose	OMV Aktiengesellschaft (bis 15.8.2024)

Kriterien der Unabhängigkeit

Der Aufsichtsrat der Energie Steiermark AG hat gemäß Regel 45 ihres Corporate Governance Kodex folgende Kriterien für die Unabhängigkeit festgelegt:

- Das Aufsichtsratsmitglied soll in den vergangenen fünf Jahren nicht Mitglied des Vorstands oder leitender Angestellter der Gesellschaft oder eines Tochterunternehmens der Gesellschaft gewesen sein;
- Das Aufsichtsratsmitglied soll kein Geschäftsverhältnis zu der Gesellschaft oder einem Tochterunternehmen der Gesellschaft in einem für das Aufsichtsratsmitglied bedeutenden Umfang unterhalten oder im letzten Jahr unterhalten haben; dies gilt auch für Geschäftsverhältnisse mit Unternehmen, an denen das Aufsichtsratsmitglied ein erhebliches wirtschaftliches Interesse hat, jedoch nicht für die Wahrnehmung von Organfunktionen im Konzern. Die Genehmigung einzelner Geschäfte durch den Aufsichtsrat führt nicht automatisch zur Qualifikation als nicht unabhängig;
- Das Aufsichtsratsmitglied soll in den letzten drei Jahren nicht Abschlussprüfer der Gesellschaft oder Beteiligter oder Angestellter der prüfenden Prüfungsgesellschaft gewesen sein;
- Das Aufsichtsratsmitglied soll nicht Vorstandsmitglied in einer anderen Gesellschaft sein, in der ein Vorstandsmitglied der Gesellschaft Aufsichtsratsmitglied ist;
- Das Aufsichtsratsmitglied soll nicht länger als 15 Jahre dem Aufsichtsrat angehören. Dies gilt nicht für Aufsichtsratsmitglieder, die Anteilseigner mit einer unternehmerischen Beteiligung sind oder die Interessen eines solchen Anteilseigners vertreten;
- Das Aufsichtsratsmitglied soll kein enger Familienangehöriger (direkte Nachkommen, Ehegatten, Lebensgefährten, Eltern, Onkeln, Tanten, Geschwister, Nichten, Neffen) eines Vorstandsmitglieds oder von Personen sein, die sich in einer in den vorstehenden Punkten beschriebenen Position befinden.

2.3. Organe in wesentlichen Tochterunternehmen

In den Tochterunternehmen Energienetze Steiermark GmbH und Energie Steiermark Kunden GmbH ist jeweils ein **Aufsichtsrat** eingerichtet, in dem beide Vorstandsmitglieder der Energie Steiermark AG vertreten sind. Des Weiteren ist jeweils ein Mitglied des Aufsichtsrats der Energie Steiermark AG im Aufsichtsrat der Energie Steiermark Kunden GmbH vertreten. In den übrigen

Tochterunternehmen der Energie Steiermark AG nimmt der Vorstand seine Kontrollfunktion im Rahmen der **Generalversammlungen** wahr.

Die jeweiligen Geschäftsordnungen verankern die Kontrollfunktionen durch den Aufsichtsrat bzw. die Generalversammlung der jeweiligen Gesellschaft durch einen Katalog zustimmungspflichtiger Geschäfte. Darüber hinaus ist auch in der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats der Energie Steiermark AG ein Katalog zustimmungspflichtiger Geschäfte betreffend Maßnahmen in den Tochtergesellschaften enthalten, die somit zusätzlich zu den Genehmigungen in deren Gremien auch der Genehmigung durch den Aufsichtsrat der Energie Steiermark AG als Konzernobergesellschaft bedürfen.

