

Vergütungsbericht der EnBW AG

2025

Vergütungsbericht

Der jährlich zu erstellende Vergütungsbericht gibt eine klare, verständliche und individuelle Auskunft über die im Geschäftsjahr 2025 (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 Aktiengesetz (AktG) und erläutert das von der Hauptversammlung nach §120a Abs. 1 AktG gebilligte Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder und die nach §113 Abs. 1 und 3 AktG beschlossene Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder.

Eine zusammenfassende Darstellung mit Ausführungen zu den beiden Vergütungssystemen für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats finden Sie auf unserer [Website](#)^{*}.

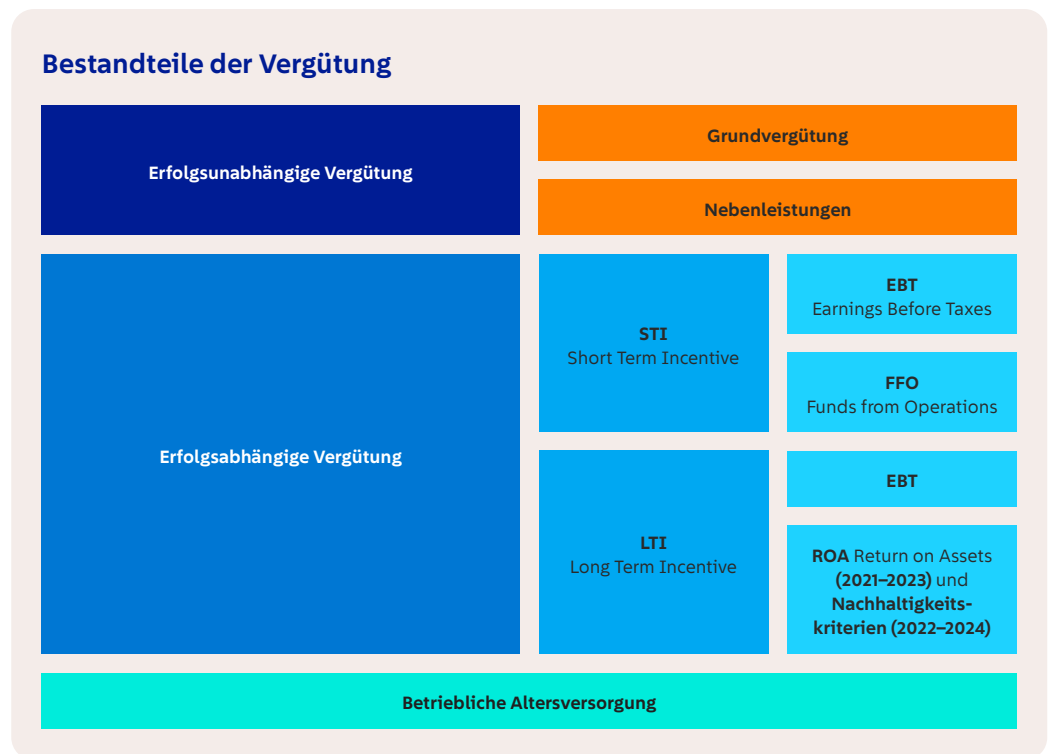
Vergütung des Vorstands

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 25. März 2024 beschlossen. Gegenüber dem bisherigen System wurde für die Kennzahl EBT in der langfristig variablen Vergütung ein „Yearly Lock-in“ eingefügt, um eine Verringerung der marktgegebenen Volatilitäten zu erreichen. Außerdem wurde die Möglichkeit der Gewährung einer Sondervergütung im Rahmen der kurzfristig variablen Vergütung für außergewöhnliche Leistungen des Gesamtvorstands oder eines Vorstandsmitglieds gestrichen. Grund für die Überarbeitung war ein Marktvergleich des Vorstandsvergütungssystems mit anderen Vorstandsvergütungssystemen. Das überarbeitete Vergütungssystem entspricht den Vorgaben des ARUG II und berücksichtigt alle Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex („DCGK“) in seiner aktuellen Fassung, deren Entsprechung Vorstand und Aufsichtsrat erklärt haben. Die Hauptversammlung der EnBW AG hat am 7. Mai 2024 gemäß §120a Abs. 1 AktG die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder mit einer Zustimmungsquote 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.



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.

Erfolgsunabhängige Vergütung

Die erfolgsunabhängige Vergütung umfasst eine fixe 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.

Der Aufsichtsrat kann gemäß § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG vorübergehend vom Vergütungssystem abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. In einem solchen Fall kann der Aufsichtsrat im Rahmen des vom Vergütungssystem festgelegten Verfahrens vorübergehend von der Vergütungsstruktur, den Vergütungsbestandteilen und den Kenngrößen sowie deren Gewichtung, den Zielwerten sowie den Zielbandbreiten angemessen abweichen. Im Berichtszeitraum wurde vom Aufsichtsrat von der vorstehend beschriebenen Möglichkeit kein Gebrauch gemacht.

Kurzfristige variable Vergütung (Short Term Incentive – STI)

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

Kenngößen für die Berechnung der Zielerreichung des STI sind die für den EnBW-Konzern jeweils für das betreffende Geschäftsjahr ermittelten Unternehmenskennzahlen:

- EBT (Earnings before Taxes = Ergebnis vor Ertragsteuern), bereinigt um das auf das Finanzergebnis entfallende Ergebnis der Bewertung der Finanzanlagen und offene Handelspositionen der im Trading befindlichen Derivatepositionen sowie um die Auswirkungen, die durch eine Anpassung der Kernenergierückstellungen entstehen und sich aus der Änderung der Inflationsrate der Kosten für Betrieb, Rückbau und Entsorgung der Kernkraftwerke sowie des Diskontierungszinssatzes ergeben
- FFO (Funds from Operations = zahlungswirksam erwirtschaftetes Ergebnis aus operativer Geschäftstätigkeit), bereinigt um die Position der gezahlten beziehungsweise erhaltenen Ertragsteuern

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

Der Zielwert für die Kenngröße EBT wird grundsätzlich auf Basis des im Vorjahr erwirtschafteten Istwerts festgelegt, wobei der Aufsichtsrat den Anspannungsgrad erhöhen oder senken kann, indem der Vorjahreswert nach freiem Ermessen unter Berücksichtigung von außerordentlichen Vorjahresereignissen und grundsätzlichen Erwägungen zur Ertragsentwicklung angepasst wird (Ziel-Ist-Vergleich).

