

Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der EnBW AG

2024

Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder

Entsprechend der gesetzlichen Regelung des § 87a Absatz 1 Aktiengesetz beschließt der Aufsichtsrat auf Vorschlag seines Personalausschusses ein klares und verständliches System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder der EnBW Energie Baden-Württemberg AG (nachfolgend auch „EnBW AG“, „Gesellschaft“ oder „Unternehmen“ genannt) und bestimmt auf dessen Basis die konkrete Vergütung der einzelnen Mitglieder des Vorstands. Auf der Grundlage des beschlossenen und von der Hauptversammlung gebilligten Vergütungssystems entscheidet der Aufsichtsrat über alle Vergütungsbestandteile und überprüft diese regelmäßig. Der Aufsichtsrat sorgt dabei dafür, dass Vergütung der Mitglieder des Vorstands in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen jedes Vorstandsmitglieds sowie zur Lage der Gesellschaft stehen und die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigen. Kriterien für die Angemessenheit der Vergütung sind neben der Aufgabe und der Leistung der Vorstandsmitglieder insbesondere auch die wirtschaftliche Lage, der Erfolg und die langfristige und nachhaltige Entwicklung des Unternehmens sowie das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft¹ insgesamt sowie in der zeitlichen Entwicklung. Zur Beurteilung der Üblichkeit vergleicht der Aufsichtsrat die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder mit einer geeigneten Gruppe anderer Unternehmen und nutzt dabei diesen Vergleich mit Bedacht, damit es nicht zu einer automatischen Aufwärtsentwicklung kommt. Bei Bedarf zieht der Aufsichtsrat zur (Weiter-)Entwicklung des Vergütungssystems und zur Beurteilung der Angemessenheit der Vergütung einen externen Vergütungsexperten hinzu, auf dessen Unabhängigkeit vom Vorstand und vom Unternehmen der Aufsichtsrat dabei achtet.

Im Falle wesentlicher Änderungen, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der Hauptversammlung gemäß § 120a Absatz 1 AktG zur Billigung vorgelegt. Sollte die Hauptversammlung das jeweils zur Abstimmung gestellte Vorstandsvergütungssystem nicht billigen, wird spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder zur Billigung vorgelegt.

Das nachfolgend dargestellte Vorstandsvergütungssystem ist am 7. Dezember 2023 vom Aufsichtsrat auf Vorschlag des Personalausschusses mit Wirkung zum 1. Januar 2024 beschlossen worden. Gegenüber dem bisherigen Vergütungssystem 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. In seiner Sitzung am 25. März 2024 hat der Aufsichtsrat ferner eine Vergütungshöhe für einen stellvertretenden Vorstandsvorsitzenden aufgrund der erstmaligen Ernennung eines solchen bei der EnBW AG mit Wirkung zum 9. März 2024 festgelegt und dadurch das am 7. Dezember 2023 beschlossene Vorstandsvergütungssystem hinsichtlich der neu geschaffenen Rolle modifiziert. Das überarbeitete Vergütungssystem entspricht den Vorgaben des ARUG II und berücksichtigt alle Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in seiner aktuellen Fassung, deren Entsprechung Vorstand und Aufsichtsrat erklärt haben.

Struktur und Bestandteile des Vorstandsvergütungssystems

Das System der Vergütung der Vorstandsmitglieder der EnBW AG besteht aus mehreren Teilen. Regelungen zum Vergütungssystem enthalten die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder nebst etwaigen Änderungs- und Ergänzungsvereinbarungen, das System der variablen Vergütung der Mitglieder des Vorstands, die Vereinbarungen zur betrieblichen Altersversorgung der Vorstandsmitglieder und die im Rahmen der §§ 87 und 87a Aktiengesetz gefassten Beschlüsse des Aufsichtsrats zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands.

Die Laufzeit der Anstellungsverträge richtet sich nach dem jeweiligen Beschluss des Aufsichtsrates zur Bestellung eines Vorstandsmitglieds. Ein Vorstandsmitglied wird in der Regel im Rahmen der Erstbestellung für drei Jahre bestellt und bei einer Wiederbestellung für fünf Jahre.

