

Vergütungsbericht

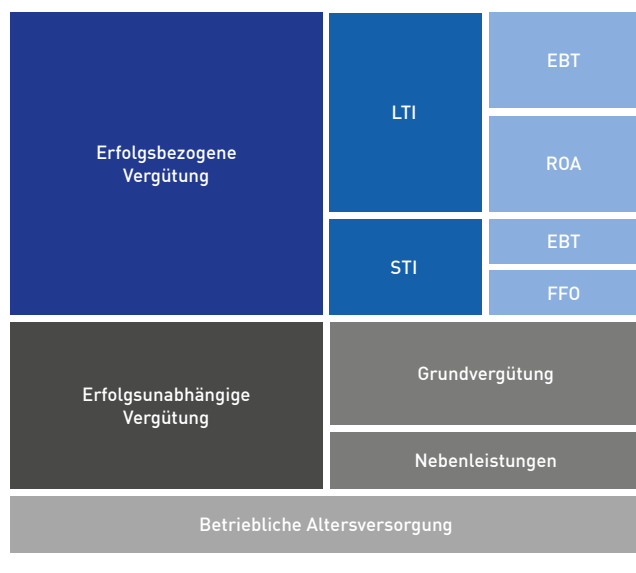
Der Vergütungsbericht fasst die Grundsätze zusammen, die für die Festlegung der Vergütung der Vorstandsmitglieder maßgeblich sind, und erläutert die Struktur und Höhe der Vorstandsvergütung sowie die Vergütung des Aufsichtsrats. Der Vergütungsbericht berücksichtigt dabei die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der Fassung vom 16. Dezember 2019, der am 20. März 2020 in Kraft getreten ist, 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 in nachfolgender Form ist seit dem 1. Januar 2018 in Kraft. Am 5. Dezember 2018 wurde die Definition von Kenngrößen angepasst (siehe Erläuterung zur Kenngröße EBT). Das folgende Schaubild zeigt die Struktur der Gesamtvergütung:

Bestandteile der Zielvergütung



Die Vergütung setzte sich im Berichtsjahr 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 abhängig vom individuellen Zieleinkommen der Vorstände circa 40% zu 60%, sodass die mehrjährige variable Vergütung im Verhältnis zur einjährigen variablen Vergütung deutlich überwiegt. Die variablen Vergütungsbestandteile haben grundsätzlich eine mehrjährige Bemessungsgrundlage. 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 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 (Glossar, ab Seite 138) und FFO (Glossar, ab Seite 138) 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 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 für den Bemessungszeitraum erreichten Istwert der Kenngröße, der für das Jahr der Gewährung im Konzernabschluss festgestellt worden ist.

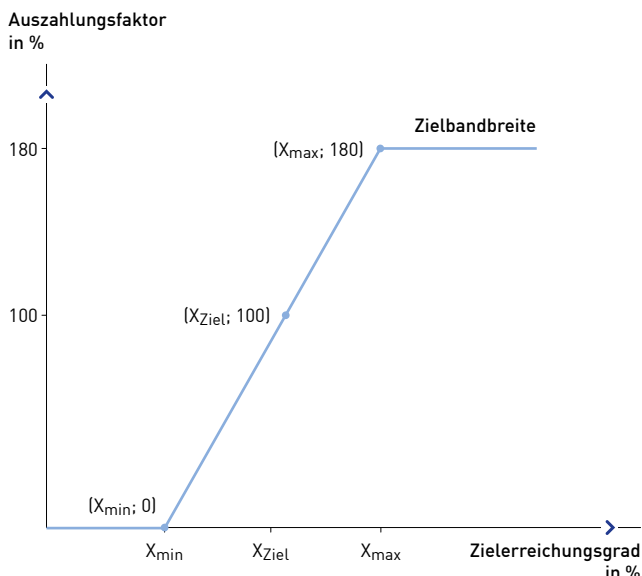
Die bei Überschreitung der Zielerreichung maximal auszuzahlende Vergütung ist auf 180 % der für die jeweilige Kenngröße festgelegten Teilzielvergütung begrenzt (Teilauszahlungs-Cap). Aus der Summe beider Teilauszahlungs-Caps ergibt sich der Gesamtauszahlungs-Cap STI, der 180 % des Gesamtbetrags der STI-Zielvergütung 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.

