

# Vergütungsbericht der EnBW AG

2022

# 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 2022 (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. Dieser Bericht entspricht den Anforderungen des § 162 AktG und erläutert das von der Hauptversammlung nach § 120a Abs. 1 Aktiengesetz (AktG) gebilligte Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder und die nach § 113 Abs. 1 und 3 AktG beschlossene Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder.

## Vergütung des Vorstands

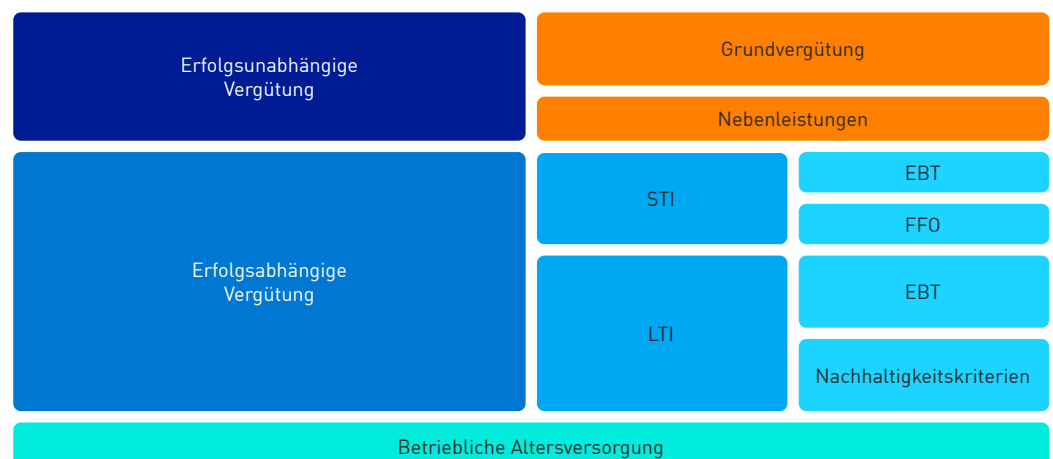
Der Aufsichtsrat beschließt auf Vorschlag seines Personalausschusses über das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder einschließlich der wesentlichen Vertragselemente und überprüft es regelmäßig. Kriterien für die Angemessenheit der Vergütung sind neben der Aufgabe und der Leistung der Vorstandsmitglieder 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 wurde vom Aufsichtsrat am 8. Dezember 2021 beschlossen. Gegenüber dem vorherigen Vergütungssystem hat sich geändert, dass eine der beiden für die mehrjährige variable Vergütungskomponente bisher maßgeblichen Kenngrößen, die Kennzahl ROA (Return on Assets), durch jährlich im Vorhinein festzulegende Nachhaltigkeitskennzahlen ersetzt worden ist, um dem Thema „Nachhaltigkeit“ ab der Performance-Periode 2022-2024 verstärkt Rechnung zu tragen. Im Rahmen dieser Anpassung wurden notwendige Folgeänderungen, wie die Adjustierung der Zielbandbreiten in der langfristigen variablen Vergütung (Long Term Incentive – LTI), vorgenommen. Außerdem werden die in der erfolgsabhängigen Vergütung beschriebenen qualitativen zusätzlichen Kriterien, mit denen die auf Basis ausschließlich finanzieller Kennzahlen ermittelten Beträge bewertet werden, in Zukunft sowohl auf den Short Term Incentive als auch auf den Long Term Incentive angewandt. Darüber hinaus wurde das dem Aufsichtsrat schon bisher bei der abschließenden Beurteilung der kurzfristigen variablen Vergütung (Short Term Incentive – STI) zustehende Gesamtermessen, aufgrund dessen er im Fall von außergewöhnlichen, nicht vorhersehbaren und/oder seitens des Vorstands nicht beeinflussbaren Ereignissen die Höhe des STI angemessen anpassen kann, auch auf den LTI erstreckt. Die Hauptversammlung der EnBW AG hat am 5. Mai 2022 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 Vergütung



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 nachfolgend 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.

Kenngrößen 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

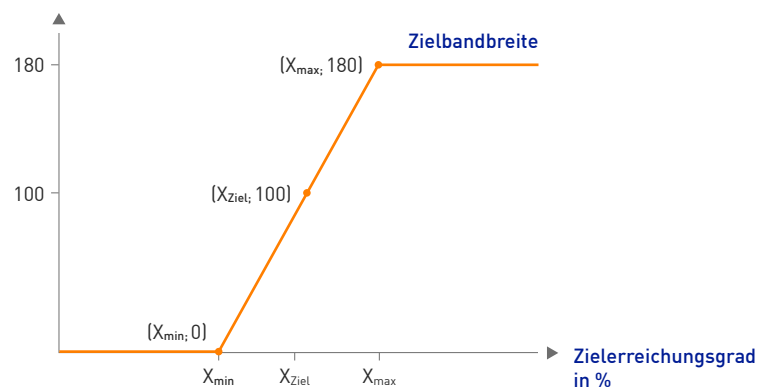
Betrag der kurzfristigen variablen Vergütung nicht nach unten begrenzt und kann bis auf einen Betrag von 0 € sinken.

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 untenstehender 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 Maximalwert 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

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/oder 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)



#### 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 (ab der LTI-Performance-Periode 2022-2024) 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 Kernenergieerückstellungen entstehen und sich aus der Änderung der Inflationsrate der Kosten für Betrieb, Rückbau und Entsorgung der Kernkraftwerke sowie des Diskontierungszinssatzes ergeben
- NH (die jeweils vom Aufsichtsrat jährlich im Vorhinein festgelegten Nachhaltigkeitskennzahlen). Zwei bis maximal vier Nachhaltigkeitskennzahlen. Der Aufsichtsrat versteht unter dem Begriff „Nachhaltigkeit“ eine weite und über den Aspekt des Umwelt- und Naturschutzes hinausgehende Definition. Bei der Auswahl der Nachhaltigkeitskennzahlen bemüht sich der Aufsichtsrat um eine ausgewogene, für das Unternehmen sinnvolle Balance zwischen den ESG-Komponenten (Environment, Social, Governance = Umwelt, Soziales und Unternehmensführung) und den damit einhergehenden Themengebieten.

Die für eine Performance-Periode geltenden Zielwerte für die Kenngrößen EBT und NH 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 Zielwerte für die Kenngröße NH wurden vom Aufsichtsrat entsprechend dem Vergütungssystem zum ersten Mal für die Performance-Periode 2022-2024 festgelegt und werden jährlich für die auf diese Performance-Periode folgenden Performance-Perioden festgelegt.

Die Zielvergütung des LTI setzt sich aus zwei unterschiedlich zu gewichtenden Teilbeträgen zusammen. Der Aufsichtsrat legt im Rahmen der festzulegenden Nachhaltigkeitskennzahlen zugleich die Höhe der zu gewichtenden Teilbeträge fest. Dabei können auf die Kenngröße EBT zwischen 50 % und 70 % entfallen und auf die Nachhaltigkeitskennzahlen entsprechend zwischen 50 % und 30 %. Der jeweilige Teilbetrag wird vollständig 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 150 % der für die jeweilige Kenngröße festgelegten Teilzielvergütung begrenzt (Teilauszahlungs-Cap). Aus der Summe beider Teilauszahlungs-Caps ergibt sich der Gesamtauszahlungs-Cap LTI, der 150 % 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).

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 der auf die beiden Kenngrößen EBT und NH entfallenden Teilbeträge ergibt die vorläufige LTI-Gesamtvergütung. Der auf Basis finanzieller und nichtfinanzieller Kennzahlen ermittelte Betrag der vorläufigen LTI-Gesamtvergütung wird qualitativ auf Grundlage zusätzlicher Kriterien, wie auch im STI, bewertet (siehe hierzu die Ausführungen beim STI).

Dem Aufsichtsrat steht zur abschließenden Beurteilung der langfristigen variablen Vergütung zusätzlich ein Gesamtermessen zu, aufgrund dessen er im Fall von außergewöhnlichen, nicht vorhersehbaren und/oder seitens des Vorstands nicht beeinflussbaren Ereignissen die Höhe des LTI 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 LTI-Gesamtauszahlungs-Cap in Höhe von 150 % der LTI-Zielvergütung.