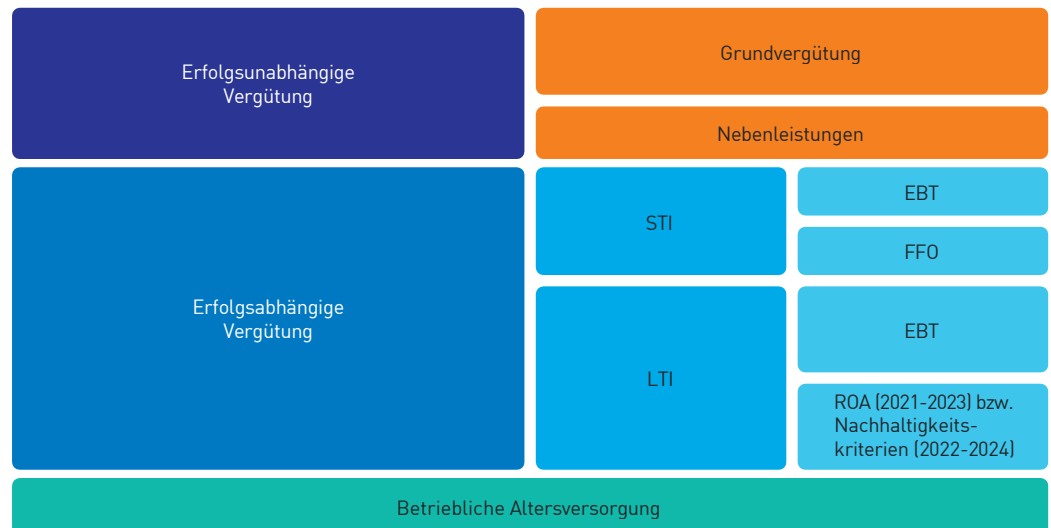
¹ Der Kreis der für den Vergleich einbezogenen Belegschaft umfasst die Arbeitnehmer*innen der EnBW AG mit ihrer durchschnittlichen Vergütung auf Basis Vollzeitäquivalent (MAK).

Die Entscheidungen des Aufsichtsrats zur Festsetzung und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems und seiner Bestandteile werden vom Personalausschuss² des Aufsichtsrats vorbereitet, der dem Aufsichtsrat Vorschläge zur Beschlussfassung unterbreitet. Alle Aufsichtsratsmitglieder teilen mögliche Interessenkonflikte dem/der Vorsitzenden des Aufsichtsrats (diese/r bei eigener Betroffenheit seinem/ihrem Stellvertreter) frühzeitig mit, so dass schon im Vorfeld Maßnahmen getroffen werden können, damit schon möglichst gar kein Interessenkonflikt entstehen kann. Neben der Offenlegung möglicher Interessenkonflikte, der Abstimmung mit dem/der Vorsitzenden des Aufsichtsrats und der Information der anderen Aufsichtsratsmitglieder reichen die möglichen Maßnahmen zur Vermeidung und Behandlung von Interessenkonflikten entsprechend den best practices und den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex von der Enthaltung bei betroffenen Beschlussfassungen über die Nichtteilnahme an diesbezüglichen Beratungen, dem Verzicht auf entsprechende Informationen und Unterlagen im Vorfeld und auch im Nachgang (kein Protokoll zu entsprechenden Inhalten) bis hin zu einer möglichen Amtsniederlegung als „ultima ratio“ bei wesentlichen und nicht nur vorübergehenden Interessenkonflikten in der Person eines Aufsichtsratsmitglieds.

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder und damit auch deren Maximalvergütung setzt sich zusammen aus einer erfolgsunabhängigen Vergütung, einer erfolgsabhängigen variablen Vergütung sowie den Beiträgen für die betriebliche Altersversorgung. Diese Bestandteile werden nachfolgend näher erläutert. Der Aufsichtsrat legt die Höhe der einzelnen Bestandteile der Vergütung der Mitglieder des Vorstands bei deren Bestellung fest und entscheidet nach einer Überprüfung in der Regel im Zusammenhang mit einer Wiederbestellung nach pflichtgemäßem Ermessen über etwaige Anpassungen. Die vom Aufsichtsrat für die Mitglieder des Vorstands jeweils festgelegten Vergütungen werden in dem jährlich nach § 162 Aktiengesetz zu erstellenden und der Hauptversammlung nach § 120a Absatz 4 Aktiengesetz zur Billigung vorzulegenden Vergütungsbericht veröffentlicht. Die dort veröffentlichten Zahlen zur Grundvergütung, zur minimal oder maximal erreichbaren bzw. als Ziel definierten variablen Vergütung und zu den Beiträgen für die betriebliche Altersversorgung zeigen für jedes einzelne Mitglied des Vorstands die für diese jeweils festgelegte Minimal- und Maximalgesamtvergütung sowie deren Ziel-Gesamtvergütung und den jeweiligen relativen Anteil der festen und variablen Vergütungsbestandteile.

Das folgende Schaubild gibt einen Überblick über die Vergütungsstruktur:

Bestandteile der Vergütung der Vorstandsmitglieder



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

² Die Aufgaben des Personalausschusses des Aufsichtsrats sind in dem der Hauptversammlung jährlich vorgelegten und veröffentlichten Bericht des Aufsichtsrats beschrieben.