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

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

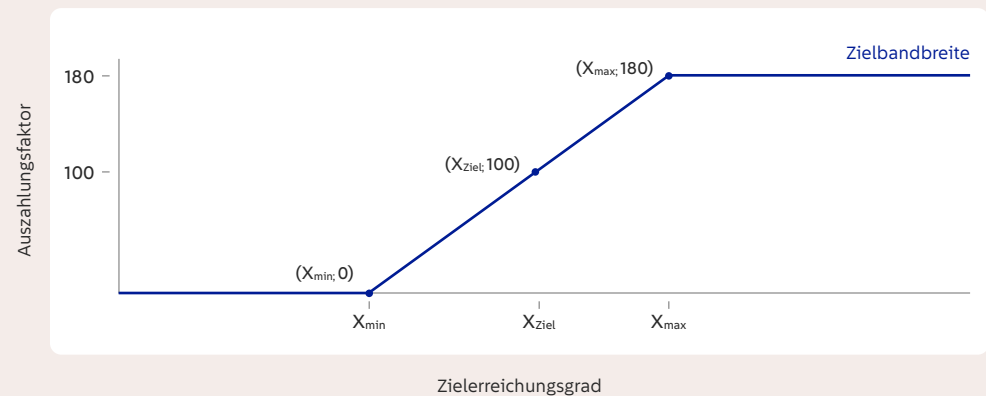
Der Einzelzielerreichungsgrad der jeweiligen Kenngröße ergibt sich bei Unter- oder Überschreitung des Zielwerts aus dem Verhältnis zwischen dem zuvor festgelegten Zielwert und dem für den Bemessungszeitraum erreichten Istwert der Kenngröße, der für das Jahr der Gewährung im Konzernabschluss festgestellt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

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

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

Die Zielbandbreite entspricht einer stückweise linearen Funktion, wie in unten stehender Grafik dargestellt, die sich aus dem Wert des niedrigsten Zielerreichungsgrads $X_{\min}$ im Verhältnis zum niedrigsten Auszahlungsfaktor und dem Wert des höchsten Zielerreichungsgrads $X_{\max}$ im Verhältnis zum höchsten Auszahlungsfaktor ergibt. Aus dem Verhältnis des Zielwerts zum Minimalbeziehungsweise Maximalwert leitet sich jeweils der niedrigste beziehungsweise der höchste Zielerreichungsgrad ($X_{\min}$ beziehungsweise $X_{\max}$), aus dem Verhältnis der Zielvergütung zur Minimalbeziehungsweise 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 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 Bewertungskriterien bewertet. Die Anpassung erfolgt im Wege der Multiplikation der vorläufigen kurzfristigen 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 der Bewertungskriterien fest, die er jährlich im Voraus bestimmt hat. Der Aspekt der nachhaltigen Unternehmensentwicklung wird dabei in besonderer Weise berücksichtigt.

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 beeinflussbaren Ereignissen die Höhe des STI angemessen anpassen kann. Das Gesamtermessen ist im Rahmen der Empfehlungen des DCGK, deren Entsprechung Vorstand und Aufsichtsrat erklärt haben, auszuüben. Das Gesamtermessen soll sich nicht auf die Erfolgsziele oder Vergleichsparameter, deren nachträgliche Anpassung nach der Empfehlung G.8 des DCGK ausgeschlossen sein soll, erstrecken.

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

Funktionsweise Short Term Incentive (STI)

Teilzielvergütung EBT	×	Zielerreichungsgrad EBT			
			×	Multiplikations-Faktor aufgrund festgelegter Bewertungskriterien	=
Teilzielvergütung FFO	×	Zielerreichungsgrad FFO			
					endgültige STI-Gesamtvergütung

Langfristige variable Vergütung (Long Term Incentive – LTI)

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

Kenngößen für die Berechnung der Zielerreichung des Long Term Incentive (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 Kernenergierückstellungen 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 Kenngößen 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.

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.

Bis einschließlich der LTI-Performance-Periode 2023 – 2025 ergibt sich der Einzelzielerreichungsgrad der jeweiligen Kenngröße 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.

Ab der LTI-Performance-Periode 2024 – 2026 ergibt sich der Einzelzielerreichungsgrad bezogen auf die LTI-Kenngröße EBT aus dem Vergleich zwischen dem Istwert des jeweiligen Jahres der jeweiligen Performance-Periode und dem Zielwert eines jeden Jahres der jeweiligen Performance-Periode. Das Verhältnis des Istwerts eines jeden Jahres zum Zielwert eines jeden Jahres der jeweiligen Performance-Periode in Prozent entspricht dem Einzelzielerreichungsgrad eines jeden Jahres. Der Auszahlungsfaktor bemisst sich aus dem arithmetischen Mittel der drei einzeln bemessenen Auszahlungsfaktoren eines jeden Jahres einer Performance-Periode. Der Einzelzielerreichungsgrad bezogen auf die LTI-Kenngröße NH bleibt unverändert zu den vorherigen Performance-Perioden. Der Einzelzielerreichungsgrad ergibt sich aus dem Vergleich zwischen dem Zielwert und dem arithmetischen Mittelwert der Kenngröße, gebildet aus den Istwerten des Jahres der Gewährung und der beiden darauffolgenden Geschäftsjahre. Das Verhältnis des arithmetischen Mittelwerts zum Zielwert in Prozent entspricht somit dem Einzelzielerreichungsgrad.

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.

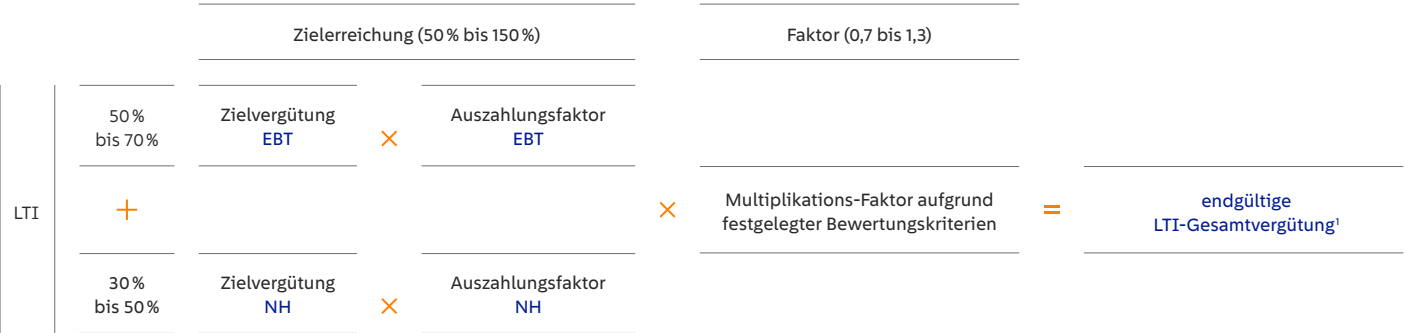
Bei Festlegung der Zielwerte der langfristigen Vergütungskomponenten bestimmt der Aufsichtsrat nach freiem Ermessen jährlich und jeweils für jede Kenngröße separat zusätzlich einen Minimalwert und einen Höchstwert und somit die Zielbandbreite (siehe hierzu die Ausführungen beim STI).

