

Vergütungsbericht

Der Vergütungsbericht fasst die Grundsätze zusammen, die für die Festlegung der Vergütung der Vorstandsmitglieder maßgeblich sind, und erläutert die Struktur und Höhe der Vorstandsvergütung sowie die Vergütung des Aufsichtsrats.

Der Vergütungsbericht berücksichtigt dabei die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) und die Vorgaben aus dem Deutschen Rechnungslegungs Standard (DRS) 17 (geändert 2010). Darüber hinaus beinhaltet er die notwendigen Angaben, die nach den Erfordernissen des deutschen Handelsrechts Bestandteil des Anhangs nach § 314 HGB beziehungsweise des Lageberichts nach § 315 HGB sind.

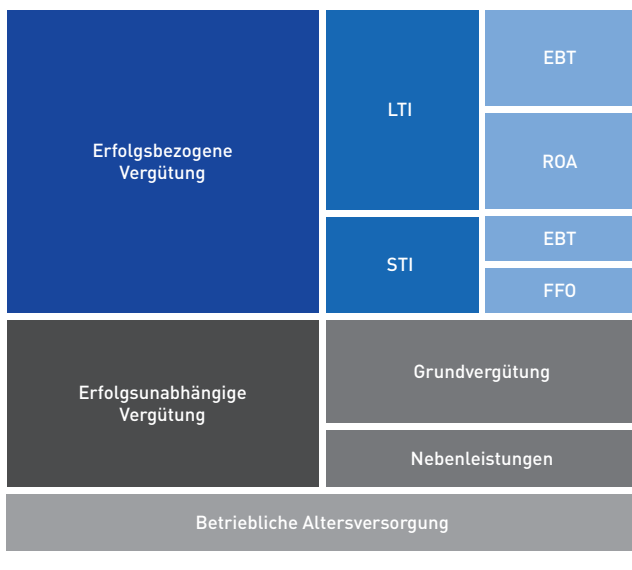
Vergütung des Vorstands

Auf Vorschlag des Personalausschusses beschließt der Aufsichtsrat über das Vergütungssystem für den Vorstand einschließlich der wesentlichen Vertragselemente und überprüft es regelmäßig. Kriterien für die Angemessenheit der Vergütung sind neben der Aufgabe und der Leistung der Vorstandsmitglieder die wirtschaftliche Lage, der Erfolg und die nachhaltige Wertentwicklung des Unternehmens sowie das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt sowie in der zeitlichen Entwicklung.

Das Vorstandsvergütungssystem ist in der aktuellen Fassung seit dem 1. Januar 2018 gültig.

Das folgende Schaubild zeigt die Struktur der Gesamtvergütung:

Bestandteile der Zielvergütung



Die Vergütung setzte sich im Jahr 2018 aus Grundvergütung, einjähriger und mehrjähriger variabler Vergütung sowie den Zuwendungen im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung zusammen. Das Verhältnis von einjähriger zu mehrjähriger variabler Vergütung beträgt 40% zu 60%, sodass die mehrjährige variable Vergütung im Verhältnis zur einjährigen variablen Vergütung deutlich überwiegt. Die variablen Vergütungsbestandteile haben grundsätzlich eine mehrjährige Bemessungsgrundlage entsprechend Ziffer 4.2.3 Satz 4 DCGK. Die kurzfristige variable Vergütungskomponente wird im Folgenden auch als Short Term Incentive (STI), die langfristige variable Vergütungskomponente als Long Term Incentive (LTI) bezeichnet.

Erfolgsunabhängige Vergütung

Die erfolgsunabhängige Vergütung umfasst eine Grundvergütung sowie Nebenleistungen.

Erfolgsbezogene Vergütung

Kurzfristige variable Vergütung (Short Term Incentive – STI)

Der STI wird für den Zeitraum jeweils eines Geschäftsjahres gewährt und im folgenden Geschäftsjahr ausgezahlt. Bemessungszeitraum für die Berechnung des STI ist das Geschäftsjahr der Gewährung.

Kenngrößen für die Berechnung der Zielerreichung des STI sind die für den EnBW-Konzern jeweils für ein Geschäftsjahr ermittelten und nicht adjustierten Unternehmenskennzahlen.

- EBT (Earnings before Taxes = Ergebnis vor Ertragsteuern), bereinigt um das auf das Finanzergebnis entfallende Ergebnis der Bewertung der Finanzanlagen und offene Handelspositionen der im Trading befindlichen Derivatepositionen sowie (nach Beschluss des Aufsichtsrats der EnBW Baden-Württemberg AG am 5. Dezember 2018 mit Wirkung vom 1. Januar 2019) um die Auswirkungen, die durch eine Anpassung der Kernenergierückstellungen entstehen und sich aus der Änderung der Inflationsrate der Kosten für Betrieb, Rückbau und Entsorgung der Kernkraftwerke sowie des Diskontierungszinssatzes ergeben
- FFO (Funds from Operations), bereinigt um die Position der gezahlten beziehungsweise erhaltenen Ertragsteuern

Der Aufsichtsrat bestimmt den Zielwert für die Kenngrößen EBT und FFO jeweils jährlich vor Beginn des einjährigen Bemessungszeitraums.

Der Zielwert für die Kenngröße EBT wird grundsätzlich auf Basis des im Vorjahr erwirtschafteten Istwerts festgelegt, wobei der Aufsichtsrat den Anspannungsgrad erhöhen oder senken kann, indem der Vorjahreswert nach freiem Ermessen unter Berücksichtigung von außerordentlichen Vorjahresereignissen und

grundsätzlichen Erwägungen zur Ertragsentwicklung angepasst wird (Ziel-Ist-Vergleich).

Der Zielwert für die Kenngröße FFO entspricht dem Planwert, der in der im Jahr vor Beginn des Bemessungszeitraums beschlossenen einjährigen Budgetplanung für die Kenngröße festgelegt worden ist (Plan-Ist-Vergleich).

Die Zielvergütung des STI setzt sich aus zwei gleich zu gewichtenden Teilbeträgen (50 : 50) zusammen. Der jeweilige Teilbetrag wird erreicht, wenn der Zielwert einer Kenngröße zu 100% erreicht wird.