Erfolgsunabhängige Vergütung

Die erfolgsunabhängige Vergütung der Mitglieder des Vorstands umfasst jeweils eine Grundvergütung sowie Nebenleistungen.

Die Grundvergütung ist mit jedem Vorstandsmitglied vertraglich als Fixbetrag vereinbart und wird in zwölf gleichen Monatsraten ausgezahlt.

Jedes Vorstandsmitglied hat darüber hinaus einen Anspruch auf einen Dienstwagen mit Fahrer zur betrieblichen und angemessenen privaten Nutzung, wobei die auf den damit verbundenen geldwerten Vorteil entfallenden Steuern vom jeweiligen Vorstandsmitglied getragen werden.

Ferner erstattet das Unternehmen jedem Vorstandsmitglied die Kosten einer jährlichen Vorsorgeuntersuchung, soweit diese nicht von einer bestehenden Krankenversicherung übernommen werden. Weitere Nebenleistungen sind schließlich die Einbeziehung der Vorstandsmitglieder in eine Haftpflicht-, Rechtsschutz- und Unfallversicherung sowie in eine im Interesse der Gesellschaft von dieser in angemessener Höhe abgeschlossene Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung für Organmitglieder, wobei der nach § 93 Absatz 2 Satz 3 Aktiengesetz festgelegte Selbstbehalt von den Vorstandsmitgliedern selbst zu tragen und somit nicht abgedeckt ist.

Erfolgsabhängige Vergütung

Die erfolgsabhängige variable Vergütung soll einen zusätzlichen Anreiz für die Ausrichtung der Geschäftsleitung des Vorstands insbesondere auf eine Förderung der Geschäftsstrategie, eine positive Ertragsentwicklung und hohe Ertragskraft, darüber hinaus jedoch auch auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung und langfristiges Wachstum des Unternehmens und des Konzerns bilden und den Vorstand an dem damit verbundenen Geschäftserfolg angemessen teilhaben lassen. Die variable Vergütung soll auf diese Weise dazu beitragen, den Wert des Unternehmens zu erhalten bzw. zu steigern.

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 grundsätzlich circa 40% zu 60%, so dass die mehrjährige variable Vergütung im Verhältnis zur einjährigen variablen Vergütung deutlich überwiegt. Die kurzfristige einjährige variable Vergütungskomponente wird im Folgenden auch als Short Term Incentive (STI), die langfristige mehrjährige variable Vergütungskomponente als Long Term Incentive (LTI) bezeichnet. Die für die variablen Vergütungsbestandteile maßgeblichen Ziele und Kriterien legt der Aufsichtsrat zu Beginn einer jeden Vergütungsperiode fest und entscheidet nach Ablauf der jeweiligen Vergütungsperiode in Abhängigkeit von der Zielerreichung nachvollziehbar über die Höhe der jedem Vorstandsmitglied individuell zu gewährenden variablen Vergütungsbestandteile.

Das nachfolgend dargestellte System der variablen Vergütung der Mitglieder des Vorstands der EnBW AG regelt die variable Vergütung für Vergütungszeiträume, die im Jahr 2021 noch nicht abgeschlossen waren sowie für alle nachfolgenden Vergütungszeiträume und ersetzt damit ab diesem Zeitpunkt die vorherigen Regelungen über das System der variablen Vergütung der Mitglieder des Vorstands

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 folgende für den EnBW-Konzern jeweils für das betreffende Geschäftsjahr ermittelten Unternehmenskennzahlen:

- EBT (Earnings before Taxes = Ergebnis vor Ertragsteuern), bereinigt um das auf das Finanzergebnis entfallende Ergebnis der Bewertung der Finanzanlagen und offene Handelspositionen der im Trading befindlichen Derivatepositionen sowie um die Auswirkungen, die durch eine Anpassung der Kernenergierückstellungen entstehen und sich aus der Änderung der Inflationsrate der Kosten für Betrieb, Rückbau und Entsorgung der Kernkraftwerke sowie des Diskontierungszinssatzes ergeben.

- FFO (Funds from Operations = zahlungswirksam erwirtschaftetes Ergebnis aus operativer Geschäftstätigkeit), bereinigt um die Position der gezahlten beziehungsweise erhaltenen Ertragsteuern.