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 Bewertungskriterien, 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 ist im Rahmen der Empfehlungen des DCGK, deren Entsprechung Vorstand und Aufsichtsrat erklärt haben, auszuüben. Das Gesamtermessen soll sich nicht auf die Erfolgsziele oder Vergleichsparameter, deren nachträgliche Anpassung nach der Empfehlung G.8 des DCGK ausgeschlossen sein soll, erstrecken.

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)



1 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 Bewertungskriterien 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.

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, ihre Auszahlung aber im Berichtsjahr noch nicht erfolgt ist.

Diese Beträge sind in der nachfolgenden Tabelle für jedes im Geschäftsjahr 2024 amtierende Vorstandsmitglied für den Berichtszeitraum individualisiert sowie aufgeteilt nach ihren jeweiligen Bestandteilen ausgewiesen.

Gewährte und geschuldete Vergütung der im Berichtsjahr amtierenden Vorstandsmitglieder

Angaben in €	Dr. Georg Stamatelopoulos, Vorsitzender				Thomas Kusterer, stellvertretender Vorsitzender			
	2025	Anteil an GV	2024	Anteil an GV	2025	Anteil an GV	2024	Anteil an GV
Erfolgsunabhängige Vergütung								
Grundvergütung	1.040.000	52,7%	951.559	39,4%	825.000	47,3%	787.366	34,1%
Nebenleistungen ¹	8.876	0,4%	8.274	0,3%	11.217	0,6%	10.572	0,5%
Zwischensumme erfolgsunabhängige Vergütung	1.048.876	53,2%	959.834	39,7%	836.217	47,9%	797.938	34,6%
Erfolgsabhängige Vergütung								
STI	531.000	26,9%	896.657	37,1%	424.800	24,3%	746.917	32,4%
LTI Performance-Periode 2022–2024			560.232	23,2%			762.413	33,0%
LTI Performance-Periode 2023–2025	393.366	19,9%			484.549	27,8%		
Zwischensumme erfolgsabhängige Vergütung	924.366	46,8%	1.456.889	60,3%	909.349	52,1%	1.509.330	65,4%
Gesamtvergütung (GV)	1.973.242	100,0%	2.416.723	100,0%	1.745.566	100,0%	2.307.267	100,0%

Angaben in €	Dirk Güsewell, Mitglied des Vorstands				Peter Heydecker, Mitglied des Vorstands			
	2025	Anteil an GV	2024	Anteil an GV	2025	Anteil an GV	2024	Anteil an GV
Erfolgsunabhängige Vergütung								
Grundvergütung	570.000	44,9%	570.000	33,9%	541.500	63,2%	304.000	49,4%
Nebenleistungen ¹	14.737	1,2%	13.910	0,8%	39.248	4,6%	24.370	4,0%
Zwischensumme erfolgsunabhängige Vergütung	584.737	46,1%	583.910	34,8%	580.748	67,8%	328.370	53,4%
Erfolgsabhängige Vergütung								
STI	290.280	22,9%	535.255	31,9%	275.965	32,2%	286.639	46,6%
LTI Performance-Periode 2022–2024			560.232	33,4%			0	0,0%
LTI Performance-Periode 2023–2025	393.366	31,0%			0	0,0%		
Zwischensumme erfolgsabhängige Vergütung	683.646	53,9%	1.095.487	65,2%	275.965	32,2%	286.639	46,6%
Gesamtvergütung (GV)	1.268.383	100,0%	1.679.397	100,0%	856.713	100,0%	615.009	100,0%

Angaben in €	Colette Rückert-Hennen, Mitglied des Vorstands			
	2025	Anteil an GV	2024	Anteil an GV
Erfolgsunabhängige Vergütung				
Grundvergütung	570.000	43,3%	570.000	31,4%
Nebenleistungen ¹	11.746	0,9%	9.914	0,5%
Zwischensumme erfolgsunabhängige Vergütung	581.746	44,2%	579.914	31,9%
Erfolgsabhängige Vergütung				
STI	290.280	22,0%	535.255	29,5%
LTI Performance-Periode 2022–2024			700.290	38,6%
LTI Performance-Periode 2023–2025	445.067	33,8%		
Zwischensumme erfolgsabhängige Vergütung	735.347	55,8%	1.235.545	68,1%
Gesamtvergütung (GV)	1.317.093	100,0%	1.815.459	100,0%

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

Vergütung ehemaliger Vorstandsmitglieder mit nachlaufenden LTI-Bezügen

Angaben in €	Andreas Schell, Vorsitzender (von 15.11.2022 bis 08.03.2024)				Dr. Frank Mastiaux, Vorsitzender (bis 30.09.2022)			
	2025	Anteil an GV	2024	Anteil an GV	2025	Anteil an GV	2024	Anteil an GV
Erfolgsunabhängige Vergütung								
Grundvergütung	0	0,0%	260.000	3,9%	0	0,0%	0	0,0%
Grundvergütung als Teil der Beendigung	0	0,0%	1.686.082	25,2%				
Nebenleistungen ¹	0	0,0%	12.483	0,2%	0	0,0%	0	0,0%
Zwischensumme erfolgsunabhängige Vergütung	0	0,0%	1.958.565	29,3%	0	0,0%	0	0,0%
Erfolgsabhängige Vergütung								
STI	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
LTI Performance-Periode 2022–2024			0	0,0%			937.733	100,0%
LTI Performance-Periode 2023–2025	0	0,0%			0	0,0%		
Erfolgsabhängige Vergütung im Rahmen der Beendigung	0	0,0%	4.733.425	70,7%	0	0,0%		
Zwischensumme erfolgsabhängige Vergütung	0	0,0%	4.733.425	70,7%	0	0,0%	937.733	100,0%
Gesamtvergütung (GV)	0	0,0%	6.691.990	100,0%	0	0,0%	937.733	100,0%

