

## II. Berichte und weitere Informationen zu Punkten der Tagesordnung

### 1 Vergütungsbericht (zu Punkt 7 der Tagesordnung)

RWE Aktiengesellschaft  
Essen  
Vergütungsbericht 2022

Der Kapitalmarkt, die Politik und die Öffentlichkeit erwarten, dass die Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat leistungsorientiert ist und Anreize für vorausschauendes, am Grundsatz der Nachhaltigkeit ausgerichtetes Handeln gesetzt werden. RWE wird diesen Anforderungen an das Vergütungssystem und die Berichterstattung gerecht.

Der Vergütungsbericht 2022 entspricht den Anforderungen des § 162 des Aktiengesetzes und wurde gemeinsam durch den Vorstand und den Aufsichtsrat erstellt. Er erläutert die Grundzüge der Vergütungssysteme für Vorstand und Aufsichtsrat und informiert u. a. über die im letzten Geschäftsjahr jedem gegenwärtigen oder früheren Mitglied des Vorstands und des Aufsichtsrats gewährte und geschuldete Vergütung.

Der Vergütungsbericht wurde durch die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft über die Anforderungen des § 162 Absatz 3 des Aktiengesetzes hinaus formal und inhaltlich geprüft.

#### A. Zusammenfassender Rückblick auf das Geschäftsjahr 2022

**Rückblick auf das Geschäftsjahr 2022.** Seit Anfang 2022 ist der Energiesektor von den Folgen des Ukrainekriegs geprägt, der die europäischen Energiemärkte in heftige Turbulenzen gestürzt hat. Trotz der schwierigen Rahmenbedingungen haben wir bei der Umsetzung unserer Wachstumsstrategie Meilensteine erreicht. Vor allem der Erwerb von Con Edison Clean Energy Businesses ist ein großer Schritt nach vorn. Dadurch sind wir zu einem der führenden Solarstromproduzenten in den Vereinigten Staaten geworden. Außerdem konnten wir uns dort bei zwei Auktionen erstmals Meeresflächen für Offshore-Windparks sichern. Auch in Europa verbuchten wir wichtige Etappenerfolge. Mit Triton Knoll und Kaskasi nahmen wir zwei große Offshore-Windparks in Betrieb und stärkten unser flexibles Erzeugungsportfolio durch den Erwerb des niederländischen Gaskraftwerks Magnum.

Zudem verständigten wir uns mit dem Bund und dem Land Nordrhein-Westfalen darauf, dass wir bereits 2030 aus der deutschen Braunkohleverstromung aussteigen, acht Jahre vor dem gesetzlichen Enddatum. Damit leisten wir einen wichtigen Beitrag zum Erreichen der deutschen und der internationalen Klimaschutzziele und schaffen zugleich die Basis dafür, auch mit dem Pariser 1,5-Grad-Ziel konform zu sein.

Parallel unterstützen wir die Politik dabei, die Sicherheit der Energieversorgung zu gewährleisten. Wegen des Kriegs in der Ukraine nahm diese Aufgabe im vergangenen Jahr breiten Raum ein. Beispielsweise organisieren wir Lieferungen von Flüssiggas (LNG) nach Deutschland und helfen beim Aufbau von LNG-Infrastruktur. Im Auftrag und im Namen der Bundesregierung haben wir zwei Spezialschiffe für den Transport und die Regasifizierung von LNG gemietet. Auf Wunsch der Bundesregierung haben wir zudem drei Braunkohleblöcke aus der gesetzlichen Sicherheitsbereitschaft in den Markt zurückgebracht und betreiben zwei Blöcke weiter, die ursprünglich am 31. Dezember 2022 stillzulegen waren. Die Laufzeitverlängerung für diese Anlagen ändert aber nichts an unserem langfristigen Kurs in Richtung einer vollständig dekarbonisierten Energiewertschöpfungskette.

Unser Geschäft entwickelte sich im vergangenen Jahr so erfolgreich, dass wir die Anfang 2022 veröffentlichte Ergebnisprognose deutlich übertroffen haben. Maßgeblich dafür waren verbesserte Marktbedingungen in der Stromerzeugung und eine sehr starke Performance im Handelsgeschäft. Außerdem profitierten wir vom Wachstum bei den erneuerbaren Energien, da auch 2022 wieder zahlreiche neue Windparks und Solaranlagen erstmals zum operativen Konzernergebnis beigetragen haben.

**Abstimmungsergebnis Vergütungsbericht 2021.** Das aktuelle, seit dem 1. Januar 2021 gültige Vorstandsvergütungssystem wurde der Hauptversammlung am 28. April 2021 gemäß § 120a Absatz 1 des Aktiengesetzes zur Abstimmung vorgelegt und mit einer Mehrheit von 93,19 % der abgegebenen Stimmen gebilligt. Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021 wurde der Hauptversammlung am 28. April 2022 gemäß § 120a Absatz 4 des Aktiengesetzes vorgelegt und mit einer Mehrheit von 92,77 % der abgegebenen Stimmen gebilligt. Auf Grund der hohen Zustimmung unserer Aktionäre zum Vorstandsvergütungssystem sowie zur Berichterstattung über das letzte Geschäftsjahr bestand kein Anlass, Änderungen am Vergütungssystem oder der Berichterstattung für das Jahr 2022 vorzunehmen.

**Personelle Veränderungen im Vorstand und im Aufsichtsrat.** Im abgelaufenen Geschäftsjahr gab es keine Veränderungen.

## B. Vergütung der Vorstandsmitglieder

### B.1 Grundsätze der Vorstandsvergütung

**Ausrichtung an Strategie und Nachhaltigkeit.** Der Aufsichtsrat hat bei der Konzeption des Vorstandsvergütungssystems darauf geachtet, dass dieses am Leitsatz „Our energy for a sustainable life“ und an der Strategie des RWE-Konzerns ausgerichtet ist. Damit leistet das Vergütungssystem einen wesentlichen Beitrag für eine in doppelter Hinsicht nachhaltige und langfristig erfolgreiche Unternehmensführung sowie eine Steigerung des Unternehmenswertes. Es dient als zentrales Steuerungselement, um die Vorstandsvergütung mit den Interessen des Unternehmens, seiner Aktionäre und weiterer Stakeholder in Einklang zu bringen, und setzt wichtige Anreize für die Umsetzung der Geschäftspolitik. Folgende Kennzahlen dienen als Steuerungsgrößen:

- Der Erfolg wird u. a. an finanziellen Kennzahlen wie dem bereinigten Ergebnis vor Zinsen und Steuern (bereinigtes EBIT) und dem bereinigten Nettoergebnis gemessen. Diese Kennzahlen, die RWE auch zur Steuerung des operativen Geschäfts einsetzt, werden als wesentliche Erfolgskriterien bei der variablen Vergütung des Vorstands berücksichtigt.
- Ob RWE seinem Anspruch an die unternehmerische Verantwortung gerecht wird, zeigt sich bei der Erreichung der Corporate-Social-Responsibility- und der Environmental-Social-Governance-Ziele (CSR-/ESG-Ziele). Diese sind in der kurzfristigen variablen Vergütung des Vorstands verankert.
- Darüber hinaus werden Anreize für eine langfristige Wertsteigerung des RWE-Konzerns gesetzt. Die langfristige erfolgsabhängige Vergütung ist mit der finanziellen (Ertragsentwicklung und Gesamtaktionärsrendite) wie auch der nicht-finanziellen (CO<sub>2</sub>-Reduktion) Entwicklung des Konzerns verbunden und stark an der Kursentwicklung der RWE-Aktie ausgerichtet.

Das Vergütungssystem ist auf eine hohe Durchgängigkeit innerhalb des RWE-Konzerns angelegt. Das heißt, für Vorstand, Führungskräfte und weitere Mitarbeitergruppen werden gleichgerichtete Anreize und Ziele gesetzt, um über alle Ebenen hinweg die Zusammenarbeit für den langfristigen und nachhaltigen Unternehmenserfolg zu gewährleisten.

**Angemessenheit der Vergütung.** Der Aufsichtsrat legt die Struktur und die Höhe der Vorstandsvergütung fest und überprüft regelmäßig und anlassbezogen, ob sie angemessen und marktüblich ist. Bei Bedarf lässt sich der Aufsichtsrat durch einen externen, unabhängigen Vergütungsberater unterstützen.

Zur Beurteilung der Angemessenheit sind die Aufgaben des einzelnen Vorstandsmitglieds, seine persönliche Leistung, seine Erfahrung, die wirtschaftliche Lage, der Erfolg und die

strategischen sowie wirtschaftlichen Perspektiven des RWE-Konzerns maßgeblich. Darüber hinaus werden die Höhe, die Struktur sowie die Ausgestaltung der Vorstandsvergütung in vergleichbaren Unternehmen betrachtet. Dazu zählen insbesondere die DAX-Unternehmen und vergleichbare Unternehmen des STOXX Europe 600 Utilities. Der Aufsichtsrat achtet damit darauf, dass die Vergütung der Vorstandsmitglieder marktüblich ist.

Die Höhe der Vorstandsvergütung und deren Entwicklung wird darüber hinaus jährlich konzernintern den Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen von drei Vergleichsgruppen gegenübergestellt. Dabei wird erstens die Relation zum oberen Führungskreis betrachtet. Dieser umfasst die direkt an den Vorstand berichtenden Bereichsleiter der RWE Aktiengesellschaft sowie die Vorstandsmitglieder und Geschäftsführer der Tochtergesellschaften, die die operativen Geschäftsbereiche bündeln. Zweitens werden die weiteren leitenden Angestellten und Führungskräfte des Konzerns in Deutschland herangezogen und drittens folgt die Berücksichtigung der weiteren Gesamtbelegschaft des Konzerns in Deutschland.

