

EnBW Energie Baden-Württemberg AG Karlsruhe

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die
Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG
31. Dezember 2021

Ernst & Young GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft



Inhaltsverzeichnis

Seite

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des
Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG

1

Anlagen

1 Vergütungsbericht

Allgemeine Auftragsbedingungen



Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG

An die EnBW Energie Baden-Württemberg AG

Prüfungsurteile

Wir haben den Vergütungsbericht der EnBW Energie Baden-Württemberg AG, Karlsruhe für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2021 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

Nach unserer Beurteilung sind im beigefügten Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden. Unser Prüfungsurteil erstreckt sich nicht auf den Inhalt des Vergütungsberichts

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des IDW Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer / vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats

Der Vorstand und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Darstellungen ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob im Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden sind, und hierüber ein Prüfungsurteil in einem Vermerk abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung so geplant und durchgeführt, dass wir durch einen Vergleich der im Vergütungsbericht gemachten Angaben mit den in § 162 Abs. 1 und 2 AktG geforderten Angaben die formelle Vollständigkeit des Vergütungsberichts feststellen können. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts nicht geprüft.

Umgang mit etwaigen irreführenden Darstellungen

Im Zusammenhang mit unserer Prüfung haben wir die Verantwortung, den Vergütungsbericht unter Berücksichtigung der Kenntnisse aus der Abschlussprüfung zu lesen und dabei für Anzeichen aufmerksam zu bleiben, ob der Vergütungsbericht irreführende Darstellungen in Bezug auf die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts enthält.

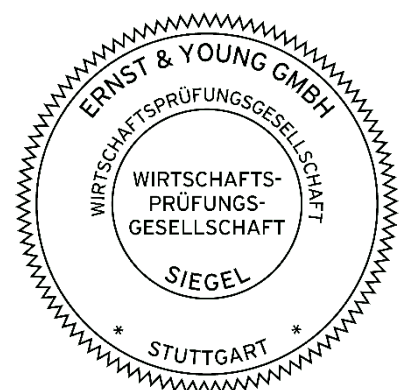
Falls wir auf Grundlage der von uns durchgeführten Arbeiten zu dem Schluss gelangen, dass eine solche irreführende Darstellung vorliegt, sind wir verpflichtet, über diese Tatsache zu berichten. Wir haben in diesem Zusammenhang nichts zu berichten.

Stuttgart, 11. März 2022

Ernst & Young GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Prof. Dr. Wollmert
Wirtschaftsprüfer

Prof. Dr. Kuhn
Wirtschaftsprüfer



Vergütungsbericht

2021

Vergütungsbericht

Eine zusammenfassende Darstellung mit **Ausführungen zu den beiden Vergütungssystemen für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats** finden Sie auf unserer Website unter folgendem Link:

[Online ↗](#)

Der jährlich zu erstellende Vergütungsbericht gibt eine klare, verständliche und individuelle Auskunft über die im Geschäftsjahr 2021 (Berichtszeitraum/Berichtsjahr) den gegenwärtigen und früheren Vorstandsmitgliedern sowie den gegenwärtigen und früheren Aufsichtsratsmitgliedern der EnBW Energie Baden-Württemberg AG (EnBW AG) gewährte und geschuldete Vergütung sowie über zugesagte weitere Leistungen. Dabei erläutert der Vergütungsbericht das von der Hauptversammlung nach § 120a Abs. 1 Aktiengesetz (AktG) gebilligte Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder und die nach § 113 Abs. 2 AktG beschlossene Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder. Dieser Bericht entspricht den Anforderungen des § 162 AktG.

Vergütung des Vorstands

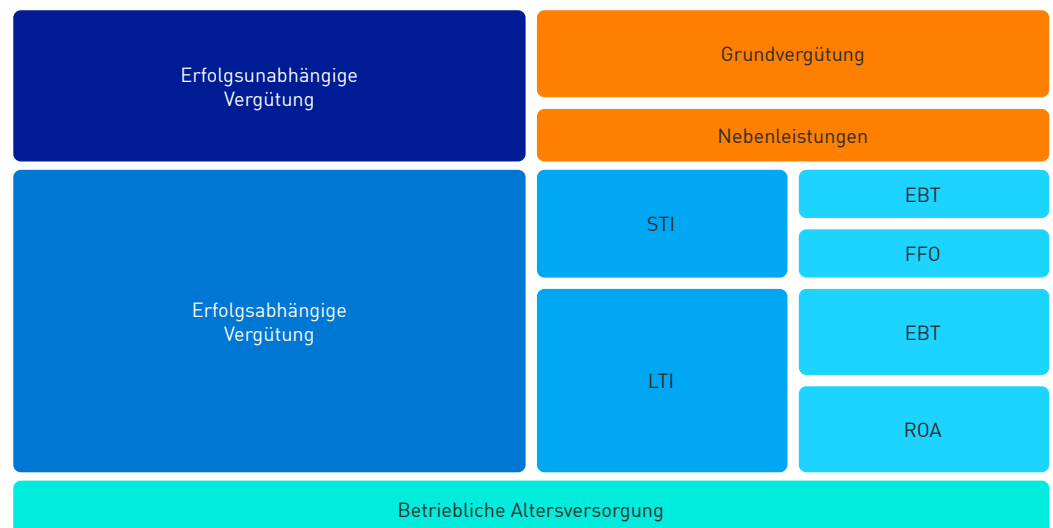
Der Aufsichtsrat beschließt auf Vorschlag seines Personalausschusses über das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder einschließlich der wesentlichen Vertragselemente und überprüft es regelmäßig. Kriterien für die Angemessenheit der Vergütung sind neben der Aufgabe und der Leistung der Vorstandsmitglieder 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.

Vergütungssystem

Das dem Berichtszeitraum zugrunde liegende Vorstandsvergütungssystem ist seit dem 1. Januar 2021 in Kraft. Gegenüber dem vorherigen Vergütungssystem hat sich geändert, dass eine sogenannte Clawback-Regelung eingeführt worden ist, um der Empfehlung in Ziffer G.11 Satz 2 des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) Rechnung zu tragen. Die Hauptversammlung der EnBW AG hat am 5. Mai 2021 gemäß § 120a Abs. 1 AktG die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder mit einer Zustimmung in Höhe von 99,99% beschlossen.

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus mehreren Bestandteilen zusammen. Das folgende Schaubild gibt einen Überblick über die Vergütungsstruktur.

Bestandteile der Zielvergütung



Die Vergütung der im Berichtsjahr amtierenden Vorstandsmitglieder setzte sich zusammen aus einer erfolgsunabhängigen Vergütung, einer erfolgsabhängigen variablen Vergütung sowie den Beiträgen für die betriebliche Altersversorgung. Diese Bestandteile werden nachfolgend näher erläutert.

Weitere Einzelheiten können der **Detailbeschreibung des Vergütungssystems** auf unserer Website entnommen werden.

[Online ↗](#)

Erfolgsunabhängige Vergütung

Die erfolgsunabhängige Vergütung umfasst eine Grundvergütung sowie Nebenleistungen (im Wesentlichen aus der Zurverfügungstellung von Dienstwagen).

Erfolgsabhängige Vergütung

Die erfolgsabhängige variable Vergütung besteht aus einer kurzfristigen einjährigen und einer langfristigen mehrjährigen Vergütungskomponente.

Das Verhältnis von einjähriger zu mehrjähriger variabler Vergütung beträgt abhängig von der individuellen Zielvergütung der Vorstandsmitglieder circa 40% zu 60%, sodass die mehrjährige variable Vergütung im Verhältnis zur einjährigen variablen Vergütung deutlich überwiegt. Die kurzfristige variable Vergütungskomponente wird im Folgenden auch als Short Term Incentive (STI), die langfristige variable Vergütungskomponente als Long Term Incentive (LTI) bezeichnet.

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.

Kenngößen für die Berechnung der Zielerreichung des STI sind die für den EnBW-Konzern jeweils für das betreffende Geschäftsjahr ermittelten 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 = zahlungswirksam erwirtschaftetes Ergebnis aus operativer Geschäftstätigkeit), 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

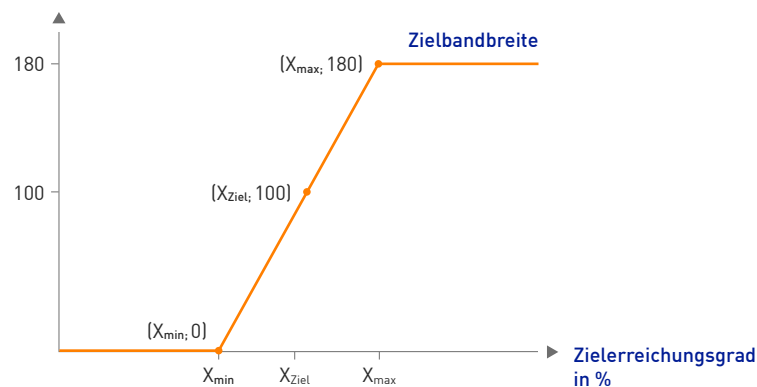
Summe beider Teilauszahlungs-Caps ergibt sich der Gesamtauszahlungs-Cap STI, der 180% des Gesamtbetrags der STI-Zielvergütung entspricht. Bei Unterschreitung der Zielerreichung ist der Betrag der kurzfristigen variablen Vergütung nicht nach unten begrenzt und kann bis auf einen Betrag von 0 € sinken.

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 unten stehender 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 Einzelziel-erreichungsgrad 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

Auszahlungsfaktor
in %



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.

