

2.3 VERGÜTUNGSBERICHT

Zu einer guten Corporate Governance gehört, dass Unternehmen die Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat transparent machen. Im Folgenden werden die Grundsätze des Vergütungssystems der RWE AG sowie Höhe und Struktur der Leistungen dargestellt. Wie in den Vorjahren entspricht RWE damit vollumfänglich den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex. Der Vergütungsbericht ist Bestandteil des zusammengefassten Lageberichts und des Corporate-Governance-Berichts.

Vergütung des Vorstands

Vergütungsstruktur. Struktur und Höhe der Vorstandsvergütung werden vom Aufsichtsrat festgelegt und regelmäßig überprüft. Das bestehende, von der Hauptversammlung 2010 gebilligte Vergütungssystem gewährleistet eine Vergütung der Vorstandsmitglieder, die im Hinblick auf Ausgestaltung und Höhe sowohl konzernintern als auch im Marktvergleich als üblich einzustufen ist. Neben der persönlichen Leistung werden dabei auch die wirtschaftliche Lage, der Erfolg und die Zukunftsaussichten von RWE berücksichtigt.

Die Gesamtvergütung des Vorstands setzt sich im Wesentlichen aus kurzfristigen Bestandteilen wie dem Festgehalt und der Tantieme sowie einer langfristigen aktienkursbasierten Komponente („Performance Shares“) zusammen. Das Festgehalt macht bei 100-prozentiger Zielerreichung ca. 30% der Gesamtvergütung aus, die Tantieme ca. 40% und die Performance Shares ca. 30%. Die einzelnen Vergütungsbestandteile werden im Folgenden näher erläutert.

Kurzfristige Vergütungsbestandteile. Die Vorstandsmitglieder erhalten eine Barvergütung, die sich aus einem erfolgsunabhängigen Festgehalt und einer erfolgsabhängigen, also variablen Tantieme zusammensetzt.

Das neben dem Festgehalt vertraglich vereinbarte Tantiembudget gliedert sich im Verhältnis von 70:30 in eine unternehmensbezogene und eine individuelle Komponente. Die Höhe der Unternehmenstantieme bemisst sich danach, inwieweit der zu Beginn des Geschäftsjahres festgelegte Wertbeitrag tatsächlich erreicht wird. Stimmen Ist- und Planwert genau überein, beträgt die Zielerreichung 100% und die Unternehmenstantieme entspricht exakt dem vertraglich vereinbarten Budget. In Abhängigkeit von der Höhe des

Wertbeitrags kann die Unternehmenstantieme zwischen 0 und 150% des Tantiembudgets liegen. Die Höhe der individuellen Tantieme ist davon abhängig, inwieweit das einzelne Vorstandsmitglied die Performance-Ziele erreicht hat, die der Aufsichtsratsvorsitzende zu Beginn des Geschäftsjahres mit ihm vereinbarte. Hier ist die Zielerreichung auf 130% begrenzt.

Seit dem Geschäftsjahr 2010 zahlt RWE die Tantieme nur zu 75% direkt aus. Die verbleibenden 25% werden für drei Jahre zurückbehalten. Am Ende des Dreijahreszeitraums überprüft der Aufsichtsrat anhand eines „Bonus-Malus-Faktors“, ob der Vorstand das Unternehmen nachhaltig geführt hat. Nur wenn dies der Fall ist, wird auch der zurückbehaltene Teil der Tantieme ausbezahlt.

Der Bonus-Malus-Faktor hängt zu 45% davon ab, wie sich der Wertbeitrag des Konzerns entwickelt. Weitere 45% werden anhand eines unternehmensspezifischen Index zur Corporate Responsibility (CR) ermittelt, der auf der bei RWE seit Jahren etablierten Nachhaltigkeitsberichterstattung aufbaut und das ökologische und gesellschaftliche Handeln von RWE abbildet. Die restlichen 10% des Bonus-Malus-Faktors werden durch den konzerninternen Motivationsindex bestimmt, der Leistungsbereitschaft und Zufriedenheit unserer Mitarbeiter misst. Der Aufsichtsrat legt vor Beginn der Dreijahresperiode verbindliche Zielwerte für Wertbeitrag, CR-Index und Motivationsindex fest. Diese Zielwerte werden am Ende des Zeitraums den tatsächlich erreichten Werten gegenübergestellt. Vom Ergebnis dieses Vergleichs hängt ab, ob und in welcher Höhe der zurückbehaltene Teil der Tantieme ausbezahlt wird. Je besser die tatsächlich erreichten Werte sind, desto höher ist der Bonus-Malus-Faktor. Er kann zwischen 0 und 130% liegen.

Auf den Vorstandsvorsitzenden Dr. Jürgen Großmann finden die Regelungen über den Tantiemerückbehalt und den Bonus-Malus-Faktor im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben keine Anwendung.

Neben Festgehalt und Tantieme steht Dr. Jürgen Großmann anstelle einer Pensionszusage ein jährliches Versorgungskapital zu.

Peter Terium erhält als Altersversorgung ein jährliches Versorgungsentgelt in Höhe von 15% seiner Zielbarvergütung, d.h. der Festvergütung und des Tantiemebudgets. Im Berichtsjahr betrug das Versorgungsentgelt 85 Tsd. €. Hiervon wurden 2 Tsd. € durch Brutto-Entgeltumwandlung in eine wertgleiche Versorgungszusage überführt. Das mit Wirkung zum

1. Januar 2011 neu eingeführte Versorgungskonzept ist im Abschnitt Altersversorgung auf Seite 112 näher beschrieben.

Darüber hinaus werden allen Vorstandsmitgliedern Sach- und sonstige Bezüge gewährt, die im Wesentlichen aus der Dienstwagennutzung und den Versicherungsprämien zur Unfallversicherung bestehen. Hinzu kommen Mandatseinkünfte der Vorstandsmitglieder für die Aufsichtsratsstätigkeit in konzernverbundenen Unternehmen. Diese Einkünfte werden vollständig auf die Tantieme angerechnet und führen damit nicht zu einer Erhöhung der Bezüge.

Für das Geschäftsjahr 2011 betragen die kurzfristigen Bestandteile der Vorstandsvergütung:

Kurzfristige Vergütung des Vorstands 2011	Erfolgs-unabhängige Vergütung		Erfolgs-bezogene Vergütung		Sach- und sonstige Bezüge		Mandats-einkünfte ¹		Sonstige Zahlungen		Insgesamt	
	2011	2010	2011	2010	2011	2010	2011	2010	2011	2010	2011	2010
in Tsd. €												
Dr. Jürgen Großmann ²	2.700	2.700	3.708	3.898	35	30	0	37	2.000	2.000	8.443	8.665
Dr. Leonhard Birnbaum	750	750	694	779	24	24	40	0	0	0	1.508	1.553
Alwin Fitting	796	769	756	794	10	18	20	3	0	0	1.582	1.584
Peter Terium ³	250	0	245	0	1	0	0	0	85	0	581	0
Dr. Rolf Pohlig	840	840	759	809	29	32	60	60	0	0	1.688	1.741
Dr. Rolf Martin Schmitz	750	750	574	543	17	20	160	236	0	0	1.501	1.549
Summe	6.086	5.809	6.736	6.823	116	124	280	336	2.085	2.000	15.303	15.092

1 Mandatseinkünfte sind auf die variable Vergütung angerechnet.

2 Dr. Jürgen Großmann erhält anstelle einer Versorgungszusage einen Betrag in Höhe von 2.000 Tsd. € p.a.

3 Peter Terium erhält anstelle einer Versorgungszusage ein Versorgungsentgelt in Höhe von 15% seiner Zielbarvergütung.

Nicht in der Vergütung enthalten ist die zurückbehaltene Tantieme, da sie erst nach dem Dreijahreszeitraum und nur bei Erfüllung der erforderlichen Voraussetzungen vergü-

tungswirksam wird. Um ein vollständiges Bild der Vergütungskomponenten zu vermitteln, ist der Tantiemerückbehalt auf freiwilliger Basis in der folgenden Tabelle dargestellt.

Tantiemerückbehalt in Tsd. €	2011	2010
Dr. Jürgen Großmann	0	0
Dr. Leonhard Birnbaum	245	260
Alwin Fitting	259	266
Peter Terium	82	-
Dr. Rolf Pohlig	273	290
Dr. Rolf Martin Schmitz	245	260
Summe	1.104	1.076

Vergütung mit langfristiger Anreizwirkung. Neben den kurzfristigen Vergütungsbestandteilen erhalten die Vorstandsmitglieder – mit Ausnahme des Vorsitzenden Dr. Jürgen Großmann – Performance Shares im Rahmen des Long-Term Incentive Plan Beat 2010 (kurz: Beat). Mit diesem langfristigen Vergütungsbestandteil soll die Nachhaltigkeit des Beitrags der Führungskräfte zum Unternehmenserfolg honoriert werden.