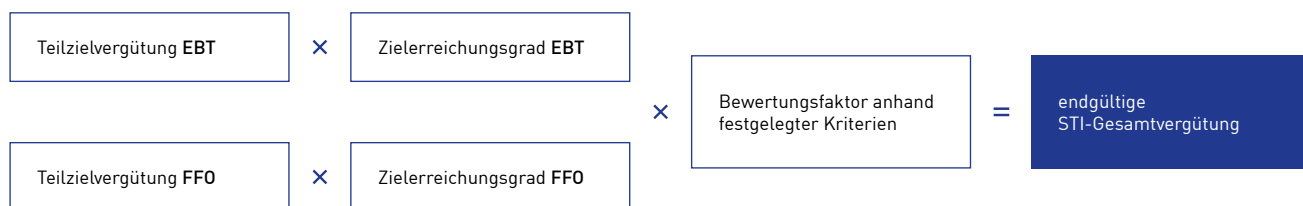
Zielbandbreite



Ändern sich die Definitionen der Kenngrößen oder Bilanzierungs- beziehungsweise 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 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 G.8 des 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 Handelspositionen der im Trading befindlichen Derivatepositionen sowie um die Auswirkungen, die durch eine Anpassung der Kernenergie rückstellungen 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 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 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 auszuzahlende 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 Bilanzierungs- beziehungsweise 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 des Vorjahres bestanden die abweichenden Regelungen des bis zum 31. Dezember 2017 gültigen Vorstandsvergütungssystems, die im Integrierten Geschäftsbericht 2019 letztmals umfänglich beschrieben wurden.

Vergütung der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2020

Angaben in €	Dr. Frank Mastiaux, Vorsitzender		Dr. Bernhard Beck, LL.M. (bis 30. Juni 2019)	
	2020	2019	2020	2019
Erfolgsunabhängige Vergütung				
Grundvergütung	1.040.000	1.040.000	0	257.500
Sonstige Bezüge ¹	2.738	3.162	0	5.743
Erfolgsbezogene Vergütung				
ohne langfristige Anreizwirkung	864.000	1.108.235	0	329.869
mit langfristiger Anreizwirkung ²	1.223.600	1.198.817	638.250	732.021
Gesamt	3.130.338	3.350.214	638.250	1.325.133

1 Die sonstigen Bezüge beinhalten geldwerte Vorteile, insbesondere aus der Zurverfügungstellung von Dienstwagen, in Höhe von insgesamt 67.202 € (Vorjahr: 75.994 €).

2 Laut aktuellem Stand beträgt der vorläufige Wertsteigerungsbonus für die Performance-Periode 2019 bis 2021 (beziehungsweise 2020 bis 2022) von Dr. Frank Mastiaux 646.575 € (652.680 €), Dr. Bernhard Beck 180.575 € (0 €), Thomas Kusterer 375.713 € (396.900 €), Colette Rückert-Hennen 240.767 € (291.648 €) und Dr. Hans-Josef Zimmer 361.150 € (364.560 €). Die exakte Höhe des Wertsteigerungsbonus für die Performance-Periode 2019 bis 2021 (beziehungsweise 2020 bis 2022) kann erst nach Ablauf des Geschäftsjahres 2021 (beziehungsweise 2022) ermittelt werden und sich innerhalb der Bandbreite des LTI gemäß der nachfolgenden Tabelle „Zieleinkommen der Vorstandsmitglieder“ bewegen.