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

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

Zielvergütung der im Berichtsjahr amtierenden Vorstandsmitglieder¹

Angaben in €	Dr. Georg Stamatelopoulos, Vorsitzender					
	2025	Anteil an ZGV	2025 (min.)	2025 (max.)	2024	Anteil an ZGV
Grundvergütung	1.040.000	37,2%	1.040.000	1.040.000	951.559	39,3%
Nebenleistungen	8.876	0,3%	8.876	8.876	8.274	0,3%
Summe erfolgsunabhängige Vergütung	1.048.876	37,6%	1.048.876	1.048.876	959.834	39,6%
STI	750.000	26,9%	0	1.350.000	686.831	28,4%
LTI Performance-Periode 2022–2024					496.000	20,5%
LTI Performance-Periode 2023–2025	547.978	19,6%	0	821.967		
Summe erfolgsabhängige Vergütung	1.297.978	46,5%	0	2.171.967	1.182.831	48,8%
Versorgungsaufwand	445.643	16,0%	445.643	445.643	278.883	11,5%
Ziel-Gesamtvergütung (ZGV)	2.792.498	100,0%	1.494.520	3.666.487	2.421.547	100,0%

Angaben in €	Thomas Kusterer, stellvertretender Vorsitzender					
	2025	Anteil an ZGV	2025 (min.)	2025 (max.)	2024	Anteil an ZGV
Grundvergütung	825.000	33,4%	825.000	825.000	787.366	32,9%
Nebenleistungen	11.217	0,5%	11.217	11.217	10.572	0,4%
Summe erfolgsunabhängige Vergütung	836.217	33,8%	836.217	836.217	797.938	33,3%
STI	600.000	24,3%	0	1.080.000	572.131	23,9%
LTI Performance-Periode 2022–2024					675.000	28,2%
LTI Performance-Periode 2023–2025	675.000	27,3%	0	1.012.500		
Summe erfolgsabhängige Vergütung	1.275.000	51,6%	0	2.092.500	1.247.131	52,1%
Versorgungsaufwand	360.026	14,6%	360.026	360.026	350.039	14,6%
Ziel-Gesamtvergütung (ZGV)	2.471.243	100,0%	1.196.243	3.288.743	2.395.108	100,0%

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

Angaben in €							Dirk Güsewell, Mitglied des Vorstands	
	2025	Anteil an ZGV	2025 (min.)	2025 (max.)	2024	Anteil an ZGV		
Grundvergütung	570.000	31,4%	570.000	570.000	570.000	32,2%		
Nebenleistungen	14.737	0,8%	14.737	14.737	13.910	0,8%		
Summe erfolgsunabhängige Vergütung	584.737	32,2%	584.737	584.737	583.910	33,0%		
STI	410.000	22,6%	0	738.000	410.000	23,2%		
LTI Performance-Periode 2022–2024					496.000	28,0%		
LTI Performance-Periode 2023–2025	547.978	30,1%	0	821.967				
Summe erfolgsabhängige Vergütung	957.978	52,7%	0	1.559.967	906.000	51,2%		
Versorgungsaufwand	275.143	15,1%	275.143	275.143	281.078	15,9%		
Ziel-Gesamtvergütung (ZGV)	1.817.858	100,0%	859.880	2.419.847	1.770.988	100,0%		

Angaben in €							Peter Heydecker, Mitglied des Vorstands	
	2025	Anteil an ZGV	2025 (min.)	2025 (max.)	2024	Anteil an ZGV		
Grundvergütung	541.500	44,9%	541.500	541.500	304.000	55,5%		
Nebenleistungen	39.248	3,3%	39.248	39.248	24.370	4,4%		
Summe erfolgsunabhängige Vergütung	580.748	48,2%	580.748	580.748	328.370	59,9%		
STI	389.781	32,3%	0	689.474	219.563	40,1%		
LTI Performance-Periode 2022–2024					0	0,0%		
LTI Performance-Periode 2023–2025	0	0,0%	0	0				
Summe erfolgsabhängige Vergütung	389.781	32,3%	0	689.474	219.563	40,1%		
Versorgungsaufwand	235.183	19,5%	235.183	235.183	0	0,0%		
Ziel-Gesamtvergütung (ZGV)	1.205.711	100,0%	815.930	1.505.404	547.933	100,0%		

Angaben in €							Colette Rückert-Hennen, Mitglied des Vorstands	
	2025	Anteil an ZGV	2025 (min.)	2025 (max.)	2024	Anteil an ZGV		
Grundvergütung	570.000	29,9%	570.000	570.000	570.000	29,7%		
Nebenleistungen	11.746	0,6%	11.746	11.746	9.914	0,5%		
Summe erfolgsunabhängige Vergütung	581.746	30,5%	581.746	581.746	579.914	30,2%		
STI	410.000	21,5%	0	738.000	410.000	21,4%		
LTI Performance-Periode 2022–2024					620.000	32,3%		
LTI Performance-Periode 2023–2025	620.000	32,5%	0	930.000				
Summe erfolgsabhängige Vergütung	1.030.000	54,0%	0	1.668.000	1.030.000	53,7%		
Versorgungsaufwand	295.039	15,5%	295.039	295.039	308.518	16,1%		
Ziel-Gesamtvergütung (ZGV)	1.906.785	100,0%	876.785	2.544.785	1.918.432	100,0%		

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

Zielvergütung ehemaliger Vorstandsmitglieder mit nachlaufenden LTI-Bezügen ¹

Angaben in €						Andreas Schell, Vorsitzender (von 15.11.2022 bis 08.03.2024)	
	2025	Anteil an ZGV	2025 (min.)	2025 (max.)	2024	Anteil an ZGV	
Grundvergütung	0	0,0%	0	0	260.000	24,2%	
Nebenleistungen	0	0,0%	0	0	12.483	1,2%	
Summe erfolgsunabhängige Vergütung	0	0,0%	0	0	272.483	25,4%	
STI		0,0%	0	0	139.344	13,0%	
LTI Performance-Periode 2022–2024					206.230	19,2%	
LTI Performance-Periode 2023–2025	0	0,0%	0	0			
Summe erfolgsabhängige Vergütung	0	0,0%	0	0	345.574	32,2%	
Versorgungsaufwand	0	0,0%	0	0	454.903	42,4%	
Ziel-Gesamtvergütung (ZGV)	0	0,0%	0	0	1.072.960	100,0%	

Angaben in €						Dr. Frank Mastiaux, Vorstandsvorsitzender (bis 30.09.2022)	
	2025	Anteil an ZGV	2025 (min.)	2025 (max.)	2024	Anteil an ZGV	
Grundvergütung	0	0,0%	0	0	0	0,0%	
Nebenleistungen	0	0,0%	0	0	0	0,0%	
Summe erfolgsunabhängige Vergütung	0	0,0%	0	0	0	0,0%	
STI	0	0,0%	0	0	0	0,0%	
LTI Performance-Periode 2022–2024					830.219	100,0%	
LTI Performance-Periode 2023–2025	0	0,0%	0	0			
Summe erfolgsabhängige Vergütung	0	0,0%	0	0	830.219	100,0%	
Versorgungsaufwand	0	0,0%	0	0	0	0,0%	
Ziel-Gesamtvergütung (ZGV)	0	0,0%	0	0	830.219	100,0%	

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

Die Höhe der variablen Vergütung für STI und LTI ergibt sich aus der Erreichung der jeweiligen vom Aufsichtsrat im Vorhinein festgelegten Ziele.