Im Fall außergewöhnlicher Leistungen des Gesamtvorstands oder eines Vorstandsmitglieds kann der Aufsichtsrat nach freiem Ermessen Sondervergütungen als Teil der kurzfristigen variablen Vergütung gewähren. Von dieser Möglichkeit ist im Berichtszeitraum kein Gebrauch gemacht worden.

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 Auswirkungen 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.

Funktionsweise Short Term Incentive (STI)

Teilzielvergütung EBT	×	Zielerreichungsgrad EBT			
			×	Bewertungsfaktor anhand festgelegter Kriterien	=
Teilzielvergütung FFO	×	Zielerreichungsgrad FFO			endgültige STI-Gesamtvergütung

Langfristige variable Vergütung (Long Term Incentive – LTI)

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

Kenngößen für die Berechnung der Zielerreichung des Long Term Incentive sind die für den EnBW-Konzern geltenden, jeweils für ein Geschäftsjahr ermittelten 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
- 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 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 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.

Somit ist die Struktur des Vergütungssystems darauf ausgerichtet, die langfristige Entwicklung der Gesellschaft zu fördern. Sowohl die transparenten und leistungsbezogenen Kriterien als auch das Überwiegen der mehrjährigen variablen Vergütung schaffen einen Anreiz für eine erfolgreiche und nachhaltige Unternehmensführung. Bei der Festlegung der Vergütung werden die Leistungen des Gesamtvorstands als auch die individuelle Leistung eines jeden Vorstandsmitglieds berücksichtigt. Durch die uneingeschränkte Anwendung der Leistungskriterien entsprechen die festen und variablen Vergütungsbestandteile dem Vergütungssystem.

Vergütung der gegenwärtigen Mitglieder des Vorstands

Gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG sind im Vergütungsbericht die gewährte und geschuldete Vergütung anzugeben. Gewährt ist eine Vergütung, wenn sie faktisch zugeflossen ist, was mit Ablauf des jeweiligen Bemessungszeitraums angenommen wird. Geschuldet ist eine Vergütung, wenn sie rechtlich fällig war, deren Auszahlung aber im Berichtsjahr noch nicht erfolgt ist.

Diese Beträge sind in der nachfolgenden Tabelle für jedes im Geschäftsjahr 2021 amtierende Vorstandsmitglied für den Berichtszeitraum individualisiert sowie aufgeteilt nach ihren jeweiligen Bestandteilen ausgewiesen.

Gewährte und geschuldete Vergütung der im Berichtsjahr amtierenden Vorstandsmitglieder

Angaben in €	Dr. Frank Mastiaux, Vorsitzender				Thomas Kusterer			
	2021	Anteil an GV	2020	Anteil an GV	2021	Anteil an GV	2020	Anteil an GV
Erfolgsunabhängige Vergütung								
Grundvergütung	1.040.000	62,3%	1.040.000	33,2%	625.000	61,8%	625.000	34,7%
Nebenleistungen ¹	5.361	0,3%	2.738	0,1%	11.690	1,2%	17.196	1,0%
Zwischensumme erfolgsunabhängige Vergütung	1.045.361	62,6%	1.042.738	33,3%	636.690	63,0%	642.196	35,7%
Erfolgsabhängige Vergütung								
STI	624.000	37,4%	864.000	27,6%	374.400	37,0%	518.400	28,8%
LTI Performance-Periode 2018–2020	0	0,0%	1.223.600	39,1%	0	0,0%	638.250	35,5%
LTI Performance-Periode 2019–2021	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Zwischensumme erfolgsabhängige Vergütung	624.000	37,4%	2.087.600	66,7%	374.400	37,0%	1.156.650	64,3%
Gesamtvergütung (GV)	1.669.361	100,0%	3.130.338	100,0%	1.011.090	100,0%	1.798.846	100,0%

¹ Die Nebenleistungen beinhalten geldwerte Vorteile, insbesondere aus der Zurverfügungstellung von Dienstwagen.

Gewährte und geschuldete Vergütung der im Berichtsjahr amtierenden Vorstandsmitglieder

Angaben in €	Colette Rückert-Hennen				Dr. Hans-Josef Zimmer (bis 31. Mai 2021)			
	2021	Anteil an GV	2020	Anteil an GV	2021	Anteil an GV	2020	Anteil an GV
Erfolgsunabhängige Vergütung								
Grundvergütung	541.500	62,1 %	456.000	53,9 %	237.500	59,9 %	570.000	33,2 %
Nebenleistungen ¹	5.756	0,7 %	12.806	1,5 %	17.140	4,3 %	36.503	2,1 %
Zwischensumme erfolgsunabhängige Vergütung	547.256	62,8 %	468.806	55,4 %	254.640	64,2 %	606.503	35,3 %
Erfolgsabhängige Vergütung								
STI	324.064	37,2 %	377.856	44,6 %	142.133	35,8 %	472.320	27,5 %
LTI Performance-Periode 2018–2020	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	638.250	37,2 %
LTI Performance-Periode 2019–2021	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Zwischensumme erfolgsabhängige Vergütung	324.064	37,2 %	377.856	44,6 %	142.133	35,8 %	1.110.570	64,7 %
Gesamtvergütung (GV)	871.320	100,0 %	846.662	100,0 %	396.773	100,0 %	1.717.073	100,0 %

Angaben in €	Dirk Güsewell (seit 1. Juni 2021)				Dr. Georg Stamatelopoulos (seit 1. Juni 2021)			
	2021	Anteil an GV	2020	Anteil an GV	2021	Anteil an GV	2020	Anteil an GV
Erfolgsunabhängige Vergütung								
Grundvergütung	266.000	60,9 %	0	0,0 %	266.000	62,0 %	0	0,0 %
Nebenleistungen ¹	11.835	2,7 %	0	0,0 %	3.903	0,9 %	0	0,0 %
Zwischensumme erfolgsunabhängige Vergütung	277.835	63,6 %	0	0,0 %	269.903	62,9 %	0	0,0 %
Erfolgsabhängige Vergütung								
STI	159.189	36,4 %	0	0,0 %	159.189	37,1 %	0	0,0 %
LTI Performance-Periode 2018–2020	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
LTI Performance-Periode 2019–2021	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Zwischensumme erfolgsabhängige Vergütung	159.189	36,4 %	0	0,0 %	159.189	37,1 %	0	0,0 %
Gesamtvergütung (GV)	437.024	100,0 %	0	0,0 %	429.092	100,0 %	0	0,0 %

Vergütung ehemaliger Vorstandsmitglieder mit nachlaufenden LTI-Bezügen

Angaben in €	Dr. Bernhard Beck, LL.M. (bis 30. Juni 2019)			
	2021	Anteil an GV	2020	Anteil an GV
Erfolgsunabhängige Vergütung				
Grundvergütung	0	0,0 %	0	0,0 %
Nebenleistungen ¹	0	0,0 %	0	0,0 %
Zwischensumme erfolgsunabhängige Vergütung	0	0,0 %	0	0,0 %
Erfolgsabhängige Vergütung				
STI	0	0,0 %	0	0,0 %
LTI Performance-Periode 2018–2020	0	0,0 %	638.250	100,0 %
LTI Performance-Periode 2019–2021	0	0,0 %	0	0,0 %
Zwischensumme erfolgsabhängige Vergütung	0	0,0 %	638.250	100,0 %
Gesamtvergütung (GV)	0	0,0 %	638.250	100,0 %

¹ Die Nebenleistungen beinhalten geldwerte Vorteile, insbesondere aus der Zurverfügungstellung von Dienstwagen.

Die Zielvergütungen des Berichtsjahres sowie die maximal und minimal zu erreichende Vergütungshöhen sind in nachfolgender Tabelle detailliert dargestellt:

Zielvergütung der im Berichtsjahr amtierenden Vorstandsmitglieder¹

Angaben in €

	Dr. Frank Mastiaux, Vorstandsvorsitzender					
	2021	Anteil an ZGV	2021 (min.)	2021 (max.)	2020	Anteil an ZGV
Grundvergütung	1.040.000	30,5 %	1.040.000	1.040.000	1.040.000	30,8 %
Nebenleistungen	5.361	0,2 %	5.361	5.361	2.738	0,1 %
Summe erfolgsunabhängige Vergütung	1.045.361	30,6 %	1.045.361	1.045.361	1.042.738	30,9 %
Einjährige variable Vergütung (STI)	750.000	22,0 %	0	1.350.000	750.000	22,2 %
LTI Performance-Periode 2018–2020	0	0,0 %	0	0	1.064.000	31,5 %
LTI Performance-Periode 2019–2021	1.110.000	32,5 %	0	1.998.000	0	0,0 %
Summe erfolgsabhängige Vergütung	1.860.000	54,5 %	0	3.348.000	1.814.000	53,7 %
Versorgungsaufwand	507.909	14,9 %	507.909	507.909	523.140	15,5 %
Ziel-Gesamtvergütung (ZGV)	3.413.270	100,0 %	1.553.270	4.901.270	3.379.878	100,0 %

Angaben in €

	Thomas Kusterer, Mitglied des Vorstands					
	2021	Anteil an ZGV	2021 (min.)	2021 (max.)	2020	Anteil an ZGV
Grundvergütung	625.000	29,9 %	625.000	625.000	625.000	30,9 %
Nebenleistungen	11.690	0,6 %	11.690	11.690	17.196	0,9 %
Summe erfolgsunabhängige Vergütung	636.690	30,4 %	636.690	636.690	642.196	31,8 %
Einjährige variable Vergütung (STI)	450.000	21,5 %	0	810.000	450.000	22,3 %
LTI Performance-Periode 2018–2020	0	0,0 %	0	0	555.000	27,5 %
LTI Performance-Periode 2019–2021	645.000	30,8 %	0	1.161.000	0	0,0 %
Summe erfolgsabhängige Vergütung	1.095.000	52,3 %	0	1.971.000	1.005.000	49,8 %
Versorgungsaufwand	360.064	17,2 %	360.064	360.064	372.401	18,4 %
Ziel-Gesamtvergütung (ZGV)	2.091.754	100,0 %	996.754	2.967.754	2.019.597	100,0 %