Zieleinkommen der Vorstandsmitglieder¹

Angaben in €	Dr. Frank Mastiaux Chief Executive Officer				Dr. Bernhard Beck, LL.M. (bis 30. Juni 2019) Chief Personnel Officer			
	2020	2020 (min.)	2020 (max.)	2019	2020	2020 (min.)	2020 (max.)	2019
Festvergütung	1.040.000	1.040.000	1.040.000	1.040.000	0	0	0	257.500
Nebenleistungen	2.738	2.738	2.738	3.162	0	0	0	5.743
Summe	1.042.738	1.042.738	1.042.738	1.043.162	0	0	0	263.243
Einjährige variable Vergütung Leistungsbonus	750.000	0	1.350.000	750.000	0	0	0	205.000
Mehrjährige variable Vergütung LTI 2018 bis 2020	1.064.000	0	1.915.200	1.026.000	555.000	0	999.000	630.000
Summe	2.856.738	1.042.738	4.307.938	2.819.162	555.000	0	999.000	1.098.243
Versorgungsaufwand	523.140	523.140	523.140	526.560	0	0	0	46.950
Gesamtvergütung	3.379.878	1.565.878	4.831.078	3.345.722	555.000	0	999.000	1.145.193

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. Für zeitanteilig bestellte Vorstandsmitglieder ist die Vergütung zeitanteilig dargestellt.

Zufluss an die Vorstandsmitglieder¹

Angaben in €	Dr. Frank Mastiaux Chief Executive Officer		Dr. Bernhard Beck, LL.M. (bis 30. Juni 2019) Chief Personnel Officer	
	2020	2019	2020	2019
Festvergütung	1.040.000	1.040.000	0	257.500
Nebenleistungen	2.738	3.162	0	5.743
Summe	1.042.738	1.043.162	0	263.243
Einjährige variable Vergütung Leistungsbonus	945.600	815.340	278.964	463.980
LTI 2016 bis 2018		1.198.817		732.021
LTI 2017 bis 2019	1.198.817		732.021	
Summe	3.187.155	3.057.319	1.010.985	1.459.244
Versorgungsaufwand	523.140	526.560	0	46.950
Gesamtvergütung	3.710.295	3.583.879	1.010.985	1.506.194

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		Colette Rückert-Hennen (seit 1. März 2019)		Dr. Hans-Josef Zimmer	
	2020	2019	2020	2019	2020	2019
	625.000	600.000	456.000	380.000	570.000	570.000
	17.196	22.508	12.806	17.333	36.503	39.982
	518.400	629.438	377.856	371.952	472.320	603.431
	638.250	625.931	0	0	638.250	625.931
	1.798.846	1.877.877	846.662	769.285	1.717.073	1.839.344

	Thomas Kusterer Chief Financial Officer				Colette Rückert-Hennen (seit 1. März 2019) Chief Human Resources Officer				Dr. Hans-Josef Zimmer Chief Technical Officer			
	2020	2020 (min.)	2020 (max.)	2019	2020	2020 (min.)	2020 (max.)	2019	2020	2020 (min.)	2020 (max.)	2019
	625.000	625.000	625.000	600.000	456.000	456.000	456.000	380.000	570.000	570.000	570.000	570.000
	17.196	17.196	17.196	22.508	12.806	12.806	12.806	17.333	36.503	36.503	36.503	39.982
	642.196	642.196	642.196	622.508	468.806	468.806	468.806	397.333	606.503	606.503	606.503	609.982
	450.000	0	810.000	430.000	328.000	0	590.400	273.333	410.000	0	738.000	410.000
	555.000	0	999.000	535.000	0	0	0	0	555.000	0	999.000	535.000
	1.647.196	642.196	2.451.196	1.587.508	796.806	468.806	1.059.206	670.666	1.571.503	606.503	2.343.503	1.554.982
	372.401	372.401	372.401	369.898	269.469	269.469	269.469	0	184.272	184.272	184.272	242.401
	2.019.597	1.014.597	2.823.597	1.957.406	1.066.275	738.275	1.328.675	670.666	1.755.775	790.775	2.527.775	1.797.383