#### Funktionsweise Long Term Incentive (LTI)

|     |               | Zielerreichung (50 % bis 150 %) |   | Faktor (0,7 bis 1,3)         |   |   |
|-----|---------------|---------------------------------|---|------------------------------|---|---|
| LTI | 50 % bis 70 % | Zielvergütung <b>EBT</b>        | × | Auszahlungsfaktor <b>EBT</b> | × | Bewertungsfaktor anhand festgelegter Kriterien    |
|     | +             |                                 |   |                              |   |   |
|     | 30 % bis 50 % | Zielvergütung <b>NH</b>         | × | Auszahlungsfaktor <b>NH</b>  |   | =   |
|     |               |                                 |   |                              |   | <b>endgültige LTI-Gesamtvergütung<sup>1</sup></b> |

<sup>1</sup> Auszahlung in €; Cap: 150 % des Gesamtbetrags der LTI-Zielvergütung

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 und auch die individuelle Leistung eines jeden Vorstandsmitglieds berücksichtigt. Durch die uneingeschränkte Anwendung der Leistungs- und Nachhaltigkeitskriterien entsprechen die festen und variablen Vergütungsbestandteile dem Vergütungssystem.

Wie bereits erläutert wird der LTI für den Zeitraum jeweils eines Geschäftsjahres zugesagt und im Geschäftsjahr nach Abschluss des mehrjährigen Bemessungszeitraums ausgezahlt.

Bis einschließlich der LTI-Performance-Periode 2021–2023 sind die Kenngrößen für die Berechnung der Zielerreichung des Long Term Incentive 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 wurden 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.

### 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 2022 amtierende Vorstandsmitglied für den Berichtszeitraum individualisiert sowie aufgeteilt nach ihren jeweiligen Bestandteilen ausgewiesen.

## Gewährte und geschuldete Vergütung der im Berichtsjahr amtierenden Vorstandsmitglieder

| Angaben in €                               | Andreas Schell, Vorsitzender<br>(seit 15. November 2022) |                 |          |                 | Dr. Frank Mastiaux, Vorsitzender<br>(bis 30. September 2022) |                 |                  |                 |
|--|--|-----------------|----------|-----------------|--|-----------------|------------------|-----------------|
|  | 2022   | Anteil an<br>GV | 2021     | Anteil an<br>GV | 2022   | Anteil an<br>GV | 2021             | Anteil an<br>GV |
| <b>Erfolgsunabhängige Vergütung</b>        |  |                 |          |                 |  |                 |                  |                 |
| Grundvergütung                             | 120.111  | 40,6%           | 0        | –               | 780.000  | 32,6%           | 1.040.000        | 33,5%           |
| Nebenleistungen <sup>1</sup>               | 1.930  | 0,7%            | 0        | –               | 6.512  | 0,3%            | 5.361            | 0,2%            |
| Zwischensumme erfolgsunabhängige Vergütung | 122.041  | 41,2%           | 0        | –               | 786.512  | 32,9%           | 1.045.361        | 33,7%           |
| <b>Erfolgsabhängige Vergütung</b>          |  |                 |          |                 |  |                 |                  |                 |
| STI  | 173.836  | 58,8%           | 0        | –               | 1.009.726  | 42,3%           | 624.000          | 20,1%           |
| Anpassung STI 2021 <sup>2</sup>            |  |                 | 0        | –               |  |                 | 204.000          | 6,6%            |
| LTI Performance-Periode 2019–2021          |  |                 | 0        | –               |  |                 | 0                | 0,0%            |
| Anpassung LTI 2019–2021 <sup>2</sup>       |  |                 | 0        | –               |  |                 | 1.228.770        | 39,6%           |
| LTI Performance-Periode 2020–2022          | 0  | 0,0%            |          |                 | 592.740  | 24,8%           |                  |                 |
| Zwischensumme erfolgsabhängige Vergütung   | 173.836  | 58,8%           | 0        | –               | 1.602.466  | 67,1%           | 2.056.770        | 66,3%           |
| <b>Gesamtvergütung (GV)</b>                | <b>295.877</b>   | <b>100,0%</b>   | <b>0</b> | <b>–</b>        | <b>2.388.978</b>   | <b>100,0%</b>   | <b>3.102.131</b> | <b>100,0%</b>   |

| Angaben in €                               | Dirk Güsewell (seit 1. Juni 2021) |                 |                |                 | Thomas Kusterer  |                 |                  |                 |
|--|-----------------------------------|-----------------|----------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|
|  | 2022                              | Anteil an<br>GV | 2021           | Anteil an<br>GV | 2022             | Anteil an<br>GV | 2021             | Anteil an<br>GV |
| <b>Erfolgsunabhängige Vergütung</b>        |                                   |                 |                |                 |                  |                 |                  |                 |
| Grundvergütung                             | 456.000                           | 42,7%           | 266.000        | 54,4%           | 625.000          | 34,6%           | 625.000          | 33,8%           |
| Nebenleistungen <sup>1</sup>               | 20.559                            | 1,9%            | 11.835         | 2,4%            | 13.462           | 0,7%            | 11.690           | 0,6%            |
| Zwischensumme erfolgsunabhängige Vergütung | 476.559                           | 44,7%           | 277.835        | 56,8%           | 638.462          | 35,3%           | 636.690          | 34,5%           |
| <b>Erfolgsabhängige Vergütung</b>          |                                   |                 |                |                 |                  |                 |                  |                 |
| STI  | 590.400                           | 55,3%           | 159.189        | 32,5%           | 810.000          | 44,8%           | 374.400          | 20,3%           |
| Anpassung STI 2021 <sup>2</sup>            |                                   |                 | 52.043         | 10,6%           |                  |                 | 122.400          | 6,6%            |
| LTI Performance-Periode 2019–2021          |                                   |                 | 0              | 0,0%            |                  |                 | 0                | 0,0%            |
| Anpassung LTI 2019–2021 <sup>2</sup>       |                                   |                 | 0              | 0,0%            |                  |                 | 714.015          | 38,6%           |
| LTI Performance-Periode 2020–2022          | 0                                 | 0,0%            |                |                 | 360.450          | 19,9%           |                  |                 |
| Zwischensumme erfolgsabhängige Vergütung   | 590.400                           | 55,3%           | 211.232        | 43,2%           | 1.170.450        | 64,7%           | 1.210.815        | 65,5%           |
| <b>Gesamtvergütung (GV)</b>                | <b>1.066.959</b>                  | <b>100,0%</b>   | <b>489.067</b> | <b>100,0%</b>   | <b>1.808.912</b> | <b>100,0%</b>   | <b>1.847.505</b> | <b>100,0%</b>   |

| Angaben in €                               | Colette Rückert-Hennen |                 |                  |                 | Dr. Georg Stamatelopoulos (seit 1. Juni 2021) |                 |                |                 |
|--|------------------------|-----------------|------------------|-----------------|---|-----------------|----------------|-----------------|
|  | 2022                   | Anteil an<br>GV | 2021             | Anteil an<br>GV | 2022  | Anteil an<br>GV | 2021           | Anteil an<br>GV |
| <b>Erfolgsunabhängige Vergütung</b>        |                        |                 |                  |                 |   |                 |                |                 |
| Grundvergütung                             | 570.000                | 36,1%           | 541.500          | 37,7%           | 456.000                                       | 43,3%           | 266.000        | 55,3%           |
| Nebenleistungen <sup>1</sup>               | 8.051                  | 0,5%            | 5.756            | 0,4%            | 7.775   | 0,7%            | 3.903          | 0,8%            |
| Zwischensumme erfolgsunabhängige Vergütung | 578.051                | 36,6%           | 547.256          | 38,1%           | 463.775                                       | 44,0%           | 269.903        | 56,1%           |
| <b>Erfolgsabhängige Vergütung</b>          |                        |                 |                  |                 |   |                 |                |                 |
| STI  | 738.000                | 46,7%           | 324.064          | 22,6%           | 590.400                                       | 56,0%           | 159.189        | 33,1%           |
| Anpassung STI 2021 <sup>2</sup>            |                        |                 | 105.944          | 7,4%            |   |                 | 52.043         | 10,8%           |
| LTI Performance-Periode 2019–2021          |                        |                 | 0                | 0,0%            |   |                 | 0              | 0,0%            |
| Anpassung LTI 2019–2021 <sup>2</sup>       |                        |                 | 457.560          | 31,9%           |   |                 | 0              | 0,0%            |
| LTI Performance-Periode 2020–2022          | 264.864                | 16,8%           |                  |                 | 0   | 0,0%            |                |                 |
| Zwischensumme erfolgsabhängige Vergütung   | 1.002.864              | 63,4%           | 887.568          | 61,9%           | 590.400                                       | 56,0%           | 211.232        | 43,9%           |
| <b>Gesamtvergütung (GV)</b>                | <b>1.580.915</b>       | <b>100,0%</b>   | <b>1.434.824</b> | <b>100,0%</b>   | <b>1.054.175</b>                              | <b>100,0%</b>   | <b>481.135</b> | <b>100,0%</b>   |