Angaben in €

	Colette Rückert-Hennen, Mitglied des Vorstands					
	2021	Anteil an ZGV	2021 (min.)	2021 (max.)	2020	Anteil an ZGV
Grundvergütung	541.500	32,9 %	541.500	541.500	456.000	42,8 %
Nebenleistungen	5.756	0,3 %	5.756	5.756	12.806	1,2 %
Summe erfolgsunabhängige Vergütung	547.256	33,2 %	547.256	547.256	468.806	44,0 %
Einjährige variable Vergütung (STI)	389.500	23,6 %	0	701.100	328.000	30,8 %
LTI Performance-Periode 2018–2020	0	0,0 %	0	0	0	0,0 %
LTI Performance-Periode 2019–2021	413.333	25,1 %	0	744.000	0	0,0 %
Summe erfolgsabhängige Vergütung	802.833	48,7 %	0	1.445.100	328.000	30,8 %
Versorgungsaufwand	297.629	18,1 %	297.629	297.629	269.469	25,3 %
Ziel-Gesamtvergütung (ZGV)	1.647.718	100,0 %	844.885	2.289.985	1.066.275	100,0 %

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.

Zielvergütung der im Berichtsjahr amtierenden Vorstandsmitglieder¹

Angaben in €

Dr. Hans-Josef Zimmer (bis 31. Mai 2021), Mitglied des Vorstands

	2021	Anteil an ZGV	2021 (min.)	2021 (max.)	2020	Anteil an ZGV
Grundvergütung	237.500	22,3 %	237.500	237.500	570.000	32,5 %
Nebenleistungen	17.140	1,6 %	17.140	17.140	36.503	2,1 %
Summe erfolgsunabhängige Vergütung	254.640	23,9 %	254.640	254.640	606.503	34,5 %
Einjährige variable Vergütung (STI)	170.833	16,0 %	0	307.500	410.000	23,4 %
LTI Performance-Periode 2018–2020	0	0,0 %	0	0	555.000	31,6 %
LTI Performance-Periode 2019–2021	620.000	58,2 %	0	1.116.000	0	0,0 %
Summe erfolgsabhängige Vergütung	790.833	74,3 %	0	1.423.500	965.000	55,0 %
Versorgungsaufwand	19.129	1,8 %	19.129	19.129	184.272	10,5 %
Ziel-Gesamtvergütung (ZGV)	1.064.602	100,0 %	273.769	1.697.269	1.755.775	100,0 %

Angaben in €

Dirk Güsewell (seit 1. Juni 2021), Mitglied des Vorstands

	2021	Anteil an ZGV	2021 (min.)	2021 (max.)	2020	Anteil an ZGV
Grundvergütung	266.000	56,7 %	266.000	266.000	0	–
Nebenleistungen	11.835	2,5 %	11.835	11.835	0	–
Summe erfolgsunabhängige Vergütung	277.835	59,2 %	277.835	277.835	0	–
Einjährige variable Vergütung (STI)	191.333	40,8 %	0	344.400	0	–
LTI Performance-Periode 2018–2020	0	0,0 %	0	0	0	–
LTI Performance-Periode 2019–2021	0	0,0 %	0	0	0	–
Summe erfolgsabhängige Vergütung	191.333	40,8 %	0	344.400	0	–
Versorgungsaufwand	0	0,0 %	0	0	0	–
Ziel-Gesamtvergütung (ZGV)	469.168	100,0 %	277.835	622.235	0	–

Angaben in €

Dr. Georg Stamatelopoulos (seit 1. Juni 2021), Mitglied des Vorstands

	2021	Anteil an ZGV	2021 (min.)	2021 (max.)	2020	Anteil an ZGV
Grundvergütung	266.000	57,7 %	266.000	266.000	0	–
Nebenleistungen	3.903	0,8 %	3.903	3.903	0	–
Summe erfolgsunabhängige Vergütung	269.903	58,5 %	269.903	269.903	0	–
Einjährige variable Vergütung (STI)	191.333	41,5 %	0	344.400	0	–
LTI Performance-Periode 2018–2020	0	0,0 %	0	0	0	–
LTI Performance-Periode 2019–2021	0	0,0 %	0	0	0	–
Summe erfolgsabhängige Vergütung	191.333	41,5 %	0	344.400	0	–
Versorgungsaufwand	0	0,0 %	0	0	0	–
Ziel-Gesamtvergütung (ZGV)	461.236	100,0 %	269.903	614.303	0	–

¹ Diese Tabelle stellt die Vergütung im Berichts- sowie im Vorjahr dar, die sich bei 100% Zielerreichung ergibt (Zielvergütung), 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.

Zielvergütung ehemaliger Vorstandsmitglieder mit nachlaufenden LTI-Bezügen ¹

Angaben in €

Dr. Bernhard Beck, LL.M. (bis 30. Juni 2019), Mitglied des Vorstands

	2021	Anteil an ZGV	2021 (min.)	2021 (max.)	2020	Anteil an ZGV
Grundvergütung	0	0,0%	0	0	0	0,0%
Nebenleistungen	0	0,0%	0	0	0	0,0%
Summe erfolgsunabhängige Vergütung	0	0,0%	0	0	0	0,0%
Einjährige variable Vergütung (STI)	0	0,0%	0	0	0	0,0%
LTI Performance-Periode 2018–2020	0	0,0%	0	0	555.000	100,0%
LTI Performance-Periode 2019–2021	310.000	100,0%	0	558.000	0	0,0%
Summe erfolgsabhängige Vergütung	310.000	100,0%	0	558.000	555.000	100,0%
Versorgungsaufwand	0	0,0%	0	0	0	0,0%
Ziel-Gesamtvergütung (ZGV)	310.000	100,0%	0	558.000	555.000	100,0%

¹ Diese Tabelle stellt die Vergütung im Berichts- sowie im Vorjahr dar, die sich bei 100% Zielerreichung ergibt (Zielvergütung), 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.

Die Höhe der variablen Vergütung für STI und LTI ergibt sich aus der Erreichung der jeweiligen vom Aufsichtsrat im Vorhinein festgelegten Ziele. Die in Abhängigkeit von den Zielen und deren jeweiliger Gewichtung erreichte variable Vergütung ist in nachfolgender Tabelle detailliert dargestellt:

Individuelle Zielerreichung der im Berichtsjahr amtierenden und ehemaligen Vorstandsmitglieder

Name, Position (Beginn /Ende)	Ziele im Zusammen- hang mit der Vergü- tungskomponente ¹	Relative Gewichtung der Ziele	a) Minimumziel b) entsprechende Minimalvergütung	a) Maximalziel b) entsprechende Maximalvergütung	a) Ist-Zielerreichung b) tatsächliche Ver- gütung
Dr. Frank Mastiaux Vorstandsvorsitzender	STI: EBT	50% des STI	a) 670.000.000 €	1.393.600.000 €	-89.200.000 €
			b) - €	675.000 €	- €
	STI: FFO	50% des STI	a) 2.045.800.000 €	2.571.800.000 €	2.531.600.000 €
			b) - €	675.000 €	624.000 €
	LTI: EBT	50% des LTI	a) 870.400.000 €	1.232.000.000 €	692.866.667 €
			b) - €	999.000 €	- €
LTI: ROA	50% des LTI	a) 5,10%	7,40%	3,10%	
		b) - €	999.000 €	- €	
Thomas Kusterer Mitglied des Vorstands	STI: EBT	50% des STI	a) 670.000.000 €	1.393.600.000 €	-89.200.000 €
			b) - €	405.000 €	- €
	STI: FFO	50% des STI	a) 2.045.800.000 €	2.571.800.000 €	2.531.600.000 €
			b) - €	405.000 €	374.400 €
	LTI: EBT	50% des LTI	a) 870.400.000 €	1.232.000.000 €	692.866.667 €
			b) - €	580.500 €	- €
LTI: ROA	50% des LTI	a) 5,10%	7,40%	3,10%	
		b) - €	580.500 €	- €	
Colette Rückert-Hennen Mitglied des Vorstands	STI: EBT	50% des STI	a) 670.000.000 €	1.393.600.000 €	-89.200.000 €
			b) - €	350.550 €	- €
	STI: FFO	50% des STI	a) 2.045.800.000 €	2.571.800.000 €	2.531.600.000 €
			b) - €	350.550 €	324.064 €
	LTI: EBT	50% des LTI	a) 870.400.000 €	1.232.000.000 €	692.866.667 €
			b) - €	372.000 €	- €
LTI: ROA	50% des LTI	a) 5,10%	7,40%	3,10%	
		b) - €	372.000 €	- €	

¹ Kriterien siehe Vergütungsbericht Seite 2 bis 4.