	Thomas Kusterer Chief Financial Officer		Colette Rückert-Hennen (seit 1. März 2019) Chief Human Resources Officer		Dr. Hans-Josef Zimmer Chief Technical Officer	
	2020	2019	2020	2019	2020	2019
	625.000	600.000	456.000	380.000	570.000	570.000
	17.196	22.508	12.806	17.333	36.503	39.982
	642.196	622.508	468.806	397.333	606.503	609.982
	560.144	388.980	296.952	0	532.928	507.056
		625.931		0		625.931
	625.931		0		625.931	
	1.828.271	1.637.419	765.758	397.333	1.765.362	1.742.969
	372.401	369.898	269.469	0	184.272	242.401
	2.200.672	2.007.317	1.035.227	397.333	1.949.634	1.985.370

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) aufgezinnt. 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., 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 neu bestellte Vorstandsmitglieder gewährt. In Abweichung vom neuen System wurden im Rahmen der Überleitung für die amtierenden Vorstandsmitglieder individuelle Versorgungsbeiträge und jeweils eine individuelle Beitragszeit definiert. Folgende individuelle Versorgungsbeiträge wurden dabei festgelegt: Dr. Frank Mastiaux: 360.000 € 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 vertretender 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 2020. Die Darstellung erfüllt die Anforderungen des § 285 Nr. 9 a HGB. Es werden der erdiente Anspruch zum Bilanzstichtag, der Jahresaufwand für Pensionsverpflichtungen sowie der zum Bilanzstichtag erdiente Barwert der Pensionsverpflichtungen angegeben.

Versorgungsregelungen

Angaben in €	Dr. Frank Mastiaux, Vorsitzender		Dr. Bernhard Beck, LL.M. (bis 30. Juni 2019)		Thomas Kusterer		Colette Rückert-Hennen (seit 1. März 2019)		Dr. Hans-Josef Zimmer	
	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019
Erdienter Rentenanspruch aus bisheriger Zusage p. a.	80.676	80.676	–	195.846	89.523 ²	89.523 ²	0	0	174.636	174.636
Kapital aus Beitragsmodell	2.243.155	1.767.878	–	379.626	1.360.266	1.096.121	490.183	198.025	612.867	513.058
Jahresaufwand für Pensionsverpflichtungen ¹	523.140	526.560	–	46.950	372.401	369.898	269.469	0	184.272	242.401
Barwert der Pensionsverpflichtungen (Defined Benefit Obligations)	5.205.034	4.391.428	–	5.646.078	4.750.392	4.096.394	606.536	244.894	6.063.992	5.599.845

1 Darin enthalten: Zuführung zum Versorgungskapital in Höhe von insgesamt 96.459 € (Vorjahr: 101.649 €). 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: 20,0 Mio. €).

Frühere Mitglieder des Vorstands und ihre Hinterbliebenen erhielten im Geschäftsjahr 2020 Gesamtbezüge in Höhe von 6,6 Mio. € (Vorjahr: 5,2 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 116,9 Mio. € (Vorjahr: 114,8 Mio. €).

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

Vergütung des Aufsichtsrats

Die Hauptversammlung am 17. Juli 2020 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 2020 neben dem Ersatz ihrer Auslagen eine feste, nach Ablauf des Geschäftsjahres zahlbare Grundvergütung in Höhe von je 44.000 €.

Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält das Zweifache, der stellvertretende Vorsitzende des Aufsichtsrats das Eineinhalbfache der zuvor genannten Grundvergütung.