Der Einzelzielerreichungsgrad der jeweiligen Kenngröße ergibt sich bei Unter- oder Überschreitung des Zielwerts aus dem Verhältnis zwischen dem zuvor festgelegten Zielwert und dem für den Bemessungszeitraum erreichten Istwert der Kenngröße, der für das Jahr der Gewährung im Konzernabschluss festgestellt worden ist.

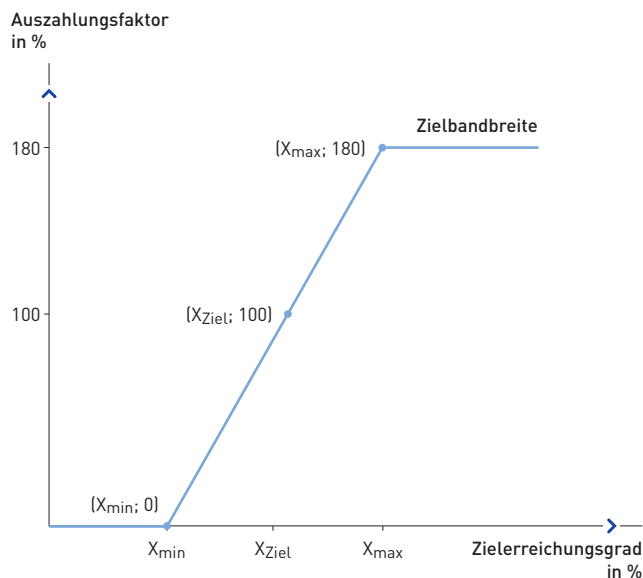
Die bei Überschreitung der Zielerreichung maximal auszahlende Vergütung ist auf 180% der für die jeweilige Kenngröße festgelegten Teilzielvergütung begrenzt (Teilauszahlungs-Cap). Aus der Summe beider Teilauszahlungs-Caps ergibt sich der Gesamtauszahlungs-Cap STI, der 180% des Gesamtbetrags der STI-Zielvergütung entspricht. Bei Unterschreitung der Zielerreichung ist der Betrag der kurzfristigen variablen Vergütung nicht nach unten begrenzt und kann bis auf einen Betrag von 0€ sinken.

Bei Festlegung der Zielwerte der kurzfristigen Vergütungskomponenten bestimmt der Aufsichtsrat nach freiem Ermessen jährlich und jeweils für jede Kenngröße separat zusätzlich einen Minimal- und einen Höchstwert und somit die Zielbandbreite.

Die Zielbandbreite entspricht einer stückweise linearen Funktion, wie in nebenstehender Grafik dargestellt, die sich aus dem Wert des niedrigsten Zielerreichungsgrads X_{\min} im Verhältnis zum niedrigsten Auszahlungsfaktor und dem Wert des höchsten Zielerreichungsgrads X_{\max} im Verhältnis zum höchsten Auszahlungsfaktor ergibt. Aus dem Verhältnis des Zielwerts zum Minimal- beziehungsweise Höchstwert leitet sich jeweils der niedrigste beziehungsweise der höchste Zielerreichungsgrad (X_{\min} beziehungsweise X_{\max}), aus dem Verhältnis der Zielvergütung zur Minimal- beziehungsweise Maximalvergütung jeweils der niedrigste beziehungsweise der höchste Auszahlungsfaktor ab. Der auf die jeweilige Kenngröße entfallende und aus dem Einzelzielerreichungsgrad abzuleitende Teilbetrag der kurzfristigen variablen Vergütung berechnet sich aus dem tatsächlichen Auszahlungsfaktor multipliziert mit der für die

Kenngröße festgelegten Zielvergütung. Der tatsächliche Auszahlungsfaktor ergibt sich dabei aus dem erreichten Istwert der Kenngröße unter Anwendung der stückweise linearen Funktion der Zielbandbreite.

Zielbandbreite



Ändern sich die Definitionen der Kenngrößen oder Bilanzierungsbeziehungsweise Bewertungsmethoden insbesondere aufgrund von veränderten Rechnungslegungsstandards, werden die Zielwerte und Bandbreiten während des laufenden Bemessungszeitraums entsprechend angepasst, sofern sich daraus eine Änderung des jeweiligen Zielerreichungsgrads im Vergleich zum ohne die Änderung erreichten Wert um mehr als +/- 5 Prozentpunkte ergibt. Die Summe beider auf die jeweilige Kenngröße entfallenden Teilbeträge ergibt die vorläufige STI-Gesamtvergütung.

Der auf Basis ausschließlich finanzieller Kennzahlen ermittelte Betrag der vorläufigen STI-Gesamtvergütung wird qualitativ auf der Grundlage zusätzlicher Kriterien bewertet. Die Anpassung erfolgt im Wege der Multiplikation der vorläufigen Gesamtvergütung mit einem Faktor, dessen niedrigster Wert 0,7 und dessen höchster Wert 1,3 beträgt. Es sollen nur Faktoren mit einer Nachkommastelle verwendet werden. Sofern nicht anders vom Aufsichtsrat beschlossen, beträgt der Faktor 1,0. Die Höhe des Faktors legt der Aufsichtsrat überwiegend auf Grundlage einer Bewertung von Kriterien fest, die er jährlich im Voraus bestimmt hat. Der Aspekt der nachhaltigen Unternehmensentwicklung wird dabei in besonderer Weise berücksichtigt.

Funktionsweise Short Term Incentive (STI)



Im Fall außergewöhnlicher Leistungen des Gesamtvorstands oder eines Vorstandsmitglieds kann der Aufsichtsrat nach freiem Ermessen Sondervergütungen als Teil der kurzfristigen variablen Vergütung gewähren.

