

Kursentwicklung

Der neue Long Term Incentive Plan 2002
der RWE AG





Inhaltsübersicht

Vorwort des Vorstandes	4
1. Der neue Long Term Incentive Plan 2002 der RWE AG	6
2. Wertsteigerungsrechte als besonderes Instrument für einen LTIP	7
3. Die Teilnehmer des neuen LTIP	8
4. Wie erfolgt die Gewährung von SARs?	9
5. Ausübungspreis und Basispreis	9
6. Laufzeit und Zeitphasen des neuen LTIP	10
7. Positive Kursentwicklungen generieren: die Erfolgsziele	11
8. Die Ausübung der SARs	13
9. Was können Sie mit dem neuen LTIP erzielen?	14
10. Steuerliche Behandlung von SARs	14
11. Sonderfälle	14
12. Weitere Informationen	14
<hr/>	
Anhang	15
Planbedingungen	



Dr. Dietmar Kuhnt
Vorstandsvorsitzender

Mittelpunkt der strategischen Entwicklung des RWE Konzerns ist die Fokussierung auf die Kerngeschäfte Strom, Gas, Wasser sowie Abfall/Recycling. Diese Bereiche werden wir weiterentwickeln und damit unsere Ertragskraft steigern. Hierzu bedarf es der Anstrengungen aller.

Um die erforderlichen Anreize insbesondere für die Führungskräfte im nationalen und internationalen Umfeld zu schaffen, hat der Aufsichtsrat der RWE AG beschlossen, einen Long Term Incentive Plan (LTIP) durch die Ausgabe von Wertsteigerungsrechten aufzulegen. Dieses neue Programm unterscheidet sich maßgeblich von unserem bisherigen Aktienoptionsplan. Es zeichnet sich durch maximale Transparenz, klar definierte Erfolgsziele und einen größeren Kreis der Berechtigten aus.

Vorstand und Aufsichtsrat sind zuversichtlich, dass mit diesem Schritt die Ausrichtung des RWE Konzerns auf die ehrgeizigen Pläne zur Entwicklung in unseren Kerngeschäftsfeldern nachhaltig unterstützt wird und gleichzeitig

die Führungskräfte in die langfristige Wertentwicklung eingebunden werden. Erklärtes Ziel ist somit, durch den Ausbau sowie die Generierung der Marktführerschaft in allen für uns relevanten Marktsegmenten eine langfristig attraktive und stabile Kursentwicklung zu erzielen und dadurch auch den Shareholder Value zu mehren. Mit dem LTIP wird den Führungskräften und Leistungsträgern die Möglichkeit gegeben, am zukünftigen Erfolg und an der Steigerung des Unternehmenswertes der RWE AG teilzuhaben.

Ich rechne weiter mit Ihrem vollen Engagement und wünsche uns weiterhin viel Erfolg.

Dr. Dietmar Kuhnt
Vorstandsvorsitzender



1. Der neue Long Term Incentive Plan 2002 der RWE AG

Das wichtigste Asset eines weltweit tätigen Unternehmens mit Marktführungsanspruch sind seine Mitarbeiter und insbesondere seine Führungskräfte – nur mit ihrer Leistung und ihrem unternehmerischen Denken und Handeln können die anstehenden Herausforderungen gemeistert und der Erfolg langfristig gesichert werden. Mit dem neuen Long Term Incentive Plan 2002 soll diesem Gedanken Rechnung getragen werden. Er ergänzt das bestehende Vergütungssystem für Führungskräfte um eine wertorientierte und attraktive Komponente und will das Engagement und die Eigenverantwortung seiner Leistungsträger dauerhaft fördern.

Nicht zuletzt mit dem Ziel, auch zukünftig ein attraktiver Arbeitgeber für seine Führungskräfte zu sein, hat der RWE Konzern zum zweiten Mal einen Long Term Incentive Plan beschlossen. Bei der Entwicklung des neuen LTIP wurde darauf geachtet, dass die Erfolgsziele sowie die Ausübungsmodalitäten einfach und transparent nachvollzogen werden können.