Für die LTI Performance-Periode 2023–2025 hat der Aufsichtsrat folgende Nachhaltigkeitskennzahlen festgelegt und strebt mit seiner Auswahl eine ausgewogene und für das Unternehmen sinnvolle Balance zwischen ökologischen und sozialen Aspekten an:

- Die erste Kennzahl, „LTI EE“, misst den Zubau der installierten Leistung aus erneuerbaren Energien (EE) in Megawatt. Sie bildet den Fortschritt des Unternehmens bei der Erweiterung seiner Erzeugungskapazitäten aus erneuerbaren Energien ab und unterstützt damit die Weiterentwicklung einer klimafreundlichen Energieversorgung.
- Die zweite Kennzahl, „LTI LTIF“, erfasst die Häufigkeit von Arbeitsunfällen mit Ausfallzeiten pro eine Million Arbeitsstunden. Sie dient als zentraler Indikator für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und unterstreicht die soziale Verantwortung des Unternehmens gegenüber seinen Mitarbeitenden. Als Grundlage wird hierbei der LTIF steuerungsrelevante Gesellschaften herangezogen.

Nach dem geltenden Vorstandsvergütungssystem steht dem Aufsichtsrat zur abschließenden Beurteilung sowohl der kurzfristigen als auch 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 2025 hat der Aufsichtsrat von der vorgenannten Anpassungsmöglichkeit im Hinblick auf den LTI Gebrauch gemacht. Ab der LTI Performance-Periode 2024 – 2026 wurde im verabschiedeten Vergütungssystem für die finanzielle Kennzahl EBT ein „Yearly Lock-In“ implementiert, um exogene Volatilitäten zu reduzieren. Der Aufsichtsrat hat beschlossen, diese Messmethodik auch für die LTI Performance-Periode 2023 – 2025 anzuwenden. Periodenspezifische, einmalige Bewertungseinflüsse, die lediglich in einem einzelnen Jahr auftreten, im dreijährigen Bewertungszeitraum nach bisheriger Methodik jedoch zu einer überproportionalen Verzerrung der Gesamtbewertung führen würden, werden durch diese Entscheidung in ihrer Wirkung angemessen begrenzt. Zur Gewährleistung einer transparenten Nachvollziehbarkeit der jährlichen Ist- und Zielwerte werden diese im folgenden Abschnitt tabellarisch gegenübergestellt. Nach Überzeugung des Aufsichtsrats war die Anpassung der Messmethodik sowohl für die EnBW AG als auch für die Vorstandsmitglieder angemessen, insbesondere da sie der erbrachten Vorstandsleistung in sachgerechter Weise Rechnung trägt und die Zielsetzung des Vergütungssystems wahrt.

LTI Performance Periode 2023–2025: Zielbandbreite der Kenngröße EBT im Bemessungszeitraum

LTI: EBT	2023	2024	2025	Arithmetischer Mittelwert
Ist-Zielerreichung	2.140.200.000 €	2.014.600.000 €	888.400.000 €	1.681.066.667 €
Minimumziel	1.603.200.000 €	1.517.600.000 €	1.783.200.000 €	1.634.666.667 €
Maximalziel	2.204.400.000 €	2.086.700.000 €	2.451.900.000 €	2.247.666.667 €
Zielwert	2.004.000.000 €	1.897.000.000 €	2.229.000.000 €	2.043.333.333 €

Die in Abhängigkeit von den Zielen und deren jeweiliger Gewichtung erreichte variable Vergütung ist in nachfolgender Tabelle detailliert dargestellt:

Individuelle Zielerreichung der im Berichtsjahr amtierenden und ehemaligen Vorstandsmitglieder

Name, Position (Beginn/Ende)	Ziele im Zusammenhang mit der Vergütungskom- ponente ¹	Relative Gewichtung der Ziele	a) Minimumziel b) entsprechende Mini- malvergütung	a) Maximalziel b) entsprechende Maxi- malvergütung	a) Ist-Zielerreichung b) tatsächliche Vergütung
Dr. Georg Stamatelopoulos	STI: EBT	50% des STI	a) 1.500.600.000 €	3.121.300.000 €	888.400.000 €
Vorstandsvorsitzender			b) - €	675.000 €	- €
	STI: FFO	50% des STI	a) 3.641.800.000 €	4.578.200.000 €	4.378.400.000 €
			b) - €	675.000 €	531.000 €
	LTI: EBT	70% des LTI	a) 1.634.600.000 €	2.247.600.000 €	1.681.066.667 €
			b) - €	575.377 €	338.705 €
	LTI: EE	15% des LTI	a) 507,00	1.014,00	455,30
			b) - €	123.295 €	- €
	LTI: LTIF	15% des LTI	a) 2,40	1,80	2,13
			b) - €	123.295 €	54.661 €
Thomas Kusterer	STI: EBT	50% des STI	a) 1.500.600.000 €	3.121.300.000 €	888.400.000 €
Stellvertretender Vorsitzender			b) - €	540.000 €	- €
	STI: FFO	50% des STI	a) 3.641.800.000 €	4.578.200.000 €	4.378.400.000 €
			b) - €	540.000 €	424.800 €
	LTI: EBT	70% des LTI	a) 1.634.600.000 €	2.247.600.000 €	1.681.066.667 €
			b) - €	708.750 €	417.218 €
	LTI: EE	15% des LTI	a) 507,00	1.014,00	455,30
			b) - €	151.875 €	- €
	LTI: LTIF	15% des LTI	a) 2,40	1,80	2,13
			b) - €	151.875 €	67.331 €
Dirk Güsewell	STI: EBT	50% des STI	a) 1.500.600.000 €	3.121.300.000 €	888.400.000 €
Mitglied des Vorstands			b) - €	369.000 €	- €
	STI: FFO	50% des STI	a) 3.641.800.000 €	4.578.200.000 €	4.378.400.000 €
			b) - €	369.000 €	290.280 €
	LTI: EBT	70% des LTI	a) 1.634.600.000 €	2.247.600.000 €	1.681.066.667 €
			b) - €	575.377 €	338.705 €
	LTI: EE	15% des LTI	a) 507,00	1.014,00	455,30
			b) - €	123.295 €	- €
	LTI: LTIF	15% des LTI	a) 2,40	1,80	2,13
			b) - €	123.295 €	54.661 €
Peter Heydecker	STI: EBT	50% des STI	a) 1.500.600.000 €	3.121.300.000 €	888.400.000 €
Mitglied des Vorstands			b) - €	350.803 €	- €
	STI: FFO	50% des STI	a) 3.641.800.000 €	4.578.200.000 €	4.378.400.000 €
			b) - €	350.803 €	275.965 €
	LTI: EBT	70% des LTI	a) 1.634.600.000 €	2.247.600.000 €	1.681.066.667 €
			b) - €	- €	- €
	LTI: EE	15% des LTI	a) 507,00	1.014,00	455,30
			b) - €	- €	- €
	LTI: LTIF	15% des LTI	a) 2,40	1,80	2,13
			b) - €	- €	- €
Colette Rückert-Hennen	STI: EBT	50% des STI	a) 1.500.600.000 €	3.121.300.000 €	888.400.000 €
Mitglied des Vorstands			b) - €	369.000 €	- €
	STI: FFO	50% des STI	a) 3.641.800.000 €	4.578.200.000 €	4.378.400.000 €
			b) - €	369.000 €	290.280 €
	LTI: EBT	70% des LTI	a) 1.634.600.000 €	2.247.600.000 €	1.681.066.667 €
			b) - €	651.000 €	383.222 €
	LTI: EE	15% des LTI	a) 507,00	1.014,00	455,30
			b) - €	139.500 €	- €
	LTI: LTIF	15% des LTI	a) 2,40	1,80	2,13
			b) - €	139.500 €	61.845 €

