

# 1.11 Vergütungsbericht

Eine transparente Berichterstattung über die Vergütung von Aufsichtsrat und Vorstand gehört für uns zu den Kernelementen guter Corporate Governance. Im Folgenden informieren wir Sie über die Grundsätze des Vergütungssystems der innogy SE sowie über die Struktur und Höhe der Leistungen. Der Vergütungsbericht 2018 berücksichtigt alle gesetzlichen Vorgaben und folgt in vollem Umfang den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex.

## Struktur der Vergütung des Aufsichtsrats

Die Vergütung des Aufsichtsrats ist in der Satzung der innogy SE geregelt. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält pro Geschäftsjahr eine Festvergütung in Höhe von 300 Tsd. €, sein Stellvertreter 200 Tsd. €. Die Vergütung der übrigen Mitglieder des Aufsichtsrats setzt sich aus der Festvergütung in Höhe von 100 Tsd. € pro Geschäftsjahr sowie einer zusätzlichen Vergütung für Ausschusstätigkeiten zusammen, die wie folgt geregelt ist:

Die Mitglieder des Prüfungsausschusses erhalten ein zusätzliches Entgelt von 40 Tsd. €. Für den Vorsitzenden dieses Ausschusses erhöht sich der Betrag auf 80 Tsd. €. Bei den sonstigen Ausschüssen – mit Ausnahme des Nominierungsausschusses – werden den Mitgliedern und Vorsitzenden zusätzlich 20 Tsd. € bzw. 40 Tsd. € gezahlt. Eine Ausschusstätigkeit wird nur dann vergütet, wenn der jeweilige Ausschuss mindestens einmal im Geschäftsjahr tätig geworden ist.

Mitglieder des Aufsichtsrats, die zur gleichen Zeit mehrere Ämter in dem Gremium ausüben, erhalten nur die Vergütung für das am höchsten vergütete Amt. Übt ein Mitglied des Aufsichtsrats bestimmte Funktionen nur für einen Teil des Geschäftsjahres aus, so wird die Vergütung zeitanteilig gewährt.

Neben der Vergütung erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats Zahlungen zur Erstattung von Auslagen. Einzelne Mitglieder des Aufsichtsrats beziehen darüber hinaus Einkünfte aus der Ausübung von Aufsichtsratsmandaten bei Tochtergesellschaften der innogy SE.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats haben im Jahr 2016 eine Selbstverpflichtungserklärung abgegeben, nach der sie 25% der gewährten Gesamtvergütung (vor Steuern) – vor-

behaltlich etwaiger Verpflichtungen zur Abführung der Vergütung – für den Kauf von innogy-Aktien einsetzen und die Aktien während der gesamten Dauer ihrer Mitgliedschaft im Aufsichtsrat der innogy SE halten. In seiner Sitzung am 11. Dezember 2018 hat der Aufsichtsrat beschlossen, die Durchführung der Selbstverpflichtung insoweit zu suspendieren, als die Pflicht zum Erwerb von Aktien der Gesellschaft aus der für das Geschäftsjahr 2018 gewährten Aufsichtsratsvergütung bis zur ersten Aufsichtsratssitzung, die mindestens zwei Monate nach der geplanten Übertragung der von RWE gehaltenen innogy-Aktien auf E.ON oder nach endgültiger Absage dieser Transaktion liegt, nicht besteht. Die in der Selbstverpflichtung übernommene Verpflichtung, Aktien der Gesellschaft, die aus der Aufsichtsratsvergütung für ein früheres Geschäftsjahr erworben wurden, während der gesamten Dauer der Mitgliedschaft des betreffenden Aufsichtsratsmitglieds im Aufsichtsrat der Gesellschaft zu halten, bleibt bis auf Weiteres unberührt.

## Höhe der Vergütung des Aufsichtsrats

Die Gesamtvergütung der Aufsichtsratsmitglieder (einschließlich der Vergütungen für Ausschusstätigkeiten und Mandatsvergütungen bei Tochtergesellschaften) summierte sich für das Geschäftsjahr 2018 auf 2.797 Tsd. € (Vorjahr: 2.805 Tsd. €). Davon wurden 475 Tsd. € (Vorjahr: 480 Tsd. €) für Tätigkeiten in den Ausschüssen des Aufsichtsrats gewährt und 27 Tsd. € (Vorjahr: 28 Tsd. €) als Mandatsvergütungen von Tochtergesellschaften ausgezahlt.

Die folgende Tabelle zeigt die Gesamtvergütung für die Personen, die dem Aufsichtsrat in 2017 und 2018 angehört haben und die darin enthaltene Vergütung für Tätigkeiten in Ausschüssen des Aufsichtsrats.

in Tsd. €	Feste Vergütung		Ausschussvergütung		Mandatsvergütung von Tochtergesellschaften		Gesamtbezüge	
	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017
Dr. Werner Brandt (bis 31. Dezember 2017)		300						300
Dr. Erhard Schipporeit (Vorsitzender)	300						300	
Frank Bsirske (stellv. Vorsitzender)	200	200					200	200
Reiner Böhle		100		20				120
Ulrich Grillo	100	100	20	20			120	120
Arno Hahn (bis 31. Mai 2017)		41		15				56
Maria van der Hoeven	100	100					100	100
Michael Kleinemeier	100	100	20	20			120	120
Martina Koederitz	100	100	20	20			120	120
Dr. Markus Krebber	100	100	40	40			140	140
Monika Krebber (seit 9. Juni 2017)	100	56	20	11			120	67
Hans Peter Lafos		100		20				120
Robert Leyland	100	100	20	20			120	120
Meike Neuhaus	100	100					100	100
Stefan May (seit 7. Juni 2018) <sup>2</sup>	57		11				68	
Dr. Rolf Pohl	100	100	80	80			180	180
René Pöhls	100	100	40	40	17	17	157	157
Pascal van Rijsewijk	100	100	40	34			140	134
Gabriele Sassenberg	100	100	40	40			140	140
Dr. Dieter Steinkamp	100	100	20	20	10	11	130	131
Markus Sterzl <sup>3</sup>	100		20				120	
Marc Tüngler	100	100	20	20			120	120
Sarka Vojtková	100	100	20	20			120	120
Jürgen Wefers (bis 20. Mai 2018)	38		4				42	
Deborah Wilkens <sup>3</sup>	100	100	40	40			140	140
	<b>2.295</b>	<b>2.297</b>	<b>475</b>	<b>480</b>	<b>27</b>	<b>28</b>	<b>2.797</b>	<b>2.805</b>

1 Aufsichtsratsmitglieder, die im Jahresverlauf aus dem Gremium ausgeschieden oder ihm beigetreten sind, erhalten eine zeitanteilige Vergütung.

2 Mitglied des Übernahmeyausschusses seit 19. Juni 2018

3 Mitglied des Übernahmeyausschusses seit 13. März 2018

## Struktur der Vergütung des Vorstands

**Vergütungssystem.** Der Aufsichtsrat der innogy SE hat für die Vorstandsmitglieder ein Vergütungssystem verabschiedet, das die Bezüge eng an den Unternehmenserfolg und die langfristige Kursentwicklung der innogy-Aktie koppelt. Struktur und Höhe der Vorstandsvergütung werden vom Aufsichtsrat der innogy SE festgelegt und regelmäßig daraufhin überprüft, ob sie angemessen und marktüblich sind.

Das Geschäftsjahr 2018 wurde wesentlich geprägt durch eine im März von RWE AG und E.ON SE erzielte Grundsatzvereinbarung über den Verkauf der 76,79%-igen Beteiligung

an innogy im Rahmen eines weitreichenden Tausches von Geschäftsaktivitäten. Personalausschuss und Aufsichtsrat der innogy SE haben die vorhersehbaren Auswirkungen der geplanten Transaktion bei ihren Entscheidungen zum Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder und deren Dienstverträgen angemessen berücksichtigt.

**Zusammensetzung des Vorstands.** Dem Vorstand der innogy SE gehören sechs Vorstandsmitglieder an.

Uwe Tigges	Dr. Bernhard Günther	Arno Hahn	Martin Herrmann	Dr. Hans Bünning	Hildegard Müller
Vorstandsvorsitzender seit 19.12.2017	Finanzvorstand seit 01.04.2016	Personalvorstand Arbeitsdirektor seit 01.05.2018	Vorstand Vertrieb seit 01.04.2016	Vorstand Erneuerbare Energien seit 01.04.2016	Vorstand Netz & Infrastruktur seit 01.05.2016
Personalvorstand 01.04.2016 bis 30.04.2018 Arbeitsdirektor 15.02.2017 bis 30.04.2018					

Vorstandsvorsitzender der innogy SE ist Uwe Tigges, der dem Vorstand seit dem operativen Start der Gesellschaft am 1. April 2016 angehört. Er verantwortete zunächst das Personalressort und war Arbeitsdirektor der Gesellschaft, bis er im Dezember 2017, zunächst interimistisch, den Vorsitz von Peter Terium übernahm, der Ende 2017 in beiderseitigem Einvernehmen vorzeitig aus dem Vorstand der innogy SE ausgeschieden war. Neu im Vorstand der innogy SE ist Arno Hahn. Der Aufsichtsrat hat ihn ab dem 1. Mai 2018 für die Dauer von drei Jahren zum Mitglied des Vorstands bestellt. Er übernahm zu diesem Zeitpunkt das Personalressort von Uwe Tigges und ist seither auch Arbeitsdirektor der innogy SE.