Individuelle Zielerreichung der im Berichtsjahr amtierenden und ehemaligen Vorstandsmitglieder

Name, Position (Beginn /Ende)	Ziele im Zusammen- hang mit der Vergü- tungskomponente ¹	Relative Gewichtung der Ziele	a) Minimumziel b) entsprechende Minimalvergütung	a) Maximalziel b) entsprechende Maximalvergütung	a) Ist-Zielerreichung b) tatsächliche Ver- gütung
Dirk Güsewell	STI: EBT	50 % des STI	a) 670.000.000 €	1.393.600.000 €	-89.200.000 €
Mitglied des Vorstands (seit 1. Juni 2021)			b) - €	172.200 €	- €
	STI: FFO	50 % des STI	a) 2.045.800.000 €	2.571.800.000 €	2.531.600.000 €
			b) - €	172.200 €	159.189 €
	LTI: EBT	50 % des LTI	a) 870.400.000 €	1.232.000.000 €	692.866.667 €
			b) - €	- €	- €
	LTI: ROA	50 % des LTI	a) 5,10%	7,40%	3,10%
			b) - €	- €	- €
Dr. Georg Stamatelopoulos	STI: EBT	50 % des STI	a) 670.000.000 €	1.393.600.000 €	-89.200.000 €
Mitglied des Vorstands (seit 1. Juni 2021)			b) - €	172.200 €	- €
	STI: FFO	50 % des STI	a) 2.045.800.000 €	2.571.800.000 €	2.531.600.000 €
			b) - €	172.200 €	159.189 €
	LTI: EBT	50 % des LTI	a) 870.400.000 €	1.232.000.000 €	692.866.667 €
			b) - €	- €	- €
	LTI: ROA	50 % des LTI	a) 5,10%	7,40%	3,10%
			b) - €	- €	- €
Im Geschäftsjahr ausgeschieden:					
Dr. Hans-Josef Zimmer	STI: EBT	50 % des STI	a) 670.000.000 €	1.393.600.000 €	-89.200.000 €
Mitglied des Vorstands (bis 31. Mai 2021)			b) - €	153.750 €	- €
	STI: FFO	50 % des STI	a) 2.045.800.000 €	2.571.800.000 €	2.531.600.000 €
			b) - €	153.750 €	142.133 €
	LTI: EBT	50 % des LTI	a) 870.400.000 €	1.232.000.000 €	692.866.667 €
			b) - €	558.000 €	- €
	LTI: ROA	50 % des LTI	a) 5,10%	7,40%	3,10%
			b) - €	558.000 €	- €
Ehemalige Vorstandsmitglieder:					
Dr. Bernhard Beck ²	STI: EBT	50 % des STI	a) 670.000.000 €	1.393.600.000 €	-89.200.000 €
Mitglied des Vorstands (bis 30. Juni 2019)			b) - €	- €	- €
	STI: FFO	50 % des STI	a) 2.045.800.000 €	2.571.800.000 €	2.531.600.000 €
			b) - €	- €	- €
	LTI: EBT	50 % des LTI	a) 870.400.000 €	1.232.000.000 €	692.866.667 €
			b) - €	279.000 €	- €
	LTI: ROA	50 % des LTI	a) 5,10%	7,40%	3,10%
			b) - €	279.000 €	- €

¹ Kriterien siehe Vergütungsbericht Seite 2 bis 4.

² Dr. Beck erhielt im Berichtsjahr als ehemaliges Vorstandsmitglied aus dem Vorstandsvergütungssystem noch nachlaufende LTI-Vergütungen und ist aus diesem Grund in der Tabelle dargestellt.

Die für den Berichtszeitraum gewährte und geschuldete Vergütung entspricht der nach § 87a AktG festgelegten Vergütungspolitik des Unternehmens.

Im Fall einer vorübergehenden Dienstverhinderung eines 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.

Die nachfolgende vergleichende Darstellung zeigt die jährliche Veränderung der Organvergütung, der Ertragsentwicklung der Gesellschaft sowie die über die letzten fünf Geschäftsjahre betrachtete durchschnittliche Vergütung von Arbeitnehmern.

Der Kreis der für den Vergleich einbezogenen Belegschaft umfasst die Arbeitnehmer der EnBW AG mit ihrer durchschnittlichen Vergütung auf Basis Vollzeitäquivalent (MAK).

Veränderung der gewährten und geschuldeten Vergütung und Unternehmensleistung in den letzten fünf berichteten Geschäftsjahren

Angaben in T€	2017	Veränderung zum Vorjahr	2018	Veränderung zum Vorjahr	2019	Veränderung zum Vorjahr	2020	Veränderung zum Vorjahr	2021	Veränderung zum Vorjahr
Vorstand:										
Dr. Frank Mastiaux	3.303	5,3%	3.009	-8,9%	3.350	11,4%	3.130	-6,6%	1.669	-46,7%
Colette Rückert-Hennen (seit 1. März 2019)	-		-		769		847	10,1%	871	2,9%
Thomas Kusterer	1.705	8,0%	1.584	-7,1%	1.878	18,5%	1.799	-4,2%	1.011	-43,8%
Dirk Güsewell (seit 1. Juni 2021)	-		-		-		-		437	
Dr. Georg Stamatelopoulos (seit 1. Juni 2021)	-		-		-		-		429	
Im Geschäftsjahr ausgeschieden:										
Dr. Hans-Josef Zimmer (bis 31. Mai 2021)	1.722	8,3%	1.599	-7,1%	1.839	15,0%	1.717	-6,6%	397	-76,9%
Ehemalige Vorstandsmitglieder:										
Dr. Bernhard Beck (bis 30. Juni 2019)	1.896	9,2%	1.679	-11,5%	1.325	-21,1%	638	-51,8%	-	-100,0%
Adj. EBITDA in Mio. € ²	2.113	9,0%	2.157	2,1%	2.433	12,8%	2.781	14,3%	2.959	6,4%
Konzernüberschuss in Mio. €	2.176	-230,1%	468	-78,5%	904	93,4%	808	-10,7%	360	-55,4%
Jahresüberschuss EnBW AG (HGB) in Mio. €	1.990	-958,0%	-801	-140,2%	281	-135,0%	158	-43,7%	47	-70,5%
Belegschaft (€/MAK) ³	72	3,8%	74	2,7%	78	5,0%	83	7,4%	97	15,8%

1 Die prozentuale Veränderung zum Vorjahr kann bei den Vorstandsmitgliedern durch nicht ganzjährige Vergleichszeiträume oder nachlaufende langfristige variable Vergütungsbestandteile verzerrend beeinflusst sein und ihre vergleichende Aussagekraft verlieren.

2 Die Überleitung des Adjusted EBITDA auf den Konzernüberschuss kann den jeweiligen Lageberichten entnommen werden.

3 Die Vergütung der Belegschaft beinhaltet die Grundvergütung inklusive Urlaubs- und Weihnachtsgeld sowie die erfolgsabhängige Vergütung ohne den Aufwand für die betriebliche Altersvorsorge.

Aktien oder Aktienoptionen gab und gibt es bei der Vergütung der Vorstände der Gesellschaft nicht.

Der Aufsichtsrat kann nach pflichtgemäßem Ermessen entscheiden, dass ein Teil von maximal 50 % der LTI-Gesamtvergütung eines Vorstandsmitglieds für eine Performance-Periode einbehalten und somit der Auszahlungsbetrag reduziert wird, wenn dieses Vorstandsmitglied schwerwiegend und schuldhaft gegen eine dem Vorstandsmitglied obliegende Pflicht aufgrund der Satzung, der Geschäftsordnungen des Vorstands oder des Aufsichtsrats, seines Dienstvertrags oder aufgrund eines Hauptversammlungs- oder Aufsichtsratsbeschlusses verstößt. Ein schwerwiegender und schuldhafter Verstoß liegt insbesondere vor, wenn das Vorstandsmitglied im Zusammenhang mit seiner Vorstandstätigkeit eine Straftat begangen hat und/oder es der Gesellschaft oder einem mit diesem verbundenen Unternehmen durch sein Handeln oder Unterlassen einen erheblichen materiellen oder immateriellen Schaden (auch Reputationsschaden) zugefügt hat oder wenn es durch sein Handeln oder Unterlassen erhebliche Sanktionen gegen die Gesellschaft oder ein mit dieser verbundenes Unternehmen ausgelöst hat, die aufgrund regulatorischer gesetzlicher Bestimmungen oder gesetzlicher Regelungen des Straf- oder Ordnungswidrigkeitenrechts (einschließlich des Nebenstrafrechts) verhängt wurden. Bei seiner Ermessensentscheidung berücksichtigt der Aufsichtsrat die Schwere der Pflichtverletzung, den Grad des Verschuldens des Vorstandsmitglieds, den möglicherweise entstandenen materiellen oder immateriellen Schaden, etwaige geleistete Beiträge zur nachträglichen Schadensbegrenzung sowie das Verhältnismäßigkeitsprinzip. Die Möglichkeit des Einbehalts besteht auch dann, wenn das Vorstandsmitglied zum Zeitpunkt der Geltendmachung des Einbehaltsrechts nicht mehr Mitglied des Vorstands ist. Das Einbehaltsrecht beschränkt sich auf diejenigen Performance-Perioden, die zum Zeitpunkt der Pflichtverletzung und/oder zum Zeitpunkt des Eintritts eines mit der Pflichtverletzung zusammenhängenden Vermögensschadens laufen und/oder liefen und für die die diesbezügliche LTI-Vergütung noch nicht vollständig ausbezahlt wurde. Etwaige Schadensersatzansprüche gegen das betroffene Vorstandsmitglied bleiben von dieser Regelung unberührt.

Im Berichtszeitraum wurde vom Aufsichtsrat nicht von der vorstehend beschriebenen Möglichkeit Gebrauch gemacht, variable Vergütungsbestandteile eines Vorstandsmitglieds einzubehalten, da es aus Sicht des Aufsichtsrats keinen Anlass für eine solche Maßnahme gab.

Alle Bestandteile der Vergütung der Vorstandsmitglieder lagen im Berichtsjahr im Rahmen des vom Aufsichtsrat festgelegten und von der Hauptversammlung nach § 120a Abs. 1 AktG gebilligten Vorstandsvergütungssystems. Es gab keine Abweichungen vom Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder.