Für die Mitgliedschaft in einem Ausschuss des Aufsichtsrats erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats zum Ausgleich des zusätzlichen Aufwands jeweils ergänzend zur Grundvergütung je Ausschussmitgliedschaft pauschal eine feste, nach Ablauf eines Geschäftsjahres zahlbare Vergütung in Höhe von 7.500 € pro Geschäftsjahr. Für die Mitgliedschaft im Finanz- und Investitionsausschuss sowie für die Mitgliedschaft im Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats beläuft sich die pauschale Vergütung jeweils auf 10.000 € pro Geschäftsjahr. Gehört ein Aufsichtsratsmitglied in einem Geschäftsjahr mehreren Ausschüssen an, wird die zusätzliche pauschale Vergütung für Ausschussmitgliedschaften nur für maximal zwei Mitgliedschaften in Ausschüssen gewährt, wobei vorrangig die höher vergüteten Mitgliedschaften zu entlohnen sind. Für die Mitgliedschaft im Nominierungs- und im Vermittlungsausschuss wird keine zusätzliche pauschale Vergütung gewährt. Eine zusätzliche pauschale Vergütung für die Mitgliedschaft in einem Ausschuss des Aufsichtsrats wird nur gewährt, wenn der jeweilige Ausschuss im betreffenden Geschäftsjahr mindestens einmal tätig geworden ist.

Aufsichtsratsmitglieder, die nur während eines Teils des Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat oder einem Ausschuss angehörten oder die Funktion eines Vorsitzenden oder stellvertretenden Vorsitzenden 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 jeweils 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 2020 die in nachfolgender Tabelle dargestellte Gesamtvergütung (einschließlich Sitzungsgeldern und Mandatsvergütungen von Tochtergesellschaften).

In den Angaben zur Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder sind Sitzungsgelder in Höhe von 209.250 € (Vorjahr: 237.000 €) und

in den Mandatsvergütungen von Tochtergesellschaften Sitzungsgelder in Höhe von 18.500 € (Vorjahr: 19.575 €) 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	
	2020	2019	2020	2019	2020	2019
Lutz Feldmann, Vorsitzender	139.500	107.750	0	0	139.500	107.750
Dietrich Herd, stellv. Vorsitzender	100.750	85.250	9.800	9.500	110.550	94.750
Achim Binder	76.250	64.500	10.669	10.069	86.919	74.569
Dr. Dietrich Birk	63.750	58.750	0	0	63.750	58.750
Stefanie Bürkle ¹	61.500	55.750	0	0	61.500	55.750
Stefan Paul Hamm ²	78.000	64.500	7.513	7.513	85.513	72.013
Volker Hüsgen	60.250	56.750	11.074	13.805	71.324	70.555
Michaela Kräutter ²	61.212	57.750	11.141	7.513	72.353	65.263
Marianne Kugler-Wendt ² (bis 31. Mai 2020)	25.926	57.750	2.771	6.400	28.698	64.150
Thomas Landsbek	63.000	58.500	0	0	63.000	58.500
Dr. Hubert Lienhard	78.000	64.503	0	0	78.000	64.503
Marika Lulay	57.500	49.274	0	0	57.500	49.274
Dr. Wolf-Rüdiger Michel ¹	59.250	57.250	0	0	59.250	57.250
Dr. Nadine Müller ² (seit 1. Juni 2020)	34.112	0	0	0	34.112	0
Gunda Röstel	81.250	65.500	11.313	11.313	92.563	76.813
Jürgen Schäfer	59.000	56.750	0	0	59.000	56.750
Harald Sievers ¹	65.000	55.000	0	0	65.000	55.000
Edith Sitzmann ³	76.500	61.750	0	0	76.500	61.750
Ulrike Weindel	72.000	60.750	0	0	72.000	60.750
Lothar Wölfle ¹	78.000	63.250	0	0	78.000	63.250
Dr. Bernd-Michael Zinow	79.500	68.250	15.900	12.000	95.400	80.250
Summe	1.470.250	1.269.527	80.182	78.113	1.550.432	1.347.640

¹ Es gelten die Regelungen des Landesbeamtengesetzes und der Landesnebenberufungsverordnung des Landes Baden-Württemberg zur Ablieferung von Vergütungen aus Nebentätigkeiten an den Landkreis.

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 Mitglied der Landesregierung entsandt werden, in entsprechender Anwendung des § 5 Landesnebenberufungsverordnung 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).