Dem Aufsichtsrat steht zur abschließenden Beurteilung der kurzfristigen variablen Vergütung zusätzlich ein Gesamtermessen zu, aufgrund dessen er im Fall von außergewöhnlichen, nicht vorhersehbaren und seitens des Vorstands nicht steuerbaren Ereignissen, die erhebliche Auswirkung auf die dem Vergütungssystem zugrunde liegenden Finanzkennzahlen haben, die Höhe des STI angemessen anpassen kann. Das Gesamtermessen bezieht sich nicht auf die Erfolgsziele oder Vergleichsparameter, deren nachträgliche Anpassung nach der Empfehlung in Ziffer 4.2.3 Abs. 2 DCGK ausgeschlossen sein soll.

Auch bei Gewährung einer Vergütung im Sinne der beiden vorstehenden Absätze gilt der STI-Gesamtauszahlungs-Cap in Höhe von 180% der STI-Zielvergütung.

Langfristige variable Vergütung (Long Term Incentive – LTI)

Der LTI wird für den Zeitraum jeweils eines Geschäftsjahres gewährt und im Geschäftsjahr nach Abschluss des Bemessungszeitraums ausgezahlt. Der Bemessungszeitraum zur Berechnung des LTI erstreckt sich auf drei Geschäftsjahre, bestehend aus dem Jahr der Gewährung und den beiden auf dieses Jahr folgenden Geschäftsjahren (Performance-Periode).

Kenngrößen für die Berechnung der Zielerreichung des Long Term Incentive sind die für den EnBW-Konzern geltenden, jeweils für ein Geschäftsjahr ermittelten und nicht adjustierten Unternehmenskennzahlen.

> EBT (Earnings before Taxes = Ergebnis vor Ertragsteuern), bereinigt um das auf das Finanzergebnis entfallende Ergebnis der Bewertung der Finanzanlagen und offene Handelsergebnisse der im Trading befindlichen Derivatepositionen sowie (nach Beschluss des Aufsichtsrats der EnBW Baden-Württemberg AG am 5. Dezember 2018 mit Wirkung vom 1. Januar 2019) um die Auswirkungen, die durch eine Anpassung der Kernenergieerückstellungen entstehen und sich aus der Änderung der Inflationsrate der Kosten für Betrieb, Rückbau und Entsorgung der Kernkraftwerke sowie des Diskontierungszinssatzes ergeben

> ROA (Return on Assets = Rendite auf das für immaterielle Vermögenswerte und Sachanlagen eingesetzte Kapital, die sich aus dem Verhältnis des nicht adjustierten EBIT [bereinigt analog den Regelungen zu den Abweichungen bei der Kenngröße EBT] zur Summe aus immateriellen Vermögenswerten und Sachanlagen [bereinigt um Zuschüsse im Zusammenhang mit Investitionen] ergibt)

Die für eine Performance-Periode geltenden Zielwerte für die Kenngrößen EBT und ROA werden vom Aufsichtsrat jährlich im Einklang mit der Unternehmensstrategie und mit Wirkung für die jeweils im Folgejahr beginnende nächste Performance-Periode nach freiem Ermessen festgelegt.

Die Zielvergütung des LTI setzt sich aus zwei gleich zu gewichteten Teilbeträgen (50 : 50) zusammen. Der jeweilige Teilbetrag wird erreicht, wenn der Zielwert einer Kenngröße zu 100% erreicht wird.

Der Einzelzielerreichungsgrad der jeweiligen Kenngröße ergibt sich bei Unter- oder Überschreitung des Zielwerts aus dem Verhältnis zwischen dem zuvor festgelegten Zielwert und dem arithmetischen Mittelwert der Istwerte der Kenngröße, die für die einzelnen Jahre des Performance-Zeitraums jeweils in den Konzernabschlüssen festgestellt worden sind.

Die bei Überschreitung der Zielerreichung maximal auszahlende Vergütung ist auf 180% der für die jeweilige Kenngröße festgelegten Teilzielvergütung begrenzt (Teilauszahlungs-Cap). Aus der Summe beider Teilauszahlungs-Caps ergibt sich der Gesamtauszahlungs-Cap LTI, der 180% des Gesamtbetrags der LTI-Zielvergütung entspricht. Bei Unterschreitung der Zielerreichung ist der Betrag der langfristigen variablen Vergütung nicht nach unten begrenzt und kann bis auf einen Betrag von 0€ sinken.

Bei Festlegung der Zielwerte der langfristigen Vergütungskomponenten bestimmt der Aufsichtsrat nach freiem Ermessen jährlich und jeweils für jede Kenngröße separat zusätzlich einen Minimalwert und einen Höchstwert und somit die Zielbandbreite (siehe hierzu die Ausführungen beim STI).

Der auf die jeweilige Kenngröße entfallende und aus dem Einzelzielerreichungsgrad abzuleitende Teilbetrag der langfristigen variablen Vergütung berechnet sich aus dem tatsächlichen Auszahlungsfaktor multipliziert mit der für die Kenngröße

festgelegten Zielvergütung. Der tatsächliche Auszahlungsfaktor ergibt sich dabei aus dem erreichten Istwert der Kenngröße unter Anwendung der stückweise linearen Funktion der Zielbandbreite. Die Summe beider auf die jeweilige Kenngröße entfallenden Teilbeträge ergibt die LTI-Gesamtvergütung.

Ändern sich die Definitionen der Kenngrößen oder Bilanzierungsbeziehungsweise Bewertungsmethoden insbesondere aufgrund von veränderten Rechnungslegungsstandards, werden die Zielwerte und Bandbreiten während des laufenden Bemessungszeitraums entsprechend angepasst, sofern sich daraus eine Änderung des jeweiligen Zielerreichungsgrads im Vergleich zum ohne die Änderung erreichten Wert um mehr als 5 Prozentpunkte ergibt.