Die Hauptversammlung der EnBW AG hat am 5. Mai 2021 gemäß § 120a Abs. 1 AktG die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder mit einer Zustimmung in Höhe von 99,99% beschlossen. Aufgrund der Billigung des Vergütungssystems bestand keine Veranlassung, das Vergütungssystem und den damit einhergehenden Vergütungsbericht zu hinterfragen. Ein Beschluss nach § 120a Abs. 4 AktG oder eine Erörterung nach § 120a Abs. 5 AktG war im Berichtsjahr noch nicht vorgeschrieben und hat daher auch nicht stattgefunden, weshalb dies auch nicht berücksichtigt werden konnte.

Da die Zielerreichung innerhalb der vom Aufsichtsrat definierten Minimal- und Maximalbandbreite lag, wurde im Berichtsjahr die nach § 87a Abs. 1 Nr. 1 AktG festgelegte Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder nicht überschritten und somit eingehalten.

Versorgungszusagen und weitere Zusagen an die Mitglieder des Vorstands

Zusagen Dritter

Keinem Mitglied des Vorstands wurden im Hinblick auf die Tätigkeit als Vorstandsmitglied von einem Dritten Leistungen zugesagt oder im Berichtsjahr gewährt.

Zusagen für den Fall der vorzeitigen Beendigung der Tätigkeit

Für den Fall der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit bestehen keine Abfindungszusagen und dementsprechend auch keine Änderungen solcher Zusagen. 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.

Zusagen und Aufwendungen für den Fall der regulären Beendigung der Tätigkeit

Im Fall der regulären Beendigung der Tätigkeit eines Vorstandsmitglieds greift das System der betrieblichen Altersversorgung in Form eines beitragsorientierten Versorgungsmodells. Das System der betrieblichen Altersversorgung für die Vorstandsmitglieder der Gesellschaft ist ein kapitalmarkt-orientiertes Versorgungssystem, das den Vorstandsmitgliedern Flexibilität hinsichtlich der Wahl der Auszahlungsform der Versorgungsleistungen eröffnet. Es werden jährliche Versorgungsbeiträge gewährt, die mit einem kapitalmarkt-orientierten Zinssatz verzinst werden. Um die mit der Altersversorgung für das Unternehmen verbundenen Risiken – 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 AG 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 Jahren Amtszeit) gewährt. Die jährlichen Festbeiträge betragen 230.000 € für ordentliche Vorstandsmitglieder beziehungsweise 390.000 € für den Vorstandsvorsitzenden. Diese Versorgungsbeiträge werden seit dem 1. Januar 2016 für neu zu bestellende Vorstandsmitglieder gewährt.

In Abweichung vom beschriebenen System wurden im Rahmen der Überleitung aus dem bis 31. Dezember 2015 geltenden alten Versorgungssystem für die seinerzeit amtierenden Vorstandsmitglieder in das seither geltende Versorgungssystem 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 (bis 31. Mai 2021): 120.000 € p. a.

Ferner wurden zum 31. Dezember 2015 aus der Ablösung des alten Versorgungssystems folgende gemäß der individuellen Bestelldauer erreichte Anwartschaften als Besitzstände ermittelt: Dr. Frank Mastiaux: 80.676 € p. a., Thomas Kusterer: 89.523 € p. a., Dr. Hans-Josef Zimmer (bis 31. Mai 2021): 174.636 € p. a. Der Versorgungsanspruch setzt sich für die bereits zum 31. Dezember 2015 amtierenden Vorstandsmitglieder aus dem festgeschriebenen erdienten Rentenanspruch aus der abgelösten leistungsorientierten Rentenzusage (Besitzstand) und dem aufzubauenden Kapitalanspruch nach dem beitragsorientierten System zusammen.

Die bis zum 31. Dezember 2015 geltenden Versorgungszusagen 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.

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.

Bei der kapitalmarktorientierten Versorgungszusage wird zusätzlich zu den jährlichen Beiträgen 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.

Aus den Versorgungsregelungen ergeben sich folgende Angaben für den Berichtszeitraum. Es werden der erdiente Anspruch zum Bilanzstichtag, der Jahresaufwand für Pensionsverpflichtungen bestehend aus Zins- und Dienstzeitaufwand sowie der zum Bilanzstichtag erdiente Barwert (Defined Benefit Obligations) der Pensionsverpflichtungen bewertet nach IFRS angegeben.

Versorgungszusagen und -aufwendungen¹

Angaben in €	Erdienter Rentenanspruch aus Altzusage p.a. (Überleitung aus Altsystem zum 31.12.2015)	Kapital aus Beitragsmodell		Jahresaufwand für Pensionsverpflichtungen ²		IAS-19-Barwert der Pensionsverpflichtungen (Defined Benefit Obligations)	
		2021	2020	2021	2020	2021	2020
Dr. Frank Mastiaux, Vorsitzender	80.676	2.727.654	2.243.155	507.909	523.140	5.528.371	5.205.034
Dr. Hans-Josef Zimmer (bis 31. Mai 2021)	174.636	617.527	612.867	19.129	184.272	5.816.332 ³	6.063.992
Thomas Kusterer	89.523 ⁴	1.622.395	1.360.266	360.064	372.401	4.745.579	4.750.392
Colette Rückert-Hennen	-	784.740	490.183	297.629	269.469	942.557	606.536
Dirk Güsewell (seit 1. Juni 2021)	-	147.547	-	-	-	229.403	-
Dr. Georg Stamatelopoulos (seit 1. Juni 2021)	-	147.336	-	-	-	204.971	-

¹ Bei einzelnen Vorständen unterliegen die in der Tabelle aufgeführten Beträge einem Versorgungsausgleich.

² Darin enthalten: Zuführung zum Versorgungskapital in Höhe von insgesamt 90.558 € (Vorjahr: 96.459 €). Hierbei handelt es sich um eine durch Gehaltsverzicht eigenfinanzierte Versorgungszusage.

³ Barwert zum Ausscheidenszeitpunkt; nicht bilanzierungsrelevant zum 31.12.2021.

⁴ Thomas Kusterer hat zusätzlich zur Bezugsrente einen Sonderkapitalbaustein in Höhe von 135.000 €.

Für die im Berichtsjahr amtierenden Mitglieder des Vorstands bestehen Pensionsverpflichtungen (Defined Benefit Obligations) nach IFRS in Höhe von insgesamt 11,7 Mio. € (Vorjahr: 16,6 Mio. €).

Frühere Mitglieder des Vorstands und ihre Hinterbliebenen erhielten im Berichtsjahr Gesamtbezüge in Höhe von insgesamt 6,0 Mio. € (Vorjahr: 6,6 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 insgesamt 112,6 Mio. € (Vorjahr: 116,9 Mio. €).

An frühere Mitglieder des Vorstands wurden die in der nachfolgenden Tabelle dargestellten gewährten und geschuldeten Vergütungen erbracht.

Gewährte und geschuldete Vergütung an frühere Mitglieder des Vorstands¹

Angaben in €	Vergütungen aus Versorgungszusagen 2021				Sonstige Vergütungen nach Beendigung der Vorstandstätigkeit 2021				Gesamtvergütung (GV)	Pensionsverpflichtungen ² zum 31.12.2021
	Rente (jährlich)	Anteil an GV	Kapital (einmalig)	Anteil an GV	LTI 2019 – 2021 ⁴	Anteil an GV	Karenzentschädigung, Übergangsgeld	Anteil an GV		
Dr. Hans-Josef Zimmer (ab 1. Juni 2021)	117.709	23,2%	-	0,0%	0	0,0%	389.288 ³	76,8%	506.997	5.242.630
Dr. Bernhard Beck	216.059	56,3%	167.863	43,7%	0	0,0%	-	0,0%	383.922	4.825.374
Dr. Dirk-Erich Mausbeck	-	0,0%	-	0,0%	-	0,0%	-	0,0%	0	498.663
Hans-Peter Villis	60.719	42,7%	-	0,0%	-	0,0%	81.602 ⁵	57,3%	142.321	3.373.296
Weitere Versorgungsberechtigte ⁶	4.824.093	96,4%	-	0,0%	-	0,0%	181.891 ⁵	3,6%	5.005.984	98.628.028

¹ Gemäß § 162 Abs. 5 Satz 2 AktG sind in dieser Tabelle alle ehemaligen Vorstände aufgeführt, die in den letzten zehn Jahren ihre jeweilige Tätigkeit beendet haben und noch Leistungen erhalten.

² Einschließlich des Barwerts der Verpflichtung aus dem zugesagten Übergangsgeld an Hans-Peter Villis und einen weiteren Versorgungsberechtigten.

³ Karenzentschädigung.

⁴ Nachlaufende variable Vergütung für die LTI-Performance-Periode 2019–2021 (Auszahlung 2022).

⁵ Übergangsgeld aufgrund von vor dem Jahr 2008 abgeschlossenen Vorstandsverträgen.

⁶ Gemäß § 162 Abs. 5 AktG werden individualisierte Angaben für frühere Mitglieder des Vorstands unterlassen, sofern sie vor dem 31.12.2011 aus dem Vorstand ausgeschieden sind.