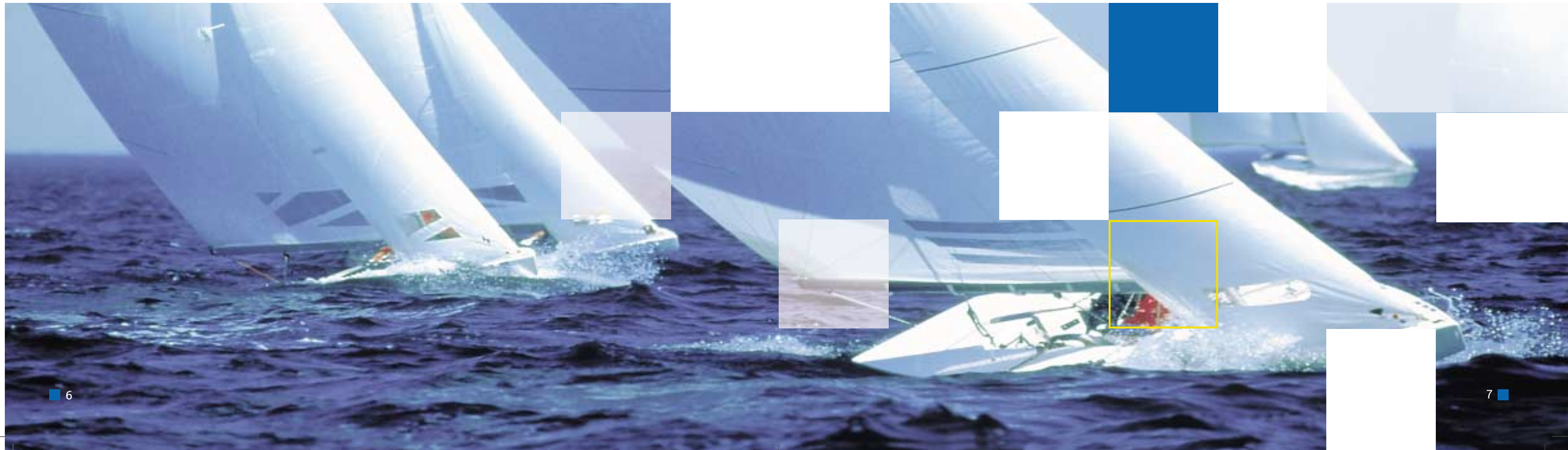
Wie Sie an dem neuen LTIP teilnehmen können und wie die einzelnen Plandetails aussehen, erfahren Sie auf den folgenden Seiten. Darüber hinaus können Sie alle Informationen in Zukunft auch im RWE Intranet finden.

2. Wertsteigerungsrechte als besonderes Instrument für einen LTIP

Long Term Incentive Pläne basieren oft auf Aktienoptionen. Diese stellen das Recht dar, eine bestimmte Anzahl Aktien innerhalb eines definierten Zeitraumes und zu einem festgelegten Preis erwerben zu können. Der Ausübungsgewinn ergibt sich hierbei durch die Differenz zwischen dem Ausübungspreis zum Zeitpunkt des Erwerbs und dem aktuellen Börsenkurs am Tag der Veräußerung.

Wertsteigerungsrechte (englisch: stock appreciation rights [SARs]), wie sie für unseren neuen LTIP Verwendung finden, unterscheiden sich nicht wesentlich von Aktienoptionsrechten. Sie werden deshalb nicht selten als virtuelle, hin und wieder auch als unechte

Optionsrechte bezeichnet. Im Gegensatz zu Aktienoptionen stellen diese SARs das Recht dar, an der zukünftigen Kurssteigerung der RWE-Aktie zu partizipieren, ohne die Aktie direkt erwerben zu müssen. Während bei einem Optionsrecht der Teilnahmeberechtigte zum Zeitpunkt der Ausübung gegen Zahlung des Ausübungspreises eine Aktie erhält und erst nach der Wiederveräußerung dieser Aktie über die Börse den Gewinn aus der eingetretenen Wertsteigerung realisieren kann, wird bei Ausübung eines SARs der erzielte Gewinn unmittelbar in Geld ausgezahlt.