Für die langfristige variable Vergütung der Bemessungszeiträume 2015 bis 2017, 2016 bis 2018 und 2017 bis 2019 gelten die Regelungen des bis zum 31. Dezember 2017 gültigen Vorstandsvergütungssystems, wobei der Aufsichtsrat der EnBW Energie Baden-Württemberg AG am 12. Juli 2018 für die Bemessungszeiträume 2016 bis 2018 sowie 2017 bis 2019 beschlossen hat, dass für den Gesamt-LTI ein Auszahlungs-Cap in Höhe von 110% der Gesamtzielvergütung eingeführt wird. Der LTI (Wertsteigerungsbonus) nach dem alten Vergütungssystem setzt sich aus einem Basis-LTI, einer Wettbewerbskomponente sowie einer Nachhaltigkeitskomponente zusammen. Die Summe der aus diesen drei Komponenten ermittelten variablen Vergütungsbestandteile ergibt die Gesamthöhe des Wertsteigerungsbonus. Zielwerte, Untergrenzen und Obergrenzen werden im Voraus durch den Aufsichtsrat fest-

gelegt. Der Basis-LTI wird durch den aus der dreijährigen Mittelfristplanung abgeleiteten kumulierten Wertbeitrag bestimmt. Er berechnet sich aus der Differenz der Kenngrößen ROCE und WACC (Kapitalkostensatz) multipliziert mit dem durchschnittlichen eingesetzten Kapital (Capital Employed). Die Wettbewerbskomponente misst in der jeweiligen dreijährigen Performance-Periode die relative Performance des EnBW-Konzerns verglichen mit einer Peergroup von Wettbewerbern auf Basis des Value Spreads (= ROCE WACC). Dem Ziel einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung im engeren Sinne wird zusätzlich durch die LTI-Nachhaltigkeitskomponente Rechnung getragen. Innerhalb dieser Komponente werden die Auswirkungen der nachhaltigen Geschäftsentwicklung auf die Bereiche Kunden, Mitarbeiter sowie Ökologie/Gesellschaft berücksichtigt. Die Feststellung der Zielerreichung aller drei Komponenten erfolgt nach Ablauf der dreijährigen Planungsperiode, die jeweils die Bemessungsgrundlage bildet. Der Aufsichtsrat ist bei nicht steuerungsrelevanten Ereignissen außerhalb des Einflussbereichs des Vorstands berechtigt, eine Anpassung der Zielgrößen vorzunehmen. Die Werte des Wertsteigerungsbonus bei 100-prozentiger Zielerreichung sowie der erreichbare Maximal- und Minimalwert bei Über- beziehungsweise Unterschreitung der vereinbarten Ziele können ebenfalls der Tabelle „Zieleinkommen der Vorstandsmitglieder“ entnommen werden. Der sich aus den jeweiligen Zielerreichungen ergebende Betrag wird nach Ablauf des dreijährigen Bemessungszeitraums ausgezahlt. Im Hinblick auf die Beibehaltung der bisherigen Zieleinkommenshöhe erfolgt einmalig nach Ablauf des dreijährigen Bemessungszeitraums für zwei Jahre eine Verzinsung des ermittelten Bonusbetrags in Höhe von 3% pro Jahr.

Vergütung der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2018

| Angaben in € | Dr. Frank Mastiaux, Vorsitzender | | Dr. Bernhard Beck, LL.M. | |
|-------------------------------------|----------------------------------|------------------|--------------------------|------------------|
| | 2018 | 2017 | 2018 | 2017 |
| Erfolgsunabhängige Vergütung | | | | |
| Grundvergütung | 990.000 | 990.000 | 515.000 | 515.000 |
| Sonstige Bezüge ¹ | 17.086 | 30.933 | 18.715 | 32.078 |
| Erfolgsbezogene Vergütung | | | | |
| ohne langfristige Anreizwirkung | 802.705 | 999.350 | 413.075 | 593.950 |
| mit langfristiger Anreizwirkung | 1.198.817 ² | 1.282.331 | 732.021 ² | 755.354 |
| Gesamt | 3.008.608 | 3.302.614 | 1.678.811 | 1.896.382 |

1 Die sonstigen Bezüge beinhalten geldwerte Vorteile, insbesondere aus dem Zurverfügungstellen von Dienstwagen in Höhe von insgesamt 196.687 € (Vorjahr: 126.911 €).

2 Laut aktuellem Stand beträgt der vorläufige Wertsteigerungsbonus für die Performance-Periode 2017 bis 2019 (beziehungsweise 2018 bis 2020) von Dr. Frank Mastiaux 1.130.000 € (1.314.985 €), Dr. Bernhard Beck 690.000 € (685.918 €), Thomas Kusterer 590.000 € (685.918 €) und Dr. Hans-Josef Zimmer 590.000 € (685.918 €). Die exakte Höhe des Wertsteigerungsbonus für die Performance-Periode 2017 bis 2019 (beziehungsweise 2018 bis 2020) kann erst nach Ablauf des Geschäftsjahres 2019 (beziehungsweise 2020) ermittelt werden und sich innerhalb der Bandbreite des LTI gemäß der nachfolgenden Tabelle „Zieleinkommen der Vorstandsmitglieder“ bewegen.

Zieleinkommen der Vorstandsmitglieder ¹

| Angaben in € | Dr. Frank Mastiaux Chief Executive Officer | | | | Dr. Bernhard Beck, LL.M. Chief Personnel Officer | | | |
|---|---|------------------|------------------|------------------|---|----------------|------------------|------------------|
| | 2018 | 2018 (min.) | 2018 (max.) | 2017 | 2018 | 2018 (min.) | 2018 (max.) | 2017 |
| Festvergütung | 990.000 | 990.000 | 990.000 | 990.000 | 515.000 | 515.000 | 515.000 | 515.000 |
| Nebenleistungen | 17.086 | 17.086 | 17.086 | 30.933 | 18.715 | 18.715 | 18.715 | 32.078 |
| Summe | 1.007.086 | 1.007.086 | 1.007.086 | 1.020.933 | 533.715 | 533.715 | 533.715 | 547.078 |
| Einjährige variable Vergütung Leistungsbonus | 710.000 | 0 | 1.278.000 | 748.000 | 370.000 | 0 | 666.000 | 455.000 |
| Mehrjährige variable Vergütung LTI 2016 bis 2018 | 1.026.000 | 0 | 1.130.000 | 1.026.000 | 630.000 | 0 | 690.000 | 630.000 |
| Summe | 2.743.086 | 1.007.086 | 3.415.086 | 2.794.933 | 1.533.715 | 533.715 | 1.889.715 | 1.632.078 |
| Versorgungsaufwand | 546.663 | 546.663 | 546.663 | 545.005 | 112.847 | 112.847 | 112.847 | 222.398 |
| Gesamtvergütung | 3.289.749 | 1.553.749 | 3.961.749 | 3.339.938 | 1.646.562 | 646.562 | 2.002.562 | 1.854.476 |

1 Diese Tabelle stellt die Vergütung im Berichts- sowie im Vorjahr dar, die sich bei 100 % Zielerreichung ergibt (Zieleinkommen), sowie die für das Geschäftsjahr mögliche minimale und maximale Vergütung. Beschrieben wird die Vergütung der Vorstandsmitglieder, die im Berichts- oder Vorjahr zumindest zeitanteilig als Vorstand der EnBW AG bestellt waren.