¹ Die Angaben zum LTI betreffen die Performance-Periode 2023–2025 und basieren auf dem Vergütungssystem vom 25.03.2024.

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€	2021	Veränderung zum Vorjahr ¹	2022	Veränderung zum Vorjahr ¹	2023	Veränderung zum Vorjahr ¹	2024	Veränderung zum Vorjahr ¹	2025	Veränderung zum Vorjahr ¹
Vorstand:										
Dr. Georg Stamatelopoulos (seit 01.06.2021)	481		1.054	119,1%	1.591	50,9%	2.417	51,9%	1.973	-18,4%
Thomas Kusterer (seit 01.04.2011)	1.848	2,7%	1.809	-2,1%	2.542	40,5%	2.307	-9,2%	1.746	-24,3%
Dirk Güsewell (seit 01.06.2021)	489		1.067	118,2%	1.602	50,1%	1.679	4,8%	1.268	-24,5%
Peter Heydecker (seit 01.05.2024)	-		-		-		615		857	39,3%
Colette Rückert-Hennen (seit 01.03.2019)	1.435	69,5%	1.581	10,2%	2.271	43,7%	1.815	-20,1%	1.317	-27,5%
Ehemalige Vorstandsmitglieder:										
Andreas Schell (von 15.11.2022 bis 08.03.2024)	-		296		2.740	826,1%	6.692	144,2%	-	-100,0%
Dr. Frank Mastiaux (bis 30.09.2022)	3.102	-0,9%	2.389	-23,0%	1.998	-16,4%	938	-53,1%	-	-100,0%
Dr. Bernhard Beck, LL.M. (bis 30.06.2019)	343	-46,2%	-	-100,0%	-		-		-	
Dr. Hans-Josef Zimmer (bis 31.05.2021)	1.130	-34,2%	331	-70,7%	462	39,4%	-	-100,0%	-	
Adj. EBITDA (Konzern) in Mio. € ²	2.959	6,4%	3.286	11,0%	6.365	93,7%	4.903	-23,0%	5.072	3,4%
Konzernüberschuss in Mio. €	360	-55,4%	1.944	439,7%	1.833	-5,7%	1.825	-0,4%	451	-75,3%
Jahresüberschuss EnBW AG (HGB) in Mio. €	47	-70,5%	973	1.988,6%	1.600	64,4%	730	-54,4%	-836	-214,6%
Belegschaft (T€/MAK) ³	97	15,8%	109	12,7%	119 ⁴	9,6%	124	4,2%	103	-16,8%

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

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

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

⁴ Der Jahreswert aus dem Jahr 2023 wurde aufgrund von falscher Datenübertragung von 123 auf 119 korrigiert.

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.

Diese Regelung entspricht der Empfehlung G.11 DCGK, nach der der Aufsichtsrat die Möglichkeit haben soll, außergewöhnlichen Entwicklungen in angemessenem Rahmen Rechnung zu tragen und in begründeten Fällen eine variable Vergütung einzubehalten oder zurückzufordern. Dabei wurde sich bewusst für die Möglichkeit entschieden, eine noch nicht ausgezahlte variable Vergütung in begründeten Fällen einzubehalten (sog. Bonus-Malus-Regelung), und zwar sowohl im performance als auch im compliance Bereich. Aufgrund der gesetzlichen Möglichkeiten, insbesondere im Fall von schuldhaften Pflichtverletzungen oder fehlerhaften Festsetzungen, Vergütungsbestandteile zurückzufordern (Compliance-/Performance-Clawback), wurde auf eine abweichende vertragliche Regelung verzichtet, um die nach deutschem Recht ausreichend bestehenden Rückforderungsmöglichkeiten nicht negativ zu beeinflussen.

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 7. Mai 2024 gemäß § 120a Abs. 1 AktG die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder mit einer Zustimmungsquote in Höhe von 99,99% beschlossen.

Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023 ist von der Hauptversammlung der EnBW AG am 7. Mai 2024 gemäß § 120a Abs. 4 AktG gebilligt worden. Die Billigung wurde mit einer Zustimmungsquote 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 2024 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, es sei denn, der Aufsichtsrat beschließt, in bestimmten Ausnahmefällen den Vorstandsmitgliedern Versorgungsbeiträge über die Dauer von drei Bestellperioden (beziehungsweise 13 Bestelljahren) hinaus zu gewähren. 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 für das seither geltende Versorgungssystem individuelle Versorgungsbeiträge und jeweils eine individuelle Beitragszeit definiert. Von den im Berichtsjahr amtierenden Vorstandsmitgliedern ist hiervon nur noch das Vorstandsmitglied Thomas Kusterer betroffen, für den im Rahmen der Überleitung aus dem alten Versorgungssystem ein individueller Versorgungsbeitrag in Höhe von 215.000 € p. a. festgelegt wurde.