3. Die Teilnehmer des neuen LTIP

Während es bei dem seit 1999 umgesetzten RWE-Aktionsplan nur Teilnehmer im Inland gab, hat der neue LTIP zum Ziel, auch die Führungskräfte der neu hinzu gekommenen ausländischen Beteiligungsgesellschaften als Teilnahmeberechtigte einzubeziehen. Der neue LTIP ist damit auch ein wichtiger Beitrag zur weiteren Integration und Internationalisierung der RWE AG.

Konzernweit ist der Teilnehmerkreis so definiert, dass Führungskräfte der Ebenen 1 bis 3 der RWE AG und der Konzerngesellschaften am neuen LTIP teilnehmen können. Prinzipiell entscheidet jedoch jede Konzerngesellschaft für sich und vor dem Hintergrund ihrer eigenen Geschäftsentwicklung, ob sie den bei ihr beschäftigten Führungskräften eine Teilnahme am neuen LTIP ermöglicht.

4. Wie erfolgt die Gewährung von SARs?

Vorgesehen ist, einmal jährlich eine Tranche aufzulegen. Der Ausgabebetrag soll jeweils in der Mitte des Jahres liegen, orientiert an dem Datum, zu dem die ordentliche Hauptversammlung der RWE AG stattfindet. Lediglich die erste Tranche des neuen Long Term Incentive Plans hat abweichend davon ihren Ausgabebetrag am 20. September 2002.

Das insgesamt ausgegebene Volumen an SARs bemisst sich am Unternehmenserfolg

der RWE AG sowie an der Geschäftsentwicklung der Konzerngesellschaften; die individuellen SARs werden zudem von der Zugehörigkeit zu einer Führungsebene sowie von der individuellen Leistung determiniert. Die Ihnen persönlich gewährten SARs teilt Ihnen Ihre Gesellschaft in einem gesonderten Schreiben mit. Ein zusätzliches Eigeninvestment ist nicht erforderlich.

5. Ausübungspreis und Basispreis

Der Ausübungspreis der SARs ist der Dreh- und Angelpunkt in der Erfolgsmessung; der Basispreis dient dem Vergleich der Kursentwicklung der RWE-Stammaktie mit dem Verlauf des Dow Jones STOXX Utility Preisindex seit dem Ausgabebetrag.

Der Ausübungspreis wird bestimmt aus dem Durchschnittswert der Börsenkurse der RWE-Stammaktie in der Schlussauktion des XETRA-Handels an der Frankfurter Wertpapierbörse an den dem Ausgabebetrag für die SARs unmittelbar

vorangehenden zehn Börsenhandelstagen. Dieser Wert ist der Bezugspunkt für die zu erreichenden Erfolgsziele und somit die Ausgangsbasis für die später realisierbaren Ausübungsgewinne. Selbstverständlich gilt dieser Ausübungspreis für die gesamte Dauer des LTIP.

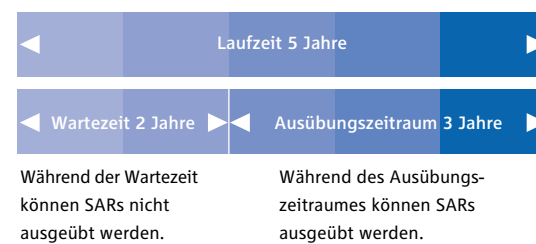
Der Basispreis des Dow Jones STOXX Utility Preisindex wird als Durchschnittswert der täglichen Schlusswerte in dem gleichen Zeitraum wie bei der Ermittlung des Ausübungspreises berechnet.

6. Laufzeit und Zeitphasen des neuen LTIP

Der neue LTIP bewegt sich in einem zeitlichen Zyklus, der sich aus verschiedenen Phasen zusammensetzt. So beginnt mit dem Ausgabebetrag die Laufzeit der SARs. Nach deren Ablauf erlöschen die SARs ersatzlos, wenn sie bis dahin nicht ausgeübt wurden bzw. nicht ausgeübt werden konnten. Die fünfjährige Laufzeit wiederum ist eingeteilt in eine Wartezeit von zwei Jahren mit einem unmittelbar daran anschließenden dreijährigen Ausübungszeitraum. Das Ende der Laufzeit der SARs fällt also zusammen mit dem Ende des Ausübungszeitraumes.