Zufluss an die Vorstandsmitglieder ¹

| Angaben in € | Dr. Frank Mastiaux Chief Executive Officer | | Dr. Bernhard Beck, LL.M. Chief Personnel Officer | |
|--|---|------------------|---|------------------|
| | 2018 | 2017 | 2018 | 2017 |
| Festvergütung | 990.000 | 990.000 | 515.000 | 515.000 |
| Nebenleistungen | 17.086 | 30.933 | 18.715 | 32.078 |
| Summe | 1.007.086 | 1.020.933 | 533.715 | 547.078 |
| Einjährige variable Vergütung Leistungsbonus | 838.069 | 892.250 | 464.059 | 503.050 |
| Mehrjährige variable Vergütung Deferrals aus 2014 | – | 445.231 | – | 261.901 |
| LTI 2014 bis 2016 | – | 796.118 | – | 386.059 |
| LTI 2015 bis 2017 | 1.222.921 | – | 718.222 | – |
| Summe | 3.068.076 | 3.154.532 | 1.715.996 | 1.698.088 |
| Versorgungsaufwand | 546.663 | 545.005 | 112.847 | 222.398 |
| Gesamtvergütung | 3.614.739 | 3.699.537 | 1.828.843 | 1.920.486 |

1 Diese Tabelle stellt den Zufluss im Sinne des Einkommensteuergesetzes im Berichts- sowie im Vorjahr dar. Beschrieben werden die Bezüge der Vorstandsmitglieder, die im Berichts- oder Vorjahr zumindest zeitanteilig als Vorstand der EnBW AG bestellt waren.

| | | Thomas Kusterer | | Dr. Hans-Josef Zimmer | |
|--|--|----------------------|-----------|-----------------------|-----------|
| | | 2018 | 2017 | 2018 | 2017 |
| | | | | | |
| | | 515.000 | 515.000 | 515.000 | 515.000 |
| | | 23.594 | 23.313 | 39.956 | 41.309 |
| | | | | | |
| | | 419.686 | 514.994 | 418.477 | 514.820 |
| | | 625.931 ² | 651.327 | 625.931 ² | 651.327 |
| | | 1.584.211 | 1.704.634 | 1.599.364 | 1.722.456 |

| | | Thomas Kusterer Chief Financial Officer | | | | Dr. Hans-Josef Zimmer Chief Technical Officer | | | |
|--|--|--|----------------|----------------|-----------|--|----------------|----------------|-----------|
| | | 2018 | 2018 (min.) | 2018 (max.) | 2017 | 2018 | 2018 (min.) | 2018 (max.) | 2017 |
| | | 515.000 | 515.000 | 515.000 | 515.000 | 515.000 | 515.000 | 515.000 | 515.000 |
| | | 23.594 | 23.594 | 23.594 | 23.313 | 39.956 | 39.956 | 39.956 | 41.309 |
| | | 538.594 | 538.594 | 538.594 | 538.313 | 554.956 | 554.956 | 554.956 | 556.309 |
| | | | | | | | | | |
| | | 370.000 | 0 | 666.000 | 390.000 | 370.000 | 0 | 666.000 | 390.000 |
| | | | | | | | | | |
| | | 535.000 | 0 | 590.000 | 535.000 | 535.000 | 0 | 590.000 | 535.000 |
| | | 1.443.594 | 538.594 | 1.794.594 | 1.463.313 | 1.459.956 | 554.956 | 1.810.956 | 1.481.309 |
| | | | | | | | | | |
| | | 380.180 | 380.180 | 380.180 | 320.993 | 235.725 | 235.725 | 235.725 | 239.981 |
| | | 1.823.774 | 918.774 | 2.174.774 | 1.784.306 | 1.695.681 | 790.681 | 2.046.681 | 1.721.290 |

| | | Thomas Kusterer Chief Financial Officer | | Dr. Hans-Josef Zimmer Chief Technical Officer | |
|--|--|--|-----------|--|-----------|
| | | 2018 | 2017 | 2018 | 2017 |
| | | | | | |
| | | 515.000 | 515.000 | 515.000 | 515.000 |
| | | 23.594 | 23.313 | 39.956 | 41.309 |
| | | 538.594 | 538.313 | 554.956 | 556.309 |
| | | | | | |
| | | 445.103 | 475.294 | 443.895 | 475.120 |
| | | | | | |
| | | - | 235.711 | - | 235.711 |
| | | - | 349.453 | - | 349.453 |
| | | | | | |
| | | 620.561 | - | 620.560 | - |
| | | 1.604.258 | 1.598.771 | 1.619.411 | 1.616.593 |
| | | | | | |
| | | 380.180 | 320.993 | 235.725 | 239.981 |
| | | 1.984.438 | 1.919.764 | 1.855.136 | 1.856.574 |

Zusagen an den Vorstand für den Fall der Tätigkeitsbeendigung

Mit Wirkung vom 1. Januar 2016 hat der Aufsichtsrat der EnBW AG am 18. März 2016 eine Neuregelung der betrieblichen Altersversorgung der Vorstände beschlossen.

