

1.12 VERGÜTUNGSBERICHT

Eine leistungsorientierte und transparente Vergütung von Aufsichtsrat und Vorstand gilt als Grundvoraussetzung für eine gute Unternehmensführung. Gerade institutionelle Anleger messen ihr große Bedeutung bei. Im Folgenden erläutern wir die Struktur und die Höhe der Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats und des Vorstands der RWE AG. Neben den Vorgaben des deutschen Aktien- und Handelsrechts berücksichtigen wir dabei auch alle Empfehlungen, die der Deutsche Corporate Governance Kodex zur Ausgestaltung und Darstellung der Vergütungssysteme macht.

Struktur der Vergütung des Aufsichtsrats

Grundlegendes. Die Vergütung des Aufsichtsrats ist in der Satzung der RWE AG geregelt. Danach steht dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats pro Geschäftsjahr eine Festvergütung von 300 Tsd. € zu. Seinem Stellvertreter werden 200 Tsd. € gewährt. Die übrigen Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten 100 Tsd. € und darüber hinaus eine Vergütung für Ausschusstätigkeiten, die wie folgt geregelt ist:

Die Mitglieder des Prüfungsausschusses bekommen ein zusätzliches Entgelt von 40 Tsd. €. Für den Vorsitzenden dieses Ausschusses erhöht sich der Betrag auf 80 Tsd. €. Bei den sonstigen Ausschüssen werden den Mitgliedern und Vorsitzenden zusätzlich 20 bzw. 40 Tsd. € gezahlt – mit Ausnahme des Nominierungsausschusses, dessen Mitglieder kein Zusatzentgelt erhalten. 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.

Höhe der Vergütung des Aufsichtsrats

Vergütung für das Geschäftsjahr 2018. Die Gesamtvergütung der Aufsichtsratsmitglieder (ohne Auslagen) summierte sich für das Geschäftsjahr 2018 auf 3.480 Tsd. € (Vorjahr: 3.637 Tsd. €). Davon entfielen 460 Tsd. € (Vorjahr: 459 Tsd. €)

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

Die Mitglieder des Aufsichtsrats haben eine Selbstverpflichtungserklärung abgegeben, nach der sie 25 % der gewährten Gesamtvergütung (vor Steuern) – vorbehaltlich etwaiger Verpflichtungen zur Abführung der Vergütung – für den Kauf von RWE-Aktien einsetzen und diese Aktien für die Dauer ihrer Mitgliedschaft im Aufsichtsrat der RWE AG halten. Im vergangenen Jahr sind alle Mitglieder, die ihre Vergütung nicht abführen, der Selbstverpflichtung bezüglich ihrer Vergütung für 2017 nachgekommen. Für jene Mitglieder, die 2018 neu in das Gremium aufgenommen wurden, gilt die Selbstverpflichtung erstmals für die Anfang 2019 ausbezahlte Vergütung für das Geschäftsjahr 2018.

auf Vergütungen für Tätigkeiten in den Ausschüssen des Aufsichtsrats und 720 Tsd. € (Vorjahr: 877 Tsd. €) auf Mandatsvergütungen von Tochtergesellschaften.

Die folgende Tabelle zeigt die Aufsichtsratsvergütung für alle Personen, die dem Gremium in den Jahren 2017 und/oder 2018 angehörten.

Vergütung des Aufsichtsrats ¹	Feste Vergütung		Ausschussvergütung		Mandatsvergütung bei Tochtergesellschaften ²		Gesamtbezüge ³	
	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017
in Tsd. €								
Dr. Werner Brandt, Vorsitzender	300	300	-	-	-	300	300	600
Frank Bsirske, stellv. Vorsitzender	200	200	-	-	200	200	400	400
Michael Bochinsky (seit 01.08.2018)	42	-	17	-	-	-	59	-
Reiner Böhle	100	100	20	20	-	120	120	240
Sandra Bossemeyer	100	100	20	20	-	-	120	120
Martin Bröker (seit 01.09.2018)	33	-	-	-	-	-	33	-
Ute Gerbaulet (seit 27.04.2017)	100	68	-	-	-	-	100	68
Reinhold Gispert (27.04.2017 bis 31.07.2018)	58	68	23	26	-	14	81	108
Arno Hahn (bis 27.04.2017)	-	32	-	13	-	18	-	63
Andreas Henrich (bis 31.08.2018)	67	100	-	-	-	-	67	100
Prof. Dr. Hans-Peter Keitel	100	100	20	20	-	-	120	120
Dr. h.c. Monika Kircher	100	100	-	-	-	-	100	100
Martina Koederitz (20.04.2016 bis 27.04.2017)	-	32	-	-	-	38	-	71
Monika Krebber	100	100	20	20	120	67	240	187
Harald Louis	100	100	20	20	20	40	140	160
Dagmar Mühlendorf	100	100	20	20	-	-	120	120
Peter Ottmann	100	100	20	20	-	-	120	120
Günther Scharz	100	100	20	20	-	-	120	120
Dr. Erhard Schipporeit	100	100	80	80	300	-	480	180
Dr. Wolfgang Schüssel	100	100	40	40	-	-	140	140
Ullrich Sierau	100	100	40	40	-	-	140	140
Ralf Sikorski	100	100	40	40	50	50	190	190
Marion Weckes	100	100	40	40	-	-	140	140
Leonhard Zubrowski	100	100	20	20	30	30	150	150
Gesamt³	2.300	2.301	460	459	720	877	3.480	3.637

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

2 Mandatsvergütungen bei Tochtergesellschaften sind nur insoweit einbezogen, als sie auf Zeiträume der Mitgliedschaft im Aufsichtsrat der RWE AG entfallen.

3 Die kaufmännische Rundung von Einzelwerten kann dazu führen, dass sich diese in der Tabelle nicht exakt aufaddieren.

Struktur der Vergütung des Vorstands

Grundlegendes. Struktur und Höhe der Vorstandsvergütung werden vom Aufsichtsrat der RWE AG festgelegt und regelmäßig daraufhin überprüft, ob sie angemessen und marktüblich sind. Das im Folgenden erläuterte Vergütungssystem wird seit dem 1. Oktober 2016 angewendet. Es besteht aus erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Komponenten. Erstere sind das Festgehalt, das Versorgungsentgelt sowie Sach- und sonstige Bezüge. Zu den erfolgsabhängigen Komponenten zählen die Tantieme und als langfristiger Vergütungsbestandteil eine aktienbasierte Vergütung.

Empfänger der Vorstandsvergütung. Im zurückliegenden Geschäftsjahr erhielten Dr. Rolf Martin Schmitz und Dr. Markus Krebber Leistungen für Vorstandstätigkeiten bei der RWE AG. Rolf Martin Schmitz ist seit 1. Mai 2009 Mitglied des Vorstands und seit 15. Oktober 2016 dessen Vorsitzender. Seine Bestellung in den Vorstand endet am 30. Juni 2021. Markus Krebber wurde zum 1. Oktober 2016 für zunächst drei Jahre in das Gremium berufen und verantwortet seit dem 15. Oktober 2016 das Finanzressort. Im Dezember 2018 ist seine Bestellung um fünf Jahre bis zum 30. September 2024 verlängert worden.

Erfolgsunabhängige Vergütung des Vorstands

Festgehalt und Versorgungsentgelt. Die Mitglieder des Vorstands der RWE AG beziehen ein jährliches Festgehalt, das in zwölf monatlichen Raten ausbezahlt wird. Als zweite fixe Vergütungskomponente steht ihnen für jedes Dienstjahr ein individuell festgelegter Betrag als Versorgungsentgelt zu, sofern sie nicht – wie im Fall von Rolf Martin Schmitz – bereits vor Einführung des Versorgungsentgelts dem Vorstand angehört und deshalb eine Pensionszusage erhalten haben (siehe Seite 67).

Das Versorgungsentgelt wird wahlweise bar ausgezahlt oder zugunsten einer späteren Versorgungsleistung vollständig oder anteilig durch Brutto-Entgeltumwandlung in eine wertgleiche Versorgungszusage überführt. Zur Finanzierung der Versorgungszusage hat RWE eine Rückdeckungsversicherung abgeschlossen. Das aufgebaute Kapital ist nach dem Eintritt des Vorstandsmitglieds in den Ruhestand abrufbar, frühestens mit Vollendung des 62. Lebensjahres. Die Regelalters-

grenze erreichen Vorstandsmitglieder der RWE AG mit 63 Jahren. Danach ist eine Wiederbestellung für jeweils ein Jahr möglich, maximal jedoch bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres.

Die Vorstandsmitglieder können beim Wechsel in den Ruhestand zwischen einer Einmalzahlung und einer Ratenzahlung in maximal neun Teilbeträgen wählen. Weitere Versorgungsleistungen erhalten sie oder ihre Hinterbliebenen nicht. Soweit im Rahmen früherer Tätigkeiten im RWE-Konzern Ruhegeldansprüche erworben wurden, bleiben diese unverändert bestehen.

Sach- und sonstige Bezüge. Zu den erfolgsunabhängigen Vergütungsbestandteilen gehören auch die Sach- und sonstigen Bezüge. Sie bestehen im Wesentlichen aus der Dienstwagennutzung und den Prämien zur Unfallversicherung.

Erfolgsabhängige Vergütung des Vorstands

Tantieme. Die Vorstandsmitglieder erhalten eine Tantieme, die sowohl von der wirtschaftlichen Entwicklung des Unternehmens 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 (EBIT abzüglich des neutralen Ergebnisses) abhängt und auf die im Folgenden beschriebene Weise ermittelt wird.

Der Aufsichtsrat legt zu Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres einen Zielwert sowie eine Unter- und eine Obergrenze für das bereinigte EBIT fest. Nach Ablauf des Geschäftsjahres wird das tatsächlich erreichte bereinigte EBIT mit diesem Zielwert verglichen. Stimmen die Werte überein, beträgt die Zielerreichung 100%. Die Unternehmenstantieme entspricht dann dem vertraglich festgelegten Tantiembudget. Liegt das bereinigte EBIT exakt an der vorab definierten Untergrenze,

beträgt die Zielerreichung 50 %; liegt es an der Obergrenze, beträgt die Zielerreichung 150 %. Im dazwischen liegenden Wertebereich wird die Zielerreichung linear angepasst. Ist das bereinigte EBIT niedriger als die Untergrenze, wird keine Unternehmenstantieme gezahlt. Wird die Obergrenze überschritten, bleibt es bei der maximalen Zielerreichung von 150 %. Die Regelungen des Vorstands-Vergütungssystems sehen vor, dass der Aufsichtsrat Anpassungen am bereinigten EBIT vornehmen kann. Solche Anpassungen können u. a. Veräußerungsergebnisse, Rückstellungsveränderungen, außerplanmäßige Abschreibungen und deren Folgewirkungen betreffen.

Die persönliche Leistung der Vorstandsmitglieder wird dadurch berücksichtigt, dass die Unternehmenstantieme mit einem Leistungsfaktor multipliziert wird. Dieser 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) der Erreichung individueller Ziele, (2) der kollektiven Leistung des Gesamtvorstands sowie (3) 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 und wird in unserer Nachhaltigkeitsberichterstattung dokumentiert. Die Mitarbeitermotivation messen wir anhand eines Motivationsindex, der sich auf anonyme Befragungen zur Leistungsbereitschaft und zur Zufriedenheit unserer Mitarbeiter stützt.

Nach Ablauf eines Geschäftsjahres bewertet der Aufsichtsrat die Leistung der Vorstandsmitglieder in den drei genannten Kriterien und bestimmt so ihren individuellen Leistungsfaktor. Dies geschieht nach Maßgabe der Ziele und Zielwerte, die er zu Anfang des Geschäftsjahres verbindlich festgelegt hat. Die so ermittelte Tantieme wird nach Ablauf des Geschäftsjahres vollständig an die Vorstandsmitglieder ausgezahlt.

Die Zielgröße des bereinigten EBIT, das zur Bestimmung der Unternehmenstantieme verwendet wird, ist per Aufsichtsratsbeschluss vom September 2018 umgestellt worden. In der Vergangenheit war die innogy SE, an der wir mit 76,8 % beteiligt sind, bei der EBIT-Ermittlung gemäß International Financial Reporting Standards (IFRS) als vollkonsolidierte Tochtergesellschaft berücksichtigt worden. Wie auf Seite 40 erläutert, hat das geplante Tauschgeschäft mit E.ON methodische Anpassungen der Rechnungslegung erforderlich gemacht, sodass ein bereinigtes EBIT nach alter Definition nicht mehr vorliegt. Für die Performance-Messung verwenden wir nun ein bereinigtes EBIT, das die aktuelle Situation von RWE besser widerspiegelt und weiterhin ermittelt wird. innogy wird dabei abweichend von den IFRS-Konsolidierungsgrundsätzen als reine Finanzbeteiligung erfasst. Nähere

Informationen zu dieser Vorgehensweise finden Sie auf Seite 58. Wegen der geänderten Abgrenzung des bereinigten EBIT musste der Zielwert für die Performance-Messung nachträglich angepasst werden. Dies ist vom Aufsichtsrat der RWE AG im September 2018 entschieden worden.

Der Deutsche Corporate Governance Kodex (DCGK) empfiehlt, dass nachträgliche Änderungen der Erfolgsziele oder der Vergleichsparameter ausgeschlossen sein sollen (Ziffer 4.2.3, Absatz 2, Satz 8). In unserer am 21. September 2018 veröffentlichten Entsprechenserklärung haben wir angegeben, dass wir dem Kodex in diesem Punkt nicht gefolgt sind. Allerdings gehen wir davon aus, dass wir nicht gegen die Grundintention der Empfehlung verstoßen haben, da die Aktualisierung der Zielwerte methodisch begründet und aktienrechtlich geboten war.

Aktienbasierte Vergütung. Den Mitgliedern des Vorstands wird außerdem eine aktienbasierte Vergütung nach dem Strategic Performance Plan (kurz: SPP) der RWE AG gewährt. Der SPP honoriert das Erreichen langfristiger Ziele. Maßgeblich für den Erfolg sind hier die Höhe des bereinigten Nettoergebnisses und die Performance der RWE-Stammaktie (Rendite aus Kursentwicklung und Dividende) über einen Zeitraum von mehreren Jahren. Durch die Verknüpfung der Vergütung mit der langfristigen Aktienkursentwicklung wird der Vorstand darin bestärkt, bei seinen Entscheidungen die Perspektive der Unternehmenseigentümer einzunehmen.

Der SPP basiert auf bedingt zugeteilten Performance Shares. Diese werden jeweils zum 1. Januar eines Geschäftsjahres gewährt. Die Planbedingungen des SPP sehen eine Übergangstranche im Einführungsjahr 2016 und drei weitere reguläre Tranchen für 2017, 2018 und 2019 vor. Die Vorstandsmitglieder erhalten je Tranche ein Zuteilungsschreiben, in dem ihr individueller Brutto-Zuteilungsbetrag aufgeführt ist. Die – noch vorläufige – Anzahl der Performance Shares ergibt sich, indem dieser Betrag durch den mittleren Xetra-Schlusskurs der RWE-Aktie in den letzten 30 Börsenhandelstagen vor der Gewährung geteilt wird.

Die Performance Shares haben eine Laufzeit von vier Jahren (Vesting-Periode). Nach Ablauf des ersten Jahres wird die Anzahl der endgültig zugeteilten Performance Shares festgestellt. Sie hängt vom bereinigten Nettoergebnis ab, das RWE in diesem Jahr erzielt hat. Dabei wird der Ist-Wert mit einem vorab definierten Zielwert verglichen. Das Vorgehen ist ähnlich wie bei der Bestimmung der Unternehmenstantieme. Der Aufsichtsrat legt im Vorfeld einen Zielwert, eine Untergrenze und eine Obergrenze für das bereinigte Nettoergebnis fest, wobei er sich an der genehmigten Mittelfristplanung orientiert. Entspricht der Ist-Wert exakt dem

Zielwert, werden 100 % der vorläufig zugeteilten Performance Shares dieser Tranche final festgeschrieben. Liegt das bereinigte Nettoergebnis exakt an der Untergrenze, werden 50 % der vorläufig gewährten Performance Shares final zugeteilt, liegt es an der Obergrenze, beträgt die endgültige Zuteilung 150 %. Unterschreitet das bereinigte Nettoergebnis die Untergrenze, verfallen sämtliche vorläufig gewährten Performance Shares dieser Tranche vollständig und ersatzlos. Wird die Obergrenze überschritten, bleibt es bei der maximalen Zuteilung von 150 %.

Nach Ablauf der vierjährigen Vesting-Periode werden die final festgeschriebenen Performance Shares vollständig und in bar an die Mitglieder des Vorstands ausbezahlt. Der Auszahlungsbetrag hängt von der Performance der RWE-Stammaktie ab. Er entspricht der Anzahl der final zugeteilten Performance Shares, multipliziert mit der Summe aus dem durchschnittlichen Xetra-Schlusskurs der RWE-Aktie der letzten 30 Börsenhandelstage vor dem Ende der Vesting-Periode und den Dividenden, die während der Haltefrist ausgezahlt worden sind. Allerdings gibt es auch hier eine Deckelung: Selbst bei einer extrem guten Aktienperformance ist die Auszahlung auf höchstens 200 % des anfänglich gewährten Brutto-Zuteilungsbetrags begrenzt.

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

Nach dem Ausscheiden eines Vorstandmitglieds am Ende der Vertragslaufzeit bleiben die Performance Shares unverändert bestehen und werden am Ende der Vesting-Periode plangemäß ausgezahlt. Scheidet ein Vorstandmitglied auf eigenen Wunsch vorzeitig aus der Gesellschaft aus oder wird ihm aus wichtigem Grund außerordentlich gekündigt, verfallen 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 Vorstandmitgliedern, z. B. gravierende Verstöße gegen den Verhaltenskodex der Gesellschaft, mit einer Kürzung oder vollständigen Streichung laufender SPP-Tranchen ahnden.

Der Aufsichtsrat hat 2016 für alle vorgesehenen Tranchen des SPP (2016 bis 2019) Zielwerte für das bereinigte Nettoergebnis festgelegt. Dabei sind auch die erläuterten Ober- und Untergrenzen fixiert worden. Die Planbedingungen des SPP sehen vor, dass der Aufsichtsrat die Ziel- und Grenzwerte nur in sehr begrenztem Umfang und in abschließend definierten Fällen nachträglich anpassen darf. Solche Anpassungen sind zulässig, wenn damit Auswirkungen von

Kapitalmaßnahmen, Akquisitionen, Veräußerungen und regulatorischen Änderungen berücksichtigt werden, die bei der Festlegung der Werte noch nicht bekannt oder absehbar waren. Wie bereits in den Ausführungen zur Tantieme dargelegt, haben wir 2018 wegen des geplanten Tauschgeschäfts mit E.ON einen Methodenwechsel bei der Erhebung der Zahlen vorgenommen. Dies betraf auch das bereinigte Nettoergebnis, das wir in der Vergangenheit aus dem IFRS-Nettoergebnis abgeleitet hatten und nun in der auf Seite 58 erläuterten Weise ermitteln, d. h. unter Berücksichtigung von innogy als reiner Finanzbeteiligung. Dementsprechend sind auch die Zielwerte für das bereinigte Nettoergebnis bei den SPP-Tranchen für 2018 und 2019 nachträglich angepasst worden.

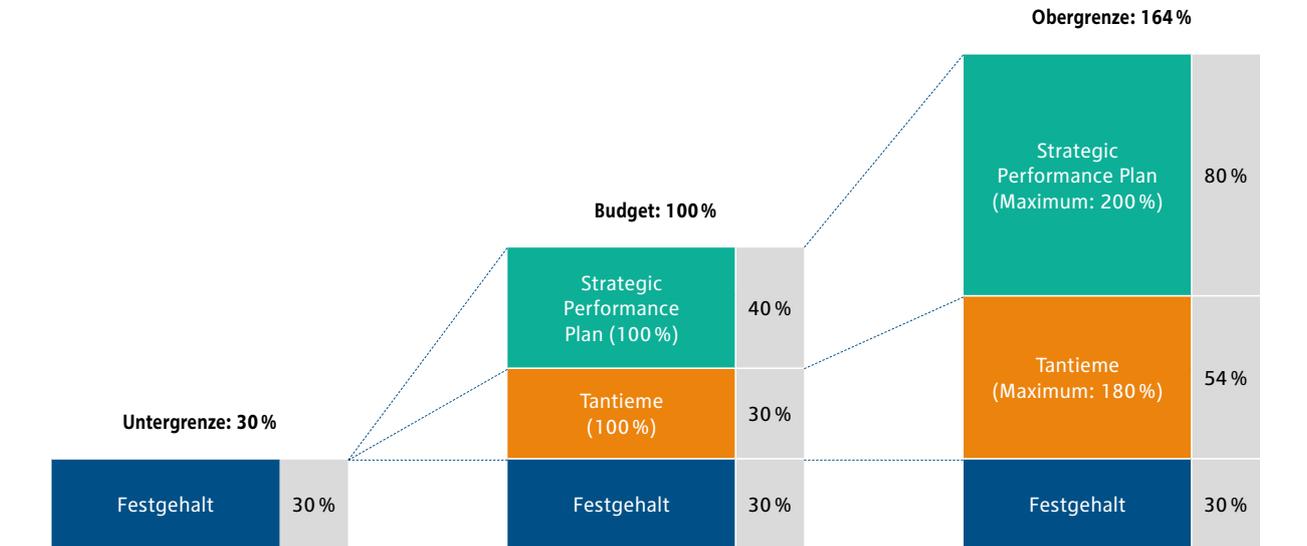
In der bereits erwähnten Entsprechenserklärung am 21. September 2018 haben wir die Öffentlichkeit auch über diese Abweichung vom DCGK informiert.

Mandatsbezüge. Die Mitglieder des Vorstands der RWE AG erhielten im abgelaufenen Geschäftsjahr Bezüge für die Wahrnehmung von Aufsichtsratsmandaten in konzernverbundenen Unternehmen. Diese Bezüge werden vollständig auf die Tantieme angerechnet und führen damit nicht zu einer Erhöhung der Gesamtbezüge.