Finanzvorstand der innogy SE ist Dr. Bernhard Günther. Aus gesundheitlichen Gründen konnte er seine Funktion von März bis Mai 2018 vorübergehend nicht oder nur eingeschränkt wahrnehmen. Vertreten wurde er in diesem Zeitraum von seinem Vorstandskollegen Dr. Hans Bünning, der in diesem Zeitraum zusätzlich zum Ressort Erneuerbare Energien auch das Finanzressort verantwortet hat.

Neben Dr. Hans Bünning gehören Martin Herrmann und Hildegard Müller dem Vorstand der innogy SE an und verantworten die operativen Geschäftsfelder Vertrieb und Netz & Infrastruktur. Alle drei operativen Vorstandsmitglieder wurden 2016 bei ihren Erstbestellungen für drei Jahre in den Vorstand der innogy SE berufen. Angesichts der von RWE und E.ON geplanten Transaktion hat der Aufsichtsrat der innogy SE bei seiner planmäßigen Entscheidung über ihre Wiederbestellung den maximal möglichen Beststellungszeitraum von fünf Jahren nicht ausgeschöpft, sondern Dr. Hans Bünning, Martin Herrmann und Hildegard Müller ab dem 1. April 2019 für die Dauer von weiteren drei Jahren jeweils erneut zum Mitglied des Vorstands der innogy SE bestellt. Im Falle von Frau Müller wurde die Bestellung vorzeitig mit Ablauf des 31. März 2019 beendet, sie wurde mit Wirkung ab dem 1. April 2019 bis zum Ablauf des 31. März 2022 erneut zum Mitglied des Vorstands bestellt.

Die Bestellungen von Uwe Tigges und Dr. Bernhard Günther enden planmäßig am 31. März 2021.

Die Lebensläufe der Vorstandsmitglieder finden Sie im Internet auf der Unternehmensseite der innogy SE unter der Rubrik Corporate Governance ([www.innogy.com/vorstand](http://www.innogy.com/vorstand)).

**Ehemalige Vorstandsmitglieder.** Peter Terium hat das Unternehmen am 19. Dezember 2017 verlassen. Der Aufsichtsrat der innogy SE hat der einvernehmlichen Beendigung seiner Bestellung zum Mitglied des Vorstands und zum Vorstandsvorsitzenden der Gesellschaft zugestimmt und die Konditionen einer vorzeitigen Aufhebung seines Dienstvertrags zum 31. Dezember 2017 festgelegt.

## Erfolgsunabhängige Vergütung des Vorstands

**Festgehalt und Versorgungsentgelt.** Alle Vorstandsmitglieder beziehen ein jährliches Festgehalt, das in zwölf monatlichen Raten ausgezahlt wird. Als zweite fixe Vergütungskomponente steht ihnen für jedes Dienstjahr ein vertraglich definiertes Versorgungsentgelt zu. Sie können wählen, ob es bar ausgezahlt oder zugunsten einer späteren Versorgungsleistung vollständig oder anteilig durch Brutto-Entgeltumwandlung in eine wertgleiche Versorgungszusage überführt werden soll. Zur Finanzierung der Versorgungszusage hat innogy eine Rückdeckungsversicherung abgeschlossen. Das aufgebaute Kapital ist nach dem Eintritt des Vorstandsmitglieds in den Ruhestand abrufbar, frühestens aber mit Vollendung des 62. Lebensjahres. Die Vorstandsmitglieder können zwischen einer Einmalzahlung und einer Ratenzahlung in maximal neun Teilbeträgen wählen. Weitere

## Erfolgsabhängige Vergütung des Vorstands

**Tantieme.** Die Vorstandsmitglieder erhalten eine Tantieme, die sowohl von der wirtschaftlichen Entwicklung der innogy als auch von der Erreichung individueller und kollektiver Ziele des Vorstands abhängt.

Ausgangspunkt für ihre Ermittlung ist die sogenannte Unternehmenstantieme, die von der Höhe des bereinigten EBIT abhängt und folgendermaßen ermittelt wird: Der Aufsichtsrat legt zu Beginn eines Geschäftsjahres einen Zielwert für das bereinigte EBIT fest. Nach Ablauf des Geschäftsjahres wird das tatsächlich erreichte bereinigte EBIT

**Dienstverträge des Vorstands.** Alle Vorstandsmitglieder erhalten Dienstverträge auf Basis des vom Aufsichtsrat beschlossenen Vergütungssystems. Die Struktur und die einzelnen Komponenten des Vergütungssystems werden im Folgenden detailliert erläutert.

**Grundzüge des Vergütungssystems.** Die Vergütung des Vorstands besteht aus erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Komponenten: Erstere sind das Festgehalt, das Versorgungsentgelt sowie Sach- und sonstige Bezüge. Die erfolgsabhängigen und somit variablen Bestandteile sind eine einjährige Tantieme sowie eine aktienbasierte Vergütung als langfristigem Vergütungsbestandteil.

Versorgungsleistungen erhalten die Vorstandsmitglieder oder ihre Hinterbliebenen nicht. Soweit Vorstandsmitglieder im Rahmen früherer Tätigkeiten im Konzern eine Versorgungszusage erhalten und Ruhegeldansprüche erworben haben, bleiben bereits zugesicherte Leistungen aus einer betrieblichen Altersversorgung unverändert bestehen. Die Versorgungsanswartschaften der Vorstandsmitglieder aus früheren Tätigkeiten wurden von der jeweiligen Konzerngesellschaft auf die innogy SE übertragen.

**Sach- und sonstige Bezüge.** Die Sach- und sonstigen Bezüge bestehen im Wesentlichen aus der Nutzung eines Dienstwagens und den Versicherungsprämien zur Unfallversicherung.

mit diesem Zielwert verglichen. Stimmen die Werte überein, beträgt die Zielerreichung 100% und die Unternehmenstantieme entspricht dann dem vertraglich festgelegten Tantiemebudget. Über- oder unterschreitet das bereinigte EBIT den festgelegten Zielwert, steigt bzw. sinkt die Zielerreichung mit dem Faktor 2,5. Bei einem bereinigten EBIT von genau 120% des Zielwerts beträgt die Zielerreichung der Unternehmenstantieme 150%. Der letztgenannte Wert ist zugleich die Obergrenze der Unternehmenstantieme, die selbst bei einem höheren bereinigten EBIT nicht mehr übertroffen werden kann. Die Untergrenze wird erreicht, wenn

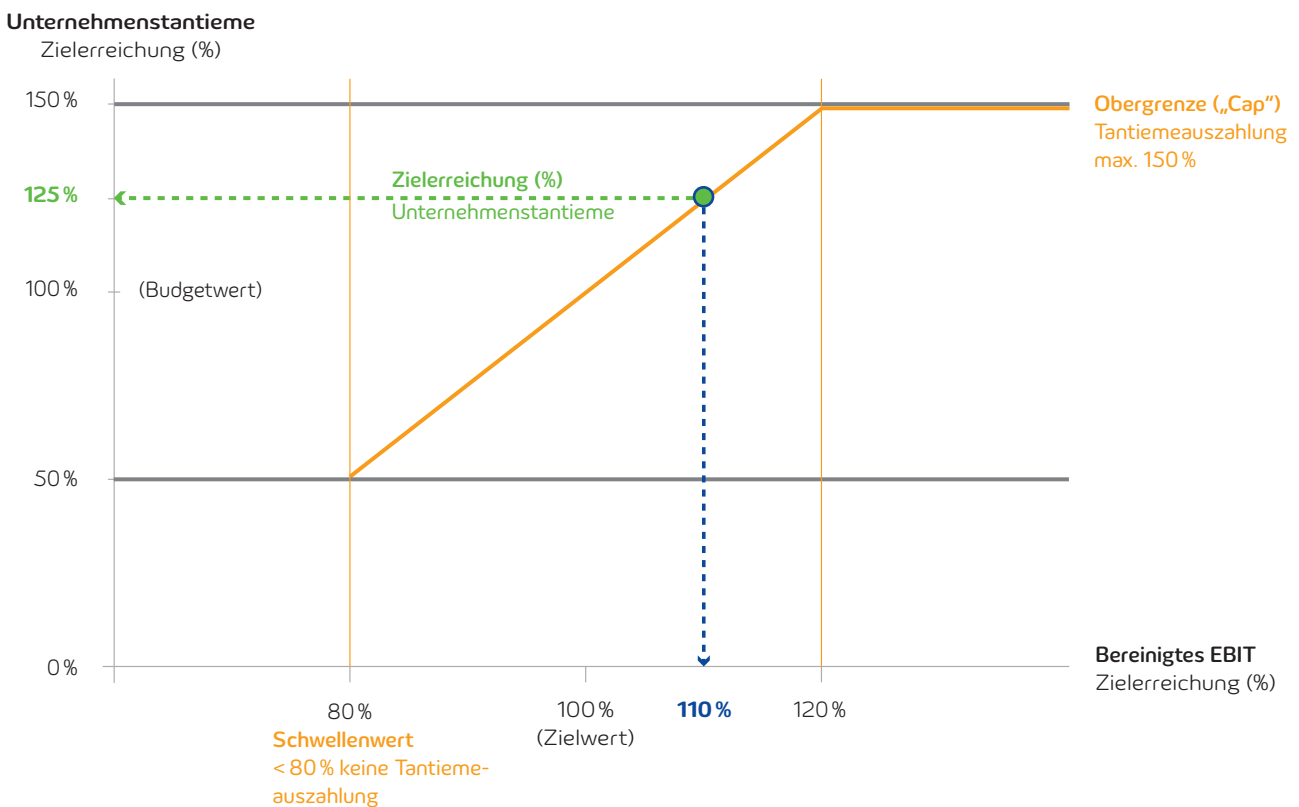
das bereinigte EBIT genau 80% des festgelegten Zielwerts beträgt. Die Zielerreichung der Unternehmenstantieme beträgt dann 50%. Fällt der EBIT-Wert unter die 80%-Schwelle, wird keine Unternehmenstantieme an die Vorstandsmit-

glieder ausgezahlt. Je nach Höhe des erreichten bereinigten EBIT kann die Unternehmenstantieme somit 0% bis 150% des vertraglich festgelegten Tantiembudgets betragen.