Die bis dahin gültigen Regelungen können in folgenden Veröffentlichungen nachgelesen werden:

- > Die bis zum 31. Dezember 2015 geltenden betrieblichen Altersversorgungszusagen für die Vorstandsmitglieder sind ausführlich im Vergütungsbericht für das Jahr 2015 dargestellt, der im zusammengefassten Lagebericht des EnBW-Konzerns und der EnBW AG für das Geschäftsjahr 2015 veröffentlicht ist.
- > Die Überleitungsregelungen der bis zum 31. Dezember 2015 bestehenden Altersversorgungszusagen sind im Vergütungsbericht für das Jahr 2016 beschrieben, der im zusammengefassten Lagebericht des EnBW-Konzerns und der EnBW AG für das Geschäftsjahr 2016 veröffentlicht ist.

Das System der betrieblichen Altersversorgung für die Vorstandsmitglieder der Gesellschaft ist ein modernes und marktgerechtes Versorgungssystem, das den Vorstandsmitgliedern Flexibilität hinsichtlich der Wahl der Auszahlungsform der Versorgungsleistungen eröffnet. Mit Einführung des neuen Systems erfolgte eine Umstellung der bislang leistungsorientierten Versorgungszusagen auf ein beitragsorientiertes Versorgungsmodell. Dabei werden jährliche Versorgungsbeiträge gewährt, die mit einem kapitalmarktorientierten Zinssatz verzinst werden. Um die mit der Altersversorgung verbundenen Unternehmensrisiken – insbesondere Zinsrisiken und biometrische Risiken – für die Zukunft kalkulierbarer auszugestalten, enthält das Zinsmodell nur einen vergleichsweise geringen fix zugesagten Zinsanteil als Basisverzinsung zuzüglich nicht garantierter, an die tatsächliche Zinsentwicklung in der Lebensversicherungswirtschaft angelehnter Überschüsse.

Die EnBW stellt während der Dauer des Anstellungsvertrags auf einem individuellen Versorgungskonto jährliche Festbeiträge zur Altersversorgung bereit. Versorgungsbeiträge werden für die maximale Dauer von drei Bestellperioden (beziehungsweise 13 Bestelljahren) gewährt. Die jährlichen Festbeiträge betragen 230.000€ für ordentliche Vorstandsmitglieder beziehungsweise 390.000€ für den Vorstandsvorsitzenden. Im Fall der Invalidität werden dem erreichten Stand des Versorgungskontos als ergänzende Risikoleistung altersabhängig „fiktive“ Beiträge bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres – höchstens jedoch sieben Beiträge – hinzugerechnet.

Zusätzlich zu den jährlichen Beiträgen wird eine marktorientierte Verzinsung gewährt, die aus einer garantierten Basisverzinsung und nicht garantierten Überschüssen besteht. Jeder Beitrag wird mit dem Garantiezins vorab bis zum festgelegten Eintrittsalter für den Ruhestand (Alter 63) aufgezinst. Des Weiteren können jährliche Überschüsse über den Garantiezins hinaus zugeteilt werden. Diese richten sich nach der in der Lebensversicherungswirtschaft im vergangenen Jahr tatsächlich erreichten laufenden Durchschnittsverzinsung der Kapitalanlagen und sind nicht garantiert.

Grundsätzlich ist für den Versorgungsfall (Alter, Invalidität, Tod) die Auszahlung des Versorgungsguthabens in fünf bis zehn Raten vorgesehen. Alternativ kann auf Antrag des Vorstandsmitglieds auch eine lebenslange Rentenzahlung – unter Einschluss einer 60-prozentigen Hinterbliebenenanwartschaft – oder eine Mischform erfolgen. Für den/die Hinterbliebenen stehen ebenfalls Auszahlungsoptionen zur Verfügung. Bei Ausscheiden vor Eintritt eines Versorgungsfalls bleibt das Versorgungskonto mit dem erreichten Stand zuzüglich eventuell noch anfallender Überschussgutschriften erhalten.

Den Vorstandsmitgliedern wird ermöglicht, sich selbst an der Vorsorge für den Ruhestand zu beteiligen und die arbeitgeberfinanzierte Altersversorgung durch Eigenbeiträge aufzustocken. Hierfür kann ein Anteil der jährlichen STI-Zahlung bis zu einem Maximalbetrag von 50.000€ p.a. in einen Altersversorgungsanspruch umgewandelt werden. Die vorstehenden Regelungen gelten für die eigenfinanzierten Beiträge entsprechend.

Anwartschaften aus dem alten Versorgungssystem: Im Rahmen der Überleitung bestehender Altersversorgungszusagen aus dem alten Versorgungssystem wurden bei den amtierenden Vorstandsmitgliedern zum 31. Dezember 2015 gemäß der jeweiligen individuellen Bestelldauer folgende erreichte Anwartschaften ermittelt: Dr. Frank Mastiaux: 80.676€ p.a., Dr. Bernhard Beck: 195.846€ p.a., Thomas Kusterer: 89.523€ p.a., Dr. Hans-Josef Zimmer: 174.636€ p.a.

Individuelle Versorgungsbeiträge in Abweichung von den Regelungen des neuen Versorgungssystems: Seit dem 1. Januar 2016 werden jährliche Versorgungsbeiträge und die Verzinsung der Beiträge grundsätzlich nach den Regelungen des neuen Systems für künftig neu bestellte Vorstandsmitglieder gewährt. In Abweichung vom neuen System wurden im Rahmen der Überleitung für die aktuellen Vorstandsmitglieder individuelle Versorgungsbeiträge und jeweils eine individuelle Beitragszeit definiert. Folgende individuelle Versorgungsbeiträge wurden dabei festgelegt: Dr. Frank Mastiaux: 360.000€ p.a., Dr. Bernhard Beck: 170.000€ p.a., Thomas Kusterer: 215.000€ p.a., Dr. Hans-Josef Zimmer: 120.000€ p.a.

Regelung zur Begrenzung von Abfindungszahlungen: Für den Fall der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit bestehen keine Abfindungszusagen. Eine Abfindung kann sich aber aus einer Aufhebungsvereinbarung ergeben, die im Einzelfall individuell getroffen wird. Für zum Bilanzstichtag bestehende Verträge wurde vereinbart, dass Zahlungen an ein Vorstandsmitglied bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund einschließlich Nebenleistungen den Wert von zwei Jahresvergütungen (Abfindungs-Cap) nicht überschreiten dürfen und nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags vergütet werden darf. Beim Abschluss oder bei der Verlängerung von Vorstandsverträgen wird darauf geachtet, dass bei Beendigung des Anstellungsvertrags aus einem vom Vorstandsmitglied zu verantwortenden wichtigen Grund keine Zahlung an das Vorstandsmitglied erfolgt.