Um eine Zuteilung zu erhalten, müssen die Vorstandsmitglieder ein Eigeninvestment in RWE-Stammaktien leisten. Dieses beträgt ein Drittel des Zuteilungswertes der gewährten Performance Shares nach Steuern. Die Aktien müssen während der gesamten Wartezeit der jeweiligen Beat-Tranche gehalten werden.

Die Performance Shares umfassen das bedingte Recht, nach vierjähriger (optional fünfjähriger) Wartezeit eine Barauszahlung zu erhalten. Diese Auszahlung erfolgt aber nur, wenn nach Ablauf der Wartezeit die Performance der RWE-Stammaktie, also die Rendite aus Aktienkursänderung, Dividende und Bezugsrecht, besser ist als die von mindestens 25 % der

im Dow Jones STOXX Utilities Index gelisteten Vergleichsunternehmen. Bei der Erfolgsmessung werden Letztere gewichtet, und zwar in exakt gleicher Weise wie im Index zum Zeitpunkt der Auflegung der jeweiligen Beat-Tranche. Damit kommt es nicht allein darauf an, welche Position RWE unter den Vergleichsunternehmen einnimmt, sondern auch darauf, welche Unternehmen RWE übertrifft. Schlägt RWE 25 % des Indexgewichts, werden 7,5 % der Performance Shares werthaltig. Mit jedem weiteren Prozentpunkt übertroffenen Indexgewichts steigt der Anteil der werthaltigen Performance Shares um 1,5 %.

Die Höhe der Auszahlung wird auf Basis des so ermittelten Auszahlungsfaktors, des durchschnittlichen RWE-Aktienkurses an den letzten 60 Börsentagen vor Programmablauf und der Anzahl der zugeteilten Performance Shares berechnet. Der Auszahlungsbetrag ist für die Vorstandsmitglieder auf das Eineinhalbfache des Zuteilungswertes der Performance Shares beschränkt.

Folgende Beat-Zuteilungen sind im Berichtsjahr vorgenommen worden:

Aktienbasierte Vergütung mit langfristiger Anreizwirkung	Beat 2010 – Tranche 2011	
	Stück	Zuteilungswert bei Gewährung in Tsd. €
Dr. Leonhard Birnbaum	44.092	750
Alwin Fitting	44.092	750
Dr. Rolf Pohlig	44.092	750
Dr. Rolf Martin Schmitz	44.092	750
Summe	176.368	3.000

Im Berichtsjahr wurde die werthaltige Tranche 2008 des Programms Beat 2005 wie folgt ausgezahlt:

Aktienbasierte Vergütung mit langfristiger Anreizwirkung	Beat 2005 – Tranche 2008
	Auszahlung in Tsd. €
Dr. Leonhard Birnbaum	150
Alwin Fitting	563
Dr. Rolf Pohlig	563
Summe	1.276

Aufgrund der Kursentwicklung der RWE-Aktie ist 2011 kein Aufwand für die aktienbasierte Vergütung entstanden.

Stattdessen konnten in folgender Höhe Rückstellungen aufgelöst werden:

Auflösung von Rückstellungen für aktienbasierte Vergütung mit langfristiger Anreizwirkung Tranchen 2009/2010/2011	2011 in Tsd. €	2010 in Tsd. €
Dr. Leonhard Birnbaum	241	65
Alwin Fitting	241	161
Dr. Rolf Pohlig	241	161
Dr. Rolf Martin Schmitz	241	29
Summe	964	416

Gesamtvergütung. Insgesamt hat der Vorstand für das Geschäftsjahr 2011 kurzfristige Vergütungsbestandteile in Höhe von 15.303 Tsd. € erhalten. Außerdem wurden langfristige Vergütungsbestandteile im Rahmen des Beat (Tranche 2011) mit einem Ausgabezeitwert von 3.000 Tsd. € zugeteilt. Die Gesamtvergütung des Vorstands für das Geschäftsjahr 2011 betrug demnach 18.303 Tsd. €.