## B.2 Vergütungssystem im Überblick

Vergütungssystem im Überblick		Ausgestaltung im Vergütungssystem							
Feste Vergütung	Grundvergütung	Wettbewerbsfähige feste Vergütung zur Gewinnung und Bindung der besten verfügbaren Kandidaten für den Konzern	Jährliches Festgehalt, das in zwölf monatlichen Raten ausbezahlt wird						
	Nebenleistungen		Sach- und sonstige Bezüge wie Dienstwagennutzung, Prämien zur Unfallversicherung und etwaige Aufwendungen für Sicherheitsleistungen						
	Versorgungsentgelt		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Individuell festgelegter Betrag je Geschäftsjahr der Vorstandstätigkeit</li> <li>▪ Auszahlung in bar oder Überführung in wertgleiche Versorgungszusage</li> </ul>						
Variable Vergütung	Tantieme	Leistungsorientierte Anreizsetzung für eine erfolgreiche jährliche Geschäftsentwicklung und Unternehmensführung	<table border="1"> <tr> <th>Plantyp</th> <th>Zielbonus</th> </tr> <tr> <td>Erfolgsziele</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Bereinigtes EBIT (0 % - 150 % Zielerreichung)</li> <li>▪ Individueller Leistungsfaktor (0,8 - 1,2) für individuelle Ziele, kollektive Ziele sowie Leistungen auf dem Gebiet der CSR/ESG und Mitarbeitermotivation</li> </ul> </td> </tr> <tr> <td>Auszahlung</td> <td>In bar nach Ablauf eines jeden Geschäftsjahres (0 % - 180 % des Zielbetrags)</td> </tr> </table>	Plantyp	Zielbonus	Erfolgsziele	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Bereinigtes EBIT (0 % - 150 % Zielerreichung)</li> <li>▪ Individueller Leistungsfaktor (0,8 - 1,2) für individuelle Ziele, kollektive Ziele sowie Leistungen auf dem Gebiet der CSR/ESG und Mitarbeitermotivation</li> </ul>	Auszahlung	In bar nach Ablauf eines jeden Geschäftsjahres (0 % - 180 % des Zielbetrags)
			Plantyp	Zielbonus					
	Erfolgsziele	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Bereinigtes EBIT (0 % - 150 % Zielerreichung)</li> <li>▪ Individueller Leistungsfaktor (0,8 - 1,2) für individuelle Ziele, kollektive Ziele sowie Leistungen auf dem Gebiet der CSR/ESG und Mitarbeitermotivation</li> </ul>							
	Auszahlung	In bar nach Ablauf eines jeden Geschäftsjahres (0 % - 180 % des Zielbetrags)							
Aktienbasierte Vergütung (LTIP)	Anreizsetzung zur Schaffung eines nachhaltigen Unternehmenserfolgs unter Berücksichtigung der finanziellen und nichtfinanziellen Interessen der Stakeholder	<table border="1"> <tr> <th>Plantyp</th> <th>Performance Shares (virtuell)</th> </tr> <tr> <td>Erfolgsziele</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 1/3: Bereinigtes Nettoergebnis</li> <li>▪ 1/3: Relativer Total Shareholder Return (TSR)</li> <li>▪ 1/3: CO<sub>2</sub>-Intensität des Kraftwerksportfolios</li> </ul> </td> </tr> <tr> <td>Auszahlung</td> <td>In bar nach Ablauf der vierjährigen Laufzeit (0 % - 200 % des Zielbetrags)</td> </tr> </table>	Plantyp	Performance Shares (virtuell)	Erfolgsziele	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 1/3: Bereinigtes Nettoergebnis</li> <li>▪ 1/3: Relativer Total Shareholder Return (TSR)</li> <li>▪ 1/3: CO<sub>2</sub>-Intensität des Kraftwerksportfolios</li> </ul>	Auszahlung	In bar nach Ablauf der vierjährigen Laufzeit (0 % - 200 % des Zielbetrags)	
		Plantyp	Performance Shares (virtuell)						
Erfolgsziele	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 1/3: Bereinigtes Nettoergebnis</li> <li>▪ 1/3: Relativer Total Shareholder Return (TSR)</li> <li>▪ 1/3: CO<sub>2</sub>-Intensität des Kraftwerksportfolios</li> </ul>								
Auszahlung	In bar nach Ablauf der vierjährigen Laufzeit (0 % - 200 % des Zielbetrags)								
Malus & Clawback		Sicherstellung einer pflicht-bewussten und ordnungsgemäßen Unternehmensführung sowie eines angemessenen Risikomanagements	In begründeten Fällen kann die variable Vergütung (Tantieme und aktienbasierte Vergütung) einbehalten oder zurückgefordert werden						
Share Ownership Guidelines (SOG)		Weitere Ausrichtung der Vorstandsvergütung an den Interessen der Aktionäre und der langfristigen Steigerung des Unternehmenswerts	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 200 % der Brutto-Grundvergütung für den Vorstandsvorsitzenden</li> <li>▪ 100 % der Brutto-Grundvergütung für die Ordentlichen Vorstandsmitglieder</li> </ul>						
Leistungen bei Vertragsbeendigung		Angemessene Würdigung der Interessen beider Vertragsparteien	Begrenzung der Abfindungszahlungen im Falle vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit auf maximal zwei Jahresgesamtvergütungen einschließlich Nebenleistungen, jedoch nicht mehr als der Wert der Ansprüche für die Restlaufzeit des Vertrags						

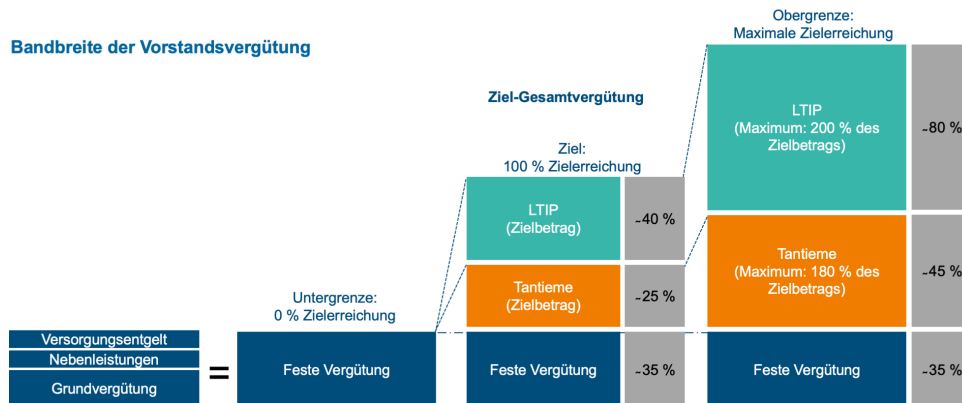
**Vergütungsbestandteile und -struktur sowie Ziel-Gesamtvergütung.** Die Vergütung der Vorstandsmitglieder umfasst zum einen feste, erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile, die aus der Grundvergütung, den Nebenleistungen und dem Versorgungsentgelt bestehen. Zum anderen beinhaltet sie erfolgsabhängige, variable Vergütungsbestandteile, die sich aus einer kurzfristigen Komponente, der Tantieme, und einer langfristigen, dem Long-Term Incentive Programme (LTIP), zusammensetzen. Die variable Vergütung bemisst sich insbesondere nach der wirtschaftlichen Entwicklung des Unternehmens, seinem Fortschritt auf dem Gebiet der Nachhaltigkeit und der persönlichen Leistung der Vorstandsmitglieder. Bei der Auswahl der Erfolgskriterien hat der Aufsichtsrat darauf geachtet, dass diese klar messbar und Teil der Unternehmensstrategie sind.

Der Aufsichtsrat setzt die einzelnen Erfolgsziele für den bevorstehenden Bemessungszeitraum fest. Dabei achtet er auf ambitionierte und gleichzeitig realistische Zielsetzungen.

Der Grad der Zielerreichung bestimmt die Höhe der variablen Vergütung, wobei sie nach oben hin auf einen maximalen Betrag begrenzt ist und bei einer Zielverfehlung ausfällt. Werden die Ziele zu genau 100 % erreicht, ergibt die variable Vergütung zusammen mit der festen Vergütung die sogenannte Ziel-Gesamtvergütung.

Die langfristigen Zielsetzungen werden höher gewichtet als die kurzfristigen. Damit ist auch die Gewichtung auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet.

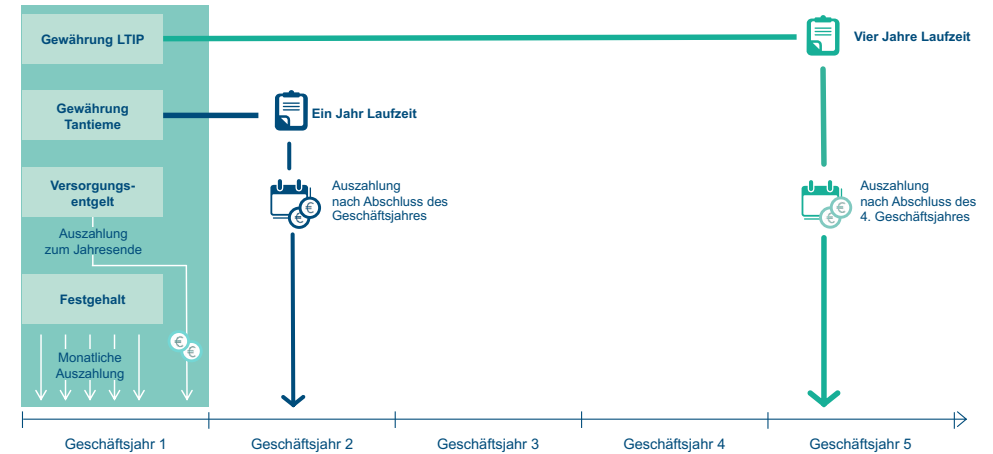
Daraus ergibt sich folgende Struktur und Bandbreite der Vergütung:



**Auszahlung der Vergütungsbestandteile.** Grundvergütung und Nebenleistungen, als Bestandteile der festen Vergütung, werden monatlich ausgezahlt; das Versorgungsentgelt wird am Ende des Kalenderjahres als Einmalzahlung gezahlt. Nach Ablauf eines Geschäfts-

jahres und Bemessung der Erfolgsziele wird die Tantieme ausgezahlt. Das LTIP wird nach Ablauf der vierjährigen Laufzeit zu Beginn des Folgejahres an die Vorstandsmitglieder ausgezahlt.

**Zeitliches Auszahlungsprofil der Vorstandsvergütung für ein Geschäftsjahr**



Weitergehende Informationen und Details zum Vorstandsvergütungssystem können unter [www.rwe.com/verguetung](http://www.rwe.com/verguetung) abgerufen werden.

**B.3 Empfänger der Vorstandsvergütung**

Im zurückliegenden Geschäftsjahr erhielten Dr. Markus Krebber, Dr. Michael Müller und Zvezdana Seeger Leistungen für ihre Vorstandstätigkeiten bei der RWE Aktiengesellschaft:

- **Dr. Markus Krebber** ist seit dem 1. Mai 2021 Vorstandsvorsitzender der RWE Aktiengesellschaft. Er wurde zum 1. Oktober 2016 in den Vorstand berufen; seine aktuelle Bestellung endet am 30. Juni 2026.
- **Dr. Michael Müller** ist seit dem 1. Mai 2021 Finanzvorstand der RWE Aktiengesellschaft. Er ist zum 1. November 2020 für zunächst drei Jahre, d. h. bis zum 31. Oktober 2023, in den Vorstand bestellt worden. Der Aufsichtsrat hat in seiner Sitzung am 9. Dezember 2022 die Bestellung von Herrn Dr. Michael Müller um fünf Jahre, d. h. bis zum 31. Oktober 2028 verlängert.
- **Zvezdana Seeger** ist Personalvorständin und Arbeitsdirektorin. Sie gehört seit 1. November 2020 zum Vorstand der RWE Aktiengesellschaft. Ihre Bestellung erfolgte bis zum 31. Oktober 2023. Ihr Vertrag wird zu diesem Datum auslaufen. Zu ihrer Nachfolgerin wurde ab dem 1. August 2023 Katja van Doren (derzeit Mitglied des Vorstands der RWE Generation SE) bestellt. Zvezdana Seeger wird ihr bis

zum 31. Oktober 2023 noch beratend zur Seite stehen, um einen nahtlosen Übergang zu gestalten.

Darüber hinaus haben ehemalige Vorstandsmitglieder im Berichtsjahr Vergütungen, z. B. in Form einer monatlichen betrieblichen Altersversorgung oder die Auszahlung des Long-Term Incentives, erhalten. Die ihnen gewährte und geschuldete Vergütung ist unter Namensnennung im Abschnitt C „Gewährte und geschuldete Vergütung der Vorstandsmitglieder“ dieses Vergütungsberichts ausgewiesen.

#### B.4 Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2022

Mit Wirkung zum 1. November 2022 hat RWE die Vergütung von Dr. Michael Müller und Zvezdana Seeger angepasst. Der Aufsichtsrat hat in diesem Zusammenhang einen unabhängigen externen Vergütungsberater hinzugezogen und die jeweilige Gesamtvergütung von Dr. Michael Müller und Zvezdana Seeger im Sinne des Aktiengesetzes und des Deutschen Corporate Governance Kodex überprüfen lassen. Unter Berücksichtigung des Marktvergleichs, der wirtschaftlichen Entwicklung von RWE sowie der jeweiligen persönlichen Performance hat der Aufsichtsrat entschieden, die Gesamtvergütung von Dr. Michael Müller und Zvezdana Seeger jeweils um 6,6 % anzupassen.

Für das Geschäftsjahr 2022 hat der Aufsichtsrat die Höhe der Ziel-Gesamtvergütung für jedes Vorstandsmitglied wie folgt festgelegt:

Vertraglich vereinbarte Ziel-Gesamtvergütung	zum 31.12.2022 amtierende Vorstandsmitglieder					
	Dr. Markus Krebber		Dr. Michael Müller		Zvezdana Seeger	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021
in Tsd.€						
Grundvergütung	1.250	1.100	655	650	655	650
Versorgungsentgelt	500	433	262	260	262	260
<b>Feste Vergütung</b>	<b>1.750</b>	<b>1.533</b>	<b>917</b>	<b>910</b>	<b>917</b>	<b>910</b>
Kurzfristige erfolgsabhängige Vergütung	1.250	1.085	655	650	655	650
davon Tantieme	1.250	1.085	655	650	655	650
Aktienbasierte Vergütung	1.950	1.667	1.015	1.000	1.015	1.000
davon LTIP Tranche 2022	1.950	-	1.015	-	1.015	-
davon LTIP Tranche 2021	-	1.667	-	1.000	-	1.000
<b>Variable Vergütung</b>	<b>3.200</b>	<b>2.752</b>	<b>1.670</b>	<b>1.650</b>	<b>1.670</b>	<b>1.650</b>
<b>Ziel-Gesamtvergütung</b>	<b>4.950</b>	<b>4.285</b>	<b>2.587</b>	<b>2.560</b>	<b>2.587</b>	<b>2.560</b>

## B.5 Feste Vergütung

**Grundvergütung.** Die Mitglieder des Vorstands der RWE Aktiengesellschaft beziehen eine jährliche Grundvergütung, die in monatlichen Raten ausgezahlt wird.

**Nebenleistungen.** Zu den erfolgsunabhängigen Vergütungsbestandteilen gehören auch Nebenleistungen in Form von Sach- und sonstigen Bezügen. Sie bestehen im Wesentlichen aus der privaten Dienstwagennutzung, Prämien zur Unfallversicherung und etwaigen Aufwendungen für Sicherheitsmaßnahmen.

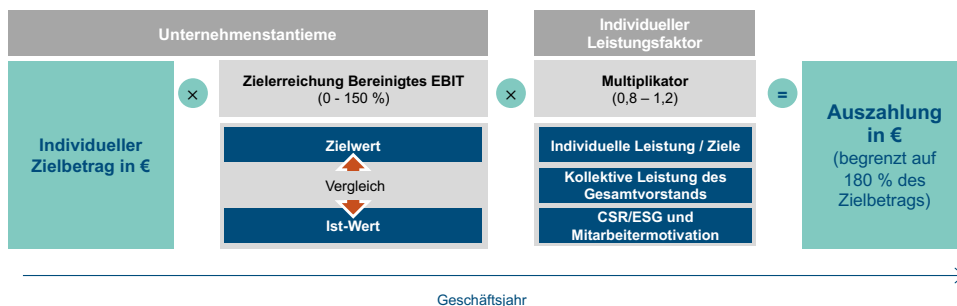
**Versorgungsentgelt.** Das Versorgungsentgelt wird wahlweise bar ausgezahlt oder kann vollständig oder anteilig zugunsten einer späteren Versorgungsleistung durch Brutto-Entgeltumwandlung in eine wertgleiche Versorgungszusage überführt werden. Das aufgebaute Kapital ist nach dem Eintritt des Vorstandsmitglieds in den Ruhestand abrufbar, frühestens mit Vollendung des 62. 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 Ruhgeldansprüche erworben wurden, bleiben diese unverändert bestehen.

## B.6 Variable Vergütung

### B.6.1 Tantieme

**Grundzüge und Funktionsweise.** Die Vorstandsmitglieder erhalten eine Tantieme, die sowohl von der wirtschaftlichen Entwicklung des RWE-Konzerns als auch von der Erreichung individueller und kollektiver Ziele des Vorstands abhängt. Die Tantieme jedes einzelnen Vorstandsmitglieds wird durch Multiplikation der Unternehmenstantieme mit dem individuellen Leistungsfaktor errechnet. Sie ist auf 180 % des individuellen Zielbetrags begrenzt und wird nach Ablauf des Geschäftsjahres ausgezahlt.

#### Übersicht der Tantieme



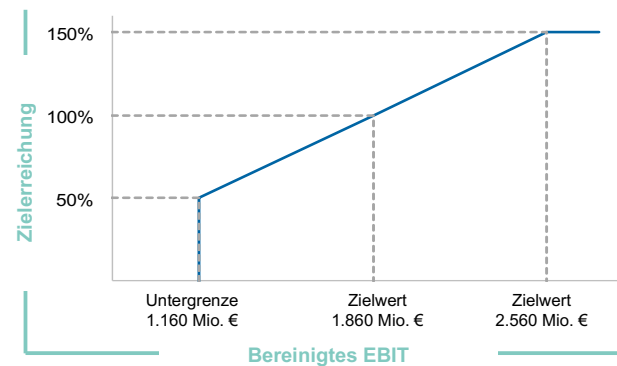
**Unternehmenstantieme.** Ausgangspunkt für die Ermittlung der individuellen Tantieme ist die Unternehmenstantieme. Diese hängt vom im Geschäftsjahr erzielten bereinigten EBIT ab.

Zu Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres legt der Aufsichtsrat unter Berücksichtigung der Budgetplanung für das jeweilige Geschäftsjahr einen Zielwert sowie eine Unter- und eine Obergrenze für das bereinigte EBIT fest. Nach Ablauf des Geschäftsjahres wird das tatsächlich erreichte bereinigte EBIT festgestellt. Im Falle außergewöhnlicher Entwicklungen, die in den vorher festgelegten Zielwerten nicht hinreichend erfasst waren, kann der Aufsichtsrat in einem eng abgesteckten Umfang Anpassungen vornehmen und für das bereinigte EBIT einen angepassten Ist-Wert feststellen. Dieser kann u. a. Veräußerungsergebnisse, Rückstellungsveränderungen, außerplanmäßige Abschreibungen und deren Folgewirkungen berücksichtigen.

Der danach maßgebliche Ist-Wert wird mit dem Zielwert verglichen. Stimmen Ziel- und Ist-Wert überein, beträgt die Zielerreichung 100 %. Die Unternehmenstantieme entspricht dann dem vertraglich festgelegten Zielbetrag. Liegt der Ist-Wert exakt an der vorab definierten Untergrenze, beträgt die Zielerreichung 50 %; darunter wird keine Tantieme gezahlt. Liegt er an oder über der Obergrenze, beträgt die Zielerreichung 150 %. Im dazwischenliegenden Wertebereich wird die Zielerreichung durch lineare Interpolation ermittelt.

Für das Geschäftsjahr 2022 hat der Aufsichtsrat in seiner Sitzung am 10. Dezember 2021 einen Zielwert für das bereinigte EBIT in Höhe von 1.860 Mio. € festgelegt. Als Untergrenze wurde ein Wert von 1.160 Mio. € und als Obergrenze ein Wert von 2.560 Mio. € beschlossen.

#### Auszahlungskurve des bereinigten EBIT



**Individueller Leistungsfaktor.** Neben der Unternehmenstantieme bestimmt der individuelle Leistungsfaktor darüber, in welcher Höhe dem einzelnen Vorstandsmitglied eine Tantieme gewährt wird. Der Leistungsfaktor hängt von der Erreichung folgender Ziele ab:

- (1) individuelle Ziele
- (2) allgemeine kollektive Ziele des Gesamtvorstands
- (3) kollektive Leistungen auf dem Gebiet CSR/ESG und der Mitarbeitermotivation

Die drei Komponenten sind mit jeweils 25 % gewichtet. Die restlichen 25 % der Gewichtung werden zu Beginn des Geschäftsjahres und im Ermessen des Aufsichtsrats für das jeweilige Geschäftsjahr auf die drei Komponenten verteilt.

Der Aufsichtsrat legt zu Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres verbindlich Ziele und Zielwerte für die drei oben genannten Kriterien des Leistungsfaktors fest. Nach Ablauf eines Geschäftsjahres bewertet der Aufsichtsrat die Leistung der Vorstandsmitglieder in den genannten Kategorien. Dabei orientiert er sich daran, in welchem Umfang die am Jahresanfang festgelegten Zielvorgaben erfüllt wurden. Der aus allen Zielerreichungen abgeleitete Leistungsfaktor ist auf 0,8 bis 1,2 begrenzt.

Für das Geschäftsjahr 2022 hat der Aufsichtsrat die individuellen Ziele zu 30 %, die allgemeinen kollektiven Ziele des Gesamtvorstands zu 30 % und die kollektiven Ziele auf dem Gebiet der CSR/ESG und Mitarbeitermotivation zu 40 % gewichtet.

**Individuelle Ziele 2022.** Die individuellen Ziele für das Geschäftsjahr 2022 hat der Aufsichtsrat abhängig von den jeweiligen Verantwortungsbereichen definiert.

Vorstandsmitglied	Individuelle Ziele
Dr. Markus Krebber	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Positionierung von RWE als <b>Treiber der Energiewende</b></li> <li>• Konstruktive Begleitung der <b>energiepolitischen Entwicklungen</b></li> <li>• Implementierung der <b>Nachhaltigkeitsstrategie</b></li> </ul>
Dr. Michael Müller	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erfolgreiche <b>Finanzmarktkommunikation</b></li> <li>• Weiterentwicklung und Umsetzung der <b>Finanzierungsstrategie</b></li> <li>• Unternehmensseitige Begleitung des Prozesses zur <b>Abschlussprüferrotation</b></li> </ul>
Zvezdana Seeger	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Umsetzung der erarbeiteten <b>IT-Strategie</b></li> <li>• Weiterentwicklung und Umsetzung der <b>HR-Strategie</b></li> <li>• Sicherstellung der <b>IT- und Cyber-Security</b></li> </ul>

**Kollektive Ziele 2022.** Neben den individuellen Zielen hat der Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr allgemeine kollektive Ziele des Gesamtvorstands sowie kollektive Ziele auf dem Gebiet der CSR und der Mitarbeitermotivation definiert. Die jeweils ausformulierten Einzelziele lassen sich dabei wie folgt zusammenfassen:

#### Allgemeine kollektive Ziele des Gesamtvorstands

- Zusammenarbeit im Vorstandsteam
- Umsetzung des Wachstums- und Investitionsprogramms „Growing Green“
- Zusammenarbeit mit dem Top Führungsteam

#### Kollektive Ziele auf dem Gebiet der CSR und Mitarbeitermotivation

- Konzernweite Einhaltung der **Compliance-Standards** und des **Verhaltenskodex**
- **Aufrechterhaltung des hohen Arbeitssicherheitsstandards / Unfallhäufigkeit**
- Integration internationaler **Umwelt- und Sozialstandards** in der Lieferkette
- Sicherstellung eines konzernweiten **Umweltmanagements**
- **Vollständige Vermeidung von schwerwiegenden umweltrelevanten Ereignissen**
- Erhalt der **hohen Mitarbeitermotivation**

**Zielerreichung.** Der maßgebliche Ist-Wert für das bereinigte EBIT, auf dessen Basis die Unternehmenstantieme ermittelt wird, belief sich im vergangenen Jahr auf 5.085 Mio. €. Vom tatsächlich erreichten bereinigten EBIT (4.568 Mio. €) unterscheidet es sich durch Anpassungen, mit denen Sondereffekte neutralisiert wurden, die bei der Festlegung des Zielwerts nicht absehbar waren. Eine solche Anpassung betraf unter anderem die in 2022 erfolgte außerordentliche Zuführung zur bestehenden Bergbau-Rückstellung im betrieblichen Ergebnis im Wesentlichen auf Grund des neuen Braunkohlenplanbeschlusses. Eine weitere Anpassung bezog sich auf Effekte aus Zu-/Abschreibungen infolge von Wertanpassungen, insbesondere in der Braunkohle. In 2022 erfolgte eine Zuschreibung der Braunkohle aufgrund der stark gestiegenen Marktpreise (Wertaufholung aus der Wertberichtigung in 2021 im neutralen Ergebnis). Zudem hat sich die Restnutzungsdauer der Braunkohle-Assets durch den vorgezogenen Kohleausstieg verringert. Die sich daraus ergebenden höheren regulären Abschreibungen werden bereinigt. Aus den dargestellten Zielwerten für das bereinigte EBIT und dem maßgeblichen Ist-Wert ergibt sich für das Geschäftsjahr 2022 eine auf den Höchstwert begrenzte Zielerreichung von 150 %.



## Ermittlung der Unternehmenstantieme 2022

	Zielerreichung	
	in Mio. €	in %
Bereinigtes EBIT	4.568	-
Anpassungen	517	-
Maßgeblicher Ist-Wert	5.085	330
Zielwert	1.860	100
Obergrenze	2.560	150
Untergrenze	1.160	50

Nach Ablauf des Geschäftsjahres hat der Aufsichtsrat die individuelle und die kollektive Leistung der Vorstandsmitglieder sowie die Leistung auf dem Gebiet der CSR/ESG und der Mitarbeitermotivation bewertet und kam dabei zu folgenden Ergebnissen:

**Dr. Markus Krebber** hat seine individuellen Ziele deutlich übererfüllt (173 %). In einer ausgesprochen herausfordernden Zeit ist es gelungen, RWE sehr erfolgreich zu positionieren. Das Unternehmen wird als Treiber der Energiewende wahrgenommen und arbeitet aktiv an der Bewältigung von Energie- und Klimakrise. Dieses spiegelt sich auch in einer in 2022 sehr positiven Medienresonanz wider. RWE hat die energiepolitischen Entwicklungen konstruktiv begleitet. Dabei sind der vorgezogene Kohleausstieg auf das Jahr 2030 zur Erreichung der deutschen und der internationalen Klimaschutzziele wie auch die aktive Unterstützung zur Bewältigung der Energiekrise (Aufbau LNG-Infrastruktur, Diversifizierung der Gasversorgung, Bereitstellung von zusätzlichen Kraftwerkskapazitäten) hervorzuheben. Die verabschiedete Nachhaltigkeitsstrategie wurde implementiert. Die Akquisition von Con Edison Clean Energy Business gibt dem grünen Wachstum von RWE einen weiteren Schub.

**Dr. Michael Müller** hat seine persönlichen Zielvorgaben auch übertroffen (135 %). Es ist ihm gelungen, die bisherige Finanzierungsstrategie weiterzuentwickeln und höchst erfolgreich umzusetzen. Dies ist in dem extrem herausfordernden und teils turbulenten Marktumfeld des Berichtsjahres umso höher zu bewerten. Auch das Rating von RWE konnte trotz dieser Umstände bestätigt werden. RWE genießt mit der „Growing Green“ Strategie ein hohes Vertrauen des Kapitalmarkts, was sich in dem ausgesprochen positiven Feedback der Investoren widerspiegelt. Den Prozess zum bevorstehenden Wechsel des Abschlussprüfers hat Dr. Michael Müller besonders effizient und transparent begleitet.

**Zvezdana Seeger** hat ihre persönlichen Ziele ebenfalls übertroffen (135 %). Sie hat die HR-Strategie sowie das Employer Branding äußerst erfolgreich umgesetzt. Die Sichtbarkeit von RWE in den sozialen Medien wurde über diesen Weg beträchtlich erhöht. Bestehende Abläufe

und Personalprozesse wurden weiter digitalisiert und damit erheblich beschleunigt. Zudem konnten weitere Automatisierungen realisiert werden. Die Zufriedenheit der Prozessbeteiligten konnte merklich gesteigert werden. Die im letzten Jahr erarbeitete IT-Strategie wurde konsequent umgesetzt, IT-Anwendungen konzentriert und die Effizienz gesteigert. Im Bereich der IT- und Cyber Security wurde eine effektive, an die aktuelle Lage angepasste und weiterentwickelte Strategie verabschiedet, die konsequent umgesetzt wird.

Die **kollektiven Ziele** hat der Vorstand gemeinsam übererfüllt (133 %). Besonders hervorzuheben ist dabei die Umsetzung des Wachstums- und Investitionsprogramms „Growing Green“, die trotz des herausfordernden Umfelds planmäßig verläuft. Dies zeigt sich nicht zuletzt auch an der Akquisition der Con Edison Clean Energy Business, die das Wachstum im Bereich der erneuerbaren Energien und damit die Entwicklung zu einem klimaneutralen Unternehmen zusätzlich fördert. Die Zusammenarbeit im Vorstandsteam und des Vorstands mit dem Top Führungsteam trugen jeweils zu der hohen Zielerreichung bei. Dabei honorierte der Aufsichtsrat die effiziente Zusammenarbeit im schwierigen Marktumfeld des Jahres 2022 sowie die hervorragenden Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung im Top Führungsteam, die eine hohe Identifikation mit dem Unternehmen bestätigen.

Die bereits hohe **Mitarbeitermotivation** aus dem letzten Jahr konnte im Berichtsjahr noch weiter gesteigert werden. Damit konnte der Vorstand seine Zielvorgaben übertreffen. Auf dem Gebiet der **CSR-/ESG-Ziele** wurden alle Ziele zur Einhaltung von Compliance-, Umwelt- und Sozialstandards zu 100 % erfüllt bzw. übererfüllt. Auf dem Gebiet der Arbeitssicherheit konnte trotz der gestiegenen Arbeitssicherheit und der dadurch geringeren Unfallquote das Ziel nicht voll erreicht werden. Insgesamt ergab sich für die Ziele auf dem Gebiet der **CSR/ESG und Mitarbeitermotivation** ein Zielerreichungsgrad von 98 %.

Auf Basis der für das Geschäftsjahr 2022 festgelegten Gewichtung (individuelle Ziele = 30 %, allgemeine kollektive Ziele des Gesamtvorstands = 30 %, kollektive Ziele auf dem Gebiet der CSR/ESG und Mitarbeitermotivation = 40 %) ergab sich für alle Vorstandsmitglieder ein individueller Leistungsfaktor von 1,2.

Aus der Unternehmenstantieme sowie dem individuellen Leistungsfaktor errechnen sich, wie beschrieben, die in der Tabelle aufgeführten Beträge für die individuelle Tantieme.



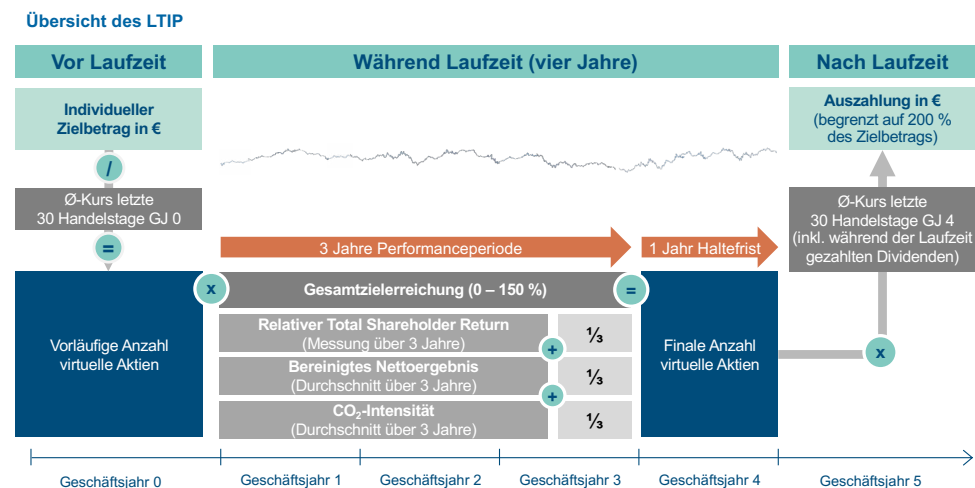
Ermittlung der individuellen Tantieme für das Geschäftsjahr 2022		Dr. Markus Krebber	Dr. Michael Müller	Zvezdana Seeger
Zielbetrag	Tsd. €	1.250	655	655
Zielerreichung bereinigtes EBIT	%	150	150	150
Unternehmenstantieme	Tsd. €	1.875	983	983
Individueller Leistungsfaktor		1,2	1,2	1,2
Individuelle Tantieme	Tsd. €	2.250	1.179	1.179

### B.6.2 Aktienbasierte Vergütung: Long-Term Incentive Programme

**Grundzüge und Funktionsweise.** Die aktienkursbasierte Vergütung, das Long-Term Incentive Programme (LTIP), ist auf die nachhaltige und langfristige Entwicklung von RWE ausgerichtet. Eine der zentralen Aufgaben ist es, durch fortgesetzte Emissionssenkungen zum Erreichen nationaler und internationaler Klimaziele beizutragen. RWE verfolgt das strategische Ziel, bis spätestens 2040 klimaneutral zu werden. Das LTIP setzt Anreize für die erfolgreiche Umsetzung der Geschäftsstrategie, indem es die Vergütung an die absolute Aktienkursentwicklung, die Gesamtaktionärsrendite im Vergleich zu Wettbewerbern (relativer Total Shareholder Return), die Entwicklung des bereinigten Nettoergebnisses sowie die Reduktion der CO<sub>2</sub>-Intensität des Kraftwerkportfolios koppelt.

Das LTIP ist auf Basis von virtuellen Aktien ausgestaltet. Zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres wird für die Vorstandsmitglieder eine neue Tranche von virtuellen Aktien unter dem LTIP aufgesetzt, die eine Laufzeit von vier Jahren hat. Innerhalb dieser Laufzeit wirkt sich die Unternehmensperformance der ersten drei Jahre (Performanceperiode) auf die Anzahl der virtuellen Aktien aus. Um die vorläufige Anzahl virtueller Aktien zu erhalten, wird der individuell festgelegte Zuteilungsbetrag jedes Vorstandsmitglieds durch den durchschnittlichen Xetra-Schlusskurs der RWE-Aktie der letzten 30 Börsenhandelstage vor Beginn der Performanceperiode geteilt. Nach Ablauf der dreijährigen Performanceperiode bestimmt sich die finale Anzahl der virtuellen Aktien anhand der durchschnittlichen Zielerreichung der drei gleichgewichteten Erfolgsziele – relativer Total Shareholder Return, bereinigtes Nettoergebnis und CO<sub>2</sub>-Intensität. Hierzu wird die Gesamtzielerreichung mit der vorläufigen Anzahl an virtuellen Aktien multipliziert, um die finale Anzahl der virtuellen Aktien zu berechnen. An die dreijährige Performanceperiode schließt sich eine Haltefrist von einem Jahr an. Nach Ablauf der Haltefrist wird die finale Anzahl der virtuellen Aktien mit dem durchschnittlichen Xetra-

Schlusskurs der RWE-Aktie der letzten 30 Börsenhandelstage vor Ende der insgesamt vierjährigen Laufzeit ab Zuteilung zuzüglich der während der Laufzeit ausgezahlten Dividenden multipliziert, um den Auszahlungsbetrag zu ermitteln. Dieser wird in bar an die Vorstandsmitglieder ausgezahlt. Der Auszahlungsbetrag kann einen Wert zwischen 0 % und 200 % des ursprünglich festgelegten Zuteilungsbetrags annehmen. Bei außerordentlichen Entwicklungen kann der Aufsichtsrat die Vergütung aus dem LTIP zusätzlich begrenzen.



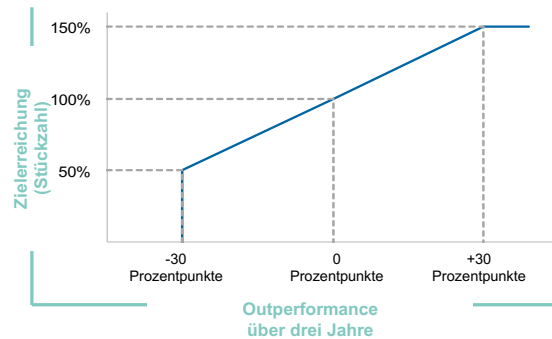
Der Erfolg wird bei den einzelnen Zielen wie folgt gemessen:

**Relativer Total Shareholder Return (TSR).** Die finale Anzahl der virtuellen Aktien hängt zu einem Drittel vom TSR der RWE Aktiengesellschaft (RWE-TSR) im Vergleich zu den Unternehmen des STOXX Europe 600 Utilities ab. Der TSR bezeichnet die Aktienkursentwicklung zuzüglich fiktiv reinvestierter Bruttodividenden während der dreijährigen Performanceperiode. Damit wird die Entwicklung von RWE am Kapitalmarkt im Vergleich zum Wettbewerb berücksichtigt, und gleichzeitig werden allgemeine Marktentwicklungen weitgehend unberücksichtigt gelassen.

Die relative Performance der RWE Aktiengesellschaft bestimmt sich anhand der Differenz in Prozentpunkten zwischen dem RWE-TSR und dem TSR des STOXX Europe 600 Utilities. Entspricht der RWE-TSR exakt dem des Index (Gleichperformance), beträgt die Zielerreichung 100 %. Liegt der RWE-TSR 30 Prozentpunkte oder mehr unterhalb bzw. oberhalb des TSR des Index, liegt die Zielerreichung im Falle der Unterschreitung bei 0 % bzw. im Falle einer Überschreitung bei 150 %. Eine Outperformance oberhalb von 30 Prozentpunkten führt zu

keiner weiteren Steigerung der Zielerreichung. Für Zwischenwerte erfolgt eine Berechnung des Wertes im Wege der linearen Interpolation.

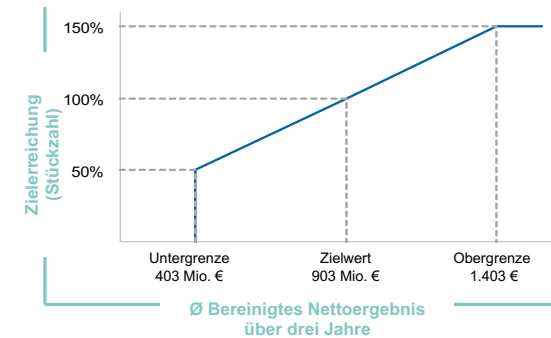
#### Auszahlungskurve des relativen Total Shareholder Return



**Bereinigtes Nettoergebnis.** Zu einem weiteren Drittel hängt die finale Anzahl der virtuellen Aktien vom durchschnittlichen bereinigten Nettoergebnis über drei Jahre ab, für das der Aufsichtsrat einen aus der Mittelfristplanung abgeleiteten Zielwert sowie eine Unter- und eine Obergrenze festlegt. Nach Ablauf der Performanceperiode wird das durchschnittliche bereinigte Nettoergebnis festgestellt. Im Falle außergewöhnlicher Entwicklungen, die bei Festlegung der Zielwerte noch nicht bekannt oder absehbar waren und daher in den Zielwerten nicht hinreichend erfasst waren, kann der Aufsichtsrat in einem eng abgesteckten Umfang Anpassungen vornehmen und für das durchschnittliche bereinigte Nettoergebnis einen angepassten Ist-Wert feststellen. Dieser kann u. a. Auswirkungen von Kapitalmaßnahmen, Akquisitionen, Veräußerungen und regulatorische Änderungen berücksichtigen. Der danach maßgebliche Ist-Wert wird mit dem Zielwert verglichen. Stimmen Ziel- und Ist-Wert überein, beträgt die Zielerreichung 100 %. Liegt der Ist-Wert exakt an der Untergrenze (Zielwert - X), beträgt die Zielerreichung 50 %. Liegt der Ist-Wert exakt an der Obergrenze (Zielwert + X), beträgt die Zielerreichung 150 %. Unterschreitet der Ist-Wert die Untergrenze, so beträgt die Zielerreichung 0 %. Wird die Obergrenze überschritten, führt dies zu keiner weiteren Steigerung der Zielerreichung über 150 % hinaus. Für Zwischenwerte erfolgt eine Berechnung des Wertes im Wege der linearen Interpolation.

Der Zielwert für die Tranche 2022, als Durchschnitt über drei Jahre, wurde vom Aufsichtsrat in der Sitzung am 10. Dezember 2021 auf 903 Mio. € festgelegt. Als Untergrenze wurde „Zielwert - 500 Mio. €“ (403 Mio. €), als Obergrenze „Zielwert + 500 Mio. €“ (1.403 Mio. €) bestimmt.

#### Auszahlungskurve des bereinigten Nettoergebnisses

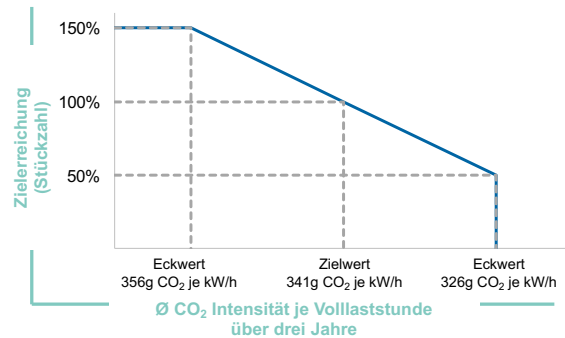


**CO<sub>2</sub>-Intensität.** Das letzte Drittel der virtuellen Aktien bestimmt sich anhand der durchschnittlichen CO<sub>2</sub>-Intensität des Kraftwerksportfolios des Konzerns über drei Jahre. Die durchschnittliche CO<sub>2</sub>-Intensität wird über die Einheit Tonnen CO<sub>2</sub> je Megawatt installierter Leistung (t/MW) je Volllaststunde des RWE-Kraftwerksparks bestimmt, um eine von wetter- oder marktbedingten Lastschwankungen unabhängige Bemessung vornehmen zu können. Auf Basis des langfristigen Ziels der Klimaneutralität werden für jede Tranche des LTIP Zwischenziele und Eckwerte nach unten und oben festgelegt, die aus der Mittelfristplanung abgeleitet werden. Nach Ablauf der Performanceperiode wird die durchschnittliche CO<sub>2</sub>-Intensität festgestellt. Um die Aussagekraft der CO<sub>2</sub>-Intensität im Hinblick auf den ordentlichen Geschäftsverlauf zu verbessern, kann der Aufsichtsrat in einem eng abgesteckten Umfang Anpassungen vornehmen und für die durchschnittliche CO<sub>2</sub>-Intensität einen angepassten Ist-Wert feststellen, wenn bestimmte Sondersituationen nicht hinreichend in den festgelegten Zielen erfasst waren. Damit können etwa Auswirkungen eines von der Planung abweichenden Kaufs und Verkaufs von Erzeugungsanlagen, geänderte Investitionspläne und regulatorische oder politische Änderungen, die zu Abweichungen des geplanten Ausbaupfades für erneuerbare Energien oder des Schließungspfades für Kohle führen, berücksichtigt werden. Der danach maßgebliche Ist-Wert wird mit dem Zielwert verglichen. Entspricht der maßgebliche Ist-Wert exakt dem vorgegebenen Zielwert, beträgt die Zielerreichung 100 %. Stimmt die CO<sub>2</sub>-Intensität exakt mit dem Eckwert „Zielwert + X“ überein, beträgt die Zielerreichung 50 %. Weitere Erhöhungen der CO<sub>2</sub>-Intensität führen zu einer Zielerreichung von 0 %. Stimmt die CO<sub>2</sub>-Intensität exakt mit dem Eckwert „Zielwert - X“ überein, beträgt die Zielerreichung 150 %. Weitere Reduktionen der CO<sub>2</sub>-Intensität führen zu keiner weiteren Steigerung der Zielerreichung über 150 %. Für Zwischenwerte erfolgt eine Berechnung des relevanten Wertes im Wege der linearen Interpolation.

Der Aufsichtsrat hat den Zielwert für die Tranche 2022 in seiner Sitzung am 10. Dezember 2021 auf 341 g CO<sub>2</sub> je Kilowatt (0,341 t/MW) je Volllaststunde als Durchschnitt über drei

Jahre festgelegt. Die Eckwerte wurden definiert als „Zielwert - 15 g CO<sub>2</sub> je Kilowatt je Voll- laststunde“ bzw. „Zielwert + 15 g CO<sub>2</sub> je Kilowatt je Voll- laststunde“.

#### Auszahlungskurve der CO<sub>2</sub>-Intensität



**Zielerreichung der Tranchen 2021 und 2022.** Da die Performance der Einzelziele TSR, Bereinigtes Nettoergebnis und CO<sub>2</sub>-Intensität wie erläutert als Durchschnitt über drei Jahre gemessen wird, endet die Performanceperiode der Tranche 2021 mit Ablauf des Geschäftsjahres 2023 und die Performanceperiode der Tranche 2022 mit Ablauf des Geschäftsjahres 2024. Über die jeweilige Zielerreichung wird daher im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023 bzw. 2024 berichtet werden.

### B.6.3 Aktienbasierte Vergütung: Strategic Performance Plan (SPP) 2016–2020

Vor dem Geschäftsjahr 2021 ist der SPP 2016–2020 angewendet worden. Analog zum neuen LTIP basiert auch der SPP 2016–2020 auf virtuellen Aktien, deren Laufzeit sich über das jeweilige Geschäftsjahr (Performanceperiode) und die drei Folgejahre (Halteperiode) erstreckt. Die virtuellen Aktien werden damit nach insgesamt vier Jahren in bar an die Mitglieder des Vorstands ausgezahlt. Die Auszahlungshöhe der Tranche 2019 stand mit Ablauf des Kalenderjahres 2022 fest und wurde Anfang 2023 ausgezahlt. Für die Tranche 2020 steht die Auszahlung noch aus.

Die Anzahl der virtuellen Aktien im SPP ergibt sich, indem der individuell festgelegte Zuteilungsbetrag durch den durchschnittlichen Xetra-Schlusskurs der RWE-Aktie der letzten 30 Börsenhandelstage vor Beginn der jeweiligen vierjährigen Laufzeit geteilt wird. Allerdings ist die Zuteilung vorläufig. Die Überleitung der vorläufigen zur endgültigen Zuteilung der virtuellen Aktien richtet sich im SPP nach dem bereinigten Nettoergebnis. Der Aufsichtsrat hat die Zielwerte sowie Ober- und Untergrenzen (50 %- bzw. 150 %-Werte) für das bereinigte Nettoergebnis zu Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres auf Basis der Mittelfristplanung des

Unternehmens festgelegt. Die Zielerreichungen der SPP-Tranchen 2019 und 2020 wurden vom Aufsichtsrat bereits festgestellt.

Der Auszahlungsbetrag hängt somit nur noch von der Performance der RWE-Aktie ab. Er entspricht der Anzahl der final festgeschriebenen virtuellen Aktien multipliziert mit der Summe aus dem durchschnittlichen Xetra-Schlusskurs der RWE-Aktie der 30 Börsenhandelstage vor dem Ende der Laufzeit und den aufgelaufenen Dividenden der letzten drei Jahre. Allerdings ist die Auszahlung auf 200 % des individuell festgelegten Zuteilungsbetrags begrenzt.

Die Vorstandsmitglieder sind verpflichtet, 25 % des Auszahlungsbetrags (nach Steuern) aus dem SPP 2016–2020 in RWE-Aktien zu reinvestieren. Die Aktien müssen mindestens bis zum Ende des dritten Jahres nach Ablauf der Laufzeit gehalten werden.

Die Tabelle unten gibt an, für welche zugeteilten Tranchen der aktienbasierten Vergütung zum 31. Dezember 2022 noch keine Auszahlungen erfolgt sind. Darüber hinaus enthält die Tabelle die SPP-Tranche 2019, deren Auszahlungshöhe mit Ablauf des Geschäftsjahres 2022 bereits feststand und die zu Beginn des Geschäftsjahres 2023 ausgezahlt wurde.

**SPP- und LTIP-Tranchen der im Geschäftsjahr 2022 amtierenden und ausgeschiedenen Vorstandsmitglieder im Überblick**

Ermittlung des Auszahlungsbetrags

		Zuteilungsbeitrag in Tsd. €	Startkurs RWE-Aktie in €	vorläufige Anzahl Performance Shares	Gesamt- Ziel- erreichung	finale Anzahl Performance Shares	Endkurs RWE-Aktie in €	Summe ausbezahlte Dividenden je Aktie in €	Auszahlungs- betrag in Tsd. €
<b>SPP-Tranche 2019*</b> (01.01.2019 – 31.12.2022)	Dr. Markus Krebber	1.100	19,10	57.592	150 %	86.388	41,83	2,55	2.200
<b>SPP-Tranche 2020*</b> (01.01.2020 – 31.12.2023)	Dr. Markus Krebber	1.100		41.651		43.317			
	Dr. Michael Müller	167	26,41	6.311	104 %	6.563	Die Laufzeit endet am 31.12.2023		
	Zvezdana Seeger	167		6.311		6.563			
<b>LTIP-Tranche 2021*</b> (01.01.2021 – 31.12.2024)	Dr. Markus Krebber	1.667		48.919					
	Dr. Michael Müller	1.000	34,07	29.351					
	Zvezdana Seeger	1.000		29.351					
<b>LTIP-Tranche 2022*</b> (01.01.2022 – 31.12.2025)	Dr. Markus Krebber	1.950		56.505					
	Dr. Michael Müller	1.015	34,51	29.421					
	Zvezdana Seeger	1.015		29.421					

\*Die Gesamtzielerreichung des SPP (Tranchen 2019, 2020) konnte entsprechend dem für diese Jahre gültigen Vergütungssystem bereits nach Ablauf des ersten Jahres der insgesamt vierjährigen Laufzeit festgestellt werden. Die Gesamtzielerreichung des LTIP (Tranche 2021, 2022) ergibt sich als Durchschnitt über drei Jahre und kann erst mit Ablauf des 31.12.2023 (Tranche 2021) bzw. mit Ablauf des 31.12.2024 (Tranche 2022) festgestellt werden.

## B.6.4 Malus- und Clawback-Regelungen

Um die nachhaltig erfolgreiche Unternehmensentwicklung sowie die Angemessenheit der Vergütung weiter abzusichern, unterliegen die Tantieme und die Tranchen des LTIP seit dem Jahr 2021 umfassenden Malus- und Clawback-Regelungen. Diese sind in den Dienstverträgen von Dr. Markus Krebber, Dr. Michael Müller und Zvezdana Seeger umgesetzt.

Falls sich nach der Auszahlung der erfolgsabhängigen, variablen Vergütung (Tantieme und LTIP) herausstellt, dass der Konzernabschluss fehlerhaft war, kann der Aufsichtsrat die bereits ausgezahlte variable Vergütung teilweise oder vollständig zurückfordern (Performance-Clawback). Sofern ein Vorstandsmitglied vorsätzlich gegen den Verhaltenskodex, die Compliance-Richtlinien oder gegen eine wesentliche dienstvertragliche Pflicht verstößt oder erhebliche Verletzungen seiner Sorgfaltspflichten im Sinne des § 93 des Aktiengesetzes begeht, kann der Aufsichtsrat darüber hinaus nach seinem billigen Ermessen die noch nicht ausgezahlte variable Vergütung für das Geschäftsjahr, dem die Pflichtverletzung zuzuordnen ist, teilweise oder vollständig auf null reduzieren (Compliance-Malus) und im Falle einer bereits ausgezahlten variablen Vergütung für das Geschäftsjahr, dem die Pflichtverletzung zuzuordnen ist, die ausgezahlte variable Vergütung teilweise oder vollständig zurückfordern (Compliance-Clawback).

Die Tranchen des SPP 2016–2020 unterliegen lediglich einer Malus-Regelung. Danach kann der Aufsichtsrat ein Fehlverhalten von Vorstandsmitgliedern mit einer Kürzung oder vollständigen Streichung laufender SPP-Tranchen ahnden. Ein solches Fehlverhalten liegt vor, wenn ein Vorstandsmitglied vorsätzlich gegen den Verhaltenskodex, die Compliance-Richtlinien oder gegen eine wesentliche dienstvertragliche Pflicht verstößt oder die Sorgfaltspflichten im Sinne des § 93 des Aktiengesetzes erheblich verletzt.

Im Berichtsjahr bestand kein Anlass, von den Malus- und Clawback-Regelungen Gebrauch zu machen.

## B.7 Share Ownership Guideline (SOG)

Um die Vorstandsvergütung noch weiter den Interessen der Aktionäre anzugleichen, sind die Vorstandsmitglieder seit dem Geschäftsjahr 2021 dazu verpflichtet, ein beträchtliches Eigeninvestment in RWE-Aktien vorzunehmen. Die Vorstandsmitglieder sind hiernach verpflichtet, einen Betrag, der für den Vorstandsvorsitzenden 200 % und für die ordentlichen Vorstandsmitglieder 100 % ihrer Jahres-Brutto-Grundvergütung entspricht (SOG-Ziel), in RWE-Aktien zu investieren und die Aktien während ihrer Vorstandstätigkeit und zwei weitere Jahre nach deren Beendigung zu halten. Zur Erfüllung der SOG wird jährlich ein Betrag in Höhe von mindestens 25 % der ausgezahlten variablen Bruttovergütung (Tantieme und LTIP), beginnend mit den Auszahlungen für das Geschäftsjahr 2021, in den Aufbau inves-

tiert, bis das SOG-Ziel erreicht ist. Die Vorstandsmitglieder können darüber hinaus zusätzliche Aktien erwerben, die zum Aufbau des SOG-Ziels beitragen. Zum Ablauf des Geschäftsjahres haben die Vorstandsmitglieder ihr jeweiliges SOG-Ziel wie folgt erreicht:

### Status der Share Ownership Guideline (SOG) – zum 31.12.2022 amtierende Vorstandsmitglieder

Vorstandsmitglied	SOG-Ziel der Jahres-Brutto-Grundvergütung in %	Bisheriges Investment der Jahres-Brutto-Grundvergütung in %	Status
Dr. Markus Krebber (Vorstandsvorsitzender)	200	16	In Aufbauphase
Dr. Michael Müller (Ordentliches Vorstandsmitglied)	100	35	In Aufbauphase
Zvezdana Seeger (Ordentliches Vorstandsmitglied)	100	42	In Aufbauphase

## B.8 Sonstige Regelungen

### B.8.1 Mandatsbezüge

Die Mitglieder des Vorstands der RWE Aktiengesellschaft verzichteten im abgelaufenen Geschäftsjahr auf ihre Mandatsvergütung in den Tochtergesellschaften. Erhielten sie Bezüge für die Wahrnehmung von Aufsichtsratsmandaten in Unternehmen, an denen RWE beteiligt ist, so wurden diese vollständig auf die Festvergütung angerechnet und führten damit nicht zu höheren Gesamtbezügen.

### B.8.2 Leistungen Dritter

Im Geschäftsjahr 2022 wurden keinem Vorstandsmitglied Leistungen von einem Dritten im Hinblick auf seine Tätigkeit als Vorstandsmitglied zugesagt oder gewährt.

### B.8.3 Vorzeitige Beendigung der Vorstandstätigkeit und Abfindungsobergrenze

Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder sehen keine Entschädigungszahlungen bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit vor. Abfindungszahlungen bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit dürfen nicht mehr als den Wert der Ansprüche für die Rest-

laufzeit des Vertrags vergüten. Die Zahlungen sind zudem auf den Wert von zwei Jahresgesamtvergütungen einschließlich Nebenleistungen begrenzt („Abfindungsobergrenze“). Im Berichtsjahr wurden keine Leistungen für die vorzeitige Beendigung der Vorstandstätigkeit gewährt.

#### **B.8.4 Einhaltung der Maximalvergütung**

Der Aufsichtsrat hat im Vergütungssystem die Maximalvergütung für den Vorstandsvorsitzenden auf 9.300.000 € und für ordentliche Vorstandsmitglieder auf jeweils 4.800.000 € festgesetzt. In die Maximalvergütung sind sämtliche Vergütungsbestandteile für das jeweilige Geschäftsjahr einzuschließen. Bei der Überprüfung der Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2022 ist somit die LTIP-Tranche 2022 zu berücksichtigen, deren Auszahlungshöhe jedoch erst mit Ablauf des Geschäftsjahres 2025 feststeht. Damit kann die Höhe sämtlicher Vergütungsbestandteile, die für das Geschäftsjahr 2022 zugeteilt worden sind, erst nach Ablauf des Geschäftsjahres 2025 ermittelt werden. Unabhängig davon kann auf Basis der vertraglich vereinbarten Vergütungsbestandteile sowie unter der Annahme der maximalen Auszahlung aus der LTIP-Tranche 2022 bereits jetzt sichergestellt werden, dass die festgelegte Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2022 eingehalten wird. Über die abschließende Prüfung der Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2022 wird im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2025 berichtet werden.

#### **B.8.5 Wechsel der Unternehmenskontrolle**

Der Deutsche Corporate Governance Kodex regt in seiner Fassung vom 28. April 2022 an, dass keine Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung des Anstellungsvertrags durch ein Vorstandsmitglied infolge eines Kontrollwechsels zugesagt werden sollten. Diesem Grundsatz entspricht RWE in den mit den Vorstandsmitgliedern abgeschlossenen Dienstverträgen.

### **C. Gewährte und geschuldete Vergütung der Vorstandsmitglieder**

Die folgende Tabelle zeigt die den aktiven Mitgliedern des Vorstands in den Geschäftsjahren 2022 und 2021 gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Absatz 1 Satz 1 des Aktiengesetzes. Ausgewiesen werden sämtliche festen und variablen Vergütungsbestandteile sowie deren jeweilige relative Anteile an der Gesamtvergütung (GV).

Dabei werden die Auszahlungsbeträge der Tantieme 2022 sowie der SPP-Tranche 2019 dem Geschäftsjahr 2022 zugeordnet, die Auszahlungsbeträge der Tantieme 2021 und der SPP-Tranche 2018 entsprechend dem Geschäftsjahr 2021.

Auch wenn die tatsächliche Auszahlung erst nach Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahres erfolgt, wurden die zugrunde liegenden Leistungen vollständig mit Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahres erbracht. Die zur Ermittlung der Zielerreichung und damit zur Auszahlung benötigten Informationen basieren auf Ergebnissen und Leistungen, die für das jeweilige Geschäftsjahr bereits festgestellt wurden. Diese Darstellung ermöglicht eine transparente und verständliche Berichterstattung, bei der der periodengerechte Zusammenhang zwischen den Ergebnissen des Berichtsjahres und der im Vergütungsbericht dargestellten Vorstandsvergütung ersichtlich wird.

**Gewährte und geschuldete Vergütung**

zum 31.12.2022 amtierende Vorstandsmitglieder

	Dr. Markus Krebber				Dr. Michael Müller				Zvezdana Seeger			
	2022		2021		2022		2021		2022		2021	
	in Tsd. €	in % GV	in Tsd. €	in % GV	in Tsd. €	in % GV	in Tsd. €	in % GV	in Tsd. €	in % GV	in Tsd. €	in % GV
Grundvergütung	1.250	20	1.100	21	655	31	650	34	655	31	650	35
Nebenleistungen	29	0	25	0	38	2	31	2	20	1	19	1
Versorgungsentgelt	500	8	433	8	262	12	260	14	262	12	260	14
<b>Feste Vergütung</b>	<b>1.779</b>	<b>29</b>	<b>1.558</b>	<b>29</b>	<b>955</b>	<b>45</b>	<b>941</b>	<b>50</b>	<b>937</b>	<b>44</b>	<b>929</b>	<b>50</b>
Kurzfristige erfolgsabhängige Vergütung	2.250	36	1.575	30	1.179	55	944	50	1.179	55	944	50
davon Tantieme	2.250	36	1.575	30	1.179	55	944	50	1.179	55	944	50
Aktienbasierte Vergütung	2.200	35	2.200	41	-	-	-	-	-	-	-	-
davon SPP Tranche 2018	-	-	2.200	41	-	-	-	-	-	-	-	-
davon SPP Tranche 2019	2.200	35	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Variable Vergütung</b>	<b>4.450</b>	<b>71</b>	<b>3.775</b>	<b>71</b>	<b>1.179</b>	<b>55</b>	<b>944</b>	<b>50</b>	<b>1.179</b>	<b>55</b>	<b>944</b>	<b>50</b>
<b>Gesamtvergütung (GV)</b>	<b>6.229</b>	<b>100</b>	<b>5.333</b>	<b>100</b>	<b>2.134</b>	<b>100</b>	<b>1.885</b>	<b>100</b>	<b>2.116</b>	<b>100</b>	<b>1.873</b>	<b>100</b>

Vor Einführung des Versorgungsentgelts zum 1. Januar 2011 erhielten die Mitglieder des Vorstands eine Pensionszusage. Die Zusage gewährt Anspruch auf ein lebenslanges Ruhegeld. Im Todesfall besteht Anspruch auf eine Hinterbliebenenversorgung. Darüber hinaus besteht teils noch Anspruch auf LTIP-Tranchen, die während der jeweiligen Amtszeit gewährt, aber noch nicht ausbezahlt wurden. Gemäß ihrer jeweiligen Pensionszusage sowie der jeweiligen Ansprüche aus dem LTIP wurden im Geschäftsjahr 2022 an die ehemaligen Vorstandsmitglieder Dr. Rolf Martin Schmitz (3.056 Tsd. €) und Alwin Fitting (346 Tsd. €) Zahlungen geleistet. Weitere ehemalige Vorstandsmitglieder, die in den letzten zehn Jahren aus dem Vorstand ausgeschieden sind, erhielten keine Zahlungen.



## D. Aufsichtsratsvergütung

### D.1 Grundsätzliches

Gemäß § 113 Absatz 3 Sätze 1 und 2 des Aktiengesetzes ist von der Hauptversammlung börsennotierter Gesellschaften mindestens alle vier Jahre über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder zu beschließen. Zuletzt hat die Hauptversammlung 2021 eine angepasste Vergütung beschlossen. Sie ist in § 12 der Satzung der RWE Aktiengesellschaft festgelegt und sie entspricht sämtlichen Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der aktuellen Fassung vom 28. April 2022.

Die Vergütungsstruktur, die grundsätzlich eine feste Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder vorsieht, trägt nach Ansicht der Gesellschaft am besten der unabhängigen Kontrollfunktion des Aufsichtsrats Rechnung, die nicht auf den kurzfristigen Unternehmenserfolg ausgerichtet ist. Zusätzlich erhalten die Aufsichtsratsmitglieder eine Vergütung für die Tätigkeit in Aufsichtsratsausschüssen. Dadurch werden der höhere Umfang der Verantwortung und der Arbeitsaufwand stärker berücksichtigt.

Die Höhe der Vergütung ist – auch im Vergleich zu den Aufsichtsratsvergütungen anderer großer börsennotierter Unternehmen in Deutschland – aus Sicht von Vorstand und Aufsichtsrat angemessen. Durch die Angemessenheit der Aufsichtsratsvergütung ist sichergestellt, dass die Gesellschaft weiterhin in der Lage bleibt, hervorragend qualifizierte Kandidaten für den Aufsichtsrat zu gewinnen. Dadurch trägt die Aufsichtsratsvergütung nachhaltig zur Förderung der Unternehmensstrategie sowie zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft bei.

Darüber hinaus haben sich die Aufsichtsratsmitglieder dazu verpflichtet, für jeweils 25 % der ihnen je Geschäftsjahr gewährten Vergütung RWE-Aktien zu kaufen und während der gesamten Dauer ihrer Mitgliedschaft im Aufsichtsrat der RWE Aktiengesellschaft zu halten (Selbstverpflichtung). Dies gilt nicht, wenn die Mitglieder des Aufsichtsrats ihre feste Vergütung zu mindestens 85 % nach den Richtlinien des Deutschen Gewerkschaftsbundes an die Hans-Böckler-Stiftung oder aufgrund einer dienst- oder arbeitsvertraglichen Verpflichtung an den Dienstherrn oder Arbeitgeber abführen. Wird in diesen Fällen weniger als 85 % der festen Vergütung abgeführt, bezieht sich die Selbstverpflichtung auf 25 % des nicht abgeführten Teils. Diese Selbstverpflichtung ist ein weiteres Element, welches die Interessen der Aufsichtsratsmitglieder an einem langfristigen, nachhaltigen Unternehmenserfolg ausrichtet.

### D.2 Ausgestaltung und Höhe der Vergütung

Der Vorsitzende des Aufsichtsrats der RWE Aktiengesellschaft erhält eine jährliche Vergütung von 300 Tsd. €. Sein Stellvertreter erhält 200 Tsd. €. Die übrigen Mitglieder des

Aufsichtsrats erhalten jeweils 100 Tsd. €. Die Festvergütung wird zeitanteilig nach Ablauf eines Quartals gezahlt.

Die Vergütung für Ausschusstätigkeiten ist nach der in der Hauptversammlung 2021 erfolgten Anpassung wie folgt geregelt: Die Mitglieder des Prüfungsausschusses bekommen ein zusätzliches Entgelt von 60 Tsd. €, der Vorsitzende des Prüfungsausschusses bekommt 120 Tsd. €. Mitglieder und Vorsitzende der sonstigen Ausschüsse erhalten zusätzlich 40 Tsd. € bzw. 60 Tsd. €, sofern der Ausschuss mindestens einmal im Geschäftsjahr tätig geworden ist. Abweichend davon erhalten der Vorsitzende des Aufsichtsrats und sein Stellvertreter keine Vergütung für eine Tätigkeit im Präsidium. Außerdem wird die Tätigkeit im Nominierungsausschuss sowie im Ausschuss nach § 27 Absatz 3 des Mitbestimmungsgesetzes (Vermittlungsausschuss) nicht separat vergütet. Die Vergütung für Ausschusstätigkeiten wird jeweils nach Ablauf eines Geschäftsjahres gezahlt.

Aufsichtsratsmitglieder, die nur während eines Teils des Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat oder einem Ausschuss angehören, erhalten eine im Verhältnis der Zeit geringere Vergütung.

Den Aufsichtsratsmitgliedern werden die durch die Ausübung ihres Amtes entstehenden Auslagen erstattet. Für die Teilnahme an Sitzungen des Aufsichtsrats oder seiner Ausschüsse ist mindestens ein pauschaler Auslagenersatz von 1.000 € je Sitzungstag vorgesehen.

Alle Mitglieder des Aufsichtsrats sind ihrer Selbstverpflichtung, RWE-Aktien vom jeweiligen Anteil ihrer Vergütung für 2021 zu erwerben, nachgekommen.

### D.3 Gewährte und geschuldete Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

Die folgende Tabelle zeigt die den Mitgliedern des Aufsichtsrats in den Geschäftsjahren 2022 und 2021 gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Absatz 1 Satz 1 des Aktiengesetzes. Ausgewiesen werden sämtliche Vergütungsbestandteile sowie deren jeweilige relative Anteile an den Gesamtbezügen (GB).

Dabei wird sowohl die feste Vergütung als auch die Ausschussvergütung, die den Aufsichtsratsmitgliedern satzungsgemäß für ein Geschäftsjahr zusteht, vollständig dem jeweiligen Geschäftsjahr zugeordnet, wenngleich die tatsächliche Auszahlung teilweise erst nach Ablauf des Geschäftsjahres erfolgt. Maßgeblich für diese Darstellung ist, dass die jeweiligen Leistungen vollständig mit Ablauf des Geschäftsjahres erbracht wurden. Damit wird eine transparente und verständliche Berichterstattung ermöglicht, bei der Leistung und Vergütung im Berichtsjahr sinnvoll zueinander in Bezug gesetzt werden.

Gewährte und geschuldete Vergütung der im Geschäftsjahr amtierenden Aufsichtsratsmitglieder	Feste Vergütung				Ausschussvergütung				Mandatsvergütung bei Tochtergesellschaften*				Gesamtbezüge			
	2022		2021		2022		2021		2022		2021		2022		2021	
	in Tsd. €	in % GB	in Tsd. €	in % GB	in Tsd. €	in % GB	in Tsd. €	in % GB	in Tsd. €	in % GB	in Tsd. €	in % GB	in Tsd. €	in % GB	in Tsd. €	in % GB
Dr. Werner Brandt, Vorsitzender (seit 04/2013, Vorsitzender seit 04/2016)	300	71	300	71	120	29	120	29	-	-	-	-	420	100	420	100
Ralf Sikorski, stellvertretender Vorsitzender (seit 07/2014, stellv. Vorsitzender seit 09/2021)	200	61	128	47	80	24	94	35	50	15	50	18	330	100	272	100
Michael Bochinsky (seit 08/2018)	100	47	100	58	100	47	71	42	14	6	-	-	214	100	171	100
Sandra Bossemeyer (seit 04/2016)	100	71	100	71	40	29	40	29	-	-	-	-	140	100	140	100
Dr. Hans Bunting (seit 04/2021)	100	56	68	69	80	44	30	31	-	-	-	-	180	100	98	100
Matthias Dürbaum (seit 09/2019)	100	63	100	68	60	37	46	32	-	-	-	-	160	100	146	100
Ute Gerbaulet (seit 04/2017)	100	71	100	79	40	29	27	21	-	-	-	-	140	100	127	100
Prof. Dr.-Ing. Dr.-Ing. E. h. Hans-Peter Keitel (seit 04/2013)	100	56	100	56	80	44	80	44	-	-	-	-	180	100	180	100
Mag. Dr. h.c. Monika Kircher (seit 10/2016)	100	63	100	63	60	37	60	38	-	-	-	-	160	100	160	100
Thomas Kufen (seit 10/2021)	100	100	21	100	-	-	-	-	-	-	-	-	100	100	21	100
Reiner van Limbeck (seit 09/2021)	100	63	30	64	40	25	11	23	20	12	6	13	160	100	47	100
Harald Louis (seit 04/2016)	100	50	100	58	80	40	51	30	20	10	20	12	200	100	171	100
Dagmar Paasch (seit 09/2021)	100	44	30	47	100	44	28	44	25	12	6	9	225	100	64	100
Dr. Erhard Schipporeit (seit 04/2016)	100	45	100	45	120	55	120	55	-	-	-	-	220	100	220	100
Dirk Schumacher (seit 09/2021)	100	71	30	73	40	29	11	27	-	-	-	-	140	100	41	100
Ullrich Sierau (seit 04/2011)	100	63	100	63	60	37	60	38	-	-	-	-	160	100	160	100
Hauke Stars (seit 04/2021)	100	71	68	72	40	29	27	28	-	-	-	-	140	100	95	100

Gewährte und geschuldete Vergütung der im Geschäftsjahr amtierenden Aufsichtsratsmitglieder	Feste Vergütung				Ausschussvergütung				Mandatsvergütung bei Tochtergesellschaften*				Gesamtbezüge			
	2022		2021		2022		2021		2022		2021		2022		2021	
	in Tsd. €	in % GB	in Tsd. €	in % GB	in Tsd. €	in % GB	in Tsd. €	in % GB	in Tsd. €	in % GB	in Tsd. €	in % GB	in Tsd. €	in % GB	in Tsd. €	in % GB
Helle Valentin (seit 04/2021)	100	71	68	72	40	29	27	28	-	-	-	-	140	100	95	100
Dr. Andreas Wagner (seit 09/2021)	100	100	30	100	-	-	-	-	-	-	-	-	100	100	30	100
Marion Weckes (seit 04/2016)	100	100	100	70	-	-	43	30	-	-	-	-	100	100	143	100
Martin Bröker (bis 09/2021)	-	-	71	100	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	71	100
Frank Bsirske (bis 09/2021)	-	-	141	71	-	-	57	29	-	-	-	-	-	-	198	100
Anja Dubbert (bis 09/2021)	-	-	71	72	-	-	28	28	-	-	-	-	-	-	99	100
Dagmar Mühlenfeld (bis 04/2021)	-	-	32	71	-	-	13	29	-	-	-	-	-	-	45	100
Peter Ottmann (bis 04/2021)	-	-	32	71	-	-	13	29	-	-	-	-	-	-	45	100
Günther Schartz (bis 09/2021)	-	-	75	71	-	-	30	29	-	-	-	-	-	-	105	100
Dr. Wolfgang Schüssel (bis 04/2021)	-	-	32	55	-	-	26	45	-	-	-	-	-	-	58	100
Leonhard Zubrowski (bis 09/2021)	-	-	71	48	-	-	57	38	-	-	21	14	-	-	149	100

\*Mandatsvergütungen bei Tochtergesellschaften sind nur insoweit einbezogen, als sie auf Zeiträume der Mitgliedschaft im Aufsichtsrat der RWE Aktiengesellschaft entfallen.

## **E. Vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung**

Die folgende vergleichende Übersicht stellt die jährliche Veränderung der Vergütung der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder, der durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis sowie der Ertragsentwicklung der Gesellschaft dar.

Die Ertragsentwicklung des Konzerns wird anhand der für die Steuerung des operativen Geschäfts wesentlichen Kennzahlen bereinigtes EBIT und bereinigtes Nettoergebnis auf Basis der International Financial Reporting Standards (IFRS) abgebildet. Ergänzend wird die Entwicklung des Jahresüberschusses der RWE Aktiengesellschaft gemäß Handelsgesetzbuch (HGB) wiedergegeben.

Für die Darstellung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer wird auf die Gesamtbelegschaft des RWE-Konzerns in Deutschland (ohne Auszubildende, ruhende Arbeitsverhältnisse sowie Mitarbeiter des Segments Energiehandel) abgestellt. Der Energiehandel wird fortan nicht mehr einbezogen, weil es sich um ein internationales Handelsgeschäft handelt mit internationalen Beschäftigten, die sich nicht auf das rein deutsche Stromerzeugungsgeschäft abgrenzen lassen.

<b>Vergleichende Darstellung der Vergütung</b> (in Tsd. €)	2022	Δ in % zum Vorjahr	2021	Δ in % zum Vorjahr	2020	Δ in % zum Vorjahr	2019	Δ in % zum Vorjahr	2018
<b>Zum 31.12.2022 amtierende Vorstandsmitglieder</b>									
Dr. Markus Krebber (Vorstandsvorsitzender)	6.229	17	5.333	27	4.207	53	2.750	40	1.964
Dr. Michael Müller (Finanzvorstand)	2.134	13	1.885	559	286	-	-	-	-
Zvezdana Seeger (Personalvorständin/Arbeitsdirektorin)	2.116	13	1.873	560	284	-	-	-	-
<b>Ehemalige Vorstandsmitglieder</b>									
Dr. Rolf Martin Schmitz (bis 06/2021)	3.056	-27	4.167	-29	5.860	16	5.057	63	3.102
Alwin Fitting (bis 03/2013)	346	8	320	0	320	1	317	1	315
<b>Zum 31.12.2022 amtierende Aufsichtsratsmitglieder</b>									
Dr. Werner Brandt, Vorsitzender (seit 04/2013, Vorsitzender seit 04/2016)	420	0	420	40	300	0	300	0	300
Ralf Sikorski, stellvertretender Vorsitzender (seit 07/2014, stellv. Vorsitzender seit 09/2021)	330	21	272	43	190	0	190	0	190
Michael Bochinsky (seit 08/2018)	214	25	171	22	140	0	140	137	59
Sandra Bossemeyer (seit 04/2016)	140	0	140	17	120	0	120	0	120
Dr. Hans Bunting (seit 04/2021)	180	84	98	-	-	-	-	-	-
Matthias Dürbaum (seit 09/2019)	160	10	146	22	120	344	27	-	-
Ute Gerbaulet (seit 04/2017)	140	10	127	27	100	0	100	0	100
Prof. Dr.-Ing. Dr.-Ing. E. h. Hans-Peter Keitel (seit 04/2013)	180	0	180	50	120	0	120	0	120
Mag. Dr. h.c. Monika Kircher (seit 10/2016)	160	0	160	14	140	8	130	30	100
Thomas Kufen (seit 10/2021)	100	376	21	-	-	-	-	-	-
Reiner van Limbeck (seit 09/2021)	160	240	47	-	-	-	-	-	-

<b>Vergleichende Darstellung der Vergütung</b> (in Tsd. €)	2022	Δ in % zum Vorjahr	2021	Δ in % zum Vorjahr	2020	Δ in % zum Vorjahr	2019	Δ in % zum Vorjahr	2018
Harald Louis (seit 04/2016)	200	17	171	22	140	0	140	0	140
Dagmar Paasch (seit 09/2021)	225	252	64	-	-	-	-	-	-
Dr. Erhard Schipporeit (seit 04/2016)	220	0	220	22	180	-54	395	-18	480
Dirk Schumacher (seit 09/2021)	140	241	41	-	-	-	-	-	-
Ullrich Sierau (seit 04/2011)	160	0	160	14	140	0	140	0	140
Hauke Stars (seit 04/2021)	140	47	95	-	-	-	-	-	-
Helle Valentin (seit 04/2021)	140	47	95	-	-	-	-	-	-
Dr. Andreas Wagner (seit 09/2021)	100	233	30	-	-	-	-	-	-
Marion Weckes (seit 04/2016)	100	-30	143	2	140	0	140	0	140
<b>Arbeitnehmer</b>									
Durchschnittliche Vergütung der Gesamtbelegschaft des RWE-Konzerns in Deutschland ohne Segment Energiehandel auf Vollzeitäquivalenzbasis	90	5	86	0	86	0	86	10	78
<b>Ertragsentwicklung*</b>									
Bereinigtes EBIT in Mio. € (RWE-Konzern gemäß IFRS)	4.568	109	2.185	23	1.771	40	1.267	105	619
Bereinigtes Nettoergebnis in Mio. € (RWE-Konzern gemäß IFRS)	3.232	106	1.569	29	1.213	-	-	-	-
Jahresüberschuss in Mio. € (RWE Aktiengesellschaft gemäß HGB)	1.335	20	1.108	191	580	13	514	9	472

\*In den Geschäftsjahren 2018 und 2019 wurde kein bereinigtes Nettoergebnis berichtet. Darüber hinaus ist die Vergleichbarkeit der Zahlen unterschiedlicher Geschäftsjahre zum Teil durch Anpassungen der Berichtsweise beeinträchtigt.

Essen, den 15. März 2023  
RWE Aktiengesellschaft

Für den Aufsichtsrat  
Dr. Werner Brandt

Für den Vorstand  
Dr. Markus Krebber, Dr. Michael Müller, Zvezdana Seeger

## **Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers**

An die RWE Aktiengesellschaft, Essen

Wir haben den zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der RWE Aktiengesellschaft, Essen, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2022 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

### **Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats**

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat der RWE Aktiengesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind auch verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

### **Verantwortung des Wirtschaftsprüfers**

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zu diesem Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, abzugeben. Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung durchgeführt. Danach haben wir die Berufspflichten einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, frei von wesentlichen falschen Angaben ist.

Eine Prüfung umfasst die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Wertansätze einschließlich der dazugehörigen Angaben zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Dies schließt die Beurteilung der Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Angaben im Vergütungsbericht einschließlich der dazugehörigen Angaben ein. Bei der Beurteilung dieser Risiken berücksichtigt der Wirtschaftsprüfer das interne Kontrollsystem, das relevant ist für die Aufstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben. Ziel hierbei ist es, Prüfungshandlungen zu planen und durchzuführen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit des internen Kontrollsystems des Unternehmens abzugeben. Eine Prüfung umfasst auch die Beurteilung der angewandten Rechnungslegungsmethoden, der Vertretbarkeit der von den gesetzlichen Vertretern und dem Aufsichtsrat ermittelten geschätzten Werte in der Rechnungslegung sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und angemessen sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

### **Prüfungsurteil**

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2022 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.

### **Hinweis auf einen sonstigen Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 AktG**

Die in diesem Prüfungsvermerk beschriebene inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts umfasst die von § 162 Abs. 3 AktG geforderte formelle Prüfung des Vergütungsberichts, einschließlich der Erteilung eines Vermerks über diese Prüfung. Da wir ein uneingeschränktes Prüfungsurteil über die inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts abgeben, schließt dieses Prüfungsurteil ein, dass die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG in allen wesentlichen Belangen im Vergütungsbericht gemacht worden sind.

### **Verwendungsbeschränkung**

Wir erteilen diesen Prüfungsvermerk auf Grundlage des mit der RWE Aktiengesellschaft geschlossenen Auftrags. Die Prüfung wurde für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Prüfungsvermerk ist nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt. Unsere Verantwortung für die Prüfung und für unseren Prüfungsvermerk besteht gemäß diesem Auftrag allein der Gesellschaft gegenüber. Der Prüfungsvermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Anlage- und/oder Vermögens-)Entscheidungen treffen. Dritten gegenüber übernehmen wir demzufolge keine Verantwortung, Sorgfaltspflicht oder Haftung; insbesondere sind keine Dritten in den Schutzbereich dieses Vertrages einbezogen. § 334 BGB, wonach Einwendungen aus einem Vertrag auch Dritten entgegengehalten werden können, ist nicht abbedungen.

Essen, den 15. März 2023

PricewaterhouseCoopers GmbH  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Markus Dittmann      Aissata Touré  
Wirtschaftsprüfer      Wirtschaftsprüferin