Im Fall einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit infolge eines Kontrollwechsels (Change of Control) ist die Möglichkeit einer Abfindungszahlung für das jeweilige Vorstandsmitglied auf die für die Restlaufzeit des Vertrags anteilig zu

gewährende(n) Jahresvergütung(en) begrenzt. Der Abfindungsbetrag darf jedoch nicht höher als das Dreifache einer Jahresvergütung sein.

Bei Abschluss oder Verlängerung eines Vorstandsvertrags wird für den Fall der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit wegen eines Change of Control vereinbart, dass Ausgleichs- oder Abfindungszahlungen das Dreifache einer Jahresvergütung nicht überschreiten und nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags vergüten dürfen.

Vorübergehende Dienstverhinderung: Im Fall einer vorübergehenden Dienstverhinderung des Vorstandsmitglieds wegen Krankheit oder sonstiger vom Vorstandsmitglied nicht zu ver-

tretender Gründe werden für die ersten sechs Monate die Vergütung, wobei sich die Höhe der variablen Vergütung aus dem Durchschnitt der letzten drei Jahre bemisst, und für weitere sechs Monate die Grundvergütung gezahlt. Die Zahlungen für den Fall der Dienstverhinderung erfolgen jedoch längstens bis zum Ende der Laufzeit des Dienstvertrags.

Aus den Versorgungsregelungen ergeben sich folgende Angaben für das Geschäftsjahr 2018. Die Darstellung erfüllt die Anforderungen des § 285 Nr. 9a HGB. Es werden der erdiente Anspruch zum Bilanzstichtag, der Jahresaufwand für Pensionsverpflichtungen sowie der zum Bilanzstichtag verdiente Barwert der Pensionsverpflichtungen angegeben.

Versorgungsregelungen

| Angaben in € | Dr. Frank Mastiaux, Vorsitzender | | Dr. Bernhard Beck, LL.M. | | Thomas Kusterer | | Dr. Hans-Josef Zimmer | |
|---|-------------------------------------|-----------|--------------------------|-----------|---------------------|---------------------|-----------------------|-----------|
| | 2018 | 2017 | 2018 | 2017 | 2018 | 2017 | 2018 | 2017 |
| Erdienter Rentenanspruch aus bisheriger Zusage p.a. | 80.676 | 80.676 | 195.846 | 195.846 | 89.523 ² | 89.523 ² | 174.636 | 174.636 |
| Kapital aus Beitragsmodell | 1.296.167 | 877.398 | 373.116 | 312.129 | 777.533 | 515.493 | 384.086 | 254.643 |
| Jahresaufwand für Pensionsverpflichtungen ¹ | 546.663 | 545.005 | 112.847 | 222.398 | 380.180 | 320.993 | 235.725 | 239.981 |
| Barwert der Pensionsverpflichtungen (Defined Benefit Obligations) | 3.396.435 | 2.899.870 | 5.216.617 | 4.971.364 | 3.151.738 | 2.786.574 | 4.845.098 | 4.564.216 |

1 Darin enthalten: Zuführung zum Versorgungskapital in Höhe von insgesamt 128.128 € (Vorjahr: 74.580 €). Hierbei handelt es sich um eine durch Gehaltsverzicht eigenfinanzierte Versorgungszusage.

2 Thomas Kusterer hat zusätzlich zur Besitzstandsrente einen Sonderkapitalbaustein in Höhe von 135.000 €.

Unter dem Jahresaufwand für Pensionsverpflichtungen werden sowohl der Dienstzeitaufwand als auch der Zinsaufwand ausgewiesen. Für die aktuellen Mitglieder des Vorstands bestehen Pensionsverpflichtungen (Defined Benefit Obligations) nach IFRS in Höhe von 16,6 Mio. € (Vorjahr: 15,2 Mio. €).

Frühere Mitglieder des Vorstands und ihre Hinterbliebenen erhielten im Geschäftsjahr 2018 Gesamtbezüge in Höhe von 4,8 Mio. € (Vorjahr: 4,7 Mio. €). Die Rentenzahlungen werden entsprechend den prozentualen Veränderungen der Vergütungen laut Tarifvertrag dynamisiert.

Es bestehen Pensionsverpflichtungen (Defined Benefit Obligations) gegenüber früheren Mitgliedern des Vorstands und ihren Hinterbliebenen nach IFRS in Höhe von 99,0 Mio. € (Vorjahr: 98,8 Mio. €).

Zum Geschäftsjahresende bestehen wie im Vorjahr keine Vorschüsse und Kredite gegenüber den Mitgliedern des Vorstands.

Vergütung des Aufsichtsrats

Die Hauptversammlung am 25. April 2013 hat auf Vorschlag des Vorstands und des Aufsichtsrats die Regelungen für die Vergütung des Aufsichtsrats neu gefasst. Danach erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats für das gesamte Geschäftsjahr 2018 neben dem Ersatz ihrer Auslagen eine feste, nach Ablauf des Geschäftsjahres zahlbare Vergütung in Höhe von je 40.000 €.

Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält das Zweifache, der stellvertretende Vorsitzende des Aufsichtsrats das Eineinhalbfache des vorgenannten Betrags.

Für die Tätigkeit in einem oder mehreren Ausschüssen des Aufsichtsrats erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats zum Ausgleich des zusätzlichen Aufwands pauschal eine feste Vergütung in Höhe von je 7.500 € pro Geschäftsjahr. Der Vorsitzende eines oder mehrerer Ausschüsse erhält das Zweifache der Ausschussvergütung, es sei denn, der jeweilige Ausschuss ist im betreffenden Geschäftsjahr nicht tätig geworden. Aufsichtsratsmitglieder, die nur während eines Teils des Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat oder einem Ausschuss angehörten oder eine Vorsitzendenfunktion wahrgenommen haben, erhalten einen der zeitlichen Dauer ihres Amtes oder ihrer Funktion im Geschäftsjahr entsprechenden Teil der Vergütung.