Altersversorgung und Leistungen im Fall der Beendigung der Tätigkeit. Mitglieder des Vorstands erhalten nach Beendigung der Vorstandstätigkeit die folgenden Leistungen von RWE:

Altersversorgung. Mit Wirkung zum 1. Januar 2011 wurde das bisherige Pensionsmodell durch ein beitragsorientiertes Versorgungskonzept abgelöst. Neue Vorstandsmitglieder erhalten nun in jedem Jahr der aktiven Dienstzeit ein Versorgungsentgelt in Höhe von 15% ihrer Zielbarvergütung. Sie können jährlich wählen, ob ihnen der Betrag bar ausgezahlt oder zugunsten einer späteren Versorgungsleistung einbehalten wird. Im letztgenannten Fall werden die Mittel durch Brutto-Entgeltumwandlung in eine wertgleiche Versorgungszusage überführt. Zur Finanzierung der Versorgungszusage wird eine Rückdeckungsversicherung abgeschlossen. Die Leistungen der Versorgungszusage entsprechen den garantierten Leistungen aus der Rückdeckungsversicherung. Das aufgebaute Kapital ist nach dem Eintritt in den Ruhestand, frühestens aber mit Vollendung des 60. Lebensjahres, als Einmalzahlung oder als Ratenzahlung in maximal neun Teilbeträgen abrufbar.

Weitere Versorgungsleistungen erhalten die Vorstandsmitglieder oder ihre Hinterbliebenen nicht. Soweit im Rahmen früherer Tätigkeiten Ruhegeldansprüche erworben wurden, bleiben diese unberührt.

Die Pensionszusagen an die Vorstandsmitglieder Dr. Leonhard Birnbaum, Alwin Fitting, Dr. Rolf Pohlig und Dr. Rolf Martin Schmitz wurden vor Einführung des neuen Modells erteilt. Sie werden unverändert fortgeführt. Den genannten Vorstandsmitgliedern wird bei Ausscheiden nach Erreichen des 60. Lebensjahres (Regelaltersgrenze), bei dauerhafter Arbeitsunfähigkeit, im Todesfall und bei einer von der Gesellschaft ausgehenden vorzeitigen Beendigung oder einer Nichtverlängerung des Dienstvertrags eine lebenslange Ruhegeld- bzw. Hinterbliebenenversorgung gewährt. Maßgeblich für die Höhe des individuellen Ruhegeldes und der Hinterbliebenenversorgung sind das ruhegeldfähige Einkommen und der Versorgungsgrad, der aus der Anzahl der geleisteten Dienstjahre ermittelt wird. Als Zielwert für die Altersversorgung wird für die Vorstandsmitglieder nach Erreichen der Regelaltersgrenze ein Versorgungsgrad von 60% des letzten ruhegeldfähigen Einkommens zugrunde gelegt. Das Witwengeld beträgt 60% des Ruhegeldes des Ehemannes, das Waisengeld 20% des Witwengeldes. Die Anwartschaft auf die Altersversorgung ist sofort unverfallbar. Die Höhe des Ruhegeldes bzw. der Hinterbliebenenversorgung wird alle drei Jahre unter Berücksichtigung aller bedeutsamen Umstände, insbesondere der Entwicklung der Lebenshaltungskosten, überprüft. Infolge früherer Regelungen bestehen vereinzelt Unterschiede zwischen den Versor-

gungszusagen bei der Berechnung des Versorgungsgrades, bei der Anrechnung von sonstigen Renten und Versorgungsbezügen sowie beim Anpassungsmodus der Ruhegeld- und Hinterbliebenenversorgung.

Bei vorzeitiger Beendigung oder bei Nichtverlängerung des Dienstvertrags erhalten die Vorstandsmitglieder Zahlungen ausschließlich dann, wenn die Beendigung oder Nichtverlängerung von der Gesellschaft ausgeht und ohne wichtigen Grund erfolgt. In diesem Fall wird das Ruhegeld bereits ab dem Zeitpunkt des Ausscheidens, frühestens jedoch mit Vollendung des 55. Lebensjahres, gewährt. Einkünfte, die das Vorstandsmitglied in der Folgezeit bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres bzw. bis zum Eintritt der Erwerbsunfähigkeit erzielt, werden zu 50 % auf das vorzeitige Ruhegeld angerechnet.

Soweit die Mitglieder des Vorstands im Rahmen früherer Tätigkeiten Ruhegeldansprüche erworben haben oder ihnen Dienstjahre bei früheren Arbeitgebern anerkannt wurden, werden diese Ansprüche gemäß vertraglicher Vereinbarung von der von RWE gewährten Ruhegeldzahlung abgezogen.

Der Dienstzeitaufwand (Service Cost) für die Pensionsverpflichtungen lag 2011 bei 725 Tsd. €. Der Barwert der Gesamtverpflichtung (Defined Benefit Obligation) betrug zum Jahresende 14.161 Tsd. €. Unter Berücksichtigung von Lebensalter und Dienstjahren ergeben sich folgende individuelle Dienstzeitaufwendungen und Barwerte der Versorgungsansprüche:

Pensionen	Alter	Voraussichtliches jährliches Ruhegeld bei Erreichen der Regelaltersgrenze (60 Jahre) ¹ in Tsd. €		Service Cost (Dienstzeitaufwand) in Tsd. €		Defined Benefit Obligation (Barwert) in Tsd. €	
		2011	2010	2011	2010	2011	2010
		Dr. Leonhard Birnbaum	45	270	270	134	111
Alwin Fitting	58	312	312	210	188	5.046	4.648
Dr. Rolf Pohlig	59	302	302	103	84	2.995	2.733
Dr. Rolf Martin Schmitz ²	54	408	408	278	244	5.030	4.486
				725	627	14.161	12.756

¹ Nach dem Stand der ruhegeldfähigen Bezüge am 31. Dezember 2011

² In dem voraussichtlichen Ruhegeld von Dr. Rolf Martin Schmitz sind Ruhegeldansprüche gegenüber früheren Arbeitgebern enthalten.

Change of Control. Die Mitglieder des Vorstands haben ein Sonderkündigungsrecht, wenn das Unternehmen infolge eines Kontrollerwerbs durch Aktionäre oder Dritte seine Unabhängigkeit verliert. In diesem Fall können sie ihr Amt innerhalb von sechs Monaten nach Bekanntwerden des Kontrollerwerbs niederlegen und die Beendigung des Dienstverhältnisses unter Gewährung einer Einmalzahlung verlangen. Sofern das Wohl der Gesellschaft es erfordert, kann der Aufsichtsrat jedoch die Fortführung des Amtes bis zum Ablauf der Sechsmonatsfrist verlangen. Ein Kontrollerwerb im Sinne dieser Regelung liegt vor, wenn ein oder mehrere gemeinsam handelnde Aktionäre oder Dritte mindestens 30% der vorhandenen Stimmrechte erwerben oder auf sonstige Art einen beherrschenden Einfluss auf die Gesellschaft ausüben können.

Bei Beendigung des Dienstverhältnisses erhält das Vorstandsmitglied eine Einmalzahlung in Höhe der bis zum Ende der ursprünglich vereinbarten Vertragsdauer anfallenden Bezüge, höchstens jedoch das Dreifache und mindestens das Zweifache seiner vertraglichen Jahresgesamtvergütung. Hinsichtlich der Versorgungsansprüche wird das Mitglied des Vorstands mit Wirkung zum Ablauf der vereinbarten Vertragsdauer so gestellt, als habe die Gesellschaft den Dienstvertrag zu diesem Zeitpunkt nicht verlängert, ohne dass ein wichtiger Grund im Sinne des § 626 BGB vorgelegen hätte.

Dem Vorstandsvorsitzenden Dr. Jürgen Großmann wurde das Sonderkündigungsrecht zeitlich vor der Anpassung des Deutschen Corporate Governance Kodex zum 6. Juni 2008 gewährt. Dr. Großmann erhält bei Ausübung seines vertraglich zugesagten Sonderkündigungsrechts eine Einmalzahlung zur Abgeltung der bis zum Ende der Vertragslaufzeit anfallenden Bezüge einschließlich des anstelle einer Versorgungszusage vertraglich vereinbarten Betrags.

Bei einem Wechsel der Unternehmenskontrolle verfallen sämtliche dem Vorstand wie auch den bezugsberechtigten Führungskräften zugeteilten Performance Shares. Stattdessen wird eine Entschädigungszahlung gewährt, ermittelt auf den Zeitpunkt der Abgabe des Übernahmeangebots. Ihre Höhe richtet sich nach dem bei der Übernahme für die RWE-Aktien gezahlten Preis. Dieser wird mit der endgültigen Anzahl der Performance Shares multipliziert. Auch bei einer Fusion mit einer anderen Gesellschaft verfallen die Performance Shares. In diesem Fall bemisst sich die Entschädigungszahlung nach dem Erwartungswert der Performance Shares zum Zeitpunkt der Verschmelzung. Dieser Erwartungswert wird mit der Anzahl der gewährten Performance Shares multipliziert, die dem Verhältnis der Zeit während der

Warteperiode bis zur Fusion zur gesamten Warteperiode der Performance Shares entspricht.