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

2 Anpassung aufgrund des am 8.12.2021 beschlossenen Vorstandsvergütungssystems (im nachfolgenden Text näher erläutert).



## Vergütung ehemaliger Vorstandsmitglieder mit nachlaufenden LTI-Bezügen

| Angaben in €                               | Dr. Bernhard Beck, LL.M. (bis 30. Juni 2019) |              |                |               | Dr. Hans-Josef Zimmer (bis 31. Mai 2021) |              |                  |               |
|--|--|--------------|----------------|---------------|--|--------------|------------------|---------------|
|  | 2022   | Anteil an GV | 2021           | Anteil an GV  | 2022                                     | Anteil an GV | 2021             | Anteil an GV  |
| <b>Erfolgsunabhängige Vergütung</b>        |  |              |                |               |  |              |                  |               |
| Grundvergütung                             | 0  | –            | 0              | 0,0%          | 0  | 0,0%         | 237.500          | 21,0%         |
| Nebenleistungen <sup>1</sup>               | 0  | –            | 0              | 0,0%          | 0  | 0,0%         | 17.140           | 1,5%          |
| Zwischensumme erfolgsunabhängige Vergütung | 0  | –            | 0              | 0,0%          | 0  | 0,0%         | 254.640          | 22,5%         |
| <b>Erfolgsabhängige Vergütung</b>          |  |              |                |               |  |              |                  |               |
| STI  | 0  | –            | 0              | 0,0%          |  |              | 142.133          | 12,6%         |
| Anpassung STI 2021 <sup>2</sup>            |  |              | 0              | 0,0%          |  |              | 46.467           | 4,1%          |
| LTI Performance-Periode 2019–2021          |  |              | 0              | 0,0%          |  |              | 0                | 0,0%          |
| Anpassung LTI 2019–2021 <sup>2</sup>       |  |              | 343.170        | 100,0%        |  |              | 686.340          | 60,8%         |
| LTI Performance-Periode 2020–2022          | 0  | –            |                |               | 331.080                                  | 100,0%       |                  |               |
| Zwischensumme erfolgsabhängige Vergütung   | 0  | –            | 343.170        | 100,0%        | 331.080                                  | 100,0%       | 874.940          | 77,5%         |
| <b>Gesamtvergütung (GV)</b>                | <b>0</b>                                     | <b>–</b>     | <b>343.170</b> | <b>100,0%</b> | <b>331.080</b>                           | <b>0,0%</b>  | <b>1.129.580</b> | <b>100,0%</b> |

<sup>1</sup> Die Nebenleistungen beinhalten geldwerte Vorteile, insbesondere aus der Zurverfügungstellung von Dienstwagen.

<sup>2</sup> Anpassung aufgrund des am 8.12.2021 beschlossenen Vorstandsvergütungssystems (im nachfolgenden Text näher erläutert).

Nach dem am 8. Dezember 2021 beschlossenen Vorstandsvergütungssystem steht dem Aufsichtsrat zur abschließenden Beurteilung sowohl der kurzfristigen als auch der langfristigen variablen Vergütung zusätzlich ein Gesamtermessen zu, aufgrund dessen er im Fall von außergewöhnlichen, nicht vorhersehbaren und/oder seitens des Vorstands nicht steuerbaren Ereignissen die Höhe sowohl des STI als auch des LTI angemessen anpassen kann. Bei der Festsetzung der variablen Vergütung des Vorstands für das Geschäftsjahr 2021 hat der Aufsichtsrat von der vorgenannten Anpassungsmöglichkeit Gebrauch gemacht. Da die Anpassungen erst nach Abschluss des Vergütungsberichts 2021 erfolgt sind, wurden die Anpassungen im vorliegenden Vergütungsbericht 2022 bei den Vorjahreswerten separat ausgewiesen und so transparent gemacht. Die Anpassung erfolgte durch den Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen aus folgenden Gründen: Die EnBW AG war gemäß den internationalen Rechnungslegungsstandards (IAS 36 und IAS 37) dazu verpflichtet, im Halbjahresabschluss 2021 Sonderbelastungen von insgesamt 1,25 Mrd. € auszuweisen. Grund hierfür waren im Wesentlichen verschlechterte Erwartungen in Bezug auf die künftigen Cashflows insbesondere im Bereich der konventionellen Erzeugung vor dem Hintergrund zu erwartender verschärfter Anforderungen an den Klimaschutz. Aufgrund dieser nicht vorhersehbaren und vom Vorstand nicht beeinflussbaren Entwicklung hat der Aufsichtsrat die Anpassungen vorgenommen, um unbillige Ergebnisse aufgrund der bilanziellen Sonderbelastungen zu vermeiden. Für den Aufsichtsrat war es dabei wichtig zu beachten, dass die Verfehlung des ursprünglich gesetzten Zielwerts – hier wegen nicht absehbarer Gesetzesänderungen – nicht auf Umständen beruht, die die Vorstandsmitglieder hätten beeinflussen können. Nach Überzeugung des Aufsichtsrats war die Anpassung der Zielwerte sowohl für die EnBW AG als auch für die Vorstandsmitglieder angemessen, insbesondere weil der Arbeit der Vorstandsmitglieder mit einer angemessenen Vergütung Rechnung getragen werden soll.

In den nachfolgenden Tabellen sind die Zielvergütungen des Berichtsjahres sowie die maximal und minimal zu erreichenden Vergütungshöhen detailliert dargestellt:

Zielvergütung der im Berichtsjahr amtierenden Vorstandsmitglieder<sup>1</sup>

Angaben in €

Andreas Schell, Vorstandsvorsitzender (seit 15. November 2022)

|   | 2022           | Anteil<br>an ZGV | 2022<br>(min.) | 2022<br>(max.) | 2021     | Anteil<br>an ZGV |
|---|----------------|------------------|----------------|----------------|----------|------------------|
| Grundvergütung                            | 120.111        | 54,9 %           | 120.111        | 120.111        | 0        | –                |
| Nebenleistungen                           | 1.930          | 0,9 %            | 1.930          | 1.930          | 0        | –                |
| <b>Summe erfolgsunabhängige Vergütung</b> | <b>122.041</b> | <b>55,8 %</b>    | <b>122.041</b> | <b>122.041</b> | <b>0</b> | <b>–</b>         |
| Einjährige variable Vergütung (STI)       | 96.575         | 44,2 %           | 0              | 173.836        | 0        | –                |
| LTI Performance-Periode 2019–2021         |                |                  |                |                | 0        | –                |
| LTI Performance-Periode 2020–2022         | 0              | 0,0 %            | 0              | 0              |          |                  |
| <b>Summe erfolgsabhängige Vergütung</b>   | <b>96.575</b>  | <b>44,2 %</b>    | <b>0</b>       | <b>173.836</b> | <b>0</b> | <b>–</b>         |
| Versorgungsaufwand                        | 0              | 0,0 %            | 0              | 0              | 0        | –                |
| <b>Ziel-Gesamtvergütung (ZGV)</b>         | <b>218.616</b> | <b>100,0 %</b>   | <b>122.041</b> | <b>295.877</b> | <b>0</b> | <b>–</b>         |

Angaben in €

Dr. Frank Mastiaux, Vorstandsvorsitzender (bis 30. September 2022)

|   | 2022             | Anteil<br>an ZGV | 2022<br>(min.)   | 2022<br>(max.)   | 2021             | Anteil<br>an ZGV |
|---|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| Grundvergütung                            | 780.000          | 26,3 %           | 780.000          | 780.000          | 1.040.000        | 30,5 %           |
| Nebenleistungen                           | 6.512            | 0,2 %            | 6.512            | 6.512            | 5.361            | 0,2 %            |
| <b>Summe erfolgsunabhängige Vergütung</b> | <b>786.512</b>   | <b>26,5 %</b>    | <b>786.512</b>   | <b>786.512</b>   | <b>1.045.361</b> | <b>30,6 %</b>    |
| Einjährige variable Vergütung (STI)       | 560.959          | 18,9 %           | 0                | 1.009.726        | 750.000          | 22,0 %           |
| LTI Performance-Periode 2019–2021         |                  |                  |                  |                  | 1.110.000        | 32,5 %           |
| LTI Performance-Periode 2020–2022         | 1.110.000        | 37,4 %           | 0                | 1.998.000        |                  |                  |
| <b>Summe erfolgsabhängige Vergütung</b>   | <b>1.670.959</b> | <b>56,3 %</b>    | <b>0</b>         | <b>3.007.726</b> | <b>1.860.000</b> | <b>54,5 %</b>    |
| Versorgungsaufwand                        | 508.232          | 17,1 %           | 508.232          | 508.232          | 507.909          | 14,9 %           |
| <b>Ziel-Gesamtvergütung (ZGV)</b>         | <b>2.965.703</b> | <b>100,0 %</b>   | <b>1.294.744</b> | <b>4.302.470</b> | <b>3.413.270</b> | <b>100,0 %</b>   |

