

# Vergütungsbericht der EnBW AG

2023

# 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 2023 (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

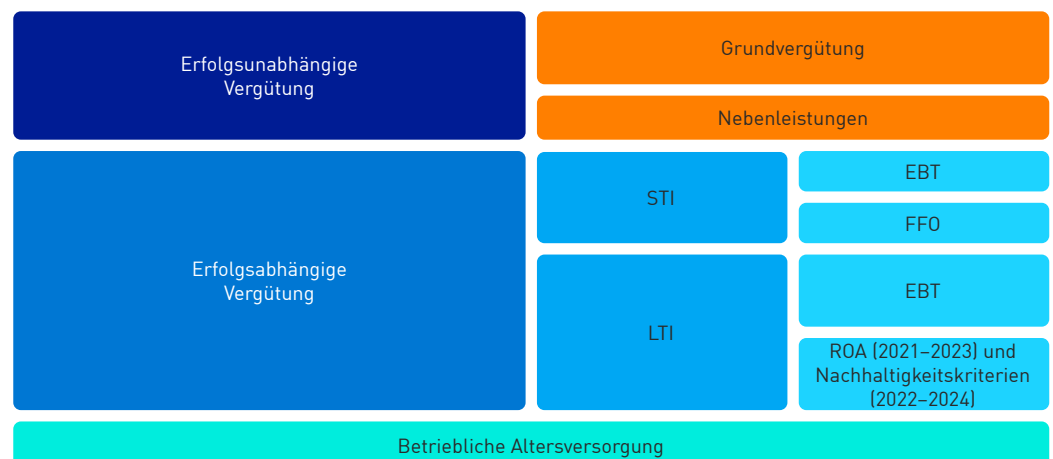
Der Aufsichtsrat beschließt auf Vorschlag seines Personalausschusses über das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder einschließlich der wesentlichen Vertragselemente und überprüft es regelmäßig. Kriterien für die Angemessenheit der Vergütung sind neben der Aufgabe und der Leistung der Vorstandsmitglieder 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 22. März 2023 beschlossen. Gegenüber dem bisherigen System wurde dieses Vorstandsvergütungssystem flexibler ausgestaltet. Grund für die Überarbeitung war, dass der Aufsichtsrat aufgrund der in den letzten Jahren gemachten Erfahrungen mit 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 in den letzten beiden Jahren insbesondere durch den russischen Angriffskrieg auf die Ukraine zu der Überzeugung gekommen war, dass das bestehende Vorstandsvergütungssystem noch flexibler ausgestaltet werden sollte, um auch unter sich erheblich verändernden Rahmenbedingungen eine angemessene und leistungsgerechte Vergütung gewähren zu können. 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 3. Mai 2023 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.

### 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 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 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.

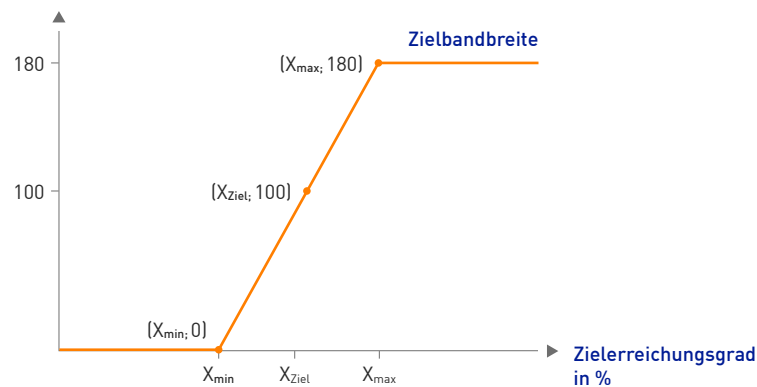
Die bei Überschreitung der Zielerreichung maximal auszuzahlende Vergütung ist auf 180% der für die jeweilige Kenngröße festgelegten Teilzielvergütung begrenzt (Teilauszahlungs-Cap). Aus der Summe beider Teilauszahlungs-Caps ergibt sich der Gesamtauszahlungs-Cap STI, der 180% des Gesamtbetrags der STI-Zielvergütung 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 Minimalbeziehungswise Maximalwert leitet sich jeweils der niedrigste beziehungsweise der höchste Zielerreichungsgrad ( $X_{\min}$  beziehungsweise  $X_{\max}$ ), aus dem Verhältnis der Zielvergütung zur Minimalbeziehungswise 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 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.

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 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)



#### 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).

Kenngrößen 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 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.

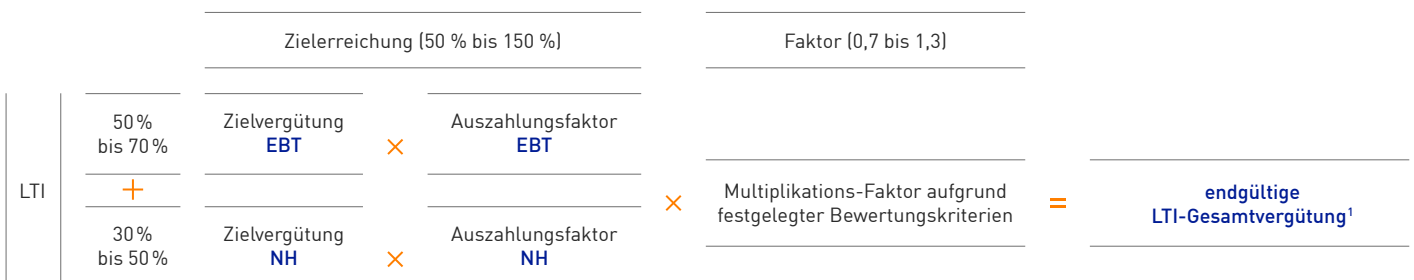
Bei Festlegung der Zielwerte der langfristigen Vergütungskomponenten bestimmt der Aufsichtsrat nach freiem Ermessen jährlich und jeweils für jede Kenngröße separat zusätzlich einen Minimalwert und einen Höchstwert und somit die Zielbandbreite (siehe hierzu die Ausführungen beim STI).

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 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)



<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 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.

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 Kernenergieerückstellungen entstehen und sich aus der Änderung der Inflationsrate der Kosten für Betrieb, Rückbau und Entsorgung der Kernkraftwerke sowie des Diskontierungszinssatzes ergeben
- ROA (Return on Assets = Rendite auf das für immaterielle Vermögenswerte und Sachanlagen eingesetzte Kapital, die sich aus dem Verhältnis des nicht adjustierten EBIT [bereinigt analog den Regelungen zu den Abweichungen bei der Kenngröße EBT] zur Summe aus immateriellen Vermögenswerten und Sachanlagen [bereinigt um Zuschüsse im Zusammenhang mit Investitionen] ergibt)

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

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

Der auf die jeweilige Kenngröße entfallende und aus dem Einzelzielerreichungsgrad abzuleitende Teilbetrag der langfristigen variablen Vergütung berechnet sich aus dem tatsächlichen Auszahlungsfaktor multipliziert mit der für die Kenngröße festgelegten Zielvergütung. Der tatsächliche Auszahlungsfaktor ergibt sich dabei aus dem erreichten Istwert der Kenngröße unter Anwendung der stückweise linearen Funktion der Zielbandbreite. Die Summe beider auf die jeweilige Kenngröße entfallenden Teilbeträge ergibt die LTI-Gesamtvergütung.

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

## 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 2023 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 (seit 15. November 2022)				Dirk Güsewell			
	2023	Anteil an GV	2022	Anteil an GV	2023	Anteil an GV	2022	Anteil an GV
	<b>Erfolgsunabhängige Vergütung</b>							
Grundvergütung	952.877	34,8%	120.111	40,6%	503.500	31,4%	456.000	42,7%
Sondervergütung	600.000	21,9%						
Nebenleistungen <sup>1</sup>	37.128	1,4%	1.930	0,7%	18.933	1,2%	20.559	1,9%
Zwischensumme erfolgsunabhängige Vergütung	1.590.005	58,0%	122.041	41,2%	522.433	32,6%	476.559	44,7%
<b>Erfolgsabhängige Vergütung</b>								
STI	1.150.200	42,0%	173.836	58,8%	555.735	34,7%	590.400	55,3%
LTI Performance-Periode 2020–2022			0	0,0%			0	0,0%
LTI Performance-Periode 2021–2023	0	0,0%			523.450	32,7%		
Zwischensumme erfolgsabhängige Vergütung	1.150.200	42,0%	173.836	58,8%	1.079.185	67,4%	590.400	55,3%
<b>Gesamtvergütung (GV)</b>	<b>2.740.205</b>	<b>100,0%</b>	<b>295.877</b>	<b>100,0%</b>	<b>1.601.618</b>	<b>100,0%</b>	<b>1.066.959</b>	<b>100,0%</b>

Angaben in €	Thomas Kusterer				Colette Rückert-Hennen			
	2023	Anteil an GV	2022	Anteil an GV	2023	Anteil an GV	2022	Anteil an GV
	<b>Erfolgsunabhängige Vergütung</b>							
Grundvergütung	625.000	24,6%	625.000	34,6%	570.000	25,1%	570.000	36,1%
Nebenleistungen <sup>1</sup>	12.252	0,5%	13.462	0,7%	11.058	0,5%	8.051	0,5%
Zwischensumme erfolgsunabhängige Vergütung	637.252	25,1%	638.462	35,3%	581.058	25,6%	578.051	36,6%
<b>Erfolgsabhängige Vergütung</b>								
STI	690.120	27,1%	810.000	44,8%	628.776	27,7%	738.000	46,7%
LTI Performance-Periode 2020–2022			360.450	19,9%			264.864	16,8%
LTI Performance-Periode 2021–2023	1.215.000	47,8%			1.060.964	46,7%		
Zwischensumme erfolgsabhängige Vergütung	1.905.120	74,9%	1.170.450	64,7%	1.689.740	74,4%	1.002.864	63,4%
<b>Gesamtvergütung (GV)</b>	<b>2.542.372</b>	<b>100,0%</b>	<b>1.808.912</b>	<b>100,0%</b>	<b>2.270.799</b>	<b>100,0%</b>	<b>1.580.915</b>	<b>100,0%</b>

Angaben in €	Dr. Georg Stamatelopoulos			
	2023	Anteil an GV	2022	Anteil an GV
	<b>Erfolgsunabhängige Vergütung</b>			
Grundvergütung	503.500	31,7%	456.000	43,3%
Nebenleistungen <sup>1</sup>	8.067	0,5%	7.775	0,7%
Zwischensumme erfolgsunabhängige Vergütung	511.567	32,2%	463.775	44,0%
<b>Erfolgsabhängige Vergütung</b>				
STI	555.735	34,9%	590.400	56,0%
LTI Performance-Periode 2020–2022			0	0,0%
LTI Performance-Periode 2021–2023	523.450	32,9%		
Zwischensumme erfolgsabhängige Vergütung	1.079.185	67,8%	590.400	56,0%
<b>Gesamtvergütung (GV)</b>	<b>1.590.752</b>	<b>100,0%</b>	<b>1.054.175</b>	<b>100,0%</b>

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



## Vergütung ehemaliger Vorstandsmitglieder mit nachlaufenden LTI-Bezügen

Angaben in €	Dr. Frank Mastiaux, Vorsitzender (bis 30. September 2022)				Dr. Hans-Josef Zimmer (bis 31. Mai 2021)			
	2023	Anteil an GV	2022	Anteil an GV	2023	Anteil an GV	2022	Anteil an GV
<b>Erfolgsunabhängige Vergütung</b>								
Grundvergütung	0	0,0%	780.000	32,6%	0	0,0%	0	0,0%
Nebenleistungen <sup>1</sup>	0	0,0%	6.512	0,3%	0	0,0%	0	0,0%
Zwischensumme erfolgsunabhängige Vergütung	0	0,0%	786.512	32,9%	0	0,0%	0	0,0%
<b>Erfolgsabhängige Vergütung</b>								
STI	0	0,0%	1.009.726	42,3%	0	0,0%	0	0,0%
LTI Performance-Periode 2020–2022			592.740	24,8%			331.080	100,0%
LTI Performance-Periode 2021–2023	1.998.000	100,0%			461.688	100,0%		
Zwischensumme erfolgsabhängige Vergütung	1.998.000	100,0%	1.602.466	67,1%	461.688	100,0%	331.080	100,0%
<b>Gesamtvergütung (GV)</b>	<b>1.998.000</b>	<b>100,0%</b>	<b>2.388.978</b>	<b>100,0%</b>	<b>461.688</b>	<b>100,0%</b>	<b>331.080</b>	<b>100,0%</b>

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

Angaben in €	Andreas Schell, Vorstandsvorsitzender (seit 15. November 2022)					
	2023	Anteil an ZGV	2023 (min.)	2023 (max.)	2022	Anteil an ZGV
Grundvergütung	952.877	34,2%	952.877	952.877	120.111	54,9%
Sondervergütung	600.000		600.000	600.000		
Nebenleistungen	37.128	1,3%	37.128	37.128	1.930	0,9%
<b>Summe erfolgsunabhängige Vergütung</b>	<b>1.590.005</b>	<b>57,0%</b>	<b>1.590.005</b>	<b>1.590.005</b>	<b>122.041</b>	<b>55,8%</b>
Einjährige variable Vergütung (STI)	750.000	26,9%	0	1.350.000	96.575	44,2%
LTI Performance-Periode 2020–2022						
LTI Performance-Periode 2021–2023	0	0,0%	0	0		
<b>Summe erfolgsabhängige Vergütung</b>	<b>750.000</b>	<b>26,9%</b>	<b>0</b>	<b>1.350.000</b>	<b>96.575</b>	<b>44,2%</b>
Versorgungsaufwand	449.800	16,1%	449.800	449.800	0	0,0%
<b>Ziel-Gesamtvergütung (ZGV)</b>	<b>2.789.805</b>	<b>100,0%</b>	<b>2.039.805</b>	<b>3.389.805</b>	<b>218.616</b>	<b>100,0%</b>

Angaben in €	Dirk Güsewell, Mitglied des Vorstands					
	2023	Anteil an ZGV	2023 (min.)	2023 (max.)	2022	Anteil an ZGV
Grundvergütung	503.500	34,7%	503.500	503.500	456.000	38,4%
Nebenleistungen	18.933	1,3%	18.933	18.933	20.559	1,7%
<b>Summe erfolgsunabhängige Vergütung</b>	<b>522.433</b>	<b>36,0%</b>	<b>522.433</b>	<b>522.433</b>	<b>476.559</b>	<b>40,2%</b>
Einjährige variable Vergütung (STI)	362.373	24,9%	0	652.271	328.000	27,6%
LTI Performance-Periode 2020–2022					0	0,0%
LTI Performance-Periode 2021–2023	294.882	20,3%	0	530.788		
<b>Summe erfolgsabhängige Vergütung</b>	<b>657.255</b>	<b>45,2%</b>	<b>0</b>	<b>1.183.059</b>	<b>328.000</b>	<b>27,6%</b>
Versorgungsaufwand	273.151	18,8%	273.151	273.151	382.224	32,2%
<b>Ziel-Gesamtvergütung (ZGV)</b>	<b>1.452.839</b>	<b>100,0%</b>	<b>795.584</b>	<b>1.978.643</b>	<b>1.186.783</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 €

		<b>Thomas Kusterer, Mitglied des Vorstands</b>				
	2023	Anteil an ZGV	2023 (min.)	2023 (max.)	2022	Anteil an ZGV
Grundvergütung	625.000	29,8 %	625.000	625.000	625.000	29,9 %
Nebenleistungen	12.252	0,6 %	12.252	12.252	13.462	0,6 %
<b>Summe erfolgsunabhängige Vergütung</b>	<b>637.252</b>	<b>30,4 %</b>	<b>637.252</b>	<b>637.252</b>	<b>638.462</b>	<b>30,5 %</b>
Einjährige variable Vergütung (STI)	450.000	21,5 %	0	810.000	450.000	21,5 %
LTI Performance-Periode 2020–2022					675.000	32,3 %
LTI Performance-Periode 2021–2023	675.000	32,2 %	0	1.215.000		
<b>Summe erfolgsabhängige Vergütung</b>	<b>1.125.000</b>	<b>53,6 %</b>	<b>0</b>	<b>2.025.000</b>	<b>1.125.000</b>	<b>53,8 %</b>
Versorgungsaufwand	334.853	16,0 %	334.853	334.853	327.840	15,7 %
<b>Ziel-Gesamtvergütung (ZGV)</b>	<b>2.097.105</b>	<b>100,0 %</b>	<b>972.105</b>	<b>2.997.105</b>	<b>2.091.302</b>	<b>100,0 %</b>

Angaben in €

		<b>Colette Rückert-Hennen, Mitglied des Vorstands</b>				
	2023	Anteil an ZGV	2023 (min.)	2023 (max.)	2022	Anteil an ZGV
Grundvergütung	570.000	30,4 %	570.000	570.000	570.000	32,1 %
Nebenleistungen	11.058	0,6 %	11.058	11.058	8.051	0,5 %
<b>Summe erfolgsunabhängige Vergütung</b>	<b>581.058</b>	<b>31,0 %</b>	<b>581.058</b>	<b>581.058</b>	<b>578.051</b>	<b>32,6 %</b>
Einjährige variable Vergütung (STI)	410.000	21,8 %	0	738.000	410.000	23,1 %
LTI Performance-Periode 2020–2022					496.000	27,9 %
LTI Performance-Periode 2021–2023	589.425	31,4 %	0	1.060.964		
<b>Summe erfolgsabhängige Vergütung</b>	<b>999.425</b>	<b>53,3 %</b>	<b>0</b>	<b>1.798.964</b>	<b>906.000</b>	<b>51,0 %</b>
Versorgungsaufwand	296.268	15,8 %	296.268	296.268	291.515	16,4 %
<b>Ziel-Gesamtvergütung (ZGV)</b>	<b>1.876.751</b>	<b>100,0 %</b>	<b>877.326</b>	<b>2.676.291</b>	<b>1.775.566</b>	<b>100,0 %</b>

Angaben in €

		<b>Dr. Georg Stamatelopoulos, Mitglied des Vorstands</b>				
	2023	Anteil an ZGV	2023 (min.)	2023 (max.)	2022	Anteil an ZGV
Grundvergütung	503.500	35,0 %	503.500	503.500	456.000	38,9 %
Nebenleistungen	8.067	0,6 %	8.067	8.067	7.775	0,7 %
<b>Summe erfolgsunabhängige Vergütung</b>	<b>511.567</b>	<b>35,6 %</b>	<b>511.567</b>	<b>511.567</b>	<b>463.775</b>	<b>39,5 %</b>
Einjährige variable Vergütung (STI)	362.373	25,2 %	0	652.271	328.000	28,0 %
LTI Performance-Periode 2020–2022					0	0,0 %
LTI Performance-Periode 2021–2023	294.882	20,5 %	0	530.788		
<b>Summe erfolgsabhängige Vergütung</b>	<b>657.255</b>	<b>45,7 %</b>	<b>0</b>	<b>1.183.059</b>	<b>328.000</b>	<b>28,0 %</b>
Versorgungsaufwand	269.739	18,8 %	269.739	269.739	381.296	32,5 %
<b>Ziel-Gesamtvergütung (ZGV)</b>	<b>1.438.561</b>	<b>100,0 %</b>	<b>781.306</b>	<b>1.964.365</b>	<b>1.173.071</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. Frank Mastiaux, Vorstandsvorsitzender (bis 30. September 2022)

	2023	Anteil an ZGV	2023 (min.)	2023 (max.)	2022	Anteil an ZGV
Grundvergütung	0	0,0%	0	0	780.000	26,3%
Nebenleistungen	0	0,0%	0	0	6.512	0,2%
<b>Summe erfolgsunabhängige Vergütung</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>786.512</b>	<b>26,5%</b>
Einjährige variable Vergütung (STI)	0	0,0%	0	0	560.959	18,9%
LTI Performance-Periode 2020–2022					1.110.000	37,4%
LTI Performance-Periode 2021–2023	1.110.000	100,0%	0	1.998.000		
<b>Summe erfolgsabhängige Vergütung</b>	<b>1.110.000</b>	<b>100,0%</b>	<b>0</b>	<b>1.998.000</b>	<b>1.670.959</b>	<b>56,3%</b>
Versorgungsaufwand	0	0,0%	0	0	508.232	17,1%
<b>Ziel-Gesamtvergütung (ZGV)</b>	<b>1.110.000</b>	<b>100,0%</b>	<b>0</b>	<b>1.998.000</b>	<b>2.965.703</b>	<b>100,0%</b>

Angaben in €

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

	2023	Anteil an ZGV	2023 (min.)	2023 (max.)	2022	Anteil an ZGV
Grundvergütung	0	0,0%	0	0	0	0,0%
Nebenleistungen	0	0,0%	0	0	0	0,0%
<b>Summe erfolgsunabhängige Vergütung</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>
Einjährige variable Vergütung (STI)	0	0,0%	0	0	0	0,0%
LTI Performance-Periode 2020–2022					620.000	100,0%
LTI Performance-Periode 2021–2023	256.493	100,0%	0	461.688		
<b>Summe erfolgsabhängige Vergütung</b>	<b>256.493</b>	<b>100,0%</b>	<b>0</b>	<b>461.688</b>	<b>620.000</b>	<b>100,0%</b>
Versorgungsaufwand	0	0,0%	0	0	0	0,0%
<b>Ziel-Gesamtvergütung (ZGV)</b>	<b>256.493</b>	<b>100,0%</b>	<b>0</b>	<b>461.688</b>	<b>620.000</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 (Beginn/Ende)	Ziele im Zusammenhang mit der Vergütungskomponente <sup>1</sup>	Relative Gewichtung der Ziele	a) Minimumziel b) entsprechende Minimalvergütung	a) Maximalziel b) entsprechende Maximalvergütung	a) Ist-Zielerreichung b) tatsächliche Vergütung
Andreas Schell Vorstandsvorsitzender (seit 15. November 2022)	STI: EBT	50 % des STI	a) 1.089.100.000 €	2.265.400.000 €	2.241.500.000 €
			b) - €	675.000 €	542.700 €
	STI: FFO	50 % des STI	a) 3.317.100.000 €	4.170.100.000 €	6.408.800.000 €
			b) - €	675.000 €	607.500 €
	LTI: EBT	50 % des LTI	a) 970.700.000 €	1.373.900.000 €	1.518.633.333 €
			b) - €	- €	- €
LTI: ROA	50 % des LTI	a) 4,30%	6,30%	7,17%	
		b) - €	- €	- €	
Dirk Güsewell Mitglied des Vorstands (seit 1. Juni 2021)	STI: EBT	50 % des STI	a) 1.089.100.000 €	2.265.400.000 €	2.241.500.000 €
			b) - €	326.135 €	262.213 €
	STI: FFO	50 % des STI	a) 3.317.100.000 €	4.170.100.000 €	6.408.800.000 €
			b) - €	326.135 €	293.522 €
	LTI: EBT	50 % des LTI	a) 970.700.000 €	1.373.900.000 €	1.518.633.333 €
			b) - €	261.725 €	261.725 €
LTI: ROA	50 % des LTI	a) 4,30%	6,30%	7,17%	
		b) - €	261.725 €	261.725 €	
Thomas Kusterer Mitglied des Vorstands	STI: EBT	50 % des STI	a) 1.089.100.000 €	2.265.400.000 €	2.241.500.000 €
			b) - €	405.000 €	325.620 €
	STI: FFO	50 % des STI	a) 3.317.100.000 €	4.170.100.000 €	6.408.800.000 €
			b) - €	405.000 €	364.500 €
	LTI: EBT	50 % des LTI	a) 970.700.000 €	1.373.900.000 €	1.518.633.333 €
			b) - €	607.500 €	607.500 €
LTI: ROA	50 % des LTI	a) 4,30%	6,30%	7,17%	
		b) - €	607.500 €	607.500 €	
Colette Rückert-Hennen Mitglied des Vorstands	STI: EBT	50 % des STI	a) 1.089.100.000 €	2.265.400.000 €	2.241.500.000 €
			b) - €	369.000 €	296.676 €
	STI: FFO	50 % des STI	a) 3.317.100.000 €	4.170.100.000 €	6.408.800.000 €
			b) - €	369.000 €	332.100 €
	LTI: EBT	50 % des LTI	a) 970.700.000 €	1.373.900.000 €	1.518.633.333 €
			b) - €	530.482 €	530.482 €
LTI: ROA	50 % des LTI	a) 4,30%	6,30%	7,17%	
		b) - €	530.482 €	530.482 €	
Dr. Georg Stamatelopoulos Mitglied des Vorstands (seit 1. Juni 2021)	STI: EBT	50 % des STI	a) 1.089.100.000 €	2.265.400.000 €	2.241.500.000 €
			b) - €	326.135 €	262.213 €
	STI: FFO	50 % des STI	a) 3.317.100.000 €	4.170.100.000 €	6.408.800.000 €
			b) - €	326.135 €	293.522 €
	LTI: EBT	50 % des LTI	a) 970.700.000 €	1.373.900.000 €	1.518.633.333 €
			b) - €	261.725 €	261.725 €
LTI: ROA	50 % des LTI	a) 4,30%	6,30%	7,17%	
		b) - €	261.725 €	261.725 €	

<sup>1</sup> Die Angaben zum LTI betreffen die Performance-Periode 2021–2023 und basieren auf dem Vergütungssystem vom 23.3.2023.

## Individuelle Zielerreichung der im Berichtsjahr amtierenden und ehemaligen Vorstandsmitglieder

Name, Position (Beginn/Ende)	Ziele im Zusammen- hang mit der Vergü- tungskomponente <sup>1</sup>	Relative Gewichtung der Ziele	a) Minimumziel b) entsprechende Minimalvergütung	a) Maximalziel b) entsprechende Maximalvergütung	a) Ist-Zielerreichung b) tatsächliche Vergütung
<b>Ehemalige Vorstandsmitglieder:</b>					
Dr. Frank Mastiaux <sup>2</sup>	STI: EBT	50 % des STI	a) 1.089.100.000 €	2.265.400.000 €	2.241.500.000 €
Vorstandsvorsitzender (bis 30. September 2022)			b) - €	- €	- €
	STI: FFO	50 % des STI	a) 3.317.100.000 €	4.170.100.000 €	6.408.800.000 €
			b) - €	- €	- €
	LTI: EBT	50 % des LTI	a) 970.700.000 €	1.373.900.000 €	1.518.633.333 €
			b) - €	999.000 €	999.000 €
	LTI: ROA	50 % des LTI	a) 4,30 %	6,30 %	7,17 %
			b) - €	999.000 €	999.000 €
Dr. Hans-Josef Zimmer <sup>2</sup>	STI: EBT	50 % des STI	a) 1.089.100.000 €	2.265.400.000 €	2.241.500.000 €
Mitglied des Vorstands (bis 31. Mai 2021)			b) - €	- €	- €
	STI: FFO	50 % des STI	a) 3.317.100.000 €	4.170.100.000 €	6.408.800.000 €
			b) - €	- €	- €
	LTI: EBT	50 % des LTI	a) 970.700.000 €	1.373.900.000 €	1.518.633.333 €
			b) - €	230.844 €	230.844 €
	LTI: ROA	50 % des LTI	a) 4,30 %	6,30 %	7,17 %
			b) - €	230.844 €	230.844 €

<sup>1</sup> Die Angaben zum LTI betreffen die Performance-Periode 2021–2023 und basieren auf dem Vergütungssystem vom 23.3.2023.

<sup>2</sup> Dr. Mastiaux und Dr. Zimmer erhielten im Berichtsjahr als ehemalige Vorstandsmitglieder aus dem Vorstandsvergütungssystem noch nachlaufende LTI-Vergütungen und sind 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€	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>	2023	Veränderung zum Vorjahr <sup>1</sup>
<b>Vorstand:</b>										
Andreas Schell (seit 15. November 2022)	-		-		-		296		<b>2.740</b>	826,1%
Dirk Güsewell (seit 1. Juni 2021)	-		-		489		1.067	118,2%	<b>1.602</b>	50,1%
Thomas Kusterer	1.878	18,5%	1.799	-4,2%	1.848	2,7%	1.809	-2,1%	<b>2.542</b>	40,5%
Colette Rückert-Hennen (seit 1. März 2019)	769		847	10,1%	1.435	69,5%	1.581	10,2%	<b>2.271</b>	43,6%
Dr. Georg Stamatelopoulos (seit 1. Juni 2021)	-		-		481		1.054	119,1%	<b>1.591</b>	50,9%
<b>Ehemalige Vorstandsmitglieder:</b>										
Dr. Frank Mastiaux (bis 30. September 2022)	3.350	11,4%	3.130	-6,6%	3.102	-0,9%	2.389	-23,0%	<b>1.998</b>	-16,4%
Dr. Bernhard Beck, LL.M. (bis 30. Juni 2019)	1.325	-21,1%	638	-51,8%	343	-46,2%	-	-100,0%	<b>-</b>	-
Dr. Hans-Josef Zimmer (bis 31. Mai 2021)	1.839	15,0%	1.717	-6,6%	1.130	-34,2%	331	-70,7%	<b>462</b>	39,4%
Adj. EBITDA (Konzern) in Mio. € <sup>2</sup>	2.433	12,8%	2.781	14,3%	2.959	6,4%	3.286	11,0%	<b>6.365</b>	93,7%
Konzernüberschuss in Mio. €	904	93,4%	808	-10,7%	360	-55,4%	1.944	439,7%	<b>1.833</b>	-5,7%
Jahresüberschuss EnBW AG (HGB) in Mio. €	281	-135,0%	158	-43,7%	47	-70,5%	973	1.988,6%	<b>1.600</b>	64,4%
Belegschaft (T€/MAK) <sup>3</sup>	78	5,0%	83	7,4%	97	15,8%	109	12,7%	<b>123</b>	13,0%

<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 3. Mai 2023 gemäß § 120a Abs. 1 AktG die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder mit einer Zustimmungquote in Höhe von 99,99% beschlossen.

Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022 ist von der Hauptversammlung der EnBW AG am 3. Mai 2023 gemäß § 120a Abs. 4 AktG gebilligt worden. Die Billigung wurde mit einer Zustimmungquote 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 2023 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 kapitalmarkt-orientiertes Versorgungssystem, das den Vorstandsmitgliedern Flexibilität hinsichtlich der Wahl der Auszahlungsform der Versorgungsleistungen eröffnet. Es werden jährliche Versorgungsbeiträge gewährt, die mit einem kapitalmarkt-orientierten Zinssatz verzinst werden. Um die mit der Altersversorgung für das Unternehmen verbundenen Risiken – insbesondere Zinsrisiken und biometrische Risiken – für die Zukunft kalkulierbarer auszugestalten, enthält das Zinsmodell nur einen vergleichsweise geringen fix zugesagten Zinsanteil als Basisverzinsung zuzüglich nicht garantierter, an die tatsächliche Zinsentwicklung in der Lebensversicherungswirtschaft angelehnter Überschüsse.

Die EnBW AG stellt während der Dauer des Anstellungsvertrags auf einem individuellen Versorgungskonto jährliche Festbeiträge zur Altersversorgung bereit. Versorgungsbeiträge werden für die maximale Dauer von drei Bestellperioden (beziehungsweise 13 Jahren Amtszeit) gewährt, 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 in 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 Hinterbliebenenanwartschaft – 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<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)	
		2023	2022	2023	2022	2023	2022
		Andreas Schell, Vorsitzender (seit 15. November 2022)	–	498.447	67.905	449.800	–
Dr. Frank Mastiaux, Vorsitzender (bis 30. September 2022)	80.676	–	3.101.762	–	508.232	–	4.538.230 <sup>3</sup>
Dirk Güsewell	–	657.885	402.061	273.151	382.224	758.474	458.057
Thomas Kusterer	89.523 <sup>4</sup>	2.137.722	1.881.202	334.853	327.840	4.101.693	3.464.568
Colette Rückert-Hennen	–	1.376.413	1.080.201	296.268	291.515	1.539.805	1.164.211
Dr. Georg Stamatelopoulos	–	656.943	401.485	269.739	381.296	732.811	436.769

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

2 Darin enthalten: Zuführung zum Versorgungskapital in Höhe von insgesamt 36.068 € (Vorjahr: 59.497 €). Hierbei handelt es sich um eine durch Gehaltsverzicht eigenfinanzierte Versorgungszusage.

3 Der Barwert zum 31.12.2022 war den Pensionsverpflichtungen gegenüber früheren Mitgliedern des Vorstands zugeordnet.

4 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 7,7 Mio. € (Vorjahr: 5,6 Mio. €).

Es bestehen Pensionsverpflichtungen (Defined Benefit Obligations) gegenüber früheren Mitgliedern des Vorstands und ihren Hinterbliebenen nach IFRS in Höhe von insgesamt 92,8 Mio. € (Vorjahr: 87,7 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 2023				Karenzentschädigung, Übergangsgeld	Anteil an GV	Gesamtvergütung (GV) <sup>2</sup>	Pensionsverpflichtungen zum 31.12.2023 Barwert (Defined Benefit Obligations)
	Rente (jährlich)	Anteil an GV	Kapital (einmalig)	Anteil an GV				
Dr. Bernhard Beck, LL.M. (bis 30. Juni 2019)	220.402	100,0 %	0	0,0 %	–	–	220.402	3.646.055
Dr. Frank Mastiaux (bis 30. September 2022)	0	–	0	0,0 %	1.584.858 <sup>3</sup>	100,0 %	1.584.858	4.678.792
Dr. Dirk-Erich Mausbeck (bis 30. September 2014)	0	–	0	–	–	–	0	362.739
Dr. Hans-Josef Zimmer (bis 31. Mai 2021)	205.114	36,2 %	0	0,0 %	362.141 <sup>3</sup>	63,8 %	567.255	3.869.701
Weitere Versorgungsberechtigte	5.166.100	96,4 %	0	0,0 %	193.936 <sup>4</sup>	3,6 %	5.360.036	80.271.433

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 Karenzentschädigung.

4 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 des Aufsichtsrats erhält für den Vorsitz in einem oder mehreren Ausschüssen das Zweieinhalbfache der Vergütung, 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 (inkl. Sitzungsgeldern)		Mandatsvergütungen von Tochter- gesellschaften		Gesamt	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Lutz Feldmann, Vorsitzender	171.750	143.250	–	–	171.750	143.250
Dietrich Herd, stellv. Vorsitzender (bis 8. Februar 2023)	9.672	104.250	383	9.800	10.055	114.050
Dr. Danyal Bayaz <sup>1</sup>	72.000	78.000	–	–	72.000	78.000
Achim Binder	99.788	81.750	10.669	10.069	110.457	91.819
Dr. Dietrich Birk	66.750	69.000	7.213	7.513	73.963	76.513
Stefanie Bürkle <sup>2</sup>	67.873	65.250	–	–	67.873	65.250
Stefan Paul Hamm <sup>3</sup>	80.500	82.520	8.413	8.113	88.913	90.633
Michaela Krütter <sup>3</sup>	65.500	68.000	13.913	14.513	79.413	82.513
Thomas Landsbek (bis 8. Februar 2023)	5.770	67.750	–	–	5.770	67.750
Christina Ledong (seit 8. Februar 2023)	56.495	–	13.000	–	69.495	–
Klarissa Lerp (seit 8. November 2022)	52.250	8.260	16.300	3.125	68.550	11.385
Dr. Hubert Lienhard	84.750	82.500	6.700	6.100	91.450	88.600
Bernad Lukacin (seit 8. Februar 2023)	68.512	–	–	–	68.512	–
Marika Lulay	59.750	61.250	–	–	59.750	61.250
Dr. Wolf-Rüdiger Michel <sup>2</sup>	60.750	66.000	–	–	60.750	66.000
Dr. Nadine Müller <sup>3</sup> (bis 8. Februar 2023)	5.503	59.000	–	–	5.503	59.000
Thorsten Pfirmann (seit 8. Februar 2023)	59.686	–	–	–	59.686	–
Gunda Röstel	79.500	85.750	18.013	16.313	97.513	102.063
Joachim Rudolf (seit 8. Februar 2023)	72.012	–	–	–	72.012	–
Jürgen Schäfer (bis 8. Februar 2023)	6.571	77.000	–	–	6.571	77.000
Heiner Scheffold (seit 14. Mai 2023)	38.073	–	2.558	–	40.632	–
Harald Sievers <sup>2</sup>	57.500	59.000	–	–	57.500	59.000
Ulrike Weindel	75.250	76.000	–	–	75.250	76.000
Lothar Wölfle <sup>2</sup> (bis 13. Mai 2023)	30.660	81.000	–	–	30.660	81.000
Dr. Bernd-Michael Zinow	67.750	77.750	21.950	20.250	89.700	98.000
<b>Summe</b>	<b>1.514.614</b>	<b>1.493.280</b>	<b>119.112</b>	<b>95.796</b>	<b>1.633.726</b>	<b>1.589.076</b>

1 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 Landesnebenberufungsverordnung an das Land abzuliefern, soweit diese im Kalenderjahr insgesamt den Bruttobetrag von 9.600 Euro übersteigen (Ministerratsbeschluss vom 25. Juli 2023).

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

3 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.

Veränderung der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder in den letzten fünf berichteten Geschäftsjahren<sup>1</sup>

Angaben in €	2019	Veränderung zum Vorjahr	2020	Veränderung zum Vorjahr	2021	Veränderung zum Vorjahr	2022	Veränderung zum Vorjahr	2023	Veränderung zum Vorjahr
<b>Aufsichtsrat:</b>										
Lutz Feldmann, Vorsitzender	107.750	-2,7%	139.500	29,5%	147.000	5,4%	143.250	-2,6%	171.750	19,9%
Dr. Danyal Bayaz	-		-		22.529		78.000	246,2%	72.000	-7,7%
Achim Binder	64.500		76.250	18,2%	85.250	11,8%	81.750	-4,1%	99.788	22,1%
Dr. Dietrich Birk	58.750	2,6%	63.750	8,5%	67.500	5,9%	69.000	2,2%	66.750	-3,3%
Stefanie Bürkle	55.750	7,2%	61.500	10,3%	63.000	2,4%	65.250	3,6%	67.873	4,0%
Stefan Paul Hamm	64.500	0,8%	78.000	20,9%	86.750	11,2%	82.250	-5,2%	80.500	-2,1%
Michaela Krütter	57.750	25,5%	61.212	6,0%	65.750	7,4%	68.000	3,4%	65.500	-3,7%
Christina Ledong (seit 8. Februar 2023)	-		-		-		-		56.495	
Klarissa Lerp	-		-		-		8.260		52.250	
Dr. Hubert Lienhard	64.503	18,9%	78.000	20,9%	78.750	1,0%	82.500	4,8%	84.750	2,7%
Bernad Lukacin (seit 8. Februar 2023)	-		-		-		-		68.512	
Marika Lulay	49.274		57.500	16,7%	58.250	1,3%	61.250	5,2%	59.750	-2,4%
Dr. Wolf-Rüdiger Michel	57.250	5,5%	59.250	3,5%	62.250	5,1%	66.000	6,0%	60.750	-8,0%
Thorsten Pfirmann (seit 8. Februar 2023)	-		-		-		-		59.686	
Gunda Röstel	65.500	2,3%	81.250	24,0%	84.250	3,7%	85.750	1,8%	79.500	-7,3%
Joachim Rudolf (seit 8. Februar 2023)	-		-		-		-		72.012	
Heiner Scheffold (seit 14. Mai 2023)	-		-		-		-		38.073	
Harald Sievers	55.000		65.000	18,2%	65.750	1,2%	59.000	-10,3%	57.500	-2,5%
Ulrike Weindel	60.750	7,5%	72.000	18,5%	74.000	2,8%	76.000	2,7%	75.250	-1,0%
Dr. Bernd-Michael Zinow	68.250	3,0%	79.500	16,5%	86.000	8,2%	77.750	-9,6%	67.750	-12,9%
<b>Im Berichtsjahr ausgeschieden:</b>										
Dietrich Herd, stellv. Vorsitzender (bis 8. Februar 2023)	85.250	0,6%	100.750	18,2%	110.250	9,4%	104.250	-5,4%	9.672	-90,7%
Thomas Landsbek (bis 8. Februar 2023)	58.500	27,2%	63.000	7,7%	65.750	4,4%	67.750	3,0%	5.770	-91,5%
Dr. Nadine Müller (bis 8. Februar 2023)	-		34.112		60.750	78,1%	59.000	-2,9%	5.503	-90,7%
Jürgen Schäfer (bis 8. Februar 2023)	56.750		59.000	4,0%	68.853	16,7%	77.000	11,8%	6.571	-91,5%
Lothar Wölfle (bis 13. Mai 2023)	63.250	0,0%	78.000	23,3%	83.250	6,7%	81.000	-2,7%	30.660	-62,1%
<b>Ehemalige Aufsichtsratsmitglieder:</b>										
Volker Hüsgen	56.750	313,6%	60.250	6,2%	18.493	-69,3%	-		-	
Silke Krebs	-		-		-		-		-	
Marianne Kugler-Wendt	57.750	2,2%	25.926	-55,1%	-		-		-	
Sebastian Maier	-		-		-		-		-	
Arnold Messner	-		-		-		-		-	
Klaus Schörnich	-		-		-		-		-	
Heinz Seiffert	-		-		-		-		-	
Edith Sitzmann	61.750	13,8%	76.500	23,9%	58.471	-23,6%	-		-	
Jürgen Umlauf	-		-		33.802		41.740	23,5%	-	

<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.

Karlsruhe, 25. März 2024

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**

#### **Prüfungsurteil**

Wir haben den Vergütungsbericht der EnBW Energie Baden-Württemberg AG, Karlsruhe, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2023 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 Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer/vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

#### **Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats**

Der Vorstand und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d. h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) 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, 25. März 2024

EY GmbH & Co. KG  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Prof. Dr. Kuhn  
Wirtschaftsprüfer

Müller  
Wirtschaftsprüferin

# 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)