Früheren Vorstandsmitgliedern, die ihre Tätigkeit im Berichtszeitraum beendet haben, in diesem Zusammenhang zugesagte und im Berichtsjahr gewährte Leistungen

Im Interesse des Unternehmens hat der Aufsichtsrat mit dem zum 31. Mai 2021 ausgeschiedenen Vorstandsmitglied Dr. Hans-Josef Zimmer in dessen Dienstvertrag ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot für die Dauer von zwei Jahren nach Beendigung des Dienstverhältnisses vereinbart. Entsprechend den gesetzlichen Regelungen wurde in diesem Zusammenhang für die Dauer des Wettbewerbsverbots eine Karenzentschädigung in Höhe der Hälfte der letzten jährlichen Vergütung des Vorstandsmitglieds vereinbart, wobei hinsichtlich der variablen Vergütung auf den Jahresdurchschnitt der letzten drei aktiven Geschäftsjahre abgestellt wird. Auf die Einhaltung des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots kann der Aufsichtsrat jederzeit mit einer Frist von sechs Monaten verzichten. Sollte der Aufsichtsrat nicht von dieser Möglichkeit Gebrauch machen, wird Dr. Hans-Josef Zimmer insgesamt eine Karenzentschädigung in Höhe von 1.332.445,40€ erhalten. Dem bis zum 31. Mai 2021 amtierenden Vorstandsmitglied wurde im Laufe des Berichtsjahres aufgrund dieser Zusage die in der vorstehenden Tabelle ausgewiesene Karenzentschädigung gewährt.

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

Die Hauptversammlung am 17. Juli 2020 hat auf Vorschlag des Vorstands und des Aufsichtsrats die Regelungen für die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats neu gefasst. Dieser Beschluss ist am 5. Mai 2021 durch die Hauptversammlung einer Zustimmung in Höhe von 99,99% bestätigt worden. Danach erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats für das gesamte Geschäftsjahr 2021 neben dem Ersatz ihrer Auslagen eine feste, nach Ablauf des Geschäftsjahres zahlbare Grundvergütung in Höhe von je 44.000€.

Der/Die Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält das Zweifache, der/die 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.

Der/Die Vorsitzende eines oder mehrerer Ausschüsse erhält das Zweifache der jeweiligen 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 die Funktion eines/einer 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 wurde den Mitgliedern des Aufsichtsrats für das Berichtsjahr die in der nachfolgenden Tabelle dargestellte Gesamtvergütung (einschließlich Sitzungsgeldern und Mandatsvergütungen von Tochtergesellschaften) gewährt. In den Angaben zur Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder sind Sitzungsgelder in Höhe von 285.500 € (Vorjahr: 209.250 €) und in den Mandatsvergütungen von Tochtergesellschaften Sitzungsgelder in Höhe von 22.475 € (Vorjahr: 18.500 €) 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.

Gesamtvergütung der Aufsichtsratsmitglieder der EnBW AG

Angaben in €	Vergütung (inkl. Sitzungsgeldern)		Mandatsvergütungen von Tochtergesellschaften		Gesamt	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020
Lutz Feldmann, Vorsitzender	147.000	139.500	0	0	147.000	139.500
Dietrich Herd, stellv. Vorsitzender	110.250	100.750	11.300	9.800	121.550	110.550
Dr. Danyal Bayaz (seit 16. September 2021)	22.529	0	0	0	22.529	
Achim Binder	85.250	76.250	10.369	10.669	95.619	86.919
Dr. Dietrich Birk	67.500	63.750	5.450	0	72.950	63.750
Stefanie Bürkle ¹	63.000	61.500	0	0	63.000	61.500
Stefan Paul Hamm ²	86.750	78.000	8.113	7.513	94.863	85.513
Volker Hüsgen	18.493	60.250	0	11.074	18.493	71.324
Michaela Kräutter ²	65.750	61.212	15.713	11.141	81.463	72.353
Marianne Kugler-Wendt ² (bis 31. Mai 2020)	0	25.926	0	2.771	0	28.698
Thomas Landsbek	65.750	63.000	0	0	65.750	63.000
Dr. Hubert Lienhard	78.750	78.000	0	0	78.750	78.000
Marika Lulay	58.250	57.500	0	0	58.250	57.500
Dr. Wolf-Rüdiger Michel ¹	62.250	59.250	0	0	62.250	59.250
Dr. Nadine Müller ²	60.750	34.112	0	0	60.750	34.112
Gunda Röstel	84.250	81.250	16.613	11.313	100.863	92.563
Jürgen Schäfer	68.853	59.000	0	0	68.853	59.000
Harald Sievers ¹	65.750	65.000	0	0	65.750	65.000
Edith Sitzmann ³ (bis 15. September 2021)	58.471	76.500	0	0	58.471	76.500
Jürgen Umlauf (seit 5. Mai 2021)	33.802	0	11.825		45.627	
Ulrike Weindel	74.000	72.000	0	0	74.000	72.000
Lothar Wölfle ¹	83.250	78.000	0	0	83.250	78.000
Dr. Bernd-Michael Zinow	86.000	79.500	21.150	15.900	107.150	95.400
Summe	1.546.648	1.470.250	100.533	80.182	1.647.181	1.550.432

1 Es gelten die Regelungen des Landesbeamtengesetzes und der Landesnebenamtsverordnung des Landes Baden-Württemberg zur Ablieferung von Vergütungen aus Nebenamtsverordnungen 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 Gewerkschaft Politische 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 Landesnebenamtsverordnung an das Land abzuliefern, soweit diese im Kalenderjahr insgesamt den Bruttobetrag der Stufe „B6 und höher“ (derzeit 6.100 €) übersteigen (Ministerratsbeschluss vom 27.7.2021).

Veränderung der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder in den letzten fünf berichteten Geschäftsjahren¹

Angaben in €	2017	Veränderung zum Vorjahr	2018	Veränderung zum Vorjahr	2019	Veränderung zum Vorjahr	2020	Veränderung zum Vorjahr	2021	Veränderung zum Vorjahr
Aufsichtsrat:										
Lutz Feldmann, Vorsitzender	113.000	22,3%	110.750	-2,0%	107.750	-2,7%	139.500	29,5%	147.000	5,4%
Dietrich Herd, stellv. Vorsitzender	88.500	4,1%	84.750	-4,2%	85.250	0,6%	100.750	18,2%	110.250	9,4%
Dr. Danyal Bayaz	-	-	-	-	-	-	-	-	22.529	-
Achim Binder	-	-	-	-	64.500	-	76.250	18,2%	85.250	11,8%
Dr. Dietrich Birk	57.250	218,3%	57.250	0,0%	58.750	2,6%	63.750	8,5%	67.500	5,9%
Stefanie Bürkle	54.250	48,1%	52.000	-4,1%	55.750	7,2%	61.500	10,3%	63.000	2,4%
Stefan Paul Hamm	66.250	8,2%	64.000	-3,4%	64.500	0,8%	78.000	20,9%	86.750	11,2%
Michaela Krütter	46.000	-6,6%	46.000	0,0%	57.750	25,5%	61.212	6,0%	65.750	7,4%
Thomas Landsbek	46.000	42,4%	46.000	0,0%	58.500	27,2%	63.000	7,7%	65.750	4,4%
Dr. Hubert Lienhard	55.000	-1,3%	54.250	-1,4%	64.503	18,9%	78.000	20,9%	78.750	1,0%
Marika Lulay	-	-	-	-	49.274	-	57.500	16,7%	58.250	1,3%
Dr. Wolf-Rüdiger Michel	54.250	-8,8%	54.250	0,0%	57.250	5,5%	59.250	3,5%	62.250	5,1%
Dr. Nadine Müller	-	-	-	-	-	-	34.112	-	60.750	78,1%
Gunda Röstel	66.250	-1,1%	64.000	-3,4%	65.500	2,3%	81.250	24,0%	84.250	3,7%
Jürgen Schäfer	-	-	-	-	56.750	-	59.000	4,0%	68.853	16,7%
Harald Sievers	-	-	-	-	55.000	-	65.000	18,2%	65.750	1,2%
Jürgen Umlauf (seit 5. Mai 2021)	-	-	-	-	-	-	-	-	33.802	-
Ulrike Weindel	56.500	46,3%	56.500	0,0%	60.750	7,5%	72.000	18,5%	74.000	2,8%
Lothar Wölfle	64.750	8,8%	63.250	-2,3%	63.250	0,0%	78.000	23,3%	83.250	6,7%
Dr. Bernd-Michael Zinow	68.500	-0,4%	66.250	-3,3%	68.250	3,0%	79.500	16,5%	86.000	8,2%
Im Berichtsjahr ausgeschieden:										
Volker Hüsgen (bis 5. Mai 2021)	-	-	13.723	-	56.750	313,6%	60.250	6,2%	18.493	-69,3%
Edith Sitzmann (bis 15. September 2021)	55.750	197,6%	54.250	-2,7%	61.750	13,8%	76.500	23,9%	58.471	-23,6%
Ehemalige Aufsichtsratsmitglieder:										
Silke Krebs	61.000	2,5%	56.500	-7,4%	-	-100,0%	-	-	-	-
Marianne Kugler-Wendt	56.500	-6,6%	56.500	0,0%	57.750	2,2%	25.926	-55,1%	-	-
Sebastian Maier	56.500	1,6%	56.500	0,0%	-	-100,0%	-	-	-	-
Arnold Messner	66.250	4,3%	63.750	-3,8%	-	-100,0%	-	-	-	-
Klaus Schörnich	56.500	-6,6%	42.777	-24,3%	-	-100,0%	-	-	-	-
Heinz Seiffert	55.750	-3,9%	55.750	0,0%	-	-100,0%	-	-	-	-

¹ Die prozentuale Veränderung zum Vorjahr kann bei den Aufsichtsratsmitgliedern unter anderem durch nicht ganzjährige Vergleichszeiträume, wechselnde Ausschusstätigkeiten und unterschiedliche Sitzungsfrequenzen verzerrend beeinflusst sein und ihre vergleichende Aussagekraft verlieren.