Bei einem Wechsel der Unternehmenskontrolle werden außerdem zurückbehaltene Tantiemen des Vorstands vorzeitig bewertet und gegebenenfalls ausgezahlt. Die Höhe der Zahlung richtet sich nach dem durchschnittlichen Bonus-Malus-Faktors der vorausgegangenen drei Jahre.

Abfindungsobergrenze. Im Falle einer sonstigen vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund erhalten die Vorstandsmitglieder eine Abfindung, die auf höchstens zwei Jahresgesamtvergütungen begrenzt ist und nicht mehr als die Restlaufzeit des Dienstvertrags vergütet.

Sonstige Zusagen. Im Einvernehmen mit der Gesellschaft wird das ursprünglich bis zum 30. September 2012 befristete Mandat von Dr. Jürgen Großmann als Mitglied des Vorstands und dessen Vorsitzender zum 30. Juni 2012 vorzeitig beendet. Festgehalt, Tantieme und Versorgungskapital für den Zeitraum vom 1. Juli 2012 bis 30. September 2012 werden ihm in der vertraglich festgelegten Höhe ausgezahlt. Ein Ruhegeld erhält Dr. Jürgen Großmann nicht.

Vergütung des Aufsichtsrats

Die Vergütung des Aufsichtsrats ist in der Satzung geregelt und wird durch die Hauptversammlung festgelegt. Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten nach Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahres für ihre Tätigkeit eine Festvergütung von 40 Tsd. € je Geschäftsjahr. Die Vergütung erhöht sich um 225 € je 0,01 € Gewinnanteil, der über einen Gewinnanteil von 0,10 € je Stammaktie hinaus ausgeschüttet wird.

Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält das Dreifache, sein Stellvertreter das Zweifache des oben genannten Betrags. Ausschussmitgliedern wird das Eineinhalbfache gewährt, Vorsitzenden von Ausschüssen das Zweifache, sofern die Ausschüsse mindestens einmal im Geschäftsjahr tätig geworden sind. Übt ein Mitglied des Aufsichtsrats zur gleichen Zeit mehrere Ämter im Aufsichtsrat der RWE AG aus, erhält es nur die Bezüge für das am höchsten vergütete Amt. Auslagen werden erstattet.

Vergütung des Aufsichtsrats in Tsd. €	Grundvergütung 2011		Ausschussvergütung 2011		Gesamt	
	fest	variabel	fest	variabel	2011	2010
Dr. Manfred Schneider, Vorsitzender	40	43	80	86	249	350
Frank Bsirske, stellv. Vorsitzender	40	43	40	43	166	234
Dr. Paul Achleitner	40	43	20	21	124	175
Werner Bischoff	40	43	20	21	124	175
Carl-Ludwig von Boehm-Bezing	40	43	40	43	166	234
Heinz Büchel	40	43	20	21	124	175
Dieter Faust	40	43	20	21	124	175
Roger Graef (seit 20.4.2011)	28	30	0	0	58	0
Andreas Henrich (bis 20.4.2011)	12	13	0	0	25	117
Manfred Holz (seit 20.4.2011)	28	30	14	15	87	0
Frithjof Kühn	40	43	20	21	124	160
Hans Peter Lafos	40	43	0	0	83	117
Dr. Gerhard Langemeyer (bis 20.4.2011)	12	13	6	6	37	175
Christine Merkamp (seit 20.4.2011)	28	30	0	0	58	0
Dagmar Mühlenfeld	40	43	20	21	124	175
Dr. Wolfgang Reiniger (bis 20.4.2011)	12	13	0	0	25	117
Günter Reppien (bis 20.4.2011)	12	13	6	6	37	175
Dagmar Schmeer	40	43	20	21	124	175
Dr.-Ing. Ekkehard D. Schulz	40	43	20	21	124	175
Dr. Wolfgang Schüssel	40	43	0	0	83	98
Ullrich Sierau (seit 20.4.2011)	28	30	14	15	87	0
Uwe Tigges	40	43	20	21	124	175
Manfred Weber	40	43	14	15	112	117
Dr. Dieter Zetsche	40	43	0	0	83	117
Gesamt	800	860	394	418	2.472	3.411

Die Bezüge des Aufsichtsrats summierten sich im Geschäftsjahr 2011 auf 2.472 Tsd. €. Außerdem erhielten Aufsichtsratsmitglieder Mandatsvergütungen von Tochtergesellschaften in Höhe von insgesamt 192 Tsd. €.