Während des Ausübungszeitraumes können die SARs jederzeit ausgeübt werden bis auf in der Regel kurze Zeiträume, in denen Ausübungssperren bestehen. Diese stehen im Zusammenhang mit der (Pflicht-) Berichterstattung der RWE AG an Aktionäre, Analysten

und die weitere Öffentlichkeit über die Entwicklung ihres Geschäfts. Abgesehen von der Wartezeit und den wenigen Sperrfristen können Sie die SARs grundsätzlich kontinuierlich ausüben.



7. Positive Kursentwicklungen generieren: die Erfolgsziele

Die SARs stellen einen Teil der Gesamtvergütung für die beteiligten Führungskräfte im RWE-Konzern dar. Sie sollen daher für die Teilnahmeberechtigten gewinnbringend sein. Entscheidend bei Aktienoptionen bzw. SARs ist letztlich die eingebrachte persönliche Leistung, die sich, aggregiert über das entsprechende Engagement aller Berechtigten, im Unternehmenswert

niederschlägt. Die Bewertung der RWE AG ist an jedem Börsenhandelstag an dem Kurs der RWE Aktie abzulesen.

SARs haben eine langfristige Orientierung. Kurzfristige Veränderungen in der Bewertung der RWE AG spielen also bewusst keine Rolle. Der neue LTIP zielt vielmehr auf die nachhaltige Steigerung des Unternehmenswertes. Aus diesem Grund beträgt die Laufzeit der einzelnen Tranchen jeweils fünf Jahre, von denen, wie zuvor dargestellt, die ersten zwei Jahre eine Wartezeit darstellen, in der prinzipiell nicht ausgeübt werden kann. Erst nach Ablauf dieser Frist beginnt der drei Jahre dauernde Ausübungszeitraum, in dem nahezu an jedem Börsenhandelstag die Ausübung der SARs möglich ist.

Voraussetzung für die Ausübung ist das Erreichen bzw. Übertreffen der für den neuen LTIP festgelegten Erfolgsziele. Diese haben den Sinn, die Interessen aller unmittelbar oder mittelbar an dem Plan beteiligten Parteien, also dem Unternehmen RWE selbst, seinen Aktionären bzw. potenziellen Investoren und schließlich den beteiligten Führungskräften, gleich zu richten.

In diesem Interessen-Dreiklang wurden die Erfolgsziele des neuen LTIP festgelegt. Grundsätzlich wurden ein absolutes und ein relatives Ziel definiert, die erreicht werden müssen, um die SARs ausüben zu können.