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

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

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

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

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

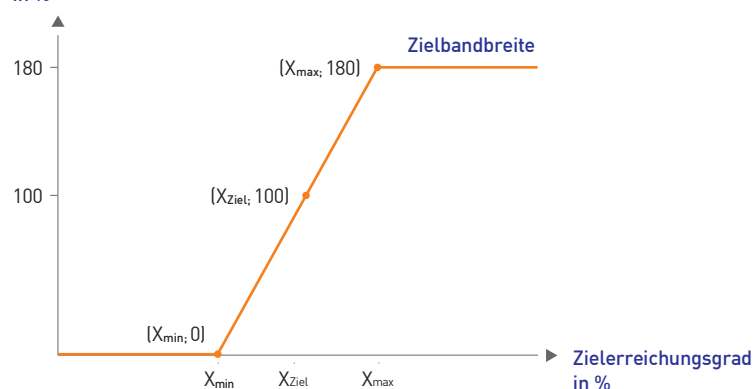
Die bei Überschreitung der Zielerreichung maximal auszahlende Vergütung ist auf 180% der für die jeweilige Kenngröße festgelegten Teilvergütung begrenzt (Teilauszahlungs-Cap). Aus der Summe beider Teilauszahlungs-Caps ergibt sich der Gesamtauszahlungs-Cap STI, der 180% des Gesamtbetrags der STI-Zielvergütung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

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

Die Zielbandbreite entspricht einer stückweise linearen Funktion, wie in untenstehender Grafik dargestellt, die sich aus dem Wert des niedrigsten Zielerreichungsgrads X_{\min} im Verhältnis zum niedrigsten Auszahlungsfaktor und dem Wert des höchsten Zielerreichungsgrads X_{\max} im Verhältnis zum höchsten Auszahlungsfaktor ergibt. Aus dem Verhältnis des Zielwerts zum Minimalbeziehungsweise Höchstwert 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

Auszahlungsfaktor
in %



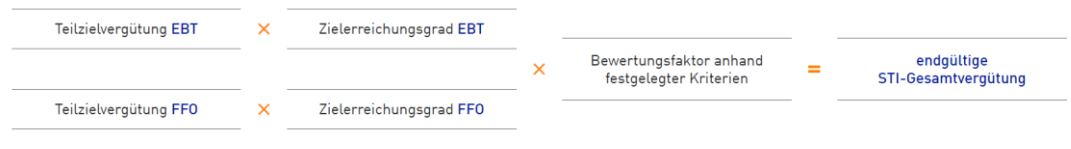
Ändern sich die Definitionen der Kenngrößen oder Bilanzierungs- beziehungsweise Bewertungsmethoden insbesondere aufgrund von veränderten Rechnungslegungsstandards, werden die Zielwerte und Bandbreiten während des laufenden Bemessungszeitraums entsprechend angepasst, sofern sich daraus eine Änderung des 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 der Grundlage zusätzlicher Kriterien bewertet. Die Anpassung erfolgt im Wege der Multiplikation der vorläufigen Gesamtvergütung mit einem Faktor, dessen niedrigster Wert 0,7 und dessen höchster Wert 1,3 beträgt. Es sollen nur Faktoren mit einer Nachkommastelle verwendet werden. Sofern nicht anders vom Aufsichtsrat beschlossen, beträgt der Faktor 1,0. Die Höhe des Faktors legt der Aufsichtsrat überwiegend auf Grundlage einer Bewertung von Kriterien fest, die er jährlich im Voraus bestimmt hat. Der Aspekt der nachhaltigen Unternehmensentwicklung wird dabei in besonderer Weise berücksichtigt.

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 Deutschen Corporate Governance Kodex auszuüben und soll sich nicht auf die Erfolgsziele oder Vergleichsparameter, deren nachträgliche Anpassung nach der Empfehlung G.8 des DCGK ausgeschlossen sein soll, erstrecken.

Auch bei Vergütungsentscheidungen im Sinne der drei vorstehenden Absätze hat der Aufsichtsrat gemäß § 87 Absatz 1 Aktiengesetz dafür zu sorgen, dass die Vergütung in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen der betroffenen Vorstandsmitglieder sowie zur Lage der Gesellschaft steht und die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt. Weiterhin wird der Aufsichtsrat darauf achten, dass der Gesamtauszahlungs-Cap STI in Höhe von 180% der STI-Zielvergütung eingehalten wird.

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).

Bis einschließlich der LTI Performance-Periode 2021-2023 sind die Kenngrößen für die Berechnung der Zielerreichung des Long Term Incentive folgende für den EnBW-Konzern geltende, jeweils für ein Geschäftsjahr ermittelten Unternehmenskennzahlen:

- EBT (Earnings before Taxes = Ergebnis vor Ertragsteuern), bereinigt um das auf das Finanzergebnis entfallende Ergebnis der Bewertung der Finanzanlagen und offene Handelspositionen der im Trading befindlichen Derivatepositionen sowie um die Auswirkungen, die durch eine Anpassung der Kernenergierückstellungen entstehen und sich aus der Änderung der Inflationsrate der Kosten für Betrieb, Rückbau und Entsorgung der Kernkraftwerke sowie des Diskontierungszinssatzes ergeben
- ROA (Return on Assets = Rendite auf das für immaterielle Vermögenswerte und Sachanlagen eingesetzte Kapital, die sich aus dem Verhältnis des nicht adjustierten EBIT [bereinigt analog den Regelungen zu den Abweichungen bei der Kenngröße EBT] zur Summe aus immateriellen Vermögenswerten und Sachanlagen [bereinigt um Zuschüsse im Zusammenhang mit Investitionen] ergibt)

Die für die LTI Performance-Periode 2021-2023 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 bis einschließlich der LTI Performance-Periode 2021-2023 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.

Ab der LTI Performance-Periode 2022-2024 sind die Kenngrößen für die Berechnung der Zielerreichung des Long Term Incentive folgende für den EnBW-Konzern geltende, 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.
- 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 ab der LTI Performance-Periode 2022-2024 geltenden Zielwerte für die Kenngrößen EBT und die Nachhaltigkeitskennzahlen werden vom Aufsichtsrat jährlich im Einklang mit der Unternehmensstrategie und mit Wirkung für die jeweils im Folgejahr beginnende nächste Performance-Periode nach freiem Ermessen festgelegt.

Die Zielvergütung des LTI setzt sich ab der LTI Performance-Periode 2022-2024 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% bis 70% entfallen und auf die Nachhaltigkeitskennzahlen entsprechend zwischen 50% und 30%. Der jeweilige Teilbetrag wird 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 Ist-Wert des jeweiligen Jahres der jeweiligen Performance-Periode und dem Zielwert eines jeden Jahres der jeweiligen Performance-Periode. Der Auszahlungsfaktor bemisst sich aus dem arithmetischen Mittel der drei einzeln bemessenen Auszahlungsfaktoren eines jeden Jahres einer Performance-Periode. Der Einzelzielerreichungsgrad für die Kenngröße Nachhaltigkeitskennzahlen ergibt sich weiterhin 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 bis einschließlich der LTI Performance-Periode 2021-2023 auf 180% und ab der LTI Performance-Periode 2022-2024 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 180% (2021-2023) bzw. 150% (2022-2024) 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 das Schaubild und 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.

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.

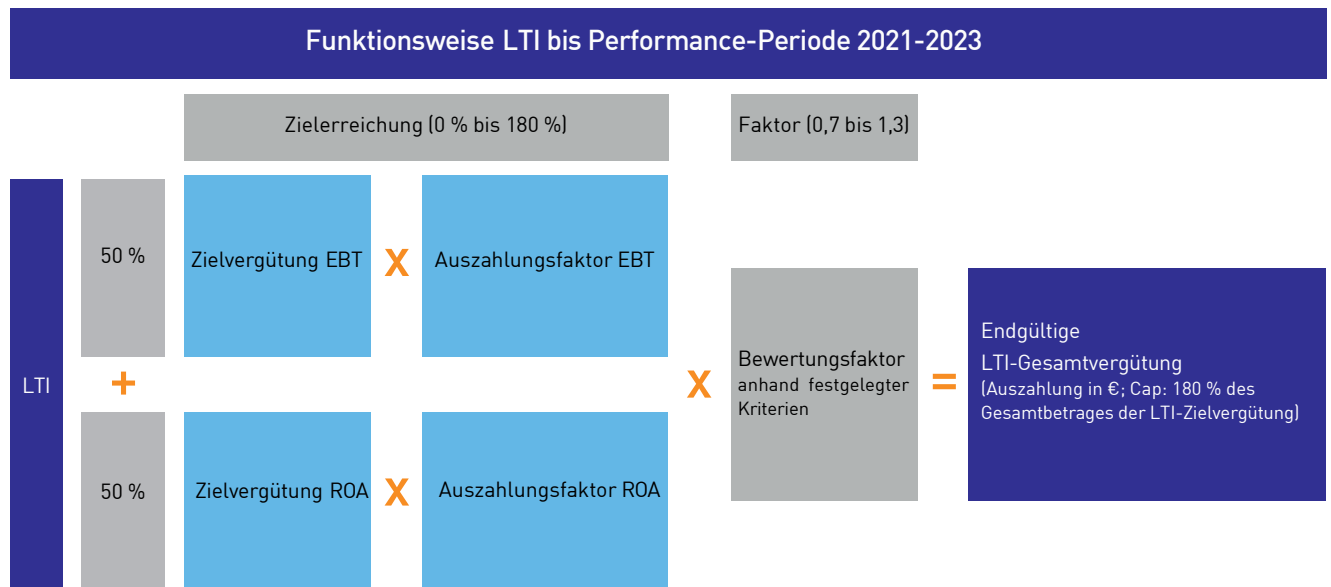
Die Summe der auf die beiden Kenngrößen EBT und ROA (bis einschließlich der LTI Performance-Periode 2021-2023) bzw. Nachhaltigkeitskennzahlen (ab der LTI Performance-Periode 2022-2024) entfallenden Teilbeträge ergibt die vorläufige LTI-Gesamtvergütung. Der auf Basis finanzieller und nichtfinanzieller Kennzahlen ermittelte Betrag der vorläufigen LTI-Gesamtvergütung wird qualitativ auf der Grundlage zusätzlicher Kriterien, wie auch im STI, bewertet (siehe hierzu die Ausführungen beim STI).

Der auf Basis ausschließlich finanzieller Kennzahlen ermittelte Betrag der vorläufigen LTI-Gesamtvergütung wird qualitativ auf der Grundlage zusätzlicher Kriterien bewertet. Die Anpassung erfolgt im Wege der Multiplikation der vorläufigen Gesamtvergütung mit einem Faktor, dessen niedrigster Wert 0,7 und dessen höchster Wert 1,3 beträgt. Es sollen nur Faktoren mit einer Nachkommastelle verwendet werden. Sofern nicht anders vom Aufsichtsrat beschlossen, beträgt der Faktor 1,0. Die Höhe des Faktors legt der Aufsichtsrat überwiegend auf Grundlage einer Bewertung von Kriterien fest, die er jährlich im Voraus bestimmt hat. Der Aspekt der nachhaltigen Unternehmensentwicklung wird dabei in besonderer Weise berücksichtigt.

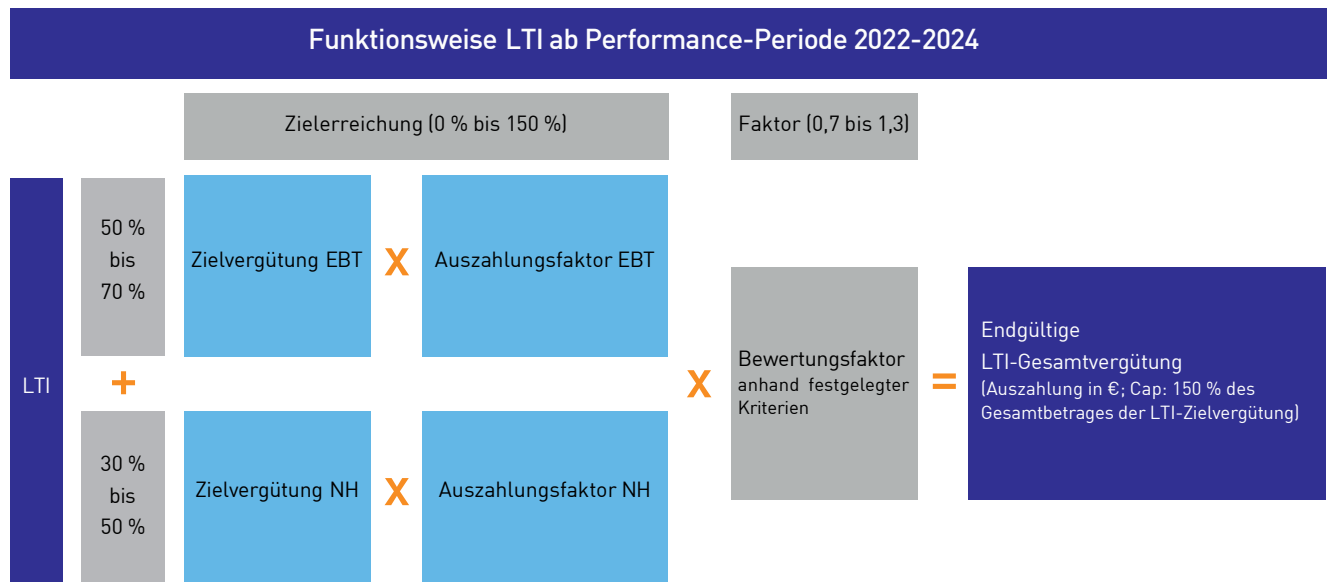
Zur abschließenden Beurteilung der langfristigen variablen Vergütung steht dem Aufsichtsrat zusätzlich ein Gesamtermessen zu, aufgrund dessen er im Fall von außergewöhnlichen, nicht vorhersehbaren und/oder seitens des Vorstands nicht beeinflussbaren Ereignissen, die Höhe des LTI angemessen anpassen kann. Das Gesamtermessen ist im Rahmen der Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex auszuüben und soll sich nicht auf die Erfolgsziele oder Vergleichsparameter, deren nachträgliche Anpassung nach der Empfehlung G.8 des DCGK ausgeschlossen sein soll, erstrecken.