2.4. Grundsätze der Vergütungspolitik

Vorstandsverträge und Geschäftsführungsverträge der Tochtergesellschaften werden unter Einhaltung der Bestimmungen des Steiermärkischen Stellenbesetzungsgesetzes, LGBL. Nr. 120/2008 und der Steiermärkischen Vertragsschablonenverordnung, LGBL. Nr. 18/2009 abgeschlossen. Insbesondere wird auf die Einhaltung folgender Grundsätze geachtet:

Die variablen Vergütungsteile sind leistungs- und erfolgsorientiert festzulegen, mit einem Prozentsatz des fixen Gehaltsbestandteiles zu begrenzen und orientieren sich primär an der wirtschaftlichen Entwicklung der Gesellschaft. Dazu werden vom Präsidium mit dem Vorstand vereinbarte Ziele für ein Geschäftsjahr im Nachhinein den getroffenen Maßnahmen, den seitens des Aufsichtsrats gefassten Beschlüssen und den laufenden Berichten an den Aufsichtsrat gegenübergestellt und so das Ausmaß der Erfüllung dieser Leistungs- und Erfolgskriterien festgestellt.

Das Gesamtjahresentgelt jedes einzelnen Vorstandsmitglieds darf insgesamt den im Steiermärkischen Landesbezügegesetz, LGBL. Nr. 72/1997 geregelten höchsten Gesamtjahresbezug nicht übersteigen.

Die Vertragsverhältnisse unterliegen den Bestimmungen des Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetzes BMSVG, BGBl I 2004/161 idgF (Abfertigung NEU).

Diese Prinzipien gelten analog auch für die Geschäftsführungsverträge der Tochtergesellschaften, wobei die Zielvereinbarung und Ergebnisermittlung jeweils durch das für die Gesellschaft zuständige Vorstandsmitglied der Energie Steiermark AG festgelegt werden.

Dem Vorstand wurden keine Kredite und Vorschüsse gewährt. Ebenso wurden keine Haftungen übernommen.

Die Vorstandsmitglieder sind in die konzernweit für Organmitglieder und leitende Angestellte abgeschlossene D&O-Versicherung eingebunden.

Im Geschäftsjahr 2024 wurden Pensionskassenbeiträge in Höhe von TEUR 50 (Vorjahr: TEUR 47) für die Vorstandsmitglieder der Energie Steiermark AG geleistet. Diese für den Vorstand geleisteten Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung sind in Übereinstimmung mit der Steiermärkischen Vertragsschablonenverordnung, LGBL 18/2009 iVm § 13 Stmk. LBezG. LGBL. 72/1997.

3. Arbeitsweise des Vorstands und des Aufsichtsrats

Der Vorstand berät in regelmäßigen Sitzungen den aktuellen Geschäftsverlauf, trifft im Rahmen dieser Sitzungen die notwendigen Entscheidungen und fasst die erforderlichen Beschlüsse. Die Mitglieder des Vorstands befinden sich in ständigem gegenseitigem Informationsaustausch untereinander und mit den jeweiligen zuständigen Bereichsverantwortlichen. Die Geschäftsordnung des Vorstands legt jene Geschäfte fest, für deren Durchführung die vorherige Zustimmung durch den Aufsichtsrat erforderlich ist.

Der Vorstand informiert den Aufsichtsrat regelmäßig, zeitnah und umfassend über alle relevanten Fragen der Geschäftsentwicklung sowie über Lage und Strategie des Unternehmens, einschließlich der Risikolage und des Risikomanagements in der Energie Steiermark und in den wesentlichen Konzernunternehmen. Bei wichtigem Anlass berichtet der Vorstand dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats unverzüglich. Über Umstände, die für die Rentabilität oder Liquidität der Energie Steiermark von erheblicher Bedeutung sind, berichtet der Vorstand dem Aufsichtsrat unverzüglich in Form eines Sonderberichts.

Der Aufsichtsrat überwacht den Vorstand laufend aufgrund dessen Berichterstattung und unterstützt ihn insbesondere bei Entscheidungen von grundlegender Bedeutung.

Eine entsprechende Berücksichtigung und Umsetzung dieser Arbeitsweise erfolgt auch in den Tochterunternehmen der Energie Steiermark AG.