Ferner wurde für das Vorstandsmitglied Thomas Kusterer zum 31. Dezember 2015 aus der Ablösung des alten Versorgungssystems gemäß seiner individuellen Bestelldauer eine erreichte Anwartschaft in Höhe von 89.523 € p. a. als Besitzstand ermittelt. Der Versorgungsanspruch setzt sich für das bereits zum 31. Dezember 2015 amtierende Vorstandsmitglied 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 Hinterbliebenenunterstützung – oder eine Mischform erfolgen. Für 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

Angaben in €	Erdienter Rentenanspruch aus Altzusage p. a. (Überleitung aus Altsystem zum 31.12.2015)	Kapital aus Beitragsmodell		Jahresaufwand für Pensionsverpflichtungen ¹		IAS-19-Barwert der Pensionsverpflichtungen (Defined Benefit Obligations)	
		2025	2024	2025	2024	2025	2024
Dr. Georg Stamatelopoulos, Vorsitzender (seit 09.03.2024)	–	1.489.335	1.057.575	445.643	278.883	1.454.856	1.140.651
Andreas Schell, Vorsitzender (von 15.11.2022 bis 08.03.2024)	–		1.323.903		454.903		1.398.466 ²
Thomas Kusterer, stellvertretender Vorsitzender (seit 09.03.2024)	89.523 ³	2.652.842	2.395.091	360.026	350.039	4.225.483	4.254.670
Dirk Güsewell	–	1.174.974	915.530	275.143	281.078	1.162.260	990.547
Peter Heydecker (seit 01.05.2024)	–	391.746	156.036	235.183	–	389.483	174.771
Colette Rückert-Hennen	–	1.959.568	1.639.723	295.039	308.518	2.046.943	1.781.978

¹ Darin enthalten: Zuführung zum Versorgungskapital im Vorjahr in Höhe von 35.193 €. Hierbei handelt es sich um eine durch Gehaltsverzicht eigenfinanzierte Versorgungszusage.

² Der Barwert zum 31.12.2024 war den Pensionsverpflichtungen gegenüber früheren Mitgliedern des Vorstands zugeordnet.

³ 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 9,3 Mio. € (Vorjahr: 8,3 Mio. €).

Es bestehen Pensionsverpflichtungen (Defined Benefit Obligations) gegenüber früheren Mitgliedern des Vorstands und ihren Hinterbliebenen nach IFRS in Höhe von insgesamt 99,2 Mio. € (Vorjahr: 106,2 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 Vorstands¹

Angaben in €	Vergütungen aus Versorgungszusagen 2025						Gesamtvergütung (GV) ²	Pensionsverpflichtungen zum 31.12.2025
	Rente (jährlich)	Anteil an GV	Kapital (einmalig)	Anteil an GV	Karenzentschädigung, Übergangsgeld	Anteil an GV		
Dr. Bernhard Beck, LL.M. (bis 30.06.2019)	224.832	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	224.832	3.148.554
Dr. Frank Mastiaux (bis 30.09.2022)	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	4.744.730
Andreas Schell, Vorsitzender (von 15.11.2022 bis 08.03.2024)	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	1.327.225
Dr. Hans-Josef Zimmer (bis 31.05.2021)	209.237	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	209.237	3.332.185
Weitere Versorgungsberechtigte	6.629.002	95,3%	111.980	1,6%	217.582 ³	3,1%	6.958.564	86.593.505

¹ 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.

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

³ Übergangsgeld aufgrund von vor dem Jahr 2008 abgeschlossenen Vorstandsverträgen.

Es haben keine Vorstandsmitglieder ihre Tätigkeit im Berichtszeitraum beendet, weshalb es auch keine in diesem Zusammenhang zugesagten und im Berichtsjahr gewährten Leistungen gibt.

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

Die Hauptversammlung am 3. Mai 2023 hat auf Vorschlag des Vorstands und des Aufsichtsrats die Regelungen für die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats mit einer Zustimmungsquote in Höhe von 99,99% angepasst.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten 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 Zweieinhalbfache, 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 und der/die Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält das Zweieinhalbfache der Vergütung für den Vorsitz in einem oder mehreren Ausschüssen, 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 Amts 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 246.250 € (Vorjahr: 254.500 €) und in den Mandatsvergütungen von Tochtergesellschaften Sitzungsgelder in Höhe von 31.275 € (Vorjahr: 25.325 €) enthalten. Sonstige Vergütungen oder Vorteile für persönlich erbrachte Leistungen, vor allem Beratungs- und Vermittlungsleistungen, wurden den Aufsichtsratsmitgliedern nicht gewährt. Sie haben im Berichtsjahr auch keine Kredite und Vorschüsse erhalten.

Gesamtvergütung der Aufsichtsratsmitglieder der EnBW AG

Angaben in €	Vergütung (inkl. Sitzungsgeldern)		Mandatsvergütungen von Tochtergesellschaften		Gesamt	
	2025	2024	2025	2024	2025	2024
Lutz Feldmann, Vorsitzender	170.250	171.750			170.250	171.750
Joachim Rudolf, stellv. Vorsitzender ⁴	84.545	79.750			84.545	79.750
Dr. Danyal Bayaz ³	72.750	73.500			72.750	73.500
Achim Binder, stellv. Vorsitzender (bis 31.08.2025)	64.090	101.750	6.927	10.690	71.017	112.440
Dr. Dietrich Birk	66.750	67.500	6.613	6.927	73.363	74.427
Stefanie Bürkle ¹	77.250	78.000			77.250	78.000
Stefan Paul Hamm ²	78.750	79.750	7.513	8.127	86.263	87.877
Michaela Kräutter ²	65.250	65.500	14.213	13.927	79.463	79.427
Christina Ledong	62.250	62.250	13.000	13.000	75.250	75.250
Klarissa Lerp	52.500	52.500	22.800	19.550	75.300	72.050
Dr. Hubert Lienhard	72.637	80.250 ⁵	6.400	6.400	79.037	86.650
Bernad Lukacin	75.250	75.250			75.250	75.250
Marika Lulay	67.384	59.750			67.384	59.750
Dr. Wolf-Rüdiger Michel (bis 08.05.2025) ¹	19.687	63.000	7.792		27.479	63.000
Günther-Martin Pauli (seit 09.05.2025) ¹	42.563				42.563	
Thorsten Pfirrmann ²	65.500	65.500			65.500	65.500
Steffen Pfisterer (seit 01.09.2025)	27.056		14.692		41.749	
Gunda Röstel	82.750	75.250 ⁵	18.313	18.327	101.063	93.577
Heiner Scheffold ¹	63.000	63.000	6.700	5.525	69.700	68.525
Harald Sievers ¹	67.250	59.750			67.250	59.750
Ulrike Weindel	75.250	74.500			75.250	74.500
Dr. Bernd-Michael Zinow	83.500	67.750	19.330	20.300	102.830	88.050
Summe	1.536.212	1.525.000	144.293	122.773	1.680.506	1.647.773

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 Staatssekretäre sind verpflichtet, Vergütungen einschließlich Sitzungsgeldern aus Aufsichtsräten, Verwaltungsräten, Beiräten und allen vergleichbaren Gremien, in denen sie im Zusammenhang mit ihrem Amt tätig sind und in die sie als Mitglieder der Landesregierung entsandt werden, in entsprechender Anwendung des § 5 der Landesnebenamtsverordnung an das Land abzuliefern, soweit diese im Kalenderjahr insgesamt den Bruttobetrag von 9.600 € übersteigen (Ministerratsbeschluss vom 25.07.2023).

⁴ Im Rahmen der Aufsichtsratssitzung am 01.10.2025 wurde Joachim Rudolf mit sofortiger Wirkung zum stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden gewählt.

⁵ Der Jahreswert wurde aufgrund eines Zahlungsfehlers korrigiert.

Veränderung der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder in den letzten fünf berichteten Geschäftsjahren¹

Angaben in €	2021	Veränderung zum Vorjahr	2022	Veränderung zum Vorjahr	2023	Veränderung zum Vorjahr	2024	Veränderung zum Vorjahr	2025	Veränderung zum Vorjahr
Aufsichtsrat										
Lutz Feldmann, Vorsitzender	147.000	5,4%	143.250	-2,6%	171.750	19,9%	171.750	0,0%	170.250	-0,9%
Joachim Rudolf, stellv. Vorsitzender ²	–		–		72.012		79.750	10,7%	84.545	6,0%
Dr. Danyal Bayaz	22.529		78.000	246,2%	72.000	-7,7%	73.500	2,1%	72.750	-1,0%
Dr. Dietrich Birk	67.500	5,9%	69.000	2,2%	66.750	-3,3%	67.500	1,1%	66.750	-1,1%
Stefanie Bürkle	63.000	2,4%	65.250	3,6%	67.873	4,0%	78.000	14,9%	77.250	-1,0%
Stefan Paul Hamm	86.750	11,2%	82.250	-5,2%	80.500	-2,1%	79.750	-0,9%	78.750	-1,3%
Michaela Krütter	65.750	7,4%	68.000	3,4%	65.500	-3,7%	65.500	0,0%	65.250	-0,4%
Christina Ledong	–		–		56.495		62.250	10,2%	62.250	0,0%
Klarissa Lerp	–		8.260		52.250	532,6%	52.500	0,5%	52.500	0,0%
Dr. Hubert Lienhard	78.750	1,0%	82.500	4,8%	81.000 ³	-1,8%	80.250 ³	-0,9%	72.637	-9,5%
Bernad Lukacin	–		–		68.512		75.250	9,8%	75.250	0,0%
Marika Lulay	58.250	1,3%	61.250	5,2%	59.750	-2,4%	59.750	0,0%	67.384	12,8%
Günther-Martin Pauli (seit 09.05.2025)									42.563	
Thorsten Pfirmann	–		–		59.686		65.500	9,7%	65.500	0,0%
Steffen Pfisterer (seit 01.09.2025)									27.056	
Gunda Röstel	84.250	3,7%	85.750	1,8%	74.500 ³	-13,1%	75.250 ³	1,0%	82.750	10,0%
Heiner Scheffold	–		–		38.073		63.000	65,5%	63.000	0,0%
Harald Sievers	65.750	1,2%	59.000	-10,3%	57.500	-2,5%	59.750	3,9%	67.250	12,6%
Ulrike Weindel	74.000	2,8%	76.000	2,7%	75.250	-1,0%	74.500	-1,0%	75.250	1,0%
Dr. Bernd-Michael Zinow	86.000	8,2%	77.750	-9,6%	67.750	-12,9%	67.750	0,0%	83.500	23,2%
Im Berichtsjahr ausgeschieden:										
Dr. Wolf-Rüdiger Michel (bis 08.05.2025)	62.250	5,1%	66.000	6,0%	60.750	-8,0%	63.000	3,7%	19.687	-68,8%
Achim Binder, stellv. Vorsitzender (bis 31.08.2025)	85.250	11,8%	81.750	-4,1%	99.788	22,1%	101.750	2,0%	64.090	-37,0%
Ehemalige Aufsichtsratsmitglieder:										
Dietrich Herd, stellv. Vorsitzender	110.250	9,4%	104.250	-5,4%	9.672	-90,7%	–		–	
Volker Hüsgen	18.493	-69,3%	–		–		–		–	
Silke Krebs	–		–		–		–		–	
Marianne Kugler-Wendt	–		–		–		–		–	
Thomas Landsbek	65.750	4,4%	67.750	3,0%	5.770	-91,5%	–		–	
Sebastian Maier	–		–		–		–		–	
Arnold Messner	–		–		–		–		–	
Dr. Nadine Müller	60.750	78,1%	59.000	-2,9%	5.503	-90,7%	–		–	
Jürgen Schäfer	68.853	16,7%	77.000	11,8%	6.571	-91,5%	–		–	
Klaus Schörnich	–		–		–		–		–	
Heinz Seiffert	–		–		–		–		–	
Edith Sitzmann	58.471	-23,6%	–		–		–		–	
Jürgen Umlauf	33.802		41.740	23,5%	–		–		–	
Lothar Wölfl	83.250	6,7%	81.000	-2,7%	30.660	-62,1%	–		–	

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

² Im Rahmen der Aufsichtsratssitzung am 01.10.2025 wurde Joachim Rudolf mit sofortiger Wirkung zum stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden gewählt.

³ Der Jahreswert wurde aufgrund eines Zahlungsfehlers korrigiert.

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.

Karlsruhe, 23. März 2026

EnBW Energie Baden-Württemberg AG

Für den Vorstand

Dr. Georg Stamatelopoulos

Für den Aufsichtsrat

Lutz Feldmann

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

An die EnBW Energie Baden-Württemberg AG, Karlsruhe

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der EnBW Energie Baden-Württemberg AG, Karlsruhe, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2025 bis zum 31. Dezember 2025 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

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

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870 (09.2023)) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des IDW Qualitätsmanagementstandards: Anforderungen an das Qualitätsmanagement in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QMS 1 (09.2022)) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer/vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats

Der Vorstand und der Aufsichtsrat der EnBW Energie Baden-Württemberg AG sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

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

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

Umgang mit etwaigen irreführenden Darstellungen

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

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

Stuttgart, 23. März 2026

BDO AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Klaus Eckmann
Wirtschaftsprüfer

Ralf Pfeiffer
Wirtschaftsprüfer

Wichtige Hinweise

Herausgeber

EnBW Energie Baden-Württemberg AG
Durlacher Allee 93
76131 Karlsruhe

Kontakt

Allgemein

Telefon: 0800 1020030

E-Mail: kontakt@enbw.com

Internet: www.enbw.com