

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.

Vergütung des Vorstands

Vergütungsstruktur. Struktur und Höhe der Vorstandsvergütung werden vom Aufsichtsrat festgelegt und regelmäßig überprüft. Das bestehende, von der Hauptversammlung 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 (ohne Versorgungsentgelte und Altersversorgungszusagen) 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. Alle Vorstandsmitglieder erhalten eine Barvergütung, die aus einem erfolgsunabhängigen Festgehalt und einer erfolgsabhängigen Tantieme besteht. Letztere gliedert sich auf in eine unternehmensbezogene und eine individuelle Komponente. Die Unternehmenstantieme macht 70% und die individuelle Tantieme 30% des gesamten Tantiemebudgets aus. Die Höhe der tatsächlich gewährten Unternehmenstantieme bemisst sich danach, inwieweit der zu Beginn des Geschäftsjahres festgelegte Wertbeitrag 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 Tantiemebudgets liegen. Die Höhe der individuellen Tantieme ist davon abhängig, inwieweit das einzelne Vorstandsmitglied die Performance-Ziele erreicht, die der Aufsichtsratsvorsitzende zu Beginn des Geschäftsjahres mit ihm vereinbart hat. Hier ist die Zielerreichung auf 130% begrenzt.

Seit dem Geschäftsjahr 2010 zahlt RWE den Vorstandsmitgliedern – mit Ausnahme des ehemaligen Vorstandsvorsitzenden Dr. Jürgen Großmann – die Tantieme nur zu 75% direkt aus. Die verbleibenden 25% werden für drei Jahre zurückbehalten. Am Ende des Dreijahreszeitraums, erstmals 2014, überprüft der Aufsichtsrat anhand eines „Bonus-Malus-Faktors“, ob der Vorstand das Unternehmen nachhaltig geführt hat. Nur wenn dies der Fall ist, wird auch die zurückbehaltene 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 des Unternehmens abbildet. Die restlichen 10% des Bonus-Malus-Faktors werden durch einen konzernspezifischen Motivationsindex bestimmt, der die 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 die zurückbehaltene Tantieme ausbezahlt wird. Je besser die tatsächlich erreichten Werte sind, desto höher ist der Bonus-Malus-Faktor. Er kann zwischen 0 und 130% liegen.

Als weiterer kurzfristiger Vergütungsbestandteil steht den Vorstandsmitgliedern Peter Terium und Dr. Bernhard Günther neben Festgehalt und Tantieme anstelle einer Pensionszusage ein jährliches Versorgungsentgelt zu. Hintergrund ist, dass das bislang übliche, auf Seite 114 f. beschriebene Pensionsmodell zum 1. Januar 2011 durch ein beitragsorientiertes Versorgungskonzept ersetzt wurde. Neue Vorstandsmitglieder erhalten nun in jedem Jahr der aktiven Dienstzeit ein Versorgungsentgelt in Höhe von 15 % ihrer Zielbarvergütung, d.h. der Summe aus Festvergütung und Tantiemebudget. Sie können jährlich wählen, ob ihnen der Betrag bar ausbezahlt 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. 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.

Im Berichtsjahr betrug das Versorgungsentgelt für Peter Terium 368 Tsd. € und für Dr. Bernhard Günther 98 Tsd. €. Hiervon wurden 3 Tsd. € bzw. 98 Tsd. € durch Brutto-Entgeltumwandlung in eine wertgleiche Versorgungszusage überführt.

Dem ehemaligen Vorstandsvorsitzenden Dr. Jürgen Großmann steht anstelle einer Pensionszusage für 2012 letztmalig ein Versorgungskapital zu.

Zu den kurzfristigen Vergütungsbestandteilen zählen auch Sach- und sonstige Bezüge, die allen Vorstandsmitgliedern gewährt werden und die im Wesentlichen aus der Dienstwagenutzung und den Versicherungsprämien zur Unfallversicherung bestehen. Hinzu kommen Mandatsbezüge für die Aufsichtsrats-tätigkeit in konzernverbundenen Unternehmen. Diese werden vollständig auf die Tantieme angerechnet und führen damit nicht zu einer Erhöhung der Bezüge.