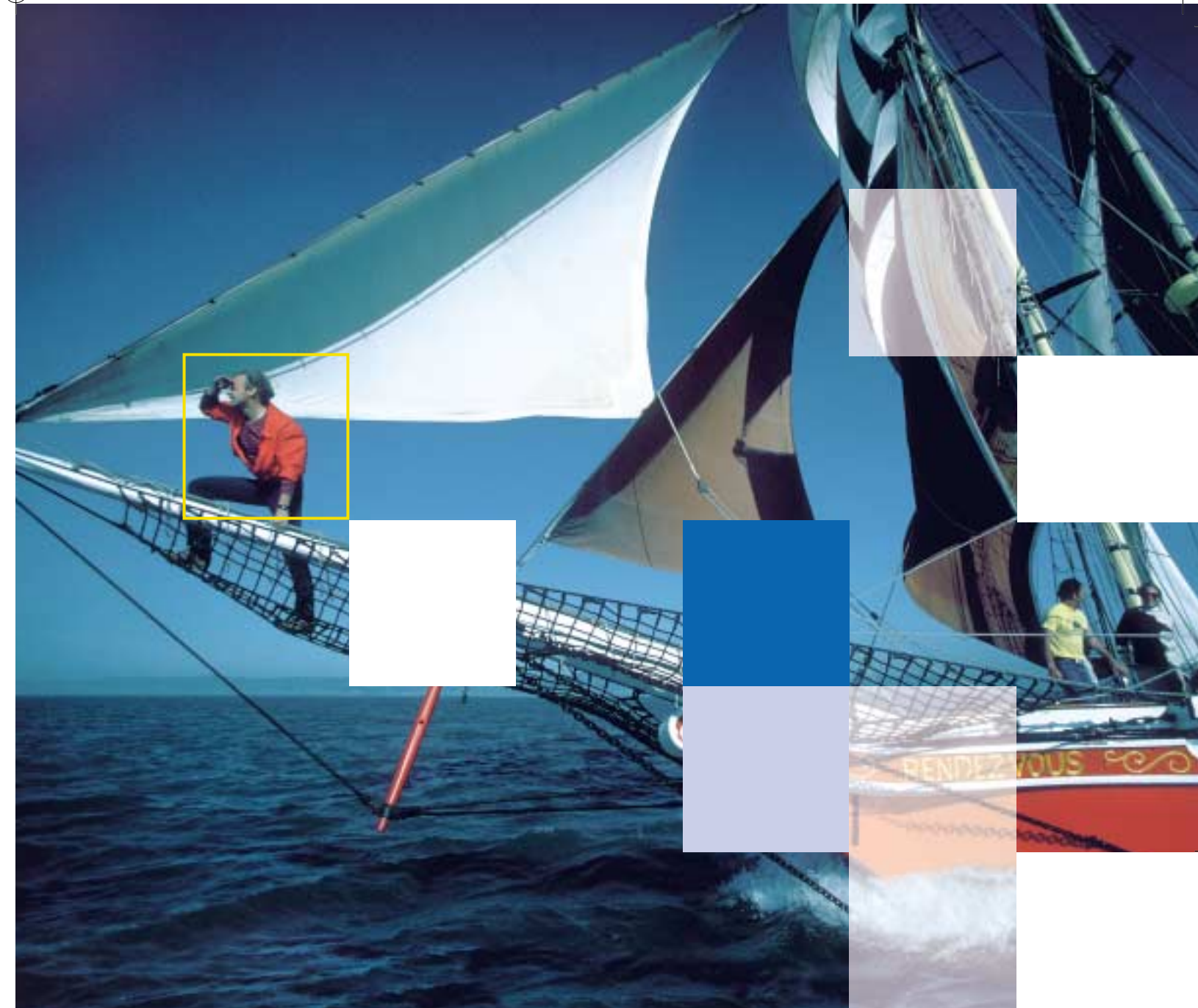
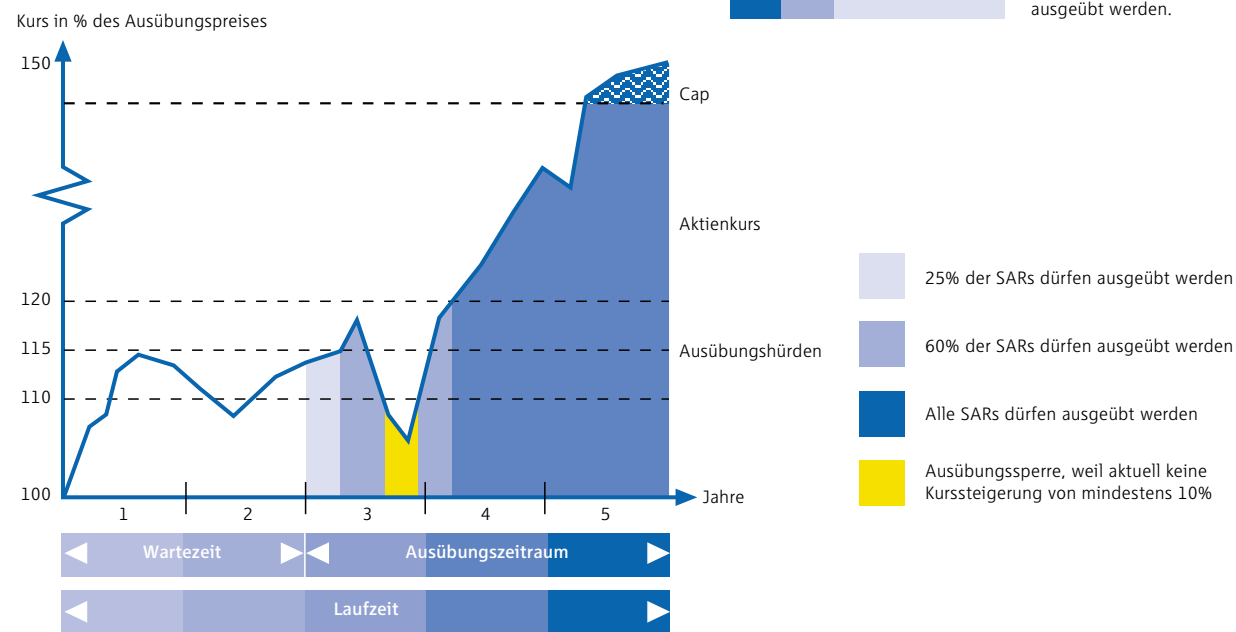
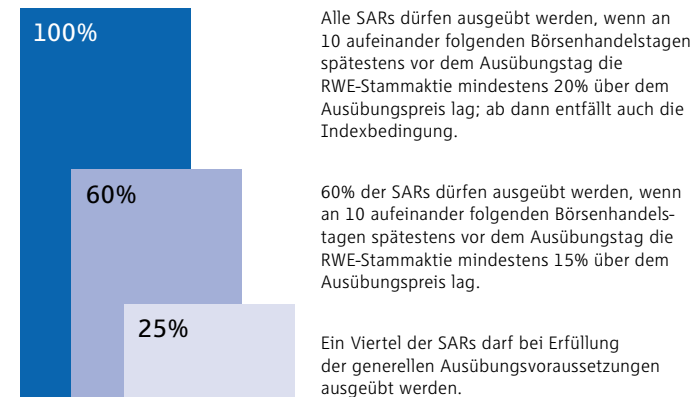
Erste Voraussetzung ist die in absoluten Werten messbare Steigerung des Unternehmenswertes. Als Anspruchsniveau wurde eine Steigerung des Börsenkurses der RWE-Stammaktie von mindestens 10% als Ausübungshürde bestimmt. Solange diese Hürde im Ausübungszeitraum nicht überschritten ist, können die



SARs grundsätzlich nicht ausgeübt werden. Diese Schwelle gilt dann als überschritten, wenn der Börsenkurs der RWE-Stammaktie den Ausübungspreis der SARs am letzten Börsenhandelstag vor dem Ausübungstag um mindestens die genannten 10% übersteigt. Maßgeblicher Börsenkurs für die Berechnung ist der Börsenkurs der RWE-Stammaktie in der Schlussauktion des XETRA-Handels an der Frankfurter Wertpapierbörse.

Neben diesem ersten Ziel gilt es eine weitere Erfolgshürde zu überspringen: Der Börsenkurs der RWE-Stammaktie muss sich seit dem Ausgabetag bis zum Ausübungstag an 10 aufeinander folgenden Tagen besser entwickelt haben als der Dow Jones STOXX Utility Preisindex. Mit diesem sogenannten relativen Erfolgsziel sucht der neue LTIP bewusst den Benchmarkvergleich mit den internationalen Wettbewerbern im Segment der Versorgungsunternehmen und verankert somit den strategischen Anspruch auf internationale Marktführerschaft. Diese zusätzliche Erfolgshürde fällt jedoch dann weg, wenn innerhalb des Ausübungszeitraumes die Kurssteigerung der RWE-Aktie bereits mehr als 20% betragen hat.

Wie viele der insgesamt den einzelnen Teilnahmeberechtigten gewährten SARs bei Erfüllung der genannten Erfolgsziele tatsächlich ausgeübt werden können, hängt schließlich vom Kursverlauf der RWE-Stammaktie nach Ablauf der Wartezeit bis zum jeweiligen Ausübungstag ab. Bei Erfüllung der genannten Erfolgsziele kann grundsätzlich ein Viertel der insgesamt gewährten Anzahl ausgeübt werden. Die Zahl der ausübaren SARs erhöht sich auf 60% der insgesamt gewährten SARs, wenn mindestens einmal an zehn aufeinander folgenden Börsenhandelstagen der maßgebliche Börsenkurs der RWE-Stammaktie um mindestens 15% über dem Ausübungspreis lag. Wuden sogar 20% Kurssteigerung oder mehr erreicht, können alle gewährten SARs ausgeübt werden.