Auch bei Vergütungsentscheidungen im Sinne der beiden vorstehenden Absätze hat der Aufsichtsrat gemäß § 87 Absatz 1 Aktiengesetz dafür zu sorgen, dass die Vergütung in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen der betroffenen Vorstandsmitglieder sowie zur Lage der Gesellschaft steht und die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt. Weiterhin wird der Aufsichtsrat darauf achten, dass der Gesamtauszahlungs-Cap LTI in Höhe von 180% (2021-2023) bzw. 150% (2022-2024) der LTI-Zielvergütung eingehalten wird.

Funktionsweise LTI (bis Performance-Periode 2021-2023)



Funktionsweise LTI (ab Performance-Periode 2022-2024)



Der Aufsichtsrat kann nach pflichtgemäßem Ermessen entscheiden, dass ein Teil von bis zu 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 Dienstvertrages oder aufgrund eines Hauptversammlungs- oder Aufsichtsratsbeschlusses verstößt. Ein schwerwiegender und schuldhafter Verstoß liegt insbesondere vor, wenn das Vorstandsmitglied im Zusammenhang mit seiner Vorstandstätigkeit eine Straftat begangen hat, und/oder es der Gesellschaft oder einem mit diesem verbundenen Unternehmen durch sein Handeln oder Unterlassen einen erheblichen materiellen oder immateriellen Schaden (auch Reputationsschaden) zugefügt hat oder wenn es durch sein Handeln oder Unterlassen erhebliche Sanktionen gegen die Gesellschaft oder ein mit diesem verbundenen 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 Vorstandes 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.

Regelungen für Beginn, Verhinderung und Beendigung der Tätigkeit

Beginnt ein Dienstvertrag im Zuge einer Erstbestellung unterjährig, so erfolgt die Berechnung der variablen Vergütung für das Jahr der Erstbestellung pro rata temporis, wobei das Verhältnis zwischen den im Eintrittsjahr vom Vertragszeitraum umfassten Kalendertage zur Gesamtheit aller Kalendertage im Eintrittsjahr zugrunde zu legen ist.

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.

Wenn der Dienstvertrag aufgrund Nichtverlängerung, dauernder Arbeitsunfähigkeit, durch Eintritt in den Ruhestand nach Erreichen des Rentenalters oder durch Tod endet, ergibt sich die Höhe der Auszahlungen für das Jahr der Gewährung pro rata temporis, wobei das Verhältnis zwischen den im Austrittsjahr vom Vertragszeitraum noch umfassten Kalendertage zur Gesamtheit aller Kalendertage im Austrittsjahr zugrunde zu legen ist.

Regelungen für den Fall der vorzeitigen Beendigung der Tätigkeit

Wird die Bestellung eines Vorstandsmitglieds widerrufen, wird dessen Dienstvertrag aus wichtigem Grund seitens der Gesellschaft bzw. vom Vorstandsmitglied rechtswirksam gekündigt oder endet er aus einem sonstigen Grund (außer durch einvernehmliche Vereinbarung) vor Ablauf der Laufzeit des Dienstvertrags, verfällt der Anspruch des Vorstandsmitglieds auf Auszahlung einer bis zum Zeitpunkt der Kündigung bzw. des Widerrufs der Bestellung noch nicht zugeteilten variablen Vergütungskomponente.

Im Fall einer vorzeitigen Beendigung der Bestellung oder des Dienstverhältnisses durch einvernehmliche Vereinbarung entscheidet der Aufsichtsrat über den Anspruch auf die variablen Vergütungskomponenten für das Jahr des Ausscheidens.

Für den Fall der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit gibt es keine generellen Abfindungszusagen für die Mitglieder des Vorstands. Eine Abfindung kann sich aber aus einer Aufhebungsvereinbarung ergeben, die im Einzelfall individuell getroffen wird. Für diesen Fall wird mit den Mitgliedern des Vorstands 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 gewährenden(n) Jahresvergütung(en) begrenzt. Der Abfindungsbetrag darf jedoch nicht höher als das Dreifache einer Jahresvergütung sein.

Betriebliche Altersversorgung

Das System der betrieblichen Altersversorgung der Vorstandsmitglieder der Gesellschaft wurde am 18. März 2016 vom Aufsichtsrat in Form eines beitragsorientierten Versorgungsmodells beschlossen. Es 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 verbundenen Unternehmensrisiken – insbesondere Zinsrisiken und biometrische Risiken – für die Zukunft kalkulierbarer auszugestalten, enthält das Zinsmodell nur einen vergleichsweise geringen fix zugesagten Zinsanteil als Basisverzinsung zuzüglich nicht garantierter, an die tatsächliche Zinsentwicklung in

der Lebensversicherungswirtschaft angelegter 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 Bestelljahren) gewährt, es sei denn, der Aufsichtsrat beschließt, die Versorgungsbeiträge über drei Bestellperioden hinaus zu gewähren. Die jährlichen Festbeiträge betragen 230.000 € für ordentliche Vorstandsmitglieder beziehungsweise 390.000 € für den Vorstandsvorsitzenden.

Im Fall der Invalidität werden dem erreichten Stand des Versorgungskontos als ergänzende Risikoleistung altersabhängig „fiktive“ Beiträge bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres – höchstens jedoch sieben Beiträge – hinzugerechnet.

Bei der kapitalmarktorientierten Versorgungszusage wird zusätzlich zu den jährlichen Beiträgen eine marktorientierte Verzinsung gewährt, die aus einer garantierten Basisverzinsung und nicht garantierten Überschüssen besteht. Jeder Beitrag wird mit dem Garantiezins vorab bis zum festgelegten Eintrittsalter für den Ruhestand (Alter 63) aufgezinst. Des Weiteren können jährliche Überschüsse über den Garantiezins hinaus zugeteilt werden. Diese richten sich nach der in der Lebensversicherungswirtschaft im vergangenen Jahr tatsächlich erreichten laufenden Durchschnittsverzinsung der Kapitalanlagen und sind nicht garantiert.

Grundsätzlich ist für den Versorgungsfall (Alter, Invalidität, Tod) die Auszahlung des Versorgungsguthabens in fünf bis zehn Raten vorgesehen. Alternativ kann auf Antrag des Vorstandsmitglieds auch eine lebenslange Rentenzahlung – unter Einschluss einer 60-prozentigen Hinterbliebenenanwartschaft – oder eine Mischform erfolgen. Für den/die Hinterbliebenen stehen ebenfalls Auszahlungsoptionen zur Verfügung. Bei Ausscheiden vor Eintritt eines Versorgungsfalles 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.

Individuelle Versorgungsbeiträge in Abweichung von den Regelungen des neuen Versorgungssystems: Seit dem 1. Januar 2016 werden jährliche Versorgungsbeiträge und die Verzinsung der Beiträge grundsätzlich nach den Regelungen des neuen Systems für neu bestellte Vorstandsmitglieder gewährt. In Abweichung vom neuen System wurden im Rahmen der Überleitung 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.

Regelung zur Begrenzung von Abfindungszahlungen: Für den Fall der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit bestehen keine Abfindungszusagen. Eine Abfindung kann sich aber aus einer Aufhebungsvereinbarung ergeben, die im Einzelfall individuell getroffen wird. Für 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.

Änderung des Vorstandsvergütungssystems und vorübergehende Abweichungen

Der Aufsichtsrat kann das System der Vorstandsvergütung jederzeit durch Beschluss im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen (insbesondere der §§ 87, 87a Aktiengesetz) verändern.

Der Aufsichtsrat kann gemäß § 87a Absatz 2 Satz 2 Aktiengesetz vorübergehend vom Vergütungssystem abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. In einem solchen Fall kann der Aufsichtsrat vorübergehend von der Vergütungsstruktur, den Vergütungshöhen, den Vergütungsbestandteilen und den Kenngrößen sowie deren Gewichtung, den Zielwerten sowie den Zielbandbreiten angemessen abweichen. Das

Verfahren jeder Abweichung vom Vergütungssystem erfolgt durch Beschluss des Aufsichtsrats nach pflichtgemäßem Ermessen in der Regel aufgrund einer Empfehlung des Personalausschusses. Bei einer solchen Entscheidung wird der Aufsichtsrat jeweils gemäß § 87 Absatz 1 Aktiengesetz dafür sorgen, dass die Vergütung in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen der betroffenen Vorstandsmitglieder sowie zur Lage der Gesellschaft steht und die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt. Der Aufsichtsrat wird ferner darauf achten, dass der jeweilige Gesamtauszahlungs-Cap eingehalten wird. Schließlich wird der Aufsichtsrat dafür sorgen, dass unverzüglich eine neue Entsprechenserklärung nach § 161 Aktiengesetz abgegeben wird, wenn mit der Entscheidung von einer Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex abgewichen werden würde, deren Entsprechung Vorstand und Aufsichtsrat erklärt haben.

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