Anteile der Einzelkomponenten an der Gesamtvergütung. Unterstellt man, dass das Unternehmen und die Vorstandsmitglieder ihre Zielvorgaben zu 100 % erreichen, ergibt sich in etwa folgende Vergütungsstruktur: Das Festgehalt macht rund 30 % der Gesamtvergütung aus. Auf die kurzfristige variable Vergütung, also die Tantieme, entfällt ein Anteil von etwa 30 %. Der SPP als langfristige Vergütungskomponente deckt rund 40 % der Gesamtvergütung ab.

Begrenzung der Vorstandsvergütung. Wie bereits erläutert, sind die variablen Vergütungsbestandteile nach oben begrenzt. Die Unternehmenstantieme beträgt maximal 150 % des vertraglich vereinbarten Tantiemebudgets. Multipliziert man sie mit dem individuellen Leistungsfaktor (0,8 bis 1,2), werden höchstens 180 % des Tantiemebudgets erreicht. 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. Wegen der genannten Maximalwerte gibt es auch eine Obergrenze für die Gesamtvergütung (siehe Schaubild auf der nächsten Seite).

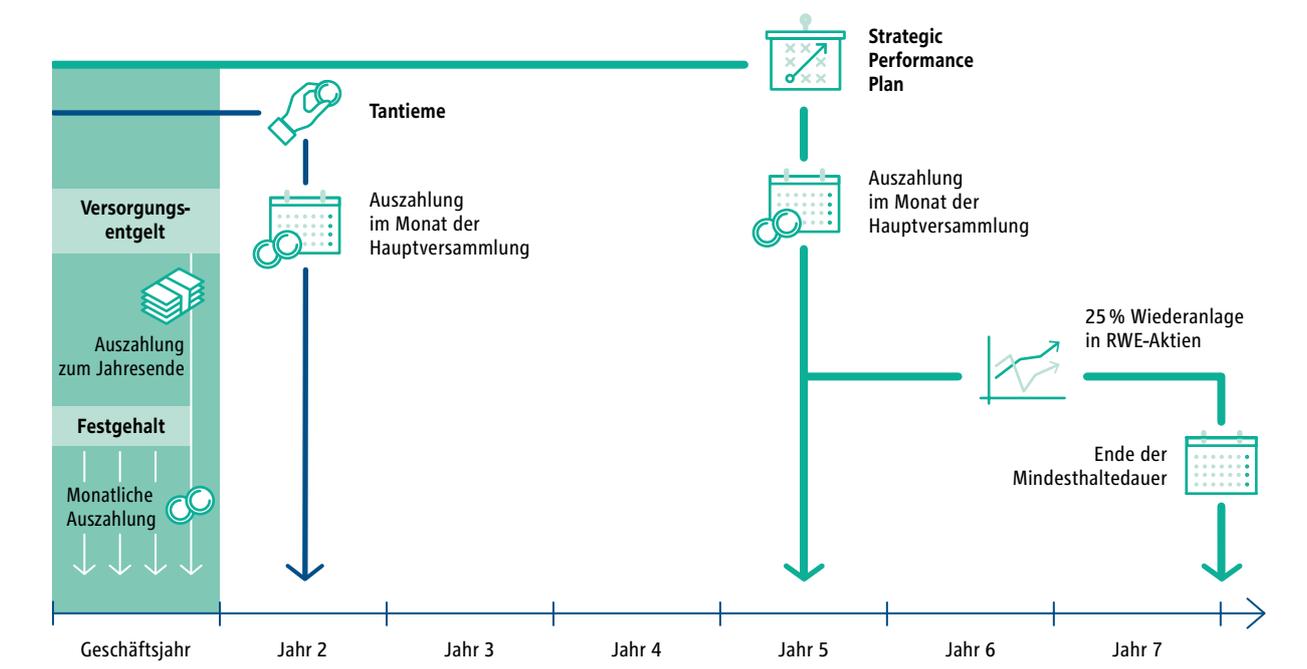
Bandbreite der Vorstandsvergütung



Auszahlungszeitpunkte. Die Vorstandsmitglieder erhalten das jährliche Festgehalt in zwölf monatlichen Raten. Das Versorgungsentgelt wird zum Jahresende ausbezahlt, soweit es nicht in eine Versorgungszusage überführt worden ist. Nach Ablauf eines Geschäftsjahres stellt der Aufsichtsrat die Zielerreichung für die Unternehmenstantieme fest und bestimmt den individuellen Leistungsfaktor. Die Tantieme kommt im Monat der Hauptversammlung zur Auszahlung, die sich mit dem Jahresabschluss der RWE AG befasst. Nach

Beendigung der vierjährigen Planlaufzeit werden die Performance Shares aus dem SPP ausbezahlt, und zwar im Monat der ordentlichen Hauptversammlung des Folgejahres. Wie bereits erläutert, müssen die Vorstandsmitglieder 25 % des Auszahlungsbetrags in RWE-Stammaktien investieren und dürfen die Titel erst liquidieren, wenn 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.

Zeitliches Auszahlungsprofil der Vorstandsvergütung für ein Geschäftsjahr



Regelung zur Altersversorgung. Bis zur Einführung des bereits beschriebenen Versorgungsentgelts am 1. Januar 2011 ist den Mitgliedern des Vorstands eine Pensionszusage erteilt worden. Von den Vorstandsmitgliedern des Jahres 2018 betrifft dies Rolf Martin Schmitz; seine bereits 2009 erteilte Pensionszusage wird unverändert fortgeführt. Sie gewährt ihm einen Anspruch auf ein lebenslanges Ruhegeld, das bei Ausscheiden aus dem Vorstand der RWE AG nach Erreichung des 60. Lebensjahres, dauerhafter Arbeitsunfähigkeit oder einer von der Gesellschaft ausgehenden vorzeitigen Beendigung oder Nichtverlängerung des Dienstvertrags gezahlt wird. Im Todesfall besteht Anspruch auf eine Hinterbliebenenversorgung. Maßgeblich für die Höhe des Ruhegeldes und der Hinterbliebenenversorgung sind das ruhegeldfähige Einkommen und der Versorgungsgrad, der sich aus der Anzahl der Dienstjahre ergibt.

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 ihres Dienstverhältnisses unter Gewährung einer Einmalzahlung verlangen.

Ein Kontrollenerwerb im Sinne dieser Regelung liegt vor, wenn ein oder mehrere gemeinsam handelnde Aktionäre oder Dritte mindestens 30 % der Stimmrechte auf sich vereinen oder auf sonstige Art einen beherrschenden Einfluss auf die Gesellschaft ausüben können. Ein Wechsel der Unternehmens-

kontrolle liegt auch dann 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 Wertes der RWE AG.

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 nach dem SPP, die bereits final festgeschrieben wurden und noch nicht zur Auszahlung gelangt sind, vorzeitig ausbezahlt. Alle zum Zeitpunkt des Wechsels der Unternehmenskontrolle noch vorläufig zugeteilten Performance Shares des SPP verfallen ersatz- und entschädigungslos.

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

Höhe der Vergütung des Vorstands

Gesamtbetrag und Einzelbestandteile der Vergütung für 2018. Im Folgenden wird die Vergütung dargestellt, die den Mitgliedern des Vorstands der RWE AG für ihre Tätigkeit im Geschäftsjahr 2018 gewährt worden ist. Ermittelt wurde sie nach den Vorgaben des deutschen Handelsgesetzbuchs (HGB).

Die Gesamtvergütung des Vorstands für das zurückliegende Geschäftsjahr belief sich auf 6.880 Tsd. €. Der Vorjahreswert hatte bei 7.274 Tsd. € gelegen; darin enthalten sind noch Bezüge von Uwe Tigges, der Ende April 2017 aus dem Vorstand ausgeschieden ist.

Die erfolgsunabhängigen Vergütungskomponenten, also das Festgehalt der Vorstandsmitglieder, die Sach- und sonstigen Bezüge und das Versorgungsentgelt, summierten sich 2018 auf 2.246 Tsd. € (Vorjahr: 2.342 Tsd. €). Nach HGB zählt der

jährliche Dienstzeitaufwand für die Pensionszusage an Rolf Martin Schmitz nicht zur Vergütung, wohl aber das an Markus Krebber ausbezahlte Versorgungsentgelt in Höhe von 300 Tsd. € (Vorjahr: 255 Tsd. €).

Die erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile betragen 2018 insgesamt 4.634 Tsd. € (Vorjahr: 4.932 Tsd. €). Davon entfielen 2.284 Tsd. € (Vorjahr: 2.365 Tsd. €) auf die unmittelbar auszuzahlende Tantieme für das Geschäftsjahr 2018 und 2.350 Tsd. € (Vorjahr: 2.567 Tsd. €) auf die Zuteilung von Performance Shares aus dem SPP.

Wie auf Seite 64 dargelegt, ermitteln wir das für die Höhe der Tantieme maßgebliche bereinigte EBIT seit dem vergangenen Jahr nach einer neuen Methode, bei der innogy als reine Finanzbeteiligung berücksichtigt wird. Deshalb ist der

Zielwert für 2018 nachträglich angepasst worden, und zwar auf 831 Mio. € (Zielerreichung von 100 %) bei einer Untergrenze von 131 Mio. € (Zielerreichung von 50 %) und einer Obergrenze von 1.531 Mio. € (Zielerreichung von 150 %). Die neuen Werte sind ebenfalls aus der 2017 erstellten Mittelfristplanung abgeleitet worden. Tatsächlich erreicht haben wir ein bereinigtes EBIT von 953 Mio. €. Die in diesem Jahr

vorgenommenen Anpassungen des bereinigten EBIT-Wertes um insgesamt –49 Mio. € auf 904 Mio. € betreffen Effekte aus veränderten Abschreibungszeiträumen bei einzelnen Vermögenswerten und Bewertungseffekte bei Rückstellungen. Nach der Anpassung ergibt sich für die Unternehmestantieme ein Zielerreichungswert von 105 %.

Ermittlung der Unternehmestantieme 2018		Bereinigtes EBIT in Mio. €	Zielerreichung in %
Zielwert		831	100
Untergrenze		131	50
Obergrenze		1.531	150
Ist-Wert		953	-
Anpassungen ¹		-49	-
Angepasster Ist-Wert		904	105

¹ Siehe Erläuterung im Text oben

Die sich aufgrund dieser Zielerreichung ergebende Unternehmestantieme wird, wie oben beschrieben, mit einem persönlichen Leistungsfaktor multipliziert. Aufgrund der Bewertung der individuellen Ziele, der kollektiven Leistung des Gesamtvorstands und der Ziele auf dem Gebiet der Corporate Responsibility und Mitarbeitermotivation hat der Aufsichtsrat sowohl für Rolf Martin Schmitz als auch Markus Krebber den Leistungsfaktor auf 1,2 festgesetzt. Daraus ergibt sich eine Tantieme in Höhe von 126 % des vertraglich vereinbarten Budgets. Der Aufsichtsrat bescheinigte dem Vorstand, dass er bei der Umsetzung der vorab festgelegten Strategie- und Finanzziele besser als erwartet vorangekommen

sei. Gewürdigt wurde vor allem der große Fortschritt bei der Transformation von RWE hin zu einem führenden Erneuerbare-Energien-Unternehmen. Die Resonanz des Kapitalmarktes auf die eingeleitete Transformation des Unternehmens ist durchweg positiv. Die jährliche Mitarbeiterbefragung zeigt eine weiter verbesserte Motivation der Beschäftigten auf bereits hohem Niveau in einem insgesamt herausfordernden Umfeld.

Die für das Geschäftsjahr 2018 gewährten kurzfristigen Vergütungen gemäß HGB sind in der folgenden Übersicht zusammengefasst.

Kurzfristige Vorstandsvergütung	Dr. Rolf Martin Schmitz		Dr. Markus Krebber		Uwe Tigges bis 30.04.2017		Gesamt	
	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017
in Tsd. €								
Erfolgsunabhängige Vergütung								
Festgehalt	1.160	960	750	750	-	250	1.910	1.960
Sach- und sonstige Bezüge (Dienstwagennutzung, Unfallversicherung)	20	15	16	20	-	7	36	42
Sonstige Zahlungen (Versorgungsentgelt)	-	-	300	255	-	85	300	340
Summe	1.180	975	1.066	1.025	-	342	2.246	2.342
Erfolgsbezogene Vergütung								
Unmittelbar ausgezahlte Tantieme	1.271	1.168	718	643	-	213	1.989	2.024
Mandatseinkünfte ¹	115	138	180	203	-	-	295	341
Tantieme	1.386	1.306	898	846	-	213	2.284	2.365
Gesamt	2.566	2.281	1.964	1.871	-	555	4.530	4.707

¹ Mandatseinkünfte für die Wahrnehmung konzerninterner Aufsichtsratsmandate wurden 2018 vollständig auf die Tantieme angerechnet.

Aktienkursbasierte Vergütung nach dem Strategic Performance Plan. Im Geschäftsjahr 2018 wurden Rolf Martin Schmitz und Markus Krebber Performance Shares nach dem SPP der RWE AG zugeteilt (siehe folgende Übersicht). Ausschlaggebend für das Verhältnis der vorläufig zugeteilten zu den endgültig zugeteilten Performance Shares war das bereinigte Nettoergebnis von 2018. Der Zielwert (49 Mio. €) wurde aus der Mittelfristplanung von 2016 abgeleitet und entspricht einer Zuteilung von 100%. Die Untergrenze beträgt -351 Mio. € und die Obergrenze 449 Mio. €. Ähnlich wie beim bereinigten EBIT ist der tatsächlich erreichte Wert

(591 Mio. €) nach unten angepasst worden, und zwar auf 233 Mio. €. Die Zuteilung betrug dementsprechend 123%. Die Anpassungen ergaben sich aus den Planbedingungen zum SPP und dienten der Bereinigung ungeplanter Sondereffekte. Beispielsweise haben wir im Konzernabschluss 2016 hohe Wertberichtigungen auf Kraftwerke vorgenommen, die in der damaligen Mittelfristplanung noch nicht enthalten waren und dazu führten, dass die planmäßigen Abschreibungen nun deutlich niedriger ausfallen; diesen Einfluss auf die Abschreibungen haben wir eliminiert.

Ermittlung der Tranche 2018 des Strategic Performance Plan	Bereinigtes Nettoergebnis in Mio. €	Zielerreichung in %
Zielwert	49	100
Untergrenze	-351	50
Obergrenze	449	150
Ist-Wert	591	-
Anpassungen ¹	-358	-
Angepasster Ist-Wert	233	123

¹ Siehe Erläuterung im Text oben

Vergütung mit langfristiger Anreizwirkung Strategic Performance Plan		Dr. Rolf Martin Schmitz			Dr. Markus Krebber		
Tranche	Jahr	2018	2017	2016	2018	2017	2016
Gesellschaft		RWE AG	RWE AG	RWE AG	RWE AG	RWE AG	RWE AG
Zuteilungsdatum		01.01.2018	01.01.2017	01.01.2016	01.01.2018	01.01.2017	01.01.2016
Zuteilungswert	Tsd. €	1.250	1.250	769	1.100	988	247
Aktienkurs (Durchschnitt)	€	18,80	11,62	13,78	18,80	11,62	13,78
Anzahl vorläufig zugeteilter Performance Shares	Stück	66.489	107.573	55.787	58.511	84.983	17.915
Bewertungsdatum		31.12.2018	31.12.2017	31.12.2017	31.12.2018	31.12.2017	31.12.2017
Zielerreichung bereinigtes Nettoergebnis	%	123	115	115	123	115	115
Anzahl endgültig zugeteilter Performance Shares	Stück	81.781	123.709	64.155	71.969	97.730	20.602
Ende der Vesting-Periode		31.12.2021	31.12.2020	31.12.2019	31.12.2021	31.12.2020	31.12.2019

Vergütung mit langfristiger Anreizwirkung Strategic Performance Plan		Uwe Tigges bis 30.04.2017		
		Jahr	2018	2017
Gesellschaft		innogy SE	innogy SE	innogy SE
Zuteilungsdatum		01.01.2018	01.01.2017	01.01.2016
Zuteilungswert	Tsd. €	-	329	706
Aktienkurs (Durchschnitt)	€	-	32,07	37,13
Anzahl vorläufig zugeteilter Performance Shares	Stück	-	10.264	19.021
Bewertungsdatum		-	31.12.2017	31.12.2017
Zielerreichung bereinigtes Nettoergebnis	%	-	88	88
Anzahl endgültig zugeteilter Performance Shares	Stück	-	9.032	16.738
Ende der Vesting-Periode		-	31.12.2020	31.12.2019

Die Tabelle unten gibt an, in welcher Höhe Rückstellungen für Verpflichtungen aus der aktienbasierten Vergütung nach dem SPP zugeführt worden sind.

Zuführung zu Rückstellungen für aktienbasierte Vergütungen mit langfristiger Anreizwirkung in Tsd. €	2018	2017
Dr. Rolf Martin Schmitz	1.413	592
Dr. Markus Krebber	934	393
Uwe Tigges (bis 30.04.2017)	-	124
Summe	2.347	1.109

Verpflichtungen aus der Altregelung zur Altersversorgung.

Der Dienstzeitaufwand (Service Cost) für Pensionsverpflichtungen gegenüber Rolf Martin Schmitz lag 2018 bei 536 Tsd. € (Vorjahr: 538 Tsd. €). Hierbei handelt es sich um keinen Vergütungsbestandteil gemäß HGB. Der nach IFRS ermittelte Barwert der Gesamtverpflichtung (Defined Benefit Obligation) betrug zum Jahresende 13.370 Tsd. € (Vorjahr: 12.391 Tsd. €). Der Barwert der Pensionsverpflichtung nach HGB belief sich auf 10.534 Tsd. € (Vorjahr: 9.287 Tsd. €). Im Jahr 2018 erhöhte sich die Pensionsverpflichtung um 1.248 Tsd. € (Vorjahr: -607 Tsd. €).

Nach Maßgabe der ruhegeldfähigen Bezüge zum 31. Dezember 2018 beträgt das voraussichtliche jährliche Ruhegeld für Rolf Martin Schmitz bei planmäßigem Ausscheiden aus der Gesellschaft zum Ablauf seiner Bestellung 556 Tsd. € (unverändert gegenüber dem Vorjahr). Darin enthalten sind Ruhegeldansprüche gegenüber früheren Arbeitgebern, die auf die RWE AG übertragen wurden.

Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex

Nach DCGK in der Fassung vom 7. Februar 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 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, in denen zwischen der Gewährung und dem Zufluss unterschieden wird:

- Nach dem DCGK gelten Zuwendungen oder Vergütungen als gewährt, wenn sie den Mitgliedern des Vorstands verbindlich zugesagt wurden. Abweichend vom HGB ist es dabei irrelevant, in welchem Umfang das Vorstandsmitglied die vergütete Arbeitsleistung bereits erbracht hat.

- Der Begriff „Zufluss“ stellt darauf ab, in welchem Umfang die Vorstandsmitglieder Zahlungen erhalten haben. Dabei kommt es nicht auf den Termin der Auszahlung an, sondern darauf, ab wann die Zahlung hinreichend sicher ist.

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 der Betrag auszuweisen, der mit hoher Wahrscheinlichkeit tatsächlich zufließen wird. Dass die Zahlung erst im Folgejahr geleistet wird, ist dabei irrelevant. Der Zeitpunkt des Zuflusses gilt bereits als erreicht, wenn die zur Ermittlung der Zielerreichung (und damit der Tantieme) benötigten Kennzahlen und Ergebnisse mit hinreichender Sicherheit feststehen. Der Kodex unterstellt, dass dies bereits am Jahresende der Fall ist. Daher ist die Vorstandstantieme bereits im Berichtsjahr in den Zufluss-Tabellen zu nennen.

Im Folgenden stellen wir die Vorstandsvergütung der RWE AG anhand der vom DCGK empfohlenen Mustertabellen dar.

Gewährte Zuwendungen	Dr. Rolf Martin Schmitz Vorstandsvorsitzender seit 15.10.2016				Dr. Markus Krebber Finanzvorstand seit 15.10.2016			
	2017	2018	2018 (Min.)	2018 (Max.)	2017	2018	2018 (Min.)	2018 (Max.)
in Tsd. €								
Festvergütung	960	1.160	1.160	1.160	750	750	750	750
Versorgungsentgelt	-	-	-	-	255	300	300	300
Nebenleistungen	15	20	20	20	20	16	16	16
Summe Festvergütung	975	1.180	1.180	1.180	1.025	1.066	1.066	1.066
Einjährige variable Vergütung	1.100	1.100	0	1.980	713	713	0	1.283
Tantieme	1.100	1.100	0	1.980	713	713	0	1.283
Mehrjährige variable Vergütung	1.250	1.250	0	2.500	988	1.100	0	2.200
SPP Tranche 2017 (Laufzeit: 2017–2020)	1.250	-	-	-	988	-	-	-
SPP Tranche 2018 (Laufzeit: 2018–2021)	-	1.250	0	2.500	-	1.100	0	2.200
Summe variable Vergütung	2.350	2.350	0	4.480	1.701	1.813	0	3.483
Summe	3.325	3.530	1.180	5.660	2.726	2.879	1.066	4.549
Versorgungsaufwand	538	536	536	536	-	-	-	-
Gesamtvergütung	3.863	4.066	1.716	6.196	2.726	2.879	1.066	4.549

Zufluss	Dr. Rolf Martin Schmitz Vorstandsvorsitzender seit 15.10.2016		Dr. Markus Krebber Finanzvorstand seit 15.10.2016	
	2018	2017	2018	2017
in Tsd. €				
Festvergütung	1.160	960	750	750
Versorgungsentgelt	-	-	300	255
Nebenleistungen	20	15	16	20
Summe Festvergütung	1.180	975	1.066	1.025
Einjährige variable Vergütung	1.386	1.306	898	846
Tantieme ¹	1.386	1.306	898	846
Mehrjährige variable Vergütung	0	0	0	0
Summe variable Vergütung	1.386	1.306	898	846
Summe	2.566	2.281	1.964	1.871
Versorgungsaufwand	536	538	-	-
Gesamtvergütung	3.102	2.819	1.964	1.871

1 Die Tantieme berücksichtigt Mandatseinkünfte für die Wahrnehmung konzerninterner Aufsichtsratsmandate; siehe auch Seite 68, Tabelle „Kurzfristige Vorstandsvergütung“.