## Unternehmenstantieme: Schematische Darstellung der Ermittlung der Zielerreichung

Das folgende Schaubild zeigt beispielhaft die zuvor erläuterte Methodik zur Ermittlung der Unternehmenstantieme:

Beträgt das bereinigte EBIT 110% des festgelegten Zielwerts, leitet sich daraus eine Zielerreichung von 125% für die Unternehmenstantieme ab.



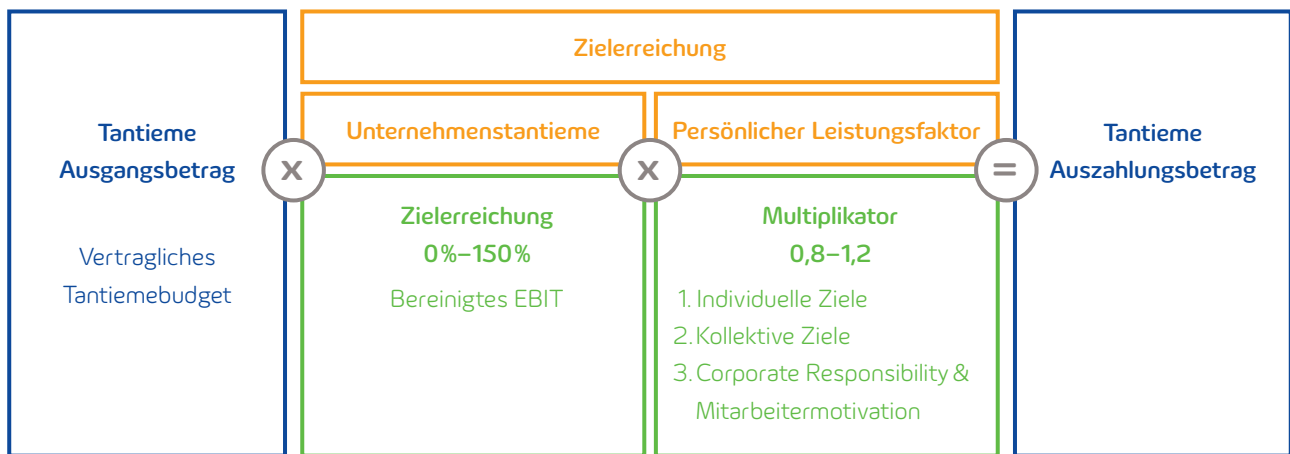
Die persönliche Leistung der Vorstandsmitglieder wird dadurch berücksichtigt, dass die Unternehmenstantieme mit einem individuellen Leistungsfaktor multipliziert wird. Dieser Leistungsfaktor kann zwischen 0,8 und 1,2 liegen. Welcher Wert erreicht wird, hängt von folgenden Kriterien ab, die jeweils mit einem Drittel gewichtet werden: (1) die Erreichung individueller Ziele, die zu Beginn des Geschäftsjahres zwischen dem Vorstandsmitglied und dem Aufsichtsrat vereinbart werden, (2) die kollektive Leistung des Gesamtvorstands und (3) die Leistungen auf dem Gebiet der Corporate Responsibility (CR) und der Mitarbeitermotivation.

Der Erfolg auf dem Gebiet der CR hängt von der Erreichung ökologischer und gesellschaftlicher Ziele ab, die der Aufsichtsrat zu Beginn des Geschäftsjahres festgelegt hat. Diese Indikatoren werden gemeinsam mit weiteren Nachhaltigkeitskennziffern in unserem Nachhaltigkeitsbericht erläutert und dokumentiert ([www.innogy.com/verantwortung](http://www.innogy.com/verantwortung)). Die Mitarbeitermotivation messen wir mit einem Motivationsindex, der sich auf anonyme Befragungen zur Leistungsbereitschaft und Zufriedenheit der Mitarbeiter stützt.

Nach Ablauf des Geschäftsjahres bewertet der Aufsichtsrat die individuelle Leistung der Vorstandsmitglieder nach den drei genannten Kriterien und bestimmt so ihren persönlichen Leistungsfaktor. Dabei orientiert er sich an den Zielen und Zielwerten, die er zu Anfang des Geschäftsjahres festgelegt hat. Die Tantieme der Vorstandsmitglieder ermittelt sich durch Multiplikation des vertraglich vereinbarten Tan-

tiembudgets mit der Zielerreichung der Unternehmenstantieme und des persönlichen Leistungsfaktors. Die so ermittelte Tantieme kann zwischen 0% und maximal 180% des vertraglichen Budgetwerts betragen und wird nach Ablauf des Geschäftsjahres vollständig an die Vorstandsmitglieder ausgezahlt.

### Schematische Darstellung der Tantieme



### Aktienbasierte Vergütung des Vorstands

**Strategic Performance Plan.** Die Unternehmensstrategie der innogy SE zielt auf eine langfristige Steigerung des Unternehmenswertes. Den Mitgliedern des Vorstands wird daher eine aktienbasierte Vergütung nach dem Strategic Performance Plan (SPP) der innogy SE gewährt. Der SPP verknüpft die Vergütung der Vorstandsmitglieder mit der Aktienkursentwicklung und honoriert das Erreichen langfristiger Ziele. Maßgeblich für den Erfolg des SPP sind das bereinigte Nettoergebnis und die Performance der innogy-Stammaktie (Rendite aus Kursentwicklung und Dividende) über einen Zeitraum von mehreren Jahren.

**SPP im Überblick.** Die Planbedingungen des SPP sehen insgesamt vier Tranchen vor: eine Übergangstranche im Einführungsjahr 2016 und drei weitere reguläre Tranchen für 2017, 2018 und 2019. Der SPP basiert auf bedingt zugeteilten Performance Shares. Diese werden jeweils zum 1. Januar eines Geschäftsjahres gewährt und haben eine Laufzeit von insgesamt vier Jahren (Vesting-Periode). Die Festlegung der

für die Erfolgsmessung relevanten Zielwerte ist Aufgabe des Aufsichtsrats. Bereits bei Einführung des SPP hat der Aufsichtsrat die Zielwerte für das bereinigte Nettoergebnis für alle vorgesehenen Tranchen des SPP der Jahre 2016 bis 2019 definiert. Die festgelegten Zielwerte orientieren sich an der 2016 genehmigten Mittelfristplanung der innogy SE.

**Zeitlicher Ablauf des SPP.** Im ersten Schritt erhalten die Vorstandsmitglieder zu Beginn eines Geschäftsjahres je Tranche ein Zuteilungsschreiben. Aus dem darin genannten Brutto-Zuteilungsbetrag wird die – noch vorläufige – Anzahl der Performance Shares ermittelt. Hierzu wird der Zuteilungsbetrag durch den mittleren Xetra-Schlusskurs der innogy-Aktie in den letzten 30 Börsenhandelstagen vor der Gewährung geteilt.

Nach Ablauf des ersten Jahres der Vesting-Periode wird in einem Zwischenschritt die Anzahl der endgültig zugeteilten Performance Shares festgestellt. Sie hängt vom bereinigten

Nettoergebnis ab, das der innogy-Konzern in diesem Jahr erzielt hat. Dabei wird der Ist-Wert mit dem vorab vom Aufsichtsrat für diese Tranche definierten Zielwert verglichen. Entspricht das im Geschäftsjahr erreichte bereinigte Nettoergebnis exakt dem für die Tranche festgelegten Zielwert, werden 100% der vorläufig zugeteilten Performance Shares dieser Tranche final festgeschrieben. Bei einer Überschreitung des Zielwertes beträgt die endgültige Zuteilung mehr als 100% und umgekehrt. Ähnlich wie bei der Ermittlung der Unternehmenstantieme gibt es eine Ober- und eine Untergrenze.