Sonstiges

Die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats sind in eine von der EnBW AG in angemessener Höhe abgeschlossene Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung für Organe einbezogen. Der Abschluss der Versicherung erfolgte im Interesse der EnBW AG, weshalb die Versicherungsbeiträge hierfür kein Bestandteil der Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats sind. Für diese D&O-Versicherung gilt für die Mitglieder des Vorstands ein Selbstbehalt in Höhe von jeweils 10 % des Schadens bis zur Höhe des Eineinhalbfachen der jeweiligen festen jährlichen Vergütung.

Wichtige Hinweise

Herausgeber

EnBW Energie Baden-Württemberg AG
Durlacher Allee 93
76131 Karlsruhe

Kontakt**Allgemein**

Telefon: 0800 1020030

E-Mail: kontakt@enbw.com

Internet: www.enbw.com

Allgemeine Auftragsbedingungen

für

Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften

vom 1. Januar 2017

1. Geltungsbereich

(1) Die Auftragsbedingungen gelten für Verträge zwischen Wirtschaftsprüfern oder Wirtschaftsprüfungsgesellschaften (im Nachstehenden zusammenfassend „Wirtschaftsprüfer“ genannt) und ihren Auftraggebern über Prüfungen, Steuerberatung, Beratungen in wirtschaftlichen Angelegenheiten und sonstige Aufträge, soweit nicht etwas anderes ausdrücklich schriftlich vereinbart oder gesetzlich zwingend vorgeschrieben ist.

(2) Dritte können nur dann Ansprüche aus dem Vertrag zwischen Wirtschaftsprüfer und Auftraggeber herleiten, wenn dies ausdrücklich vereinbart ist oder sich aus zwingenden gesetzlichen Regelungen ergibt. Im Hinblick auf solche Ansprüche gelten diese Auftragsbedingungen auch diesen Dritten gegenüber.

2. Umfang und Ausführung des Auftrags

(1) Gegenstand des Auftrags ist die vereinbarte Leistung, nicht ein bestimmter wirtschaftlicher Erfolg. Der Auftrag wird nach den Grundsätzen ordnungsmäßiger Berufsausübung ausgeführt. Der Wirtschaftsprüfer übernimmt im Zusammenhang mit seinen Leistungen keine Aufgaben der Geschäftsführung. Der Wirtschaftsprüfer ist für die Nutzung oder Umsetzung der Ergebnisse seiner Leistungen nicht verantwortlich. Der Wirtschaftsprüfer ist berechtigt, sich zur Durchführung des Auftrags sachverständiger Personen zu bedienen.

(2) Die Berücksichtigung ausländischen Rechts bedarf – außer bei betriebswirtschaftlichen Prüfungen – der ausdrücklichen schriftlichen Vereinbarung.

(3) Ändert sich die Sach- oder Rechtslage nach Abgabe der abschließenden beruflichen Äußerung, so ist der Wirtschaftsprüfer nicht verpflichtet, den Auftraggeber auf Änderungen oder sich daraus ergebende Folgerungen hinzuweisen.

3. Mitwirkungspflichten des Auftraggebers

(1) Der Auftraggeber hat dafür zu sorgen, dass dem Wirtschaftsprüfer alle für die Ausführung des Auftrags notwendigen Unterlagen und weiteren Informationen rechtzeitig übermittelt werden und ihm von allen Vorgängen und Umständen Kenntnis gegeben wird, die für die Ausführung des Auftrags von Bedeutung sein können. Dies gilt auch für die Unterlagen und weiteren Informationen, Vorgänge und Umstände, die erst während der Tätigkeit des Wirtschaftsprüfers bekannt werden. Der Auftraggeber wird dem Wirtschaftsprüfer geeignete Auskunftspersonen benennen.

(2) Auf Verlangen des Wirtschaftsprüfers hat der Auftraggeber die Vollständigkeit der vorgelegten Unterlagen und der weiteren Informationen sowie der gegebenen Auskünfte und Erklärungen in einer vom Wirtschaftsprüfer formulierten schriftlichen Erklärung zu bestätigen.

4. Sicherung der Unabhängigkeit

(1) Der Auftraggeber hat alles zu unterlassen, was die Unabhängigkeit der Mitarbeiter des Wirtschaftsprüfers gefährdet. Dies gilt für die Dauer des Auftragsverhältnisses insbesondere für Angebote auf Anstellung oder Übernahme von Organfunktionen und für Angebote, Aufträge auf eigene Rechnung zu übernehmen.

(2) Sollte die Durchführung des Auftrags die Unabhängigkeit des Wirtschaftsprüfers, die der mit ihm verbundenen Unternehmen, seiner Netzwerkunternehmen oder solcher mit ihm assoziierten Unternehmen, auf die die Unabhängigkeitsvorschriften in gleicher Weise Anwendung finden wie auf den Wirtschaftsprüfer, in anderen Auftragsverhältnissen beeinträchtigen, ist der Wirtschaftsprüfer zur außerordentlichen Kündigung des Auftrags berechtigt.

5. Berichterstattung und mündliche Auskünfte

Soweit der Wirtschaftsprüfer Ergebnisse im Rahmen der Bearbeitung des Auftrags schriftlich darzustellen hat, ist alleine diese schriftliche Darstellung maßgebend. Entwürfe schriftlicher Darstellungen sind unverbindlich. Sofern nicht anders vereinbart, sind mündliche Erklärungen und Auskünfte des Wirtschaftsprüfers nur dann verbindlich, wenn sie schriftlich bestätigt werden. Erklärungen und Auskünfte des Wirtschaftsprüfers außerhalb des erteilten Auftrags sind stets unverbindlich.

6. Weitergabe einer beruflichen Äußerung des Wirtschaftsprüfers

(1) Die Weitergabe beruflicher Äußerungen des Wirtschaftsprüfers (Arbeitsergebnisse oder Auszüge von Arbeitsergebnissen – sei es im Entwurf oder in der Endfassung) oder die Information über das Tätigwerden des Wirtschaftsprüfers für den Auftraggeber an einen Dritten bedarf der schriftlichen Zustimmung des Wirtschaftsprüfers, es sei denn, der Auftraggeber ist zur Weitergabe oder Information aufgrund eines Gesetzes oder einer behördlichen Anordnung verpflichtet.

(2) Die Verwendung beruflicher Äußerungen des Wirtschaftsprüfers und die Information über das Tätigwerden des Wirtschaftsprüfers für den Auftraggeber zu Werbezwecken durch den Auftraggeber sind unzulässig.

7. Mängelbeseitigung

(1) Bei etwaigen Mängeln hat der Auftraggeber Anspruch auf Nacherfüllung durch den Wirtschaftsprüfer. Nur bei Fehlschlagen, Unterlassen bzw. unberechtigter Verweigerung, Unzumutbarkeit oder Unmöglichkeit der Nacherfüllung kann er die Vergütung mindern oder vom Vertrag zurücktreten; ist der Auftrag nicht von einem Verbraucher erteilt worden, so kann der Auftraggeber wegen eines Mangels nur dann vom Vertrag zurücktreten, wenn die erbrachte Leistung wegen Fehlschlagens, Unterlassung, Unzumutbarkeit oder Unmöglichkeit der Nacherfüllung für ihn ohne Interesse ist. Soweit darüber hinaus Schadensersatzansprüche bestehen, gilt Nr. 9.

(2) Der Anspruch auf Beseitigung von Mängeln muss vom Auftraggeber unverzüglich in Textform geltend gemacht werden. Ansprüche nach Abs. 1, die nicht auf einer vorsätzlichen Handlung beruhen, verjähren nach Ablauf eines Jahres ab dem gesetzlichen Verjährungsbeginn.

(3) Offenbare Unrichtigkeiten, wie z.B. Schreibfehler, Rechenfehler und formelle Mängel, die in einer beruflichen Äußerung (Bericht, Gutachten und dgl.) des Wirtschaftsprüfers enthalten sind, können jederzeit vom Wirtschaftsprüfer auch Dritten gegenüber berichtigt werden. Unrichtigkeiten, die geeignet sind, in der beruflichen Äußerung des Wirtschaftsprüfers enthaltene Ergebnisse infrage zu stellen, berechtigen diesen, die Äußerung auch Dritten gegenüber zurückzunehmen. In den vorgenannten Fällen ist der Auftraggeber vom Wirtschaftsprüfer tunlichst vorher zu hören.

8. Schweigepflicht gegenüber Dritten, Datenschutz

(1) Der Wirtschaftsprüfer ist nach Maßgabe der Gesetze (§ 323 Abs. 1 HGB, § 43 WPO, § 203 StGB) verpflichtet, über Tatsachen und Umstände, die ihm bei seiner Berufstätigkeit anvertraut oder bekannt werden, Stillschweigen zu bewahren, es sei denn, dass der Auftraggeber ihn von dieser Schweigepflicht entbindet.

(2) Der Wirtschaftsprüfer wird bei der Verarbeitung von personenbezogenen Daten die nationalen und europarechtlichen Regelungen zum Datenschutz beachten.

9. Haftung

(1) Für gesetzlich vorgeschriebene Leistungen des Wirtschaftsprüfers, insbesondere Prüfungen, gelten die jeweils anzuwendenden gesetzlichen Haftungsbeschränkungen, insbesondere die Haftungsbeschränkung des § 323 Abs. 2 HGB.

(2) Sofern weder eine gesetzliche Haftungsbeschränkung Anwendung findet noch eine einzelvertragliche Haftungsbeschränkung besteht, ist die Haftung des Wirtschaftsprüfers für Schadensersatzansprüche jeder Art, mit Ausnahme von Schäden aus der Verletzung von Leben, Körper und Gesundheit, sowie von Schäden, die eine Ersatzpflicht des Herstellers nach § 1 ProdHaftG begründen, bei einem fahrlässig verursachten einzelnen Schadensfall gemäß § 54a Abs. 1 Nr. 2 WPO auf 4 Mio. € beschränkt.