Zusätzlich erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats für die Teilnahme an Aufsichtsratssitzungen und Ausschusssitzungen ein Sitzungsgeld in Höhe von je 750 €. Für die Teilnahme an Vorbesprechungen wird ein Sitzungsgeld in Höhe von je 250 € gezahlt, wobei für jede Aufsichtsratssitzung nur eine Vorbesprechung vergütet wird.

Entsprechend dieser Vergütungssystematik erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2018 die in nachfolgender Tabelle dargestellte Gesamtvergütung (einschließlich Sitzungsgeldern und Mandatsvergütungen von Tochtergesellschaften).

In den Angaben zur Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder sind Sitzungsgelder in Höhe von 201.500€ (Vorjahr: 227.250€) und in den Mandatsvergütungen von Tochtergesellschaften Sitzungsgelder in Höhe von 14.390€ (Vorjahr: 20.265€) enthalten. Sonstige Vergütungen oder Vorteile für persönlich erbrachte Leistungen, vor allem Beratungs- und Vermittlungsleistungen, wurden den Aufsichtsratsmitgliedern nicht gewährt. Sie haben im Berichtsjahr auch keine Kredite und Vorschüsse erhalten.

Die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats werden in eine im Interesse der EnBW von ihr in angemessener Höhe abgeschlossene Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung für Organe einbezogen. Für diese D&O-Versicherung gilt für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats ein Selbstbehalt in Höhe von jeweils 10% des Schadens bis zur Höhe des Eineinhalbfachen der jeweiligen festen jährlichen Vergütung.

Gesamtvergütung der Aufsichtsratsmitglieder der EnBW AG

| Angaben in € | Vergütung (inkl. Sitzungsgeldern) | | Mandatsvergütungen von Tochtergesellschaften | | Gesamt | |
|--|--------------------------------------|------------------|---|---------------|------------------|------------------|
| | 2018 | 2017 | 2018 | 2017 | 2018 | 2017 |
| Lutz Feldmann, Vorsitzender | 110.750 | 113.000 | 0 | 0 | 110.750 | 113.000 |
| Dietrich Herd, stellv. Vorsitzender | 84.750 | 88.500 | 9.500 | 9.800 | 94.250 | 98.300 |
| Dr. Dietrich Birk | 57.250 | 57.250 | 0 | 0 | 57.250 | 57.250 |
| Stefanie Bürkle ¹ | 52.000 | 54.250 | 0 | 0 | 52.000 | 54.250 |
| Stefan Paul Hamm ² | 64.000 | 66.250 | 7.513 | 7.513 | 71.513 | 73.763 |
| Volker Hüsgen (seit 1. Oktober 2018) | 13.723 | 0 | 2.579 | 0 | 16.302 | 0 |
| Michaela Kräuter ² | 46.000 | 46.000 | 950 | 1.500 | 46.950 | 47.500 |
| Silke Krebs | 56.500 | 61.000 | 0 | 0 | 56.500 | 61.000 |
| Marianne Kugler-Wendt ² | 56.500 | 56.500 | 6.100 | 6.400 | 62.600 | 62.900 |
| Thomas Landsbek | 46.000 | 46.000 | 0 | 0 | 46.000 | 46.000 |
| Dr. Hubert Lienhard | 54.250 | 55.000 | 0 | 0 | 54.250 | 55.000 |
| Sebastian Maier | 56.500 | 56.500 | 6.615 | 6.615 | 63.115 | 63.115 |
| Arnold Messner | 63.750 | 66.250 | 8.113 | 8.113 | 71.863 | 74.363 |
| Dr. Wolf-Rüdiger Michel ¹ | 54.250 | 54.250 | 0 | 0 | 54.250 | 54.250 |
| Gunda Röstel | 64.000 | 66.250 | 11.513 | 11.513 | 75.513 | 77.763 |
| Klaus Schörnich (bis 30. September 2018) | 42.777 | 56.500 | 200 | 11.150 | 42.977 | 67.650 |
| Heinz Seiffert ¹ | 55.750 | 55.750 | 0 | 0 | 55.750 | 55.750 |
| Edith Sitzmann ³ | 54.250 | 55.750 | 0 | 0 | 54.250 | 55.750 |
| Ulrike Weindel | 56.500 | 56.500 | 0 | 0 | 56.500 | 56.500 |
| Lothar Wölfle ¹ | 63.250 | 64.750 | 0 | 0 | 63.250 | 64.750 |
| Dr. Bernd-Michael Zinow | 66.250 | 68.500 | 12.800 | 12.200 | 79.050 | 80.700 |
| Summe | 1.219.000 | 1.244.750 | 65.883 | 74.804 | 1.284.883 | 1.319.554 |

1 Es gelten die Regelungen des Landesbeamtengesetzes und der Landesnebenständigkeitsverordnung des Landes Baden-Württemberg zur Ablieferung von Vergütungen aus Nebentätigkeiten an den Landkreis. Für Herrn Seiffert gelten abweichend die Regelungen des LBeamtVG.

2 Gemäß der Richtlinie des DGB über die Abführung von Aufsichtsratsvergütungen wird die Vergütung an die Hans-Böckler-Stiftung und die ver.di GewerkschaftsPolitische Bildung gGmbH abgeführt.

3 Die Mitglieder der Landesregierung und die politischen Staatssekretäre sind verpflichtet, Vergütungen einschließlich Sitzungsgeldern aus Aufsichtsräten, Verwaltungsräten, Beiräten und allen vergleichbaren Gremien, in denen sie im Zusammenhang mit ihrem Amt tätig sind und in die sie als Mitglieder der Landesregierung entsandt werden, in entsprechender Anwendung des § 5 Landesnebenständigkeitsverordnung an das Land abzuliefern, soweit diese im Kalenderjahr insgesamt den Bruttobetrag der Stufe „B6 und höher“ (derzeit 6.100€) übersteigen (Ministerratsbeschluss vom 5.7.2016).