Für das Geschäftsjahr 2012 erhielt der Vorstand kurzfristige Vergütungen in folgender Höhe:

| Kurzfristige Vergütung des Vorstands 2012 | Erfolgs-unabhängige Vergütung | | Erfolgs-bezogene Vergütung | | Sach- und sonstige Bezüge | | Mandats-einkünfte ¹ | | Sonstige Zahlungen | | Insgesamt | |
|---|-------------------------------|--------------|----------------------------|--------------|---------------------------|------------|--------------------------------|------------|--------------------|--------------|---------------|---------------|
| | 2012 | 2011 | 2012 | 2011 | 2012 | 2011 | 2012 | 2011 | 2012 | 2011 | 2012 | 2011 |
| in Tsd. € | | | | | | | | | | | | |
| Dr. Jürgen Großmann ² | 1.425 | 2.700 | 2.008 | 3.708 | 14 | 35 | 0 | 0 | 1.502 | 2.000 | 4.949 | 8.443 |
| Peter Terium ³ | 1.075 | 250 | 1.105 | 245 | 5 | 1 | 0 | 0 | 368 | 85 | 2.553 | 581 |
| Dr. Rolf Martin Schmitz | 880 | 750 | 699 | 574 | 11 | 17 | 185 | 160 | 0 | 0 | 1.775 | 1.501 |
| Dr. Leonhard Birnbaum | 800 | 750 | 764 | 694 | 24 | 24 | 40 | 40 | 0 | 0 | 1.628 | 1.508 |
| Alwin Fitting | 796 | 796 | 786 | 756 | 10 | 10 | 20 | 20 | 0 | 0 | 1.612 | 1.582 |
| Dr. Bernhard Günther ³ | 290 | - | 290 | - | 11 | - | 0 | - | 98 | - | 689 | - |
| Dr. Rolf Pohlig | 890 | 840 | 833 | 759 | 25 | 29 | 60 | 60 | 0 | 0 | 1.808 | 1.688 |
| Summe | 6.156 | 6.086 | 6.485 | 6.736 | 100 | 116 | 305 | 280 | 1.968 | 2.085 | 15.014 | 15.303 |

1 Mandateinkünfte sind auf die variable Vergütung angerechnet.

2 Dr. Jürgen Großmann erhält anstelle einer Versorgungszusage ein jährliches Versorgungskapital. Im Berichtsjahr belief sich dieses pro rata auf 1.500 Tsd. €.

3 Peter Terium und Dr. Bernhard Günther erhalten anstelle einer Versorgungszusage ein jährliches Versorgungsentgelt in Höhe von 15 % ihrer Zielbarvergütung.

104 Bericht des Aufsichtsrats
 108 Corporate Governance
 111 Vergütungsbericht (Teil des Lageberichts)
 118 Mitarbeiter
 120 Nachhaltigkeit

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

gütungswirksam wird. Um ein vollständiges Bild der Vergütungskomponenten zu vermitteln, ist der Tantiemerückbehalt in der folgenden Tabelle gesondert dargestellt:

| Tantiemerückbehalt in Tsd. € | 2012 | 2011 | 2010 |
|------------------------------|--------------|--------------|--------------|
| Dr. Jürgen Großmann | 0 | 0 | 0 |
| Peter Terium | 368 | 82 | - |
| Dr. Rolf Martin Schmitz | 295 | 245 | 260 |
| Dr. Leonhard Birnbaum | 268 | 245 | 260 |
| Alwin Fitting | 269 | 259 | 266 |
| Dr. Bernhard Günther | 97 | - | - |
| Dr. Rolf Pohlig | 298 | 273 | 290 |
| Summe | 1.595 | 1.104 | 1.076 |

Vergütung mit langfristiger Anreizwirkung. Neben den kurzfristigen Vergütungsbestandteilen erhalten die Vorstandsmitglieder – mit Ausnahme des ehemaligen 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. Der Anlagebetrag entspricht einem 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 gewähren den Inhabern das bedingte Recht, nach vierjähriger (oder optional bis zu fünfjähriger) Wartezeit eine Barauszahlung zu erhalten. Diese Zahlung erfolgt aber nur, wenn die Performance der RWE-Stammaktie, also die Rendite aus Aktienkursänderung, Dividende und Bezugsrecht, am Ende der Wartezeit besser ist als die

von mindestens 25 % der im STOXX Europe 600 Utilities gelisteten Vergleichsunternehmen. Bei der Erfolgsmessung werden Letztere gewichtet, und zwar in exakt der gleichen Weise wie im Index zum Zeitpunkt der Auflegung der jeweiligen Beat-Tranche. Somit 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 2012 | |
|--|--------------------------|--|
| | Stück | Zuteilungswert bei Gewährung in Tsd. € |
| Peter Terium | 187.631 | 1.250 |
| Dr. Rolf Martin Schmitz | 112.579 | 750 |
| Dr. Leonhard Birnbaum | 112.579 | 750 |
| Alwin Fitting | 112.579 | 750 |
| Dr. Rolf Pohlig | 112.579 | 750 |
| Summe | 637.947 | 4.250 |