8. Die Ausübung der SARs

Die Ausübung der SARs muss grundsätzlich in schriftlicher Form erklärt werden. Hierzu erhalten die Berechtigten ein Formblatt, das sie vollständig ausgefüllt an die Gesellschaft oder, sofern von der Gesellschaft beauftragt, an einen Administrator senden müssen. Dies kann auch per Telefax oder e-mail geschehen. Bedingung für das Wirksamwerden der Ausübungserklärung ist, dass die Wartezeit abgelaufen ist, keine Ausübungssperren bestehen und die Ausübungsvoraussetzungen in Form der Erfolgsziele erfüllt sind.

Als Ausübungstag gilt der Tag des Zugangs der Ausübungserklärung bei der Gesellschaft bzw. dem Administrator. Geht die Ausübungserklärung nach 19.00 Uhr Ortszeit Essen zu, gilt der folgende Tag als Ausübungstag.

9. Was können Sie mit dem neuen LTIP erzielen?

Grundsätzlich ist Ihr potenzieller Gewinn an den Unternehmenserfolg, d.h. an den gestiegenen Unternehmenswert der RWE AG, gekoppelt. Als Führungskraft partizipieren Sie somit in zweifacher Hinsicht an einem gesunden Konzern und einer langfristig erfolgreichen Performancestrategie.

Konkret bestimmt sich Ihr potenzieller Gewinn aus der Anzahl der SARs, die Ihnen gewährt wurden, der Erreichung der Erfolgsziele sowie der Differenz zwischen dem Ausübungskurs und dem Schlusskurs der RWE-Aktie am letzten Börsenhandelstag vor der Ausübung, maximal jedoch 50% des Ausübungspreises.

10. Steuerliche Behandlung von SARs

Alle Beträge, die auf Ausübungen von SARs an die Teilnehmer ausgezahlt werden, werden in Deutschland wie Gehaltszahlungen behandelt. Die Auszahlung erfolgt daher als Netto-Betrag nach Abzug von Steuern und ggf. Abgaben, die durch den Arbeitgeber abgeführt werden.

Im Ausland gelten zum Teil andere Bedingungen. Bitte erfragen Sie diese bei den für Sie zuständigen Führungskräftebetreuern oder bei Ihrem Steuerberater.

11. Sonderfälle

Die Möglichkeit, die im Rahmen des neuen LTIP gewährten SARs auch auszuüben, ist an eine aktive Tätigkeit im RWE Konzern gebunden. Bei Ausscheiden eines Teilnehmers sind die SARs (nach Ablauf der Wartezeit und unter Beachtung etwaiger vorübergehender Ausübungssperren) noch bis zur Beendigung des Anstellungsverhältnisses ausübbar. Danach verfallen die SARs jedoch ersatz- und entschädigungslos.

Wechselt ein Teilnehmender zu einer Konzerngesellschaft, die ebenfalls am LTIP teilnimmt, bleiben die gewährten SARs bestehen.

Im Todesfall werden, sofern die Ausübungsmöglichkeit gegeben ist und die Erfolgsziele erfüllt sind, die entsprechenden SARs, bezogen auf den Zeitpunkt des Todes, „automatisch“ ausgeübt.

12. Weitere Informationen

Sollten Sie weitere Fragen zu dem LTIP der RWE AG oder den Ausübungsbedingungen haben, wenden Sie sich bitte an Ihre Ansprechpartner im Führungskräftemanagement. Weitere Informationen finden Sie zudem demnächst im RWE Intranet.

Falls Sie als Mitarbeiter des RWE Konzerns oder einer seiner Führungsgesellschaften im Ausland tätig sind, beantworten gerne auch die für Sie zuständigen Auslandsbetreuer Ihre Fragen.