Erreicht oder überschreitet das bereinigte Nettoergebnis die Obergrenze von 135% des festgelegten Zielwertes werden 150% der vorläufig gewährten Performance Shares final zugeteilt. Entspricht das bereinigte Nettoergebnis dem unteren Schwellenwert von 65% des Zielwertes, werden 50% der vorläufig zugeteilten Performance Shares final zugeteilt. Bei einem noch niedrigeren Ist-Wert des bereinigten Nettoergebnisses (< 65%) verfallen sämtliche vorläufig gewährten Performance Shares dieser Tranche vollständig und ersatzlos. Die endgültige Anzahl der gewährten Performance Shares kann nach Ablauf des ersten Jahres zwischen 0% („Floor“) und 150% („Cap“) der vorläufig zugeteilten Performance Shares betragen. Der Wert der final zugeteilten Performance Shares und somit der Erfolg

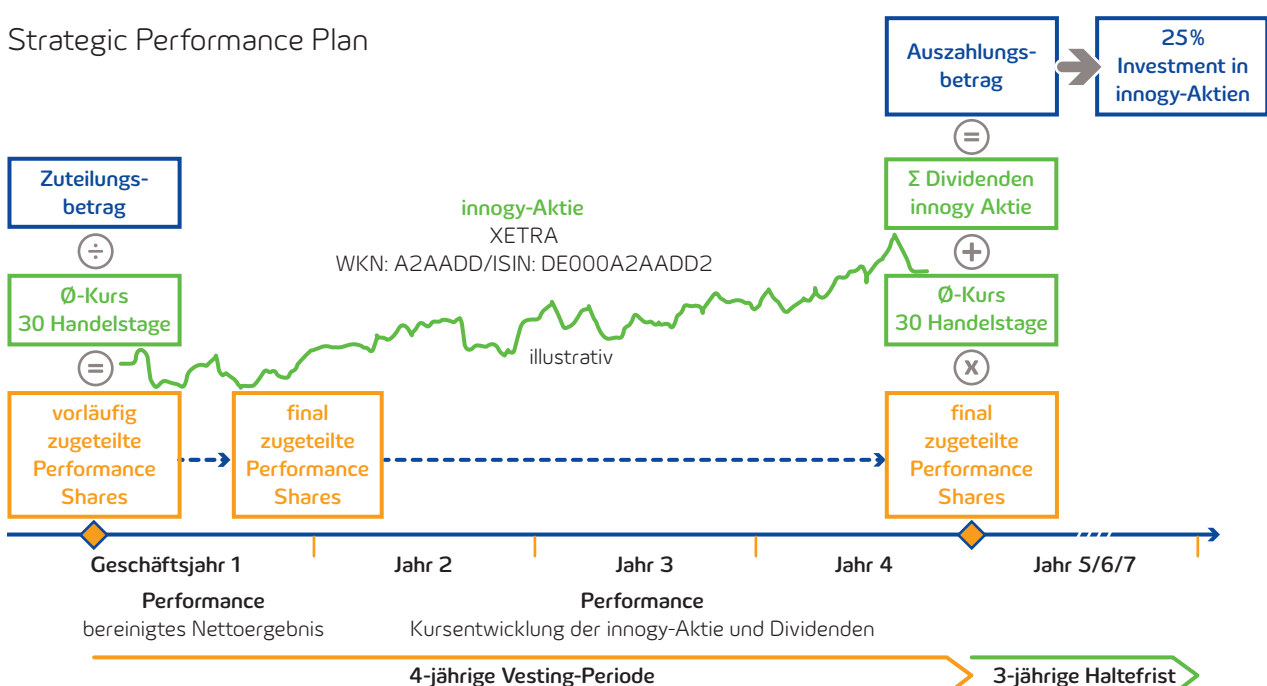
der Tranche hängt in den folgenden drei Jahren von der Performance der innogy-Aktie und der ausgeschütteten Dividenden ab.

Nach Ablauf der vierjährigen Vesting-Periode wird in einem dritten Schritt die Anzahl der final zugeteilten Performance Shares mit dem durchschnittlichen Xetra-Schlusskurs der innogy-Aktie der letzten 30 Börsenhandelstage vor dem Ende der Vesting-Periode multipliziert. Zusätzlich berücksichtigt werden die kumulierten Dividenden, die seit der finalen Festschreibung der Performance Shares ausgezahlt worden sind.

Der so ermittelte Auszahlungsbetrag wird zunächst vollständig und in bar an die Mitglieder des Vorstands ausgezahlt. Allerdings gibt es auch hier eine Deckelung: Selbst bei einer extrem guten Performance der innogy-Aktie ist die Auszahlung nach Ablauf der vierjährigen Vesting-Periode auf höchstens 200% des anfänglich gewährten Brutto-Zuteilungsbetrags begrenzt.

Die Vorstandsmitglieder sind im vierten Schritt verpflichtet, 25% des Auszahlungsbetrags (nach Steuern) in innogy-Aktien zu reinvestieren. Die erworbenen Aktien müssen mindestens bis zum Ende des dritten Jahres nach Ablauf der Vesting-Periode gehalten werden.

## Strategic Performance Plan



## Weitere Regelungen des SPP

**Einführungstranche.** Bei Einführung des SPP im Oktober 2016 wurde den Mitgliedern des Vorstands die aktienbasierte Vergütung für das gesamte Jahr rückwirkend vollständig auf Basis des neuen SPP gewährt. Für die Einführungstranche 2016 richtet sich die finale Anzahl der Performance Shares nach der Höhe des bereinigten Nettoergebnisses von 2017 und seinem Verhältnis zum Zielwert für 2017. Hintergrund ist, dass es zum Zeitpunkt ihrer Gewährung im Oktober 2016 nicht mehr sinnvoll war, einen 2016er-Zielwert für das bereinigte Nettoergebnis festzulegen.

**Erfolgsziele des SPP.** Der Aufsichtsrat hat bereits 2016 für alle vorgesehenen Tranchen (2016 bis 2019) langfristige Erfolgsziele definiert und die SPP-Zielwerte für das bereinigte Nettoergebnis verbindlich festgelegt. Dabei sind auch die erläuterten Ober- und Untergrenzen fixiert worden. Nachträgliche Anpassungen dieser Werte kann der Aufsichtsrat nur in sehr begrenztem Umfang und in abschließend definierten Fällen vornehmen, um Auswirkungen von Kapitalmaßnahmen, Akquisitionen, Veräußerungen oder Diskontsatzänderungen bei langfristigen Rückstellungen zu berücksichtigen, die bei der Festlegung der Zielwerte noch nicht bekannt oder absehbar waren. Damit folgt die innogy SE der Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK), dass prinzipiell keine nachträglichen Änderungen der Erfolgsziele oder der Vergleichsparameter vorgenommen werden sollen.

**Beendigung und Malus-Regelung.** Nach dem Ausscheiden eines Mitglieds des Vorstands am Ende seiner Vertragslaufzeit bleiben die Performance Shares unverändert bestehen und werden nach Ablauf der vierjährigen Vesting-Periode plangemäß ausgezahlt. Scheidet ein Vorstandsmitglied auf eigenen Wunsch vorzeitig aus der Gesellschaft aus oder wird ihm aus wichtigem Grund außerordentlich gekündigt, verfallen ersatzlos alle Performance Shares, die noch nicht das Ende der Planlaufzeit erreicht haben. Der SPP enthält

überdies eine sogenannte Malus-Regelung. Danach kann der Aufsichtsrat ein Fehlverhalten von Vorstandsmitgliedern, z. B. gravierende Verstöße gegen den Verhaltenskodex der Gesellschaft, mit einer Kürzung oder vollständigen Streichung laufender SPP-Tranchen ahnden.

**Wechsel der Unternehmenskontrolle.** Im Falle eines Kontrollwechsels werden alle Performance Shares, die bereits final festgeschrieben wurden und noch nicht zur Auszahlung gelangt sind, vorzeitig ausgezahlt. Zur Ermittlung des Auszahlungsbetrags wird dabei auf den Kurs der innogy-Aktie an den letzten 30 Börsenhandelstagen vor der Verlautbarung des Kontrollwechsels abgestellt. Zudem werden die in den Geschäftsjahren zwischen der Festbeschreibung der Performance Shares und dem Zeitpunkt des Kontrollwechsels, bezogen auf die festgeschriebene Anzahl an Performance Shares, pro Aktie ausgezahlten Dividenden berücksichtigt.

**Neuregelung der Tranche 2019.** Der planmäßige Vollzug der zwischen RWE und E.ON vereinbarten Transaktion würde zu einem Wechsel der Unternehmenskontrolle im Sinne der Planbedingungen des Strategic Performance Plans führen. Nach Übernahme der Mehrheit der Anteile an innogy durch E.ON und anschließender Integration der innogy würden für die Tranche 2019 des SPP in den Folgejahren die zur Festlegung einer Zielerreichung benötigten Kennzahlen erwartungsgemäß nicht mehr vorliegen. Trotz der geplanten Übernahme und der außergewöhnlichen Situation der innogy SE soll weiterhin eine langfristige und erfolgsorientierte Vergütung für die Vorstandsmitglieder der innogy SE gewährleistet sein. Daher wurde der SPP für die Tranche 2019 einmalig durch eine wertgleiche variable Tantieme ersetzt. Die mehrjährige variable Tantieme ist vom Erreichen nachhaltiger strategischer und sonstiger Ziele abhängig. Die Ziele für den auf zwei Jahre verkürzten Zeitraum ab dem 1. Januar 2019 bis zum 31. Dezember 2020 sowie die Kriterien der Zielerreichung wurden durch den Aufsichtsrat definiert und festgelegt.