Geschäftsverteilung im Vorstand 2024

Vorstandsmitglied	Zuständigkeitsbereiche 2024
Dipl.-Ing. Christian PURRER	Sprecher des Vorstands Vertrieb, Trading und Portfoliomanagement (Strom, Gas, Wärme) Erzeugung (Strom, Wärme) Netztechnik (Strom, Gas, Wärme) Energiedienstleistungen Informationstechnologie Material- und Facilitymanagement
Dipl.-Ing. (FH) Mag. (FH) Martin GRAF , MBA	Projektmanagement Rechnungswesen Controlling, Reporting u. kaufmännisches Beteiligungsmanagement Finanzen und Treasury Recht HR Management Regulierte Netze (Strom, Gas) Datenschutz
Gesamtvorstand	Kommunikation Strategie und Business Development Interne Revision Innovationsmanagement Organisation und Riskmanagement

Aufgaben des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse

Der Aufsichtsrat übt seine Agenden, insbesondere die Überwachung des Vorstands, unter Wahrung des Aktiengesetzes sowie der Satzung aus. Weiters hat sich der Aufsichtsrat eine Geschäftsordnung gegeben, in der auch umfassende Informations- und Berichtspflichten des Vorstands festgelegt sind. Neben den gesetzlich normierten Geschäften, die der Zustimmung des Aufsichtsrats bedürfen, sind in der Geschäftsordnung weitere zustimmungspflichtige Geschäfte sowohl hinsichtlich der Gesellschaft selbst als auch der unmittelbaren Konzerngesellschaften geregelt. Im Geschäftsjahr 2024 fanden 6 Aufsichtsratssitzungen statt.

Einzelne Angelegenheiten werden von Ausschüssen des Aufsichtsrats behandelt, wobei derzeit nachstehende Ausschüsse bestehen:

Der **Prüfungsausschuss** erfüllt Prüfungs- und Überwachungsaufgaben im Zusammenhang mit dem Jahresabschluss, der Abschlussprüfung und der Konzernabschlussprüfung sowie der Unabhängigkeit des Abschlussprüfers. Der Prüfungsausschuss berichtet dem Aufsichtsrat über die Prüfungsergebnisse. Weiters ist der Prüfungsausschuss für die Auswahl des Abschlussprüfers verantwortlich, erstellt einen Vorschlag für dessen Auswahl und berichtet dem Aufsichtsrat darüber. Der Prüfungsausschuss erfüllt auch Überwachungsaufgaben im Sinne einer Prozesskontrolle für den Rechnungslegungsprozess und die Wirksamkeit des Internen Kontrollsystems, des Risikomanagementsystems sowie des Internen Revisionsystems. 2024 fanden 4 Prüfungsausschusssitzungen statt.

Der **Strategie- und Nachhaltigkeitsausschuss** bereitet in Zusammenarbeit mit dem Vorstand und gegebenenfalls unter Beiziehung von Experten grundlegende strategische Entscheidungen vor, die dann im Aufsichtsrat zu treffen sind. Weiters befasst er sich mit den Themen Nachhaltigkeit, Klimaschutz und grüne Energieprojekte im Sinne einer ressourcen- und klimaschonenden Unternehmenstätigkeit. Im Geschäftsjahr 2024 fand 1 Sitzung des Strategie- und Nachhaltigkeitsausschusses statt.

Das **Präsidium** (Personalausschuss) befasst sich mit den Personalangelegenheiten der Vorstandsmitglieder. Es entscheidet über den Inhalt von Anstellungsverträgen mit Vorstandsmitgliedern und deren Bezüge, außerdem ist es für die Zustimmung zur Übernahme von Nebentätigkeiten durch Vorstandsmitglieder zuständig. Im Geschäftsjahr 2024 fanden 4 Präsidiumssitzungen statt.

Kann eine Beschlussfassung im Präsidium nicht erzielt werden, geht die Entscheidungskompetenz auf das **Erweiterte Präsidium** über. Im Geschäftsjahr 2024 fanden keine Sitzungen des Erweiterten Präsidiums statt.

4. Maßnahmen zur Förderung von Frauen

Der rasche digitale Wandel, die ständige Veränderung der energiewirtschaftlichen Rahmenbedingungen und die demografische Entwicklung erfordern eine flexible und langfristige Strategie in der Personalpolitik. Der Energie Steiermark ist es unter diesen Rahmenbedingungen besonders wichtig, eine zukunftsorientierte Unternehmenskultur in einem flexiblen, digitalen und agilen Arbeitsumfeld zu entwickeln, Aus- und Weiterbildungsprogramme zu forcieren, Diversität und Chancengerechtigkeit zu fördern und die Gesundheit und Sicherheit aller MitarbeiterInnen zu unterstützen.

Dem Leitbild und den Werten der Energie Steiermark folgend, prägen fundamentale Prinzipien, wie Gleichstellungssensibilität, Chancengerechtigkeit, Personalentwicklung und -förderung, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Gesundheitsvorsorge, Arbeitsschutz und -sicherheit die Unternehmenskultur.

Die Energie Steiermark bekennt sich zu einer aktiven Gleichstellungspolitik in allen Konzerngesellschaften, -bereichen, -strukturen und -prozessen. Mit dem seit März 2023 veröffentlichten Gleichstellungsplan setzt sich das Unternehmen aktiv und nachhaltig für ein diskriminierungsfreies und gleichstellungsorientiertes Arbeitsumfeld sowie für eine Kultur der Anerkennung und gegenseitigen Wertschätzung aller Beschäftigten ein. Chancengerechtigkeit für Menschen aller geschlechtlichen Identitäten, Generationen, Arten von Behinderungen, Religionen, Weltanschauungen, ethnischen Zugehörigkeiten und sexuellen Orientierungen.

Ein zentrales Anliegen der Energie Steiermark ist eine ausgewogene Balance zwischen Berufs- und Familienleben und die Gestaltung eines Arbeitsumfeldes, das individuelle Bedürfnisse der Mitarbeitenden in verschiedenen Lebensphasen berücksichtigt. Den Beschäftigten steht eine Vielzahl von Instrumenten und Möglichkeiten zur Verfügung, um berufliche und private Interessen im Gleichgewicht zu halten.

Insbesondere Eltern, die nach der Karenz wieder ins Berufsleben einsteigen, profitieren von maßgeschneiderten Arbeitszeitmodellen und ganztägiger Kinderbetreuung sowie der Sommerferienbetreuung. Im Leitfaden „Reboarding nach Elternkarenzen“ wird die Klärung auftretender Fragen in allen Phasen der Karenz, ausgehend von der Vorbereitung auf die Karenz über die Karenzzeit selbst bis hin zur Rückkehr bzw. des Wiedereinstiegs, strukturiert gebündelt. Ziel ist es, Orientierung zu geben und eine bessere Planbarkeit der Auszeiten, der Vertretung und somit einen gelungenen Wiedereinstieg zu ermöglichen. Umfassende Informationen, Checklisten und Gesprächsvorlagen sollen Führungskräfte, Personalverantwortliche und MitarbeiterInnen rund um Karenzauszeiten unterstützen.

Die Zertifizierung von Beruf und Familie im Jahr 2024 ermöglichte es, bereits etablierte Maßnahmen zur Stärkung der Work-Life-Balance zu evaluieren und weiter zu optimieren sowie die Energie Steiermark als attraktiven, familienfreundlichen Arbeitgeber zu positionieren. Dadurch wird eine Unternehmenskultur der Anerkennung gestärkt und sichergestellt, dass alle MitarbeiterInnen – unabhängig von ihrer Lebenssituation – die bestmögliche Unterstützung erhalten.

Insbesondere hat sich die Energie Steiermark das Ziel gesetzt, den Anteil der Frauen in Führungspositionen sukzessive anzuheben.

Als wirksames Instrument hat sich das im Jahr 2017 ins Leben gerufene Programm „zukunftsinitiativ.E.frauen“ etabliert. Im Rahmen dieser Initiative wurden Frauen gezielt in ihren Kompetenzen und in ihrer Persönlichkeit gestärkt, um künftig Verantwortung für Führungs- bzw. Schlüsselpositionen zu übernehmen. Zielgruppe waren Frauen aller Altersklassen, Hierarchieebenen und Beschäftigtenausmaßen. Im Jahr 2024 wurde das Programm „wir.E.zukunft“ als Weiterentwicklung der „zukunftsinitiativ.E.frauen“ für Frauen und Männer bereits zum zweiten Mal durchgeführt und um das Modul Transformation erweitert, damit eine chancengerechte und inklusive Unternehmenskultur gestärkt bzw. weiterentwickelt wird. Im Rahmen des Programms setzten sich die teilnehmenden Frauen und Männer intensiv mit ihrer Sozialisation und ihren beruflichen Zielen sowie nächsten Schritten auseinander. Wesentliche Erfolgsfaktoren sind die Integration des Programms in die laufenden Maßnahmen der Personalentwicklung, begleitendes Mentoring, individuelle Entwicklungsgespräche, die

Einbindung der Führungskräfte in den Programmablauf und insbesondere der Rückhalt des Vorstands und der obersten Managementebene.

Das 2019 gegründete E-Frauen-Netzwerk dient der beruflichen Vernetzung, mit den Zielen, Frauen und ihre Potenziale im Konzern sichtbar zu machen, die persönliche und berufliche Weiterentwicklung zu unterstützen und somit zur Erhöhung des Frauenanteils in der Fach- und Führungsorganisation beizutragen. Die über 100 Mitglieder sind Absolventinnen der Programme bzw. der Essenzworkshops für interessierte Frauen und UnterstützerInnen aus dem Kreis der Fach- und Führungsorganisation sowie die AbsolventInnen von wir.E.zukunft, die sich aktiv für Chancengerechtigkeit im Unternehmen einsetzen. Highlights des Jahres 2024 waren Online Business Frühstückstermine mit etablierten Persönlichkeiten aus der Wirtschaft, Veranstaltungen anlässlich des Weltfrauentages für alle Frauen im Konzern und ein Austausch mit dem österreichweiten Frauennetzwerk der Energiebranche.

Die Energie Steiermark hat sich bereits 2023 für das Gütesiegel equalitA qualifiziert und zählt somit zu Österreichs Unternehmen, die Chancengerechtigkeit und weibliche Karriereförderung als wirtschaftliche Erfolgsfaktoren sehen. Darauf aufbauend wurde die Energie Steiermark im Jahr 2024 als Gewinnerin des equalitA Awards für "Potenziale für Zukunftstrends" auserkoren. Eine hochkarätige Jury aus Wirtschaft, Wissenschaft und Kultur begründete ihre Entscheidung für das eingereichte Programm "zukunftsinitiativ.E.frauen" mit den strategisch gut nachvollziehbaren Entwicklungsmaßnahmen, welche auch als "Top-Maßnahme" als Reaktion auf den Fachkräftemangel gesehen wurden und somit als echtes Best-Practice-Beispiel auch für andere Unternehmen bezeichnet werden können.

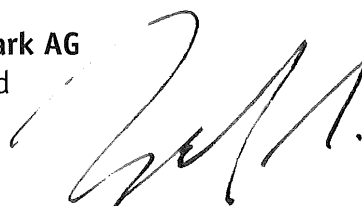
Der interne Stellenmarkt der Energie Steiermark dient als Chance zur professionellen Entwicklung aller MitarbeiterInnen. Der Recruiting-Prozess ist so gestaltet, dass eine objektive und transparente Auswahl ermöglicht wird. Maßnahmen sind u.a. inklusiv formulierte Stellenausschreibungen, Verwendung von standardisierten Interviewleitfäden, Mehraugenprinzip und transparente Entscheidungskriterien in der Personalauswahl, Informationsunterlagen für Führungskräfte sowie ein Leitfaden "Fragerecht im Recruiting Gespräch".

Der Frauenanteil in der Fach- und Führungsorganisation konnte seit Beginn der Maßnahmen zur Förderung von Frauenkarrieren im Jahr 2016 von 11% auf 16,5% gesteigert werden. Insgesamt liegt 2024 der Frauenanteil bei 29%. Im Jahr 2024 wurden 40% der offenen Stellen mit Frauen und 25% mit internen KandidatInnen besetzt. Von den internen Besetzungen waren 46% und von den externen 36% Frauen.



Dipl.-Ing. Christian Purrer

Energie Steiermark AG
Der Vorstand



DI (FH) Mag. (FH) Martin Graf, MBA