Angaben in €

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

|   | 2022             | Anteil<br>an ZGV | 2022<br>(min.) | 2022<br>(max.)   | 2021           | Anteil<br>an ZGV |
|---|------------------|------------------|----------------|------------------|----------------|------------------|
| Grundvergütung                            | 456.000          | 38,4 %           | 456.000        | 456.000          | 266.000        | 56,7 %           |
| Nebenleistungen                           | 20.559           | 1,7 %            | 20.559         | 20.559           | 11.835         | 2,5 %            |
| <b>Summe erfolgsunabhängige Vergütung</b> | <b>476.559</b>   | <b>40,2 %</b>    | <b>476.559</b> | <b>476.559</b>   | <b>277.835</b> | <b>59,2 %</b>    |
| Einjährige variable Vergütung (STI)       | 328.000          | 27,6 %           | 0              | 590.400          | 191.333        | 40,8 %           |
| LTI Performance-Periode 2019–2021         |                  |                  |                |                  | 0              | 0,0 %            |
| LTI Performance-Periode 2020–2022         | 0                | 0,0 %            | 0              | 0                |                |                  |
| <b>Summe erfolgsabhängige Vergütung</b>   | <b>328.000</b>   | <b>27,6 %</b>    | <b>0</b>       | <b>590.400</b>   | <b>191.333</b> | <b>40,8 %</b>    |
| Versorgungsaufwand                        | 382.224          | 32,2 %           | 382.224        | 382.224          | 0              | 0,0 %            |
| <b>Ziel-Gesamtvergütung (ZGV)</b>         | <b>1.186.783</b> | <b>100,0 %</b>   | <b>858.783</b> | <b>1.449.183</b> | <b>469.168</b> | <b>100,0 %</b>   |

Angaben in €

Thomas Kusterer, Mitglied des Vorstands

|   | 2022             | Anteil<br>an ZGV | 2022<br>(min.) | 2022<br>(max.)   | 2021             | Anteil<br>an ZGV |
|---|------------------|------------------|----------------|------------------|------------------|------------------|
| Grundvergütung                            | 625.000          | 29,9 %           | 625.000        | 625.000          | 625.000          | 29,9 %           |
| Nebenleistungen                           | 13.462           | 0,6 %            | 13.462         | 13.462           | 11.690           | 0,6 %            |
| <b>Summe erfolgsunabhängige Vergütung</b> | <b>638.462</b>   | <b>30,5 %</b>    | <b>638.462</b> | <b>638.462</b>   | <b>636.690</b>   | <b>30,4 %</b>    |
| Einjährige variable Vergütung (STI)       | 450.000          | 21,5 %           | 0              | 810.000          | 450.000          | 21,5 %           |
| LTI Performance-Periode 2019–2021         |                  |                  |                |                  | 645.000          | 30,8 %           |
| LTI Performance-Periode 2020–2022         | 675.000          | 32,3 %           | 0              | 1.215.000        |                  |                  |
| <b>Summe erfolgsabhängige Vergütung</b>   | <b>1.125.000</b> | <b>53,8 %</b>    | <b>0</b>       | <b>2.025.000</b> | <b>1.095.000</b> | <b>52,3 %</b>    |
| Versorgungsaufwand                        | 327.840          | 15,7 %           | 327.840        | 327.840          | 360.064          | 17,2 %           |
| <b>Ziel-Gesamtvergütung (ZGV)</b>         | <b>2.091.302</b> | <b>100,0 %</b>   | <b>966.302</b> | <b>2.991.302</b> | <b>2.091.754</b> | <b>100,0 %</b>   |

<sup>1</sup> 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 Vorstandsmitglieder<sup>1</sup>

Angaben in €

Colette Rückert-Hennen, Mitglied des Vorstands

|   | 2022             | Anteil<br>an ZGV | 2022<br>(min.) | 2022<br>(max.)   | 2021             | Anteil<br>an ZGV |
|---|------------------|------------------|----------------|------------------|------------------|------------------|
| Grundvergütung                            | 570.000          | 32,1 %           | 570.000        | 570.000          | 541.500          | 32,9 %           |
| Nebenleistungen                           | 8.051            | 0,5 %            | 8.051          | 8.051            | 5.756            | 0,3 %            |
| <b>Summe erfolgsunabhängige Vergütung</b> | <b>578.051</b>   | <b>32,6 %</b>    | <b>578.051</b> | <b>578.051</b>   | <b>547.256</b>   | <b>33,2 %</b>    |
| Einjährige variable Vergütung (STI)       | 410.000          | 23,1 %           | 0              | 738.000          | 389.500          | 23,6 %           |
| LTI Performance-Periode 2019–2021         |                  |                  |                |                  | 413.333          | 25,1 %           |
| LTI Performance-Periode 2020–2022         | 496.000          | 27,9 %           | 0              | 892.800          |                  |                  |
| <b>Summe erfolgsabhängige Vergütung</b>   | <b>906.000</b>   | <b>51,0 %</b>    | <b>0</b>       | <b>1.630.800</b> | <b>802.833</b>   | <b>48,7 %</b>    |
| Versorgungsaufwand                        | 291.515          | 16,4 %           | 291.515        | 291.515          | 297.629          | 18,1 %           |
| <b>Ziel-Gesamtvergütung (ZGV)</b>         | <b>1.775.566</b> | <b>100,0 %</b>   | <b>869.566</b> | <b>2.500.366</b> | <b>1.647.718</b> | <b>100,0 %</b>   |

Angaben in €

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

|   | 2022             | Anteil<br>an ZGV | 2022<br>(min.) | 2022<br>(max.)   | 2021           | Anteil<br>an ZGV |
|---|------------------|------------------|----------------|------------------|----------------|------------------|
| Grundvergütung                            | 456.000          | 38,9 %           | 456.000        | 456.000          | 266.000        | 57,7 %           |
| Nebenleistungen                           | 7.775            | 0,7 %            | 7.775          | 7.775            | 3.903          | 0,8 %            |
| <b>Summe erfolgsunabhängige Vergütung</b> | <b>463.775</b>   | <b>39,5 %</b>    | <b>463.775</b> | <b>463.775</b>   | <b>269.903</b> | <b>58,5 %</b>    |
| Einjährige variable Vergütung (STI)       | 328.000          | 28,0 %           | 0              | 590.400          | 191.333        | 41,5 %           |
| LTI Performance-Periode 2019–2021         |                  |                  |                |                  | 0              | 0,0 %            |
| LTI Performance-Periode 2020–2022         | 0                | 0,0 %            | 0              | 0                |                |                  |
| <b>Summe erfolgsabhängige Vergütung</b>   | <b>328.000</b>   | <b>28,0 %</b>    | <b>0</b>       | <b>590.400</b>   | <b>191.333</b> | <b>41,5 %</b>    |
| Versorgungsaufwand                        | 381.296          | 32,5 %           | 381.296        | 381.296          | 0              | 0,0 %            |
| <b>Ziel-Gesamtvergütung (ZGV)</b>         | <b>1.173.071</b> | <b>100,0 %</b>   | <b>845.071</b> | <b>1.435.471</b> | <b>461.236</b> | <b>100,0 %</b>   |

<sup>1</sup> 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<sup>1</sup>

Angaben in €

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

|   | 2022     | Anteil<br>an ZGV | 2022<br>(min.) | 2022<br>(max.) | 2021           | Anteil<br>an ZGV |
|---|----------|------------------|----------------|----------------|----------------|------------------|
| Grundvergütung                            | 0        | –                | 0              | 0              | 0              | 0,0 %            |
| Nebenleistungen                           | 0        | –                | 0              | 0              | 0              | 0,0 %            |
| <b>Summe erfolgsunabhängige Vergütung</b> | <b>0</b> | <b>–</b>         | <b>0</b>       | <b>0</b>       | <b>0</b>       | <b>0,0 %</b>     |
| Einjährige variable Vergütung (STI)       | 0        | –                | 0              | 0              | 0              | 0,0 %            |
| LTI Performance-Periode 2019–2021         |          |                  |                |                | 310.000        | 100,0 %          |
| LTI Performance-Periode 2020–2022         | 0        | –                | 0              | 0              |                |                  |
| <b>Summe erfolgsabhängige Vergütung</b>   | <b>0</b> | <b>–</b>         | <b>0</b>       | <b>0</b>       | <b>310.000</b> | <b>100,0 %</b>   |
| Versorgungsaufwand                        | 0        | –                | 0              | 0              | 0              | 0,0 %            |
| <b>Ziel-Gesamtvergütung (ZGV)</b>         | <b>0</b> | <b>–</b>         | <b>0</b>       | <b>0</b>       | <b>310.000</b> | <b>100,0 %</b>   |

Angaben in €

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

|   | 2022           | Anteil<br>an ZGV | 2022<br>(min.) | 2022<br>(max.)   | 2021             | Anteil<br>an ZGV |
|---|----------------|------------------|----------------|------------------|------------------|------------------|
| Grundvergütung                            | 0              | 0,0 %            | 0              | 0                | 237.500          | 22,3 %           |
| Nebenleistungen                           | 0              | 0,0 %            | 0              | 0                | 17.140           | 1,6 %            |
| <b>Summe erfolgsunabhängige Vergütung</b> | <b>0</b>       | <b>0,0 %</b>     | <b>0</b>       | <b>0</b>         | <b>254.640</b>   | <b>23,9 %</b>    |
| Einjährige variable Vergütung (STI)       | 0              | 0,0 %            | 0              | 0                | 170.833          | 16,0 %           |
| LTI Performance-Periode 2019–2021         |                |                  |                |                  | 620.000          | 58,2 %           |
| LTI Performance-Periode 2020–2022         | 620.000        | 100,0 %          | 0              | 1.116.000        |                  |                  |
| <b>Summe erfolgsabhängige Vergütung</b>   | <b>620.000</b> | <b>100,0 %</b>   | <b>0</b>       | <b>1.116.000</b> | <b>790.833</b>   | <b>74,3 %</b>    |
| Versorgungsaufwand                        | 0              | 0,0 %            | 0              | 0                | 19.129           | 1,8 %            |
| <b>Ziel-Gesamtvergütung (ZGV)</b>         | <b>620.000</b> | <b>100,0 %</b>   | <b>0</b>       | <b>1.116.000</b> | <b>1.064.602</b> | <b>100,0 %</b>   |

<sup>1</sup> 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<br>(Beginn/Ende)  | Ziele im Zusammenhang mit der Vergütungskomponente <sup>1</sup> | Relative Gewichtung der Ziele | a) Minimumziel<br>b) entsprechende Minimalvergütung | a) Maximalziel<br>b) entsprechende Maximalvergütung | a) Ist-Zielerreichung<br>b) tatsächliche Vergütung |
|--|---|-------------------------------|---|---|--|
| Andreas Schell<br>Vorstandsvorsitzender<br>(seit 15. November 2022)        | STI: EBT  | 50 % des STI                  | a) 710.000.000 €                                    | 1.476.800.000 €                                     | 2.403.600.000 €                                    |
|  |   |                               | b) - €  | 86.918 €  | 86.918 €   |
|  | STI: FFO  | 50 % des STI                  | a) 2.227.800.000 €                                  | 2.800.600.000 €                                     | 3.273.600.000 €                                    |
|  |   |                               | b) - €  | 86.918 €  | 86.918 €   |
|  | LTI: EBT  | 50 % des LTI                  | a) 979.100.000 €                                    | 1.385.800.000 €                                     | 1.127.000.000 €                                    |
|  |   |                               | b) - €  | - €   | - €  |
| LTI: ROA   | 50 % des LTI  | a) 4,70%                      | 6,80%   | 5,20%   |  |
|  |   | b) - €                        | - €   | - €   |  |
| Dirk Güsewell<br>Mitglied des Vorstands<br>(seit 1. Juni 2021)             | STI: EBT  | 50 % des STI                  | a) 710.000.000 €                                    | 1.476.800.000 €                                     | 2.403.600.000 €                                    |
|  |   |                               | b) - €  | 295.200 €   | 295.200 €  |
|  | STI: FFO  | 50 % des STI                  | a) 2.227.800.000 €                                  | 2.800.600.000 €                                     | 3.273.600.000 €                                    |
|  |   |                               | b) - €  | 295.200 €   | 295.200 €  |
|  | LTI: EBT  | 50 % des LTI                  | a) 979.100.000 €                                    | 1.385.800.000 €                                     | 1.127.000.000 €                                    |
|  |   |                               | b) - €  | - €   | - €  |
| LTI: ROA   | 50 % des LTI  | a) 4,70%                      | 6,80%   | 5,20%   |  |
|  |   | b) - €                        | - €   | - €   |  |
| Thomas Kusterer<br>Mitglied des Vorstands                                  | STI: EBT  | 50 % des STI                  | a) 710.000.000 €                                    | 1.476.800.000 €                                     | 2.403.600.000 €                                    |
|  |   |                               | b) - €  | 405.000 €   | 405.000 €  |
|  | STI: FFO  | 50 % des STI                  | a) 2.227.800.000 €                                  | 2.800.600.000 €                                     | 3.273.600.000 €                                    |
|  |   |                               | b) - €  | 405.000 €   | 405.000 €  |
|  | LTI: EBT  | 50 % des LTI                  | a) 979.100.000 €                                    | 1.385.800.000 €                                     | 1.127.000.000 €                                    |
|  |   |                               | b) - €  | 607.500 €   | 220.388 €  |
| LTI: ROA   | 50 % des LTI  | a) 4,70%                      | 6,80%   | 5,20%   |  |
|  |   | b) - €                        | 607.500 €   | 140.063 €   |  |
| Colette Rückert-Hennen<br>Mitglied des Vorstands                           | STI: EBT  | 50 % des STI                  | a) 710.000.000 €                                    | 1.476.800.000 €                                     | 2.403.600.000 €                                    |
|  |   |                               | b) - €  | 369.000 €   | 369.000 €  |
|  | STI: FFO  | 50 % des STI                  | a) 2.227.800.000 €                                  | 2.800.600.000 €                                     | 3.273.600.000 €                                    |
|  |   |                               | b) - €  | 369.000 €   | 369.000 €  |
|  | LTI: EBT  | 50 % des LTI                  | a) 979.100.000 €                                    | 1.385.800.000 €                                     | 1.127.000.000 €                                    |
|  |   |                               | b) - €  | 446.400 €   | 161.944 €  |
| LTI: ROA   | 50 % des LTI  | a) 4,70%                      | 6,80%   | 5,20%   |  |
|  |   | b) - €                        | 446.400 €   | 102.920 €   |  |
| Dr. Georg Stamatelopoulos<br>Mitglied des Vorstands<br>(seit 1. Juni 2021) | STI: EBT  | 50 % des STI                  | a) 710.000.000 €                                    | 1.476.800.000 €                                     | 2.403.600.000 €                                    |
|  |   |                               | b) - €  | 295.200 €   | 295.200 €  |
|  | STI: FFO  | 50 % des STI                  | a) 2.227.800.000 €                                  | 2.800.600.000 €                                     | 3.273.600.000 €                                    |
|  |   |                               | b) - €  | 295.200 €   | 295.200 €  |
|  | LTI: EBT  | 50 % des LTI                  | a) 979.100.000 €                                    | 1.385.800.000 €                                     | 1.127.000.000 €                                    |
|  |   |                               | b) - €  | - €   | - €  |
| LTI: ROA   | 50 % des LTI  | a) 4,70%                      | 6,80%   | 5,20%   |  |
|  |   | b) - €                        | - €   | - €   |  |

<sup>1</sup> Die Angaben zum LTI betreffen die Performance-Periode 2020 – 2022 und basieren auf dem Vergütungssystem vom 10.12.2020.