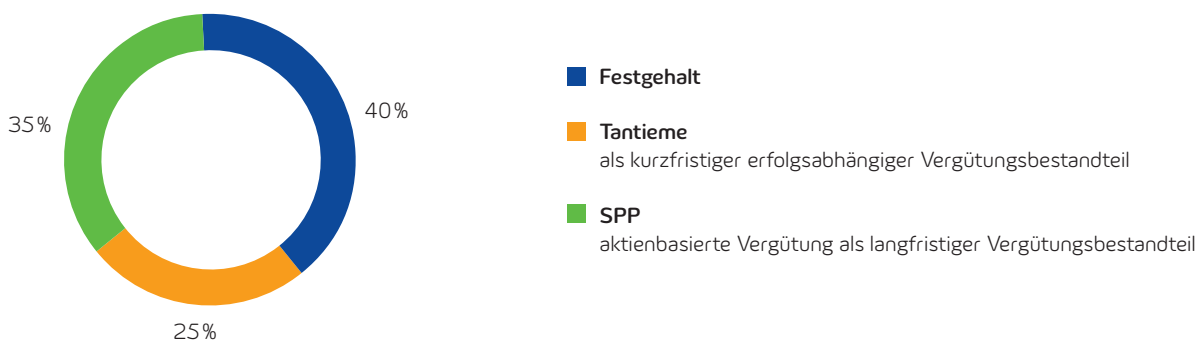


## Zusammensetzung, Begrenzung und Auszahlung der Vorstandsvergütung

**Anteile der Einzelkomponenten an der Ziel-Gesamtvergütung.** Unterstellt man, dass das Unternehmen und die Vorstandsmitglieder ihre Zielvorgaben für das jeweilige Geschäftsjahr zu 100% erreichen, ergibt sich in etwa folgende Vergütungsstruktur:

Das Festgehalt als erfolgsunabhängiger Vergütungsbestandteil macht rund 40% der Gesamtvergütung aus. Auf die kurzfristige variable Vergütung – also die nach Ablauf eines Geschäftsjahres unmittelbar ausgezahlte Tantieme – entfallen rund 25%. Die langfristige Vergütungskomponente SPP macht in etwa 35% der Gesamtvergütung aus.

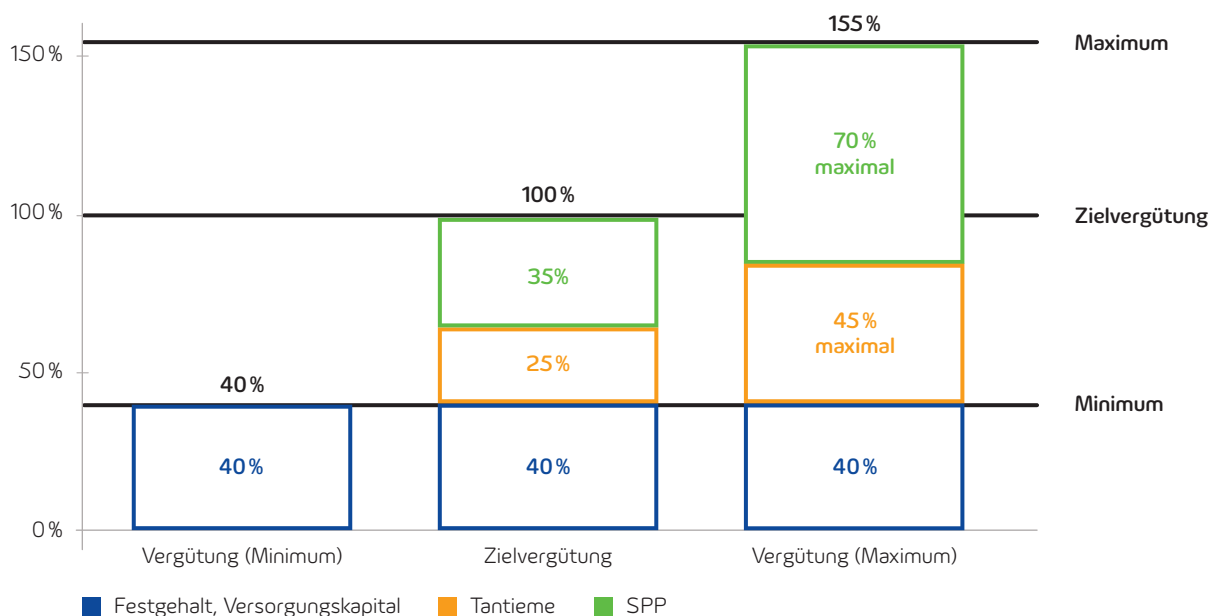
Die Vergütungskomponenten auf einen Blick



**Begrenzung der Vorstandsvergütung.** Die variablen Vergütungsbestandteile sind der Höhe nach begrenzt. Die Unternehmenstantieme beträgt maximal 150% des vertraglich vereinbarten Tantiemebudgets. Multipliziert man sie mit dem individuellen Leistungsfaktor (0,8 bis 1,2), können höchstens 180% des vertraglich vereinbarten Tantieme-

budgets erreicht werden. Für die aktienbasierte Vergütung nach dem SPP gilt, dass die Auszahlung der Performance Shares nach Ablauf der Vesting-Periode bei maximal 200% des Zuteilungsbudgets liegen kann. Aus den genannten Maximalwerten lässt sich auch für die Gesamtvergütung eine Obergrenze ableiten (siehe folgendes Schaubild).

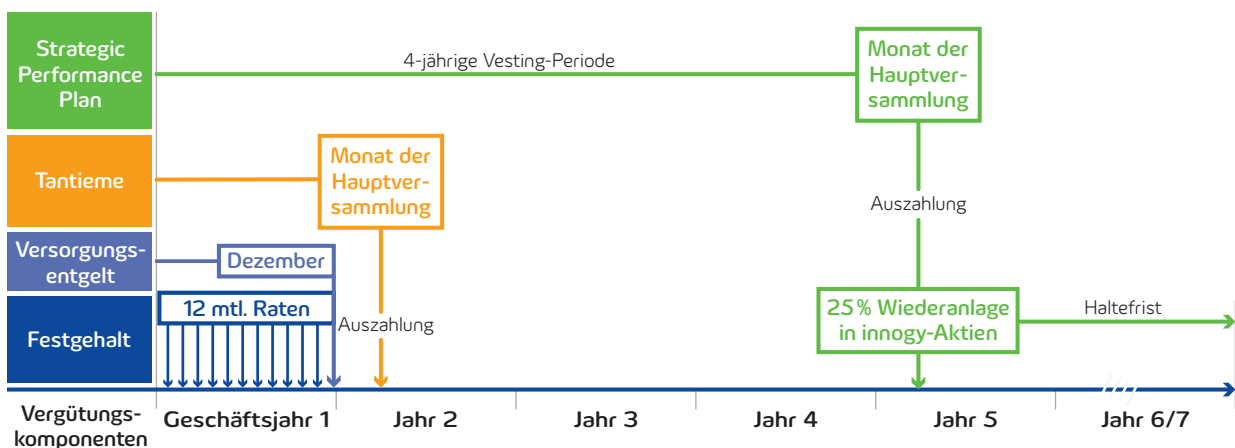
Vorstandsvergütung – Minimum und Maximum



**Auszahlungszeitpunkte.** Die Vorstandsmitglieder erhalten das jährliche Festgehalt in zwölf monatlichen Raten. Das Versorgungsentgelt wird zum Jahresende ausgezahlt, soweit es nicht in eine Versorgungszusage überführt worden ist. Nach Ablauf eines Geschäftsjahres stellt der Aufsichtsrat die Zielerreichung für die Unternehmenstämme fest und bestimmt den individuellen Leistungsfaktor. Die Tantieme kommt im Monat der Hauptversammlung zur Auszahlung, die über den Jahresabschluss der innogy SE beschließt. Nach Beendigung der vierjährigen Vesting-

Periode werden die Performance Shares aus dem SPP ausgezahlt – und zwar im Monat der ordentlichen Hauptversammlung des Folgejahres. Wie bereits erläutert, müssen die Vorstandsmitglieder 25% des Auszahlungsbetrags in innogy-Stammaktien investieren und müssen diese Aktien halten, bis nach der vierjährigen Vesting-Periode drei weitere Kalenderjahre vergangen sind. Somit dauert es insgesamt sieben Jahre, bis die Vorstandsmitglieder über ihre volle Vergütung verfügen können.

## Auszahlungszeitpunkte



## Weitere Vergütungskomponenten des Vorstands

**Mandatsbezüge.** Die Mitglieder des Vorstands erhalten Bezüge für die Wahrnehmung von Aufsichtsratsmandaten in konzernverbundenen Unternehmen. Diese Bezüge werden vollständig auf die Tantieme der Vorstandsmitglieder angerechnet und führen damit nicht zu einer Erhöhung der Gesamtbezüge.

**Leistungen für den Fall der Beendigung der Tätigkeit.** Mitglieder des Vorstands erhalten unter bestimmten Voraussetzungen auch nach Beendigung ihrer Vorstandstätigkeit Leistungen der innogy SE, die im Folgenden beschrieben werden.

**Regelung zur Altersversorgung.** Allen Vorstandsmitgliedern der innogy SE steht für jedes Dienstjahr ein Versorgungsentgelt zu. Weitere Versorgungsleistungen erhalten

die Vorstandsmitglieder oder ihre Hinterbliebenen von der innogy SE nicht. Soweit ihnen im Rahmen früherer Tätigkeiten im Konzern bereits eine Pensionszusage erteilt wurde, wurde diese bei ihrer Bestellung in den Vorstand der innogy SE ruhend gestellt und bleibt unverändert bestehen. Die von Dr. Bernhard Günther und Uwe Tigges bislang erworbenen Ruhegeldansprüche wurden nach Beendigung ihrer Dienstverträge mit der RWE AG auf die innogy SE übertragen. Auch mit Martin Herrmann und Arno Hahn wurde jeweils eine Vereinbarung zur Übertragung ihrer Ruhegeldansprüche aus Vortätigkeiten auf die innogy SE geschlossen. Die bestehenden Ruhegeldansprüche von Dr. Hans Bünting sind 2016 mit der Verschmelzung der RWE Innogy GmbH auf die innogy SE übergegangen.

**Wechsel der Unternehmenskontrolle.** Sollte der Fall eintreten, dass Aktionäre oder Dritte die Kontrolle über das Unternehmen erlangen und sich daraus wesentliche Nachteile für die Vorstandsmitglieder ergeben, haben diese ein Sonderkündigungsrecht. Sie können ihr Amt innerhalb von sechs Monaten nach dem Wechsel der Unternehmenskontrolle niederlegen und die Beendigung des Dienstverhältnisses unter Gewährung einer Einmalzahlung verlangen.

Ein Kontrollerwerb im Sinne dieser Regelung liegt vor, wenn ein oder mehrere gemeinsam handelnde Aktionäre oder Dritte mindestens 30% der Stimmrechte auf sich vereinigen oder auf sonstige Art einen beherrschenden Einfluss auf die Gesellschaft ausüben können. Ein Wechsel der Unternehmenskontrolle liegt auch vor, wenn die Gesellschaft mit einem anderen Rechtsträger verschmolzen wird, es sei denn, der Wert des anderen Rechtsträgers beträgt ausweislich des vereinbarten Umtauschverhältnisses weniger als 50% des Werts der innogy SE. Bei Beendigung des Dienstverhältnisses aufgrund eines Wechsels der Unternehmenskontrolle erhält das Vorstandsmitglied eine

Einmalzahlung in Höhe der bis zum Ende der ursprünglich vereinbarten Vertragslaufzeit anfallenden Bezüge, höchstens jedoch das Dreifache seiner vertraglichen Jahresgesamtvergütung. Die aktienbasierte Vergütung des SPP wird hier nicht eingerechnet. Kommt es zu einem Wechsel der Unternehmenskontrolle, werden alle Performance Shares des SPP, die bereits final festgeschrieben wurden und noch nicht zur Auszahlung gelangt sind, vorzeitig ausgezahlt. Alle zum Zeitpunkt des Wechsels der Unternehmenskontrolle vorläufig bedingt zugeteilten Performance Shares des SPP verfallen ersatz- und entschädigungslos.

**Vorzeitige Beendigung und Abfindungsobergrenze.** Die Dienstverträge des Vorstands enthalten gemäß einer Empfehlung des DCGK eine Vereinbarung, dass im Fall einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund nicht mehr als der Wert der Ansprüche für die Restlaufzeit des Vertrages vergütet wird, höchstens jedoch der Wert von zwei Jahresgesamtvergütungen einschließlich Nebenleistungen (Abfindungsobergrenze).

## Leistungskriterien und Ziele des Vorstands im Geschäftsjahr 2018

Die Tantieme der Vorstandsmitglieder sowie Anzahl und Wert der nach dem SPP zugeteilten Performance Shares bemessen sich anhand von Zielwerten und Kriterien, die der Aufsichtsrat zu Beginn des Geschäftsjahres definiert und

festgelegt hat. Im Folgenden werden die Ziele und Zielwerte der Vorstandsmitglieder des abgelaufenen Geschäftsjahres aufgelistet und es wird dargestellt, in welchem Maße diese Ziele erreicht wurden.

<b>Unternehmens-tantieme</b>	Das bereinigte EBIT 2018 beträgt gemäß Konzernabschluss der Gesellschaft 2.630 Mio. €. Stellt man diesen Wert dem Zielwert in Höhe von 2.700 Mio. € gegenüber, so beträgt der Ist-Wert 97,4% des Zielwerts. Gemäß der im folgenden dargestellten Systematik ermittelt sich daraus für die Unternehmenstantieme der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2018 eine Zielerreichung in Höhe von 94%.			
	Zielwert 2018	Ergebnis 2018	Ist-Wert/Zielwert 2018	<b>Zielerreichung Unternehmenstantieme</b>
Bereinigtes EBIT	2.700 Mio. €	2.630 Mio. €	97,4%	<b>94%</b>

Systematik zur Ermittlung der Zielerreichung		2018					
Bereinigtes EBIT	Ist-Wert/Zielwert %	< 80%	80%	<b>97,4%</b>	100%	120%	>120%
Unternehmens-tantieme	Zielerreichung %	0%	50%	<b>94%</b>	100%	150%	150%

<b>Persönlicher Leistungsfaktor</b>	Ziele 2018	Bewertung		<b>Zielerreichung Persönlicher Leistungsfaktor</b>		
Individuelle Leistung & Ziele	Umsetzung persönlicher Ziele und Projekte, Ausrollen neuer Programme, neues Führungleitbild, ... (beispielhaft)	Beurteilung des Aufsichtsrats, ob und wie die Vorstandsmitglieder die zu Jahresbeginn vereinbarten individuellen Ziele erreicht haben.	1/3	individuelle Werte		
Kollektive Leistung & Ziele	Ziele aus den Bereichen: Strategie, Wertschöpfung, Wachstum, Innovation, Digitalisierung, Diversity, ... (beispielhaft)	Beurteilung des Aufsichtsrats, ob und wie der Vorstand die zu Jahresbeginn vereinbarten kollektiven Ziele erreicht hat. Dabei wird auch der persönliche Beitrag der Vorstandsmitglieder berücksichtigt.	1/3	103%		
	Ziele 2018	Bewertung	Zielwert 2018	Ist-Wert 2018		
Corporate Responsibility & Mitarbeitermotivation	Steigerung der Kapazität	> Vorjahr	> 3,9	4,0	1/3	106%
	Netzausfälle (SAIDI)	Min/Kunde/a	15,0	13,4		
	Kundenloyalitätsindex	Punkte	77	78		
	Reputationsindex	Zustimmung %	52	66		
	Anzahl Arbeitsunfälle	LTIF	1,8	1,8		
	Motivationsindex	Punkte	> 73,8	76,6		

Die Tantieme der Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2018 wird wie folgt ermittelt:

Tantiembudget (€) × **94% Zielerreichung Unternehmenstantieme** × persönlicher Leistungsfaktor = Auszahlungsbetrag (€)

<b>Strategic Performance Plan</b>	Im Geschäftsjahr 2018 wurde gemäß Konzernabschluss ein bereinigtes Nettoergebnis in Höhe von 1.026 Mio. € erreicht. Die Planbedingungen des SPP sehen die Möglichkeit vor, das bereinigte Nettoergebnis um wenige definierte Sondereffekte zu adjustieren, die bei Festlegung des Zielwerts 2018 noch nicht bekannt oder noch nicht absehbar waren. Daher wurden Effekte aus zinssatzbedingten Anpassungen der Service Cost für Pensionen sowie Effekte aus Diskontsatzänderungen für langfristige Rückstellungen im Finanzergebnis berücksichtigt. Der bereinigte Wert in Höhe von 992 Mio. € ist die Basis für die finale Festbeschreibung der Performance Shares.					
Finale Festbeschreibung von Performance Shares	Bereinigtes Nettoergebnis	Zielwert 2018	Ergebnis 2018	Bereinigtes Ergebnis 2018	Ist-Wert/Zielwert 2018	<b>Zielerreichung Strategic Performance Plan</b>
	Tranche 2018	1.255 Mio. €	1.026 Mio. €	992 Mio. €	79%	<b>70%</b>

Systematik zur Ermittlung der Zielerreichung			2018				
bereinigtes Nettoergebnis	Ist-Wert/Zielwert %	< 65%	65%	<b>79%</b>	100%	135%	>135%
Festschreibung PS	Zielerreichung %	0%	50%	<b>70%</b>	100%	150%	150%

Die Anzahl der nach Ablauf des Geschäftsjahres 2018 final festzuschreibenden Performance Shares ermittelt sich wie folgt:

Anzahl vorläufig zugeteilter Performance Shares × **70% Zielerreichung SPP** = Anzahl final zugeteilter Performance Shares

## Höhe der Vergütung des Vorstands nach HGB

Im Folgenden wird die Vergütung dargestellt, die den Mitgliedern des Vorstands der innogy SE für ihre Tätigkeit im Geschäftsjahr 2018 gewährt worden ist. Ermittelt wurde sie nach den Vorgaben des deutschen Handelsgesetzbuchs (HGB). Die für das Vorjahr genannten Werte beinhalten auch die Vergütung, die Peter Terium für das Geschäftsjahr 2017 gewährt wurde. Im Fall von Arno Hahn werden die im Geschäftsjahr 2018 gewährten Bezüge zeitanteilig für den Zeitraum seiner Bestellung zum Vorstandsmitglied der innogy SE berücksichtigt.

**Gesamtbezüge für das Geschäftsjahr 2018.** Nach den Ermittlungsvorschriften des HGB belief sich die Gesamtvergütung des Vorstands für das Geschäftsjahr 2018 auf 14.736 Tsd. €. Die Gesamtvergütung des Vorstands lag im Vorjahr bei 16.772 Tsd. €.

**Höhe der einzelnen Vergütungsbestandteile.** Die erfolgsunabhängigen Vergütungskomponenten, also das Festgehalt, die Sach- und sonstigen Bezüge und das Versorgungsentgelt, summierten sich 2018 auf 5.922 Tsd. € (Vorjahr: 6.912 Tsd. €). Dr. Bernhard Günther, Arno Hahn

und Dr. Hans Bunting haben das ihnen gewährte Versorgungsentgelt durch Brutto-Entgeltumwandlung in eine wertgleiche Versorgungszusage überführt. Im Einzelnen betragen die Umwandlungsbeträge für Dr. Bernhard Günther 258 Tsd. € (Vorjahr: 60 Tsd. €), für Arno Hahn 170 Tsd. € (Vorjahr 0 Tsd. €) und für Dr. Hans Bunting 150 Tsd. € (Vorjahr: 150 Tsd. €).

Die erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile, bestehend aus der Tantieme der Vorstandsmitglieder und der Zuteilung nach dem SPP, beliefen sich auf insgesamt 8.814 Tsd. € (Vorjahr: 9.860 Tsd. €). Von der erfolgsabhängigen Vergütung der Vorstandsmitglieder entfielen 3.678 Tsd. € (Vorjahr: 3.649 Tsd. €) auf die unmittelbar auszuzahlende Tantieme für das Geschäftsjahr 2018 und 5.136 Tsd. € (Vorjahr: 6.211 Tsd. €) auf die Zuteilung von Performance Shares aus dem SPP.

Die Vergütung, die dem Vorstand der innogy SE im Geschäftsjahr 2018 gemäß HGB gewährt wurde, ist in den nachfolgenden Tabellen – unterschieden nach kurz- und langfristiger Vergütung – individualisiert dargestellt.

Kurzfristige Vorstandsvergütung	Uwe Tigges		Dr. Bernhard Günther		Arno Hahn		Dr. Hans Bün ting		Martin Herrmann		Hildegard Müller		Gesamt	
	Vorstandsvorsitzender seit 19.12.2017		Finanzvorstand seit 01.04.2016		Personalvorstand seit 01.05.2018		Vorstand Erneuerbare Energien seit 01.04.2016		Vorstand Vertrieb seit 01.04.2016		Vorstand Netz & Infrastruktur seit 01.05.2016			
in Tsd. €	2018	2017 <sup>1</sup>	2018	2017	2018 <sup>2</sup>	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017 <sup>4</sup>
<b>Erfolgsunabhängige Vergütung</b>														
Festgehalt	850	625	759	750	467		723	700	723	700	723	700	4.245	3.475
Sach- und sonstige Bezüge (Dienstwagennutzung, Unfallversicherung)	20	17	33	34	18		19	15	28	24	39	53	157	143
Sonstige Zahlungen (Versorgungsentgelt)	300	213	258	255	170		264	255	264	255	264	255	1.520	1.233
<b>Summe</b>	<b>1.170</b>	<b>855</b>	<b>1.050</b>	<b>1.039</b>	<b>655</b>		<b>1.006</b>	<b>970</b>	<b>1.015</b>	<b>979</b>	<b>1.026</b>	<b>1.008</b>	<b>5.922</b>	<b>4.851</b>
<b>Erfolgsbezogene Vergütung</b>														
Ausgezahlte Tantieme	1.074	526	712	614	329		538	430	491	444	455	398	3.599	2.412
Mandatseinkünfte <sup>3</sup>		7					24	23			55	55	79	85
Tantieme	1.074	533	712	614	329		562	453	491	444	510	453	3.678	2.497
<b>Summe</b>	<b>1.074</b>	<b>533</b>	<b>712</b>	<b>614</b>	<b>329</b>		<b>562</b>	<b>453</b>	<b>491</b>	<b>444</b>	<b>510</b>	<b>453</b>	<b>3.678</b>	<b>2.497</b>
<b>Gesamt</b>	<b>2.244</b>	<b>1.388</b>	<b>1.762</b>	<b>1.653</b>	<b>984</b>		<b>1.568</b>	<b>1.423</b>	<b>1.506</b>	<b>1.423</b>	<b>1.536</b>	<b>1.461</b>	<b>9.600</b>	<b>7.348</b>

1 Für Uwe Tigges wurden im Geschäftsjahr 2017 die gewährten Bezüge für den Zeitraum, in dem er parallel als Vorstand der innogy SE und der RWE AG bestellt war, in der Höhe berücksichtigt, wie sie auf die Tätigkeit als Vorstand der innogy SE entfallen.

2 Für Arno Hahn wurde im Geschäftsjahr 2018 die zeitanteilige Vergütung berücksichtigt, die während des Zeitraums der Bestellung vom 01.05.2018 bis 31.12.2018 gewährt wurde.

3 Mandatseinkünfte für die Wahrnehmung konzerninterner Aufsichtsratsmandate werden vollständig auf die Tantieme angerechnet. Für Uwe Tigges wurden diese Mandatseinkünfte im Geschäftsjahr 2017 vollständig auf die Tantieme angerechnet, die ihm anteilig von der innogy SE gewährt wurde.

4 Die hier genannten individualisierten Angaben enthalten nicht die Vergütung, die Peter Terium für das Geschäftsjahr 2017 gewährt wurde.

**Aktienkursbasierte Vergütung nach dem Strategic Performance Plan.** Im Geschäftsjahr 2018 wurden den Mitgliedern des Vorstands Performance Shares aus dem SPP der

innogy SE zugeteilt. Die folgende Übersicht zeigt die Anzahl und den Wert der Zuteilungen von Performance Shares an die Mitglieder des Vorstands in den Jahren 2017 und 2018.

<b>Vergütung mit langfristiger Anreizwirkung</b> Strategic Performance Plan		Uwe Tigges Vorstandsvorsitzender seit 19.12.2017		Dr. Bernhard Günther Finanzvorstand seit 01.04.2016		Arno Hahn Personalvorstand seit 01.05.2018		Dr. Hans Bünting Vorstand Erneuerbare Energien seit 01.04.2016		Martin Herrmann Vorstand Vertrieb seit 01.04.2016		Hildegard Müller Vorstand Netz & Infrastruktur seit 01.05.2016	
Tranche	Jahr	2018	2017 <sup>1</sup>	2018	2017	2018 <sup>2</sup>	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017
Zuteilungsdatum		01.01.2018	01.01.2017	01.01.2018	01.01.2017	01.01.2018		01.01.2018	01.01.2017	01.01.2018	01.01.2017	01.01.2018	01.01.2017
Zuteilungswert	Tsd. €	1.122	823	1.000	988	533		827	800	827	800	827	800
Ø Aktienkurs	€	36,78	32,07	36,78	32,07	36,78		36,78	32,07	36,78	32,07	36,78	32,07
Anzahl vorläufig zugeteilter Performance Shares	Stück	30.506	25.660	27.185	30.792	14.501		22.476	24.945	22.476	24.945	22.476	24.945
Bereinigtes Nettoergebnis	Mio. €	992	1.151	992	1.151	992		992	1.151	992	1.151	992	1.151
Zielerreichung Bereinigtes Nettoergebnis	%	70	88	70	88	70		70	88	70	88	70	88
Anzahl endgültig zugeteilter Performance Shares	Stück	21.354	22.581	19.030	27.097	10.151		15.733	21.952	15.733	21.952	15.733	21.952
Ende der Haltefrist		31.12.2021	31.12.2020	31.12.2021	31.12.2020	31.12.2021		31.12.2021	31.12.2020	31.12.2021	31.12.2020	31.12.2021	31.12.2020

- 1 Für Uwe Tigges wurden im Geschäftsjahr 2017 die gewährten Bezüge für den Zeitraum, in dem er parallel als Vorstand der innogy SE und der RWE AG bestellt war, in der Höhe berücksichtigt, wie sie auf die Tätigkeit als Vorstand der innogy SE entfallen.  
2 Für Arno Hahn wurde im Geschäftsjahr 2018 die zeitanteilige Vergütung berücksichtigt, die während des Zeitraums der Bestellung vom 01.05.2018 bis 31.12.2018 gewährt wurde.

Die nachfolgende Tabelle gibt an, in welcher Höhe die innogy SE Rückstellungen für die aktienbasierte Vergütung aufgelöst oder gebildet hat.

<b>Zuführung (+) bzw. Auflösung (-) von Rückstellungen für aktienbasierte Vergütungen mit langfristiger Anreizwirkung</b>	2018 in Tsd. €	2017 in Tsd. €
Uwe Tigges	994	248
Dr. Bernhard Günther	1.068	311
Arno Hahn	225	
Dr. Hans Bünting	955	307
Martin Herrmann	955	307
Hildegard Müller	935	294
<b>Summe</b>	<b>5.132</b>	<b>1.467</b>

**Entschädigung Peter Terium.** Der Dienstvertrag von Peter Terium ist einvernehmlich vorzeitig mit Ablauf des 31. Dezember 2017 beendet worden. Zum Ausgleich für die vorzeitige Beendigung seines Dienstvertrags hat die Gesellschaft eine Entschädigung in Höhe von 7.994 Tsd. € brutto gezahlt. Damit sind alle vertraglichen Ansprüche von Peter Terium auf das feste Jahresgehalt, die variable Tantieme, das Versorgungsentgelt und die Überlassung eines Dienstwagens bis zum vertraglichen Ablauf seines Dienstvertrags am 31. März 2021 vollständig abgegolten.

## Höhe der Vergütung des Vorstands nach DCGK

Nach dem Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der Fassung vom 24. April 2017 besteht die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder aus den monetären Vergütungsbestandteilen, den Versorgungszusagen, den sonstigen Zusagen, Nebenleistungen jeder Art und Leistungen von Dritten, die im Hinblick auf die Vorstandstätigkeit gewährt werden. In Ziffer 4.2.5 Abs. 3 des Kodex wird benannt, welche Vergütungskomponenten für jedes Vorstandsmitglied offengelegt werden sollen. Abweichend von den Vorgaben des HGB gehört nach DCGK auch der jährliche Dienstzeitaufwand für Pensionszusagen zur Gesamtvergütung.

Der DCGK konkretisiert die empfohlene Darstellung der Vorstandsvergütung anhand von Mustertabellen, die im Folgenden verwendet werden. Darin wird zwischen der „Gewährung“ und dem „Zufluss“ unterschieden:

- **Gewährung.** Nach dem DCGK gelten Zuwendungen oder Vergütungen als gewährt, wenn sie den Mitgliedern des Vorstands verbindlich zugesagt wurden. In Abweichung vom deutschen Handelsrecht ist es hier irrelevant, in welchem Umfang das Vorstandsmitglied die vergütete Leistung bereits erbracht hat.
- **Zufluss.** Dieser Begriff stellt darauf ab, in welchem Umfang die Vorstandsmitglieder Zahlungen erhalten haben. Dabei kommt es nicht auf den Termin der Auszahlung an, sondern den Zeitpunkt, zu dem der zufließende Betrag hinreichend sicher bekannt ist.

Die Peter Terium für die Geschäftsjahre 2016 und 2017 gewährten Performance Shares nach dem Strategic Performance Plan (SPP) sind endgültig und unverfallbar zugeteilt und werden nach den Regelungen seines Dienstvertrags und der Planbedingungen des SPP nach Ablauf der Vesting-Periode ausgezahlt werden. Hinsichtlich der Geschäftsjahre 2018 und 2019 erhält Peter Terium jeweils eine Zuteilung auf Basis des vertraglich vereinbarten Budgets in Höhe von 2.000 Tsd. € brutto nach den jeweils gültigen Planbedingungen des SPP.

Die im Kodex getroffene Abgrenzung sei am Beispiel der Tantieme verdeutlicht:

Als „gewährt“ gilt hier das für das jeweilige Geschäftsjahr vertraglich vereinbarte und zugesagte Tantiemebudget. In der Zufluss-Tabelle ist dagegen bereits der Tantiemebetrag auszuweisen, der den Vorstandsmitgliedern voraussichtlich zufließen wird. Dass es im betreffenden Jahr noch keine Auszahlung gab, ist dabei nicht relevant. Der Zeitpunkt des Zuflusses gilt als erreicht, wenn die zur Ermittlung der Zielerreichung (und damit des Tantiemebetrags) benötigten Kennzahlen und Ergebnisse mit hinreichender Sicherheit feststehen. Der Kodex unterstellt, dass dies bereits am Jahresende der Fall ist. Daher sind die einjährigen Vorstandstantiemen bereits im Berichtsjahr in den Zufluss-Tabellen zu nennen.

Im Folgenden wird die Vergütung der Vorstandsmitglieder der innogy SE nach den Maßgaben des DCGK und unter Verwendung der Mustertabellen dargestellt.



in Tsd. €	Uwe Tigges				Dr. Bernhard Günther				Arno Hahn			
	Vorstandsvorsitzender seit 19.12.2017				Finanzvorstand seit 01.04.2016				Personalvorstand seit 01.05.2018			
	2017 <sup>1</sup>	2018	2018 (Min)	2018 (Max)	2017	2018	2018 (Min)	2018 (Max)	2017	2018 <sup>2</sup>	2018 (Min)	2018 (Max)
Festvergütung	625	850	850	850	750	759	759	759		467	467	467
Versorgungsentgelt	213	300	300	300	255	258	258	258		170	170	170
Nebenleistungen	17	20	20	20	34	33	33	33		18	18	18
<b>Summe Festvergütung</b>	<b>855</b>	<b>1.170</b>	<b>1.170</b>	<b>1.170</b>	<b>1.039</b>	<b>1.050</b>	<b>1.050</b>	<b>1.050</b>		<b>655</b>	<b>655</b>	<b>655</b>
Tantieme	594	1.078	0	1.940	713	721	0	1.298		333	0	599
SPP Tranche 2017 (Laufzeit: 2017–2020)	823				988							
SPP Tranche 2018 (Laufzeit: 2018–2021)		1.122	0	2.244		1.000	0	2.000		533	0	1.066
<b>Summe variable Vergütung</b>	<b>1.417</b>	<b>2.200</b>	<b>0</b>	<b>4.184</b>	<b>1.701</b>	<b>1.721</b>	<b>0</b>	<b>3.298</b>		<b>866</b>	<b>0</b>	<b>1.665</b>
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>2.272</b>	<b>3.370</b>	<b>1.170</b>	<b>5.354</b>	<b>2.740</b>	<b>2.771</b>	<b>1.050</b>	<b>4.348</b>		<b>1.521</b>	<b>655</b>	<b>2.320</b>

1 Für Uwe Tigges wurden im Geschäftsjahr 2017 die gewährten Bezüge für den Zeitraum, in dem er parallel als Vorstand der innogy SE und der RWE AG bestellt war, in der Höhe berücksichtigt, wie sie auf die Tätigkeit als Vorstand der innogy SE entfallen.

2 Für Arno Hahn wurde im Geschäftsjahr 2018 die zeitanteilige Vergütung berücksichtigt, die während des Zeitraums der Bestellung vom 01.05.2018 bis 31.12.2018 gewährt wurde.

in Tsd. €	Dr. Hans Bünting				Martin Herrmann				Hildegard Müller			
	Vorstand Erneuerbare Energien seit 01.04.2016				Vorstand Vertrieb seit 01.04.2016				Vorstand Netz & Infrastruktur seit 01.05.2016			
	2017	2018	2018 (Min)	2018 (Max)	2017	2018	2018 (Min)	2018 (Max)	2017	2018	2018 (Min)	2018 (Max)
Festvergütung	700	723	723	723	700	723	723	723	700	723	723	723
Versorgungsentgelt	255	264	264	264	255	264	264	264	255	264	264	264
Nebenleistungen	15	19	19	19	24	28	28	28	53	39	39	39
<b>Summe Festvergütung</b>	<b>970</b>	<b>1.006</b>	<b>1.006</b>	<b>1.006</b>	<b>979</b>	<b>1.015</b>	<b>1.015</b>	<b>1.015</b>	<b>1.008</b>	<b>1.026</b>	<b>1.026</b>	<b>1.026</b>
Tantieme	500	564	0	1.015	500	517	0	931	500	517	0	931
SPP Tranche 2017 (Laufzeit: 2017–2020)	800				800				800			
SPP Tranche 2018 (Laufzeit: 2018–2021)		827	0	1.654		827	0	1.654		827	0	1.654
<b>Summe variable Vergütung</b>	<b>1.300</b>	<b>1.391</b>	<b>0</b>	<b>2.669</b>	<b>1.300</b>	<b>1.344</b>	<b>0</b>	<b>2.585</b>	<b>1.300</b>	<b>1.344</b>	<b>0</b>	<b>2.585</b>
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>2.270</b>	<b>2.397</b>	<b>1.006</b>	<b>3.675</b>	<b>2.279</b>	<b>2.359</b>	<b>1.015</b>	<b>3.600</b>	<b>2.308</b>	<b>2.370</b>	<b>1.026</b>	<b>3.611</b>

Zufluss	Uwe Tigges		Dr. Bernhard Günther		Arno Hahn		Dr. Hans Bunting		Martin Herrmann		Hildegard Müller	
	Vorstands- vorsitzender seit 19.12.2017		Finanzvorstand seit 01.04.2016		Personal- vorstand seit 01.05.2018		Vorstand Erneuerbare Energien seit 01.04.2016		Vorstand Vertrieb seit 01.04.2016		Vorstand Netz & Infrastruktur seit 01.05.2016	
in Tsd. €	2017 <sup>1</sup>	2018	2017	2018	2017	2018 <sup>2</sup>	2017	2018	2017	2018	2017	2018
Festvergütung	625	850	750	759		467	700	723	700	723	700	723
Versorgungsentgelt	213	300	255	258		170	255	264	255	264	255	264
Nebenleistungen	17	20	34	33		18	15	19	24	28	53	39
<b>Summe Festvergütung</b>	<b>855</b>	<b>1.170</b>	<b>1.039</b>	<b>1.050</b>		<b>655</b>	<b>970</b>	<b>1.006</b>	<b>979</b>	<b>1.015</b>	<b>1.008</b>	<b>1.026</b>
Tantieme	533	1.074	614	712		329	453	562	444	491	453	510
<b>Summe variable Vergütung</b>	<b>533</b>	<b>1.074</b>	<b>614</b>	<b>712</b>		<b>329</b>	<b>453</b>	<b>562</b>	<b>444</b>	<b>491</b>	<b>453</b>	<b>510</b>
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>1.388</b>	<b>2.244</b>	<b>1.653</b>	<b>1.762</b>		<b>984</b>	<b>1.423</b>	<b>1.568</b>	<b>1.423</b>	<b>1.506</b>	<b>1.461</b>	<b>1.536</b>

1 Für Uwe Tigges wurden im Geschäftsjahr 2017 die gewährten Bezüge für den Zeitraum, in dem er parallel als Vorstand der innogy SE und der RWE AG bestellt war, in der Höhe berücksichtigt, wie sie auf die Tätigkeit als Vorstand der innogy SE entfallen.

2 Für Arno Hahn wurde im Geschäftsjahr 2018 die zeitanteilige Vergütung berücksichtigt, die während des Zeitraums der Bestellung vom 01.05.2018 bis 31.12.2018 gewährt wurde.