(3) Einreden und Einwendungen aus dem Vertragsverhältnis mit dem Auftraggeber stehen dem Wirtschaftsprüfer auch gegenüber Dritten zu.

(4) Leiten mehrere Anspruchsteller aus dem mit dem Wirtschaftsprüfer bestehenden Vertragsverhältnis Ansprüche aus einer fahrlässigen Pflichtverletzung des Wirtschaftsprüfers her, gilt der in Abs. 2 genannte Höchstbetrag für die betreffenden Ansprüche aller Anspruchsteller insgesamt.

(5) Ein einzelner Schadensfall im Sinne von Abs. 2 ist auch bezüglich eines aus mehreren Pflichtverletzungen stammenden einheitlichen Schadens gegeben. Der einzelne Schadensfall umfasst sämtliche Folgen einer Pflichtverletzung ohne Rücksicht darauf, ob Schäden in einem oder in mehreren aufeinanderfolgenden Jahren entstanden sind. Dabei gilt mehrfaches auf gleicher oder gleichartiger Fehlerquelle beruhendes Tun oder Unterlassen als einheitliche Pflichtverletzung, wenn die betreffenden Angelegenheiten miteinander in rechtlichem oder wirtschaftlichem Zusammenhang stehen. In diesem Fall kann der Wirtschaftsprüfer nur bis zur Höhe von 5 Mio. € in Anspruch genommen werden. Die Begrenzung auf das Fünffache der Mindestversicherungssumme gilt nicht bei gesetzlich vorgeschriebenen Pflichtprüfungen.

(6) Ein Schadensersatzanspruch erlischt, wenn nicht innerhalb von sechs Monaten nach der schriftlichen Ablehnung der Ersatzleistung Klage erhoben wird und der Auftraggeber auf diese Folge hingewiesen wurde. Dies gilt nicht für Schadensersatzansprüche, die auf vorsätzliches Verhalten zurückzuführen sind, sowie bei einer schuldhaften Verletzung von Leben, Körper oder Gesundheit sowie bei Schäden, die eine Ersatzpflicht des Herstellers nach § 1 ProdHaftG begründen. Das Recht, die Einrede der Verjährung geltend zu machen, bleibt unberührt.

10. Ergänzende Bestimmungen für Prüfungsaufträge

(1) Ändert der Auftraggeber nachträglich den durch den Wirtschaftsprüfer geprüften und mit einem Bestätigungsvermerk versehenen Abschluss oder Lagebericht, darf er diesen Bestätigungsvermerk nicht weiterverwenden.

Hat der Wirtschaftsprüfer einen Bestätigungsvermerk nicht erteilt, so ist ein Hinweis auf die durch den Wirtschaftsprüfer durchgeführte Prüfung im Lagebericht oder an anderer für die Öffentlichkeit bestimmter Stelle nur mit schriftlicher Einwilligung des Wirtschaftsprüfers und mit dem von ihm genehmigten Wortlaut zulässig.

(2) Widerruft der Wirtschaftsprüfer den Bestätigungsvermerk, so darf der Bestätigungsvermerk nicht weiterverwendet werden. Hat der Auftraggeber den Bestätigungsvermerk bereits verwendet, so hat er auf Verlangen des Wirtschaftsprüfers den Widerruf bekanntzugeben.

(3) Der Auftraggeber hat Anspruch auf fünf Berichtsausfertigungen. Weitere Ausfertigungen werden besonders in Rechnung gestellt.

11. Ergänzende Bestimmungen für Hilfeleistung in Steuersachen

(1) Der Wirtschaftsprüfer ist berechtigt, sowohl bei der Beratung in steuerlichen Einzelfragen als auch im Falle der Dauerberatung die vom Auftraggeber genannten Tatsachen, insbesondere Zahlenangaben, als richtig und vollständig zugrunde zu legen; dies gilt auch für Buchführungsaufträge. Er hat jedoch den Auftraggeber auf von ihm festgestellte Unrichtigkeiten hinzuweisen.

(2) Der Steuerberatungsauftrag umfasst nicht die zur Wahrung von Fristen erforderlichen Handlungen, es sei denn, dass der Wirtschaftsprüfer hierzu ausdrücklich den Auftrag übernommen hat. In diesem Fall hat der Auftraggeber dem Wirtschaftsprüfer alle für die Wahrung von Fristen wesentlichen Unterlagen, insbesondere Steuerbescheide, so rechtzeitig vorzulegen, dass dem Wirtschaftsprüfer eine angemessene Bearbeitungszeit zur Verfügung steht.

(3) Mangels einer anderweitigen schriftlichen Vereinbarung umfasst die laufende Steuerberatung folgende, in die Vertragsdauer fallenden Tätigkeiten:

- a) Ausarbeitung der Jahressteuererklärungen für die Einkommensteuer, Körperschaftsteuer und Gewerbesteuer sowie der Vermögensteuererklärungen, und zwar auf Grund der vom Auftraggeber vorzulegenden Jahresabschlüsse und sonstiger für die Besteuerung erforderlicher Aufstellungen und Nachweise
- b) Nachprüfung von Steuerbescheiden zu den unter a) genannten Steuern
- c) Verhandlungen mit den Finanzbehörden im Zusammenhang mit den unter a) und b) genannten Erklärungen und Bescheiden
- d) Mitwirkung bei Betriebsprüfungen und Auswertung der Ergebnisse von Betriebsprüfungen hinsichtlich der unter a) genannten Steuern
- e) Mitwirkung in Einspruchs- und Beschwerdeverfahren hinsichtlich der unter a) genannten Steuern.

Der Wirtschaftsprüfer berücksichtigt bei den vorgenannten Aufgaben die wesentliche veröffentlichte Rechtsprechung und Verwaltungsauffassung.

(4) Erhält der Wirtschaftsprüfer für die laufende Steuerberatung ein Pauschalhonorar, so sind mangels anderweitiger schriftlicher Vereinbarungen die unter Abs. 3 Buchst. d) und e) genannten Tätigkeiten gesondert zu honorieren.

(5) Sofern der Wirtschaftsprüfer auch Steuerberater ist und die Steuerberatervergütungsverordnung für die Bemessung der Vergütung anzuwenden ist, kann eine höhere oder niedrigere als die gesetzliche Vergütung in Textform vereinbart werden.

(6) Die Bearbeitung besonderer Einzelfragen der Einkommensteuer, Körperschaftsteuer, Gewerbesteuer, Einheitsbewertung und Vermögensteuer sowie aller Fragen der Umsatzsteuer, Lohnsteuer, sonstigen Steuern und Abgaben erfolgt auf Grund eines besonderen Auftrags. Dies gilt auch für

- a) die Bearbeitung einmalig anfallender Steuerangelegenheiten, z.B. auf dem Gebiet der Erbschaftsteuer, Kapitalverkehrssteuer, Grunderwerbsteuer,
- b) die Mitwirkung und Vertretung in Verfahren vor den Gerichten der Finanz- und der Verwaltungsgerichtsbarkeit sowie in Steuerstrafsachen,
- c) die beratende und gutachtliche Tätigkeit im Zusammenhang mit Umwandlungen, Kapitalerhöhung und -herabsetzung, Sanierung, Eintritt und Ausscheiden eines Gesellschafters, Betriebsveräußerung, Liquidation und dergleichen und
- d) die Unterstützung bei der Erfüllung von Anzeige- und Dokumentationspflichten.

(7) Soweit auch die Ausarbeitung der Umsatzsteuerjahreserklärung als zusätzliche Tätigkeit übernommen wird, gehört dazu nicht die Überprüfung etwaiger besonderer buchmäßiger Voraussetzungen sowie die Frage, ob alle in Betracht kommenden umsatzsteuerrechtlichen Vergünstigungen wahrgenommen worden sind. Eine Gewähr für die vollständige Erfassung der Unterlagen zur Geltendmachung des Vorsteuerabzugs wird nicht übernommen.

12. Elektronische Kommunikation

Die Kommunikation zwischen dem Wirtschaftsprüfer und dem Auftraggeber kann auch per E-Mail erfolgen. Soweit der Auftraggeber eine Kommunikation per E-Mail nicht wünscht oder besondere Sicherheitsanforderungen stellt, wie etwa die Verschlüsselung von E-Mails, wird der Auftraggeber den Wirtschaftsprüfer entsprechend in Textform informieren.

13. Vergütung

(1) Der Wirtschaftsprüfer hat neben seiner Gebühren- oder Honorarforderung Anspruch auf Erstattung seiner Auslagen; die Umsatzsteuer wird zusätzlich berechnet. Er kann angemessene Vorschüsse auf Vergütung und Auslagenersatz verlangen und die Auslieferung seiner Leistung von der vollen Befriedigung seiner Ansprüche abhängig machen. Mehrere Auftraggeber haften als Gesamtschuldner.

(2) Ist der Auftraggeber kein Verbraucher, so ist eine Aufrechnung gegen Forderungen des Wirtschaftsprüfers auf Vergütung und Auslagenersatz nur mit unbestrittenen oder rechtskräftig festgestellten Forderungen zulässig.

14. Streitschlichtungen

Der Wirtschaftsprüfer ist nicht bereit, an Streitbeilegungsverfahren vor einer Verbraucherschlichtungsstelle im Sinne des § 2 des Verbraucherstreitbeilegungsgesetzes teilzunehmen.

15. Anzuwendendes Recht

Für den Auftrag, seine Durchführung und die sich hieraus ergebenden Ansprüche gilt nur deutsches Recht.