## Individuelle Zielerreichung der im Berichtsjahr amtierenden und ehemaligen Vorstandsmitglieder

| Name, Position<br>(Beginn/Ende)        | Ziele im Zusammen-<br>hang mit der Vergü-<br>tungskomponente <sup>1</sup> | Relative Gewichtung<br>der Ziele | a) Minimumziel<br>b) entsprechende<br>Minimalvergütung | a) Maximalziel<br>b) entsprechende<br>Maximalvergütung | a) Ist-Zielerreichung<br>b) tatsächliche<br>Vergütung |
|--|---|----------------------------------|--|--|---|
| <b>Im Geschäftsjahr ausgeschieden:</b> |   |                                  |  |  |   |
| Dr. Frank Mastiaux                     | STI: EBT  | 50 % des STI                     | a) 710.000.000 €                                       | 1.476.800.000 €  | 2.403.600.000 €                                       |
| Vorstandsvorsitzender                  |   |                                  | b) - €   | 504.863 €  | 504.863 €   |
| (bis 30. September 2022)               | STI: FFO  | 50 % des STI                     | a) 2.227.800.000 €                                     | 2.800.600.000 €  | 3.273.600.000 €                                       |
|  |   |                                  | b) - €   | 504.863 €  | 504.863 €   |
|  | LTI: EBT  | 50 % des LTI                     | a) 979.100.000 €                                       | 1.385.800.000 €  | 1.127.000.000 €                                       |
|  |   |                                  | b) - €   | 999.000 €  | 362.415 €   |
|  | LTI: ROA  | 50 % des LTI                     | a) 4,70 %  | 6,80 %   | 5,20 %  |
|  |   |                                  | b) - €   | 999.000 €  | 230.325 €   |
| <b>Ehemalige Vorstandsmitglieder:</b>  |   |                                  |  |  |   |
| Dr. Hans-Josef Zimmer <sup>2</sup>     | STI: EBT  | 50 % des STI                     | a) 710.000.000 €                                       | 1.476.800.000 €  | 2.403.600.000 €                                       |
| Mitglied des Vorstands                 |   |                                  | b) - €   | - €  | - €   |
| (bis 31. Mai 2021)                     | STI: FFO  | 50 % des STI                     | a) 2.227.800.000 €                                     | 2.800.600.000 €  | 3.273.600.000 €                                       |
|  |   |                                  | b) - €   | - €  | - €   |
|  | LTI: EBT  | 50 % des LTI                     | a) 979.100.000 €                                       | 1.385.800.000 €  | 1.127.000.000 €                                       |
|  |   |                                  | b) - €   | 558.000 €  | 202.430 €   |
|  | LTI: ROA  | 50 % des LTI                     | a) 4,70 %  | 6,80 %   | 5,20 %  |
|  |   |                                  | b) - €   | 558.000 €  | 128.650 €   |

<sup>1</sup> Die Angaben zum LTI betreffen die Performance-Periode 2020 – 2022 und basieren auf dem Vergütungssystem vom 10.12.2020.

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

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 Arbeitnehmer\*innen.

Der Kreis der für den Vergleich einbezogenen Belegschaft umfasst die Arbeitnehmer\*innen 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€                                    | 2018  | Veränderung zum Vorjahr <sup>1</sup> | 2019  | Veränderung zum Vorjahr <sup>1</sup> | 2020  | Veränderung zum Vorjahr <sup>1</sup> | 2021  | Veränderung zum Vorjahr <sup>1</sup> | 2022         | Veränderung zum Vorjahr <sup>1</sup> |
|--|-------|--------------------------------------|-------|--------------------------------------|-------|--------------------------------------|-------|--------------------------------------|--------------|--------------------------------------|
| <b>Vorstand:</b>                                 |       |                                      |       |                                      |       |                                      |       |                                      |              |                                      |
| Andreas Schell<br>(seit 15. November 2022)       | -     |                                      | -     |                                      | -     |                                      | -     |                                      | <b>296</b>   |                                      |
| Dirk Güsewell (seit 1. Juni 2021)                | -     |                                      | -     |                                      | -     |                                      | 489   |                                      | <b>1.067</b> | 118,2%                               |
| Thomas Kusterer                                  | 1.584 | -7,1%                                | 1.878 | 18,5%                                | 1.799 | -4,2%                                | 1.848 | 2,7%                                 | <b>1.809</b> | -2,1%                                |
| Colette Rückert-Hennen<br>(seit 1. März 2019)    | -     |                                      | 769   |                                      | 847   | 10,1%                                | 1.435 | 69,5%                                | <b>1.581</b> | 10,2%                                |
| Dr. Georg Stamatelopoulos<br>(seit 1. Juni 2021) | -     |                                      | -     |                                      | -     |                                      | 481   |                                      | <b>1.054</b> | 119,1%                               |
| <b>Im Geschäftsjahr ausgeschieden:</b>           |       |                                      |       |                                      |       |                                      |       |                                      |              |                                      |
| Dr. Frank Mastiaux<br>(bis 30. September 2022)   | 3.009 | -8,9%                                | 3.350 | 11,4%                                | 3.130 | -6,6%                                | 3.102 | -0,9%                                | <b>2.389</b> | -23,0%                               |
| <b>Ehemalige Vorstandsmitglieder:</b>            |       |                                      |       |                                      |       |                                      |       |                                      |              |                                      |
| Dr. Bernhard Beck, LL.M.<br>(bis 30. Juni 2019)  | 1.679 | -11,5%                               | 1.325 | -21,1%                               | 638   | -51,8%                               | 343   | -46,2%                               | -            | -100,0%                              |
| Dr. Hans-Josef Zimmer<br>(bis 31. Mai 2021)      | 1.599 | -7,1%                                | 1.839 | 15,0%                                | 1.717 | -6,6%                                | 1.130 | -34,2%                               | <b>331</b>   | -70,7%                               |
| Adj. EBITDA (Konzern) in Mio. € <sup>2</sup>     | 2.157 | 2,1%                                 | 2.433 | 12,8%                                | 2.781 | 14,3%                                | 2.959 | 6,4%                                 | <b>3.286</b> | 11,0%                                |
| Konzernüberschuss in Mio. €                      | 468   | -78,5%                               | 904   | 93,4%                                | 808   | -10,7%                               | 360   | -55,4%                               | <b>1.944</b> | 439,7%                               |
| Jahresüberschuss EnBW AG (HGB)<br>in Mio. €      | -801  | -140,2%                              | 281   | -135,0%                              | 158   | -43,7%                               | 47    | -70,5%                               | <b>973</b>   | 1.988,6%                             |
| Belegschaft (T€/MAK) <sup>3</sup>                | 74    | 2,7%                                 | 78    | 5,0%                                 | 83    | 7,4%                                 | 97    | 15,8%                                | <b>109</b>   | 12,7%                                |

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Die Überleitung des adjusted EBITDA auf den Konzernüberschuss kann den jeweiligen Lageberichten entnommen werden.

<sup>3</sup> 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 dieser 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.

Die Hauptversammlung der EnBW AG hat am 5. Mai 2022 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 im Vergütungsbericht dargestellten und näher begründeten Anpassungen beim STI 2021 und beim LTI in der Performance-Periode 2019-2021 aufgrund von nicht vorhersehbaren und vom Vorstand nicht beeinflussbaren Umständen waren für den Aufsichtsrat notwendig, um unbillige Ergebnisse aufgrund von bilanziellen Sonderbelastungen zu vermeiden. Vor dem Hintergrund der Erfahrungen mit den Jahren der Corona-Pandemie, mit der Störung von Lieferketten, mit dem erheblichen Anstieg der Inflation und der Zinsen sowie mit den herausfordernden Entwicklungen an den Energiemärkten im letzten Jahr insbesondere durch den russischen Angriffskrieg auf die Ukraine ist der Aufsichtsrat zu der Überzeugung gekommen, dass ein Vorstandsvergütungssystem hinreichend flexibel sein muss, um auch unter erheblich veränderten Rahmenbedingungen zu angemessenen und leistungsgerechten Ergebnissen zu kommen. Daher beabsichtigt der Aufsichtsrat, der Hauptversammlung ein diesbezüglich nochmals etwas überarbeitetes Vorstandsvergütungssystem zur Billigung vorzulegen.

Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021 ist von der Hauptversammlung der EnBW AG am 5. Mai 2022 gemäß § 120a Abs. 4 AktG gebilligt worden. Die Billigung wurde mit einer Zustimmung in Höhe von 99,99% beschlossen. Aufgrund der Billigung durch die Hauptversammlung wurde die Struktur und Darstellung des Vergütungsberichts aus dem Vorjahr beibehalten und der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022 auf dieser Basis mit aktuellen Inhalten erstellt.

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 kapitalmarktorientiertes Versorgungssystem, das den Vorstandsmitgliedern Flexibilität hinsichtlich der Wahl der Auszahlungsform der Versorgungsleistungen eröffnet. Es werden jährliche Versorgungsbeiträge gewährt, die mit einem kapitalmarktorientierten 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 (bis 30. September 2022): 360.000 € p. a. und Thomas Kusterer: 215.000 €.

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 (bis 30. September 2022): 80.676 € p. a. und Thomas Kusterer: 89.523 € 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 hinterbliebene Person 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 -aufwendungen<sup>1</sup>

| Angaben in €  | Erdienter Rentenanspruch aus Altzusage p. a. (Überleitung aus Altsystem zum 31.12.2015) | Kapital aus Beitragsmodell |           | Jahresaufwand für Pensionsverpflichtungen <sup>2</sup> |         | IAS-19-Barwert der Pensionsverpflichtungen (Defined Benefit Obligations) |           |
|---|---|----------------------------|-----------|--|---------|--|-----------|
|   |   | 2022                       | 2021      | 2022   | 2021    | 2022   | 2021      |
| Andreas Schell, Vorsitzender (seit 15. November 2022)     | -   | 67.905                     | -         | -  | -       | 82.519   | -         |
| Dr. Frank Mastiaux, Vorsitzender (bis 30. September 2022) | 80.676  | 3.101.762                  | 2.727.654 | 508.232  | 507.909 | 4.538.230 <sup>3</sup>   | 5.528.371 |
| Dirk Güsewell (seit 1. Juni 2021)                         | -   | 402.061                    | 147.547   | 382.224  | -       | 458.057  | 229.403   |
| Thomas Kusterer   | 89.523 <sup>4</sup>   | 1.881.202                  | 1.622.395 | 327.840  | 360.064 | 3.464.568  | 4.745.579 |
| Colette Rückert-Hennen                                    | -   | 1.080.201                  | 784.740   | 291.515  | 297.629 | 1.164.211  | 942.557   |
| Dr. Georg Stamatelopoulos (seit 1. Juni 2021)             | -   | 401.485                    | 147.336   | 381.296  | -       | 436.769  | 204.971   |
| Dr. Hans-Josef Zimmer (bis 31. Mai 2021)                  | 174.636   | -                          | 617.527   | -  | 19.129  | -  | 5.816.332 |

<sup>1</sup> Bei einzelnen Vorständen unterliegen die in der Tabelle aufgeführten Beträge einem Versorgungsausgleich.

<sup>2</sup> Darin enthalten: Zuführung zum Versorgungskapital in Höhe von insgesamt 59.497 € (Vorjahr: 90.558 €). Hierbei handelt es sich um eine durch Gehaltsverzicht eigenfinanzierte Versorgungszusage.

<sup>3</sup> Der Barwert zum 31.12.2022 ist den Pensionsverpflichtungen gegenüber früheren Mitgliedern des Vorstands zugeordnet.

<sup>4</sup> Thomas Kusterer hat zusätzlich zur Besitzstandsrente 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 5,6 Mio. € (Vorjahr: 11,7 Mio. €).

Es bestehen Pensionsverpflichtungen (Defined Benefit Obligations) gegenüber früheren Mitgliedern des Vorstands und ihren Hinterbliebenen nach IFRS in Höhe von insgesamt 87,7 Mio. € (Vorjahr: 112,6 Mio. €). Die Rentenzahlungen werden überwiegend entsprechend den prozentualen Veränderungen der Mitarbeitervergütungen laut Tarifvertrag dynamisiert. Neuere Verträge sehen eine fixe Dynamisierung der Rente von 1% p.a. vor.

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 Vorstands<sup>1</sup>

| Angaben in €  | Vergütungen aus Versorgungszusagen<br>2022 |                 |                       |                 |  | Gesamtvergütung<br>(GV) <sup>2</sup> | Pensionsver-<br>pflichtungen zum<br>31.12.2022 |
|---|--|-----------------|-----------------------|-----------------|--|--------------------------------------|--|
|   | Rente<br>(jährlich)                        | Anteil<br>an GV | Kapital<br>(einmalig) | Anteil<br>an GV | Karenzentschä-<br>digung, Über-<br>gangsgeld |                                      |  |
| Dr. Bernhard Beck, LL.M.<br>(bis 30. Juni 2019)     | 218.220                                    | 55,4%           | 175.997               | 44,6%           | -  | 394.217                              | 3.510.123                                      |
| Dr. Frank Mastiaux<br>(bis 30. September 2022)      | 0  |                 | 0                     |                 | 396.214 <sup>3</sup>                         | 396.214                              | 4.538.230                                      |
| Dr. Dirk-Erich Mausbeck<br>(bis 30. September 2014) | 0  |                 | 0                     |                 | -  | 0                                    | 319.677  |
| Dr. Hans-Josef Zimmer<br>(bis 31. Mai 2021)         | 203.083                                    | 12,5%           | 430.790               | 26,6%           | 986.848 <sup>3</sup>                         | 1.620.721                            | 3.677.129                                      |
| Hans-Peter Willis<br>(bis 30. September 2012)       | 145.725                                    | 100,0%          | 0                     |                 |  | 145.725                              | 2.685.944                                      |
| Weitere Versorgungsberechtigte                      | 4.859.652                                  | 96,3%           | 0                     |                 | 184.463 <sup>4</sup>                         | 5.044.115                            | 72.965.068                                     |

<sup>1</sup> Gemäß § 162 Abs. 5 AktG werden individualisierte Angaben für frühere Mitglieder des Vorstands in allen Vergütungsberichten, die nach Ablauf von zehn Jahren nach Ablauf des Geschäftsjahres, in dem das jeweilige Mitglied seine Tätigkeit beendet hat, zu erstellen sind, unterlassen.

<sup>2</sup> Die im Berichtsjahr für die Zeit der aktiven Vorstandstätigkeit gewährte, nachlaufende LTI-Vergütung ehemaliger Mitglieder des Vorstandes sind in der Tabelle der aktiven Vorstände ausgewiesen.

<sup>3</sup> Karenzentschädigung.

<sup>4</sup> Übergangsgeld aufgrund von vor dem Jahr 2008 abgeschlossenen Vorstandsverträgen.

### 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 Ablauf des 30. September 2022 ausgeschiedenen Vorstandsvorsitzenden Dr. Frank Mastiaux 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. Frank Mastiaux während des zweijährigen Wettbewerbsverbots insgesamt eine Karenzentschädigung in Höhe von 3.169.715,70 € erhalten. Dem bis zum Ablauf des 30. September 2022 amtierenden ehemaligen Vorstandsvorsitzenden wurde im Lauf des Berichtsjahres aufgrund dieser Zusage die in der vorstehenden Tabelle ausgewiesene zeitanteilige Karenzentschädigung gewährt.

Entsprechendes gilt für Dr. Hans-Josef Zimmer. Auch mit dem zum Ablauf des 31. Mai 2021 ausgeschiedenen Vorstandsmitglied Dr. Hans-Josef Zimmer hat der Aufsichtsrat in dessen Dienstvertrag ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot für die Dauer von zwei Jahren nach Beendigung des Dienstverhältnisses vereinbart. 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 1.738.276,80 € erhalten. Dem bis zum Ablauf des 31. Mai 2021 amtierenden Vorstandsmitglied wurde im Lauf des Berichtsjahres aufgrund dieser Zusage die in der vorstehenden Tabelle ausgewiesene zeitanteilige 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 mit einer Zustimmung in Höhe von 99,99% bestätigt worden. Danach erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats 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: 285.500 €) und in den Mandatsvergütungen von Tochtergesellschaften Sitzungsgelder in Höhe von 22.475 € (Vorjahr: 22.475 €) 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<br>(inkl. Sitzungsgeldern) |                  | Mandatsvergütungen<br>von<br>Tochtergesellschaften |                | Gesamt           |                  |
|--|--------------------------------------|------------------|--|----------------|------------------|------------------|
|  | 2022                                 | 2021             | 2022   | 2021           | 2022             | 2021             |
| Lutz Feldmann, Vorsitzender                          | 143.250                              | 147.000          | 0  | 0              | 143.250          | 147.000          |
| Dietrich Herd, stellv. Vorsitzender                  | 104.250                              | 110.250          | 9.800  | 11.300         | 114.050          | 121.550          |
| Dr. Danyal Bayaz (seit 16. September 2021)           | 78.000                               | 22.529           | 0  | 0              | 78.000           | 22.529           |
| Achim Binder   | 81.750                               | 85.250           | 10.069   | 10.369         | 91.819           | 95.619           |
| Dr. Dietrich Birk                                    | 69.000                               | 67.500           | 7.513  | 5.450          | 76.513           | 72.950           |
| Stefanie Bürkle <sup>1</sup>                         | 65.250                               | 63.000           | 0  | 0              | 65.250           | 63.000           |
| Stefan Paul Hamm <sup>2</sup>                        | 82.520                               | 86.750           | 8.113  | 8.113          | 90.633           | 94.863           |
| Volker Hüsgen (bis 05. Mai 2021)                     | 0                                    | 18.493           | 0  | 0              | 0                | 18.493           |
| Michaela Kräuter <sup>2</sup>                        | 68.000                               | 65.750           | 14.513   | 15.713         | 82.513           | 81.463           |
| Thomas Landsbek                                      | 67.750                               | 65.750           | 0  | 0              | 67.750           | 65.750           |
| Klarissa Lerp (seit 8. November 2022)                | 8.260                                | 0                | 3.125  | 0              | 11.385           | 0                |
| Dr. Hubert Lienhard                                  | 82.500                               | 78.750           | 6.100  | 0              | 88.600           | 78.750           |
| Marika Lulay   | 61.250                               | 58.250           | 0  | 0              | 61.250           | 58.250           |
| Dr. Wolf-Rüdiger Michel <sup>1</sup>                 | 66.000                               | 62.250           | 0  | 0              | 66.000           | 62.250           |
| Dr. Nadine Müller <sup>2</sup>                       | 59.000                               | 60.750           | 0  | 0              | 59.000           | 60.750           |
| Gunda Röstel   | 85.750                               | 84.250           | 16.313   | 16.613         | 102.063          | 100.863          |
| Jürgen Schäfer                                       | 77.000                               | 68.853           | 0  | 0              | 77.000           | 68.853           |
| Harald Sievers <sup>1</sup>                          | 59.000                               | 65.750           | 0  | 0              | 59.000           | 65.750           |
| Edith Sitzmann <sup>3</sup> (bis 15. September 2021) | 0                                    | 58.471           | 0  | 0              | 0                | 58.471           |
| Jürgen Umlauf (bis 7. November 2022)                 | 41.740                               | 33.802           | 4.500  | 11.825         | 46.240           | 45.627           |
| Ulrike Weindel                                       | 76.000                               | 74.000           | 0  | 0              | 76.000           | 74.000           |
| Lothar Wölfle <sup>1</sup>                           | 81.000                               | 83.250           | 0  | 0              | 81.000           | 83.250           |
| Dr. Bernd-Michael Zinow                              | 77.750                               | 86.000           | 20.250   | 21.150         | 98.000           | 107.150          |
| <b>Summe</b>   | <b>1.535.020</b>                     | <b>1.546.648</b> | <b>100.296</b>                                     | <b>100.533</b> | <b>1.635.316</b> | <b>1.647.181</b> |

- 1 Es gelten die Regelungen des Landesbeamtengesetzes und der Landesnebenamtsverordnung des Landes Baden-Württemberg zur Ablieferung von Vergütungen aus Nebenämtern 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 Staatssekretär\*innen 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 von § 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 Geschäftsjahren<sup>1</sup>

| Angaben in €                               | 2018    | Veränderung zum Vorjahr | 2019    | Veränderung zum Vorjahr | 2020    | Veränderung zum Vorjahr | 2021    | Veränderung zum Vorjahr | 2022    | Veränderung zum Vorjahr |
|--|---------|-------------------------|---------|-------------------------|---------|-------------------------|---------|-------------------------|---------|-------------------------|
| <b>Aufsichtsrat:</b>                       |         |                         |         |                         |         |                         |         |                         |         |                         |
| Lutz Feldmann, Vorsitzender                | 110.750 | -2,0%                   | 107.750 | -2,7%                   | 139.500 | 29,5%                   | 147.000 | 5,4%                    | 143.250 | -2,6%                   |
| Dietrich Herd, stellv. Vorsitzender        | 84.750  | -4,2%                   | 85.250  | 0,6%                    | 100.750 | 18,2%                   | 110.250 | 9,4%                    | 104.250 | -5,4%                   |
| Dr. Danyal Bayaz (seit 16. September 2021) | -       |                         | -       |                         | -       |                         | 22.529  |                         | 78.000  | 246,2%                  |
| Achim Binder                               | -       |                         | 64.500  |                         | 76.250  | 18,2%                   | 85.250  | 11,8%                   | 81.750  | -4,1%                   |
| Dr. Dietrich Birk                          | 57.250  | 0,0%                    | 58.750  | 2,6%                    | 63.750  | 8,5%                    | 67.500  | 5,9%                    | 69.000  | 2,2%                    |
| Stefanie Bürkle                            | 52.000  | -4,1%                   | 55.750  | 7,2%                    | 61.500  | 10,3%                   | 63.000  | 2,4%                    | 65.250  | 3,6%                    |
| Stefan Paul Hamm                           | 64.000  | -3,4%                   | 64.500  | 0,8%                    | 78.000  | 20,9%                   | 86.750  | 11,2%                   | 82.250  | -5,2%                   |
| Michaela Krütter                           | 46.000  | 0,0%                    | 57.750  | 25,5%                   | 61.212  | 6,0%                    | 65.750  | 7,4%                    | 68.000  | 3,4%                    |
| Thomas Landsbek                            | 46.000  | 0,0%                    | 58.500  | 27,2%                   | 63.000  | 7,7%                    | 65.750  | 4,4%                    | 67.750  | 3,0%                    |
| Klarissa Lerp (seit 8. November 2022)      |         |                         |         |                         |         |                         |         |                         | 8.260   |                         |
| Dr. Hubert Lienhard                        | 54.250  | -1,4%                   | 64.503  | 18,9%                   | 78.000  | 20,9%                   | 78.750  | 1,0%                    | 82.500  | 4,8%                    |
| Marika Lulay                               | -       |                         | 49.274  |                         | 57.500  | 16,7%                   | 58.250  | 1,3%                    | 61.250  | 5,2%                    |
| Dr. Wolf-Rüdiger Michel                    | 54.250  | 0,0%                    | 57.250  | 5,5%                    | 59.250  | 3,5%                    | 62.250  | 5,1%                    | 66.000  | 6,0%                    |
| Dr. Nadine Müller                          | -       |                         | -       |                         | 34.112  |                         | 60.750  | 78,1%                   | 59.000  | -2,9%                   |
| Gunda Röstel                               | 64.000  | -3,4%                   | 65.500  | 2,3%                    | 81.250  | 24,0%                   | 84.250  | 3,7%                    | 85.750  | 1,8%                    |
| Jürgen Schäfer                             | -       |                         | 56.750  |                         | 59.000  | 4,0%                    | 68.853  | 16,7%                   | 77.000  | 11,8%                   |
| Harald Sievers                             | -       |                         | 55.000  |                         | 65.000  | 18,2%                   | 65.750  | 1,2%                    | 59.000  | -10,3%                  |
| Ulrike Weindel                             | 56.500  | 0,0%                    | 60.750  | 7,5%                    | 72.000  | 18,5%                   | 74.000  | 2,8%                    | 76.000  | 2,7%                    |
| Lothar Wölfle                              | 63.250  | -2,3%                   | 63.250  | 0,0%                    | 78.000  | 23,3%                   | 83.250  | 6,7%                    | 81.000  | -2,7%                   |
| Dr. Bernd-Michael Zinow                    | 66.250  | -3,3%                   | 68.250  | 3,0%                    | 79.500  | 16,5%                   | 86.000  | 8,2%                    | 77.750  | -9,6%                   |
| <b>Im Berichtsjahr ausgeschieden:</b>      |         |                         |         |                         |         |                         |         |                         |         |                         |
| Jürgen Umlauf (bis 7. November 2022)       | -       |                         | -       |                         | -       |                         | 33.802  |                         | 41.740  | 23,5%                   |
| <b>Ehemalige Aufsichtsratsmitglieder:</b>  |         |                         |         |                         |         |                         |         |                         |         |                         |
| Volker Hüsgen                              | 13.723  |                         | 56.750  | 313,6%                  | 60.250  | 6,2%                    | 18.493  | -69,3%                  |         |                         |
| Silke Krebs                                | 56.500  | -7,4%                   | -       |                         | -       |                         | -       |                         |         |                         |
| Marianne Kugler-Wendt                      | 56.500  | 0,0%                    | 57.750  | 2,2%                    | 25.926  | -55,1%                  | -       |                         |         |                         |
| Sebastian Maier                            | 56.500  | 0,0%                    | -       |                         | -       |                         | -       |                         |         |                         |
| Arnold Messner                             | 63.750  | -3,8%                   | -       |                         | -       |                         | -       |                         |         |                         |
| Klaus Schörnich                            | 42.777  | -24,3%                  | -       |                         | -       |                         | -       |                         |         |                         |
| Heinz Seiffert                             | 55.750  | 0,0%                    | -       |                         | -       |                         | -       |                         |         |                         |
| Edith Sitzmann                             | 54.250  | -2,7%                   | 61.750  | 13,8%                   | 76.500  | 23,9%                   | 58.471  | -23,6%                  |         |                         |

<sup>1</sup> 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](mailto:kontakt@enbw.com)  
Internet: [www.enbw.com](http://www.enbw.com)