Im Berichtsjahr sind keine Auszahlungen aus dem Programm Beat 2005 geleistet worden, denn die Tranche 2009 war zum Stichtag nicht werthaltig und ist damit verfallen.

| Aktienbasierte Vergütung mit langfristiger Anreizwirkung | Beat 2005 – Tranche 2009 | |
|---|--------------------------|--|
| | Auszahlung in Tsd. € | |
| Dr. Rolf Martin Schmitz | 0 | |
| Dr. Leonhard Birnbaum | 0 | |
| Alwin Fitting | 0 | |
| Dr. Rolf Pohlig | 0 | |
| Summe | 0 | |

Aufgrund der Kursentwicklung der RWE-Stammaktie sind 2012 für aktienbasierte Vergütungen folgende Aufwendungen entstanden:

| Zuführung zu Rückstellungen für aktienbasierte Vergütung mit langfristiger Anreizwirkung Tranchen 2011/2012 | 2012 in Tsd. € | 2011 in Tsd. € |
|--|-------------------|-------------------|
| Peter Terium | 541 | - |
| Dr. Rolf Martin Schmitz | 509 | -241 |
| Dr. Leonhard Birnbaum | 509 | -241 |
| Alwin Fitting | 509 | -241 |
| Dr. Bernhard Günther ¹ | 26 | - |
| Dr. Rolf Pohlig | 509 | -241 |
| Summe | 2.603 | -964 |

¹ Der Betrag umfasst den Zeitraum von 2010 bis 2012. Die Rückstellung wurde zum 1. Juli 2012 von der RWE Supply & Trading auf die RWE AG übertragen.

Gesamtvergütung. Der Vorstand der RWE AG hat für das Geschäftsjahr 2012 kurzfristige Vergütungsbestandteile in Gesamthöhe von 15.014 Tsd. € (inkl. Versorgungsentgelte) erhalten. Darüber hinaus wurden ihm langfristige Vergütungsbestandteile im Rahmen des Beat (Tranche 2012) mit einem Ausgabezeitwert von 4.250 Tsd. € zugeteilt. Die Gesamtvergütung des Vorstands für das Geschäftsjahr 2012 belief sich damit auf 19.264 Tsd. €.

Leistungen im Fall der Beendigung der Tätigkeit.

Mitglieder des Vorstands erhalten nach Beendigung der Vorstandstätigkeit die im Folgenden dargestellten Leistungen von RWE.

Altersversorgung (Altregelung). Die Pensionszusagen an die Vorstandsmitglieder Dr. Leonhard Birnbaum, Alwin Fitting, Dr. Rolf Pohlig und Dr. Rolf Martin Schmitz wurden vor Einführung des auf Seite 112 beschriebenen 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 sich aus der Anzahl der geleisteten Dienstjahre ergibt. Als Zielwert für die Altersver-

104 Bericht des Aufsichtsrats
 108 Corporate Governance
 111 Vergütungsbericht (Teil des Lageberichts)
 118 Mitarbeiter
 120 Nachhaltigkeit

sorgung 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 Wai-sengeld 20% des Witwengeldes. Die Anwartschaft auf die Altersversorgung ist sofort unverfallbar. Die Höhe des Ruhe-geldes 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 Versorgungszusagen bei der Berechnung des Versorgungsgrades, bei der Anrechnung von sonstigen Renten und Versorgungsbezügen sowie beim Anpassungsmodus der Ruhegeld- und Hinterbliebenen-versorgung.

Bei vorzeitiger Beendigung oder bei Nichtverlängerung des Dienstvertrags erhalten die Vorstandsmitglieder Zahlungen ausschließlich dann, wenn die Beendigung oder Nichtver-längerung von der Gesellschaft ausgeht und ohne wichtigen Grund erfolgt. In diesem Fall wird das Ruhegeld bereits ab

dem Zeitpunkt des Ausscheidens, frühestens jedoch mit Voll-endung des 55. Lebensjahres, gewährt. Einkünfte, die das Vorstandsmitglied in der Folgezeit bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres oder bis zum Eintritt der Erwerbsunfähig-keit 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 Pensions-verpflichtungen lag 2012 bei 767 Tsd. €. Der Barwert der Gesamtverpflichtung (Defined Benefit Obligation) betrug zum Jahresende 22.159 Tsd. €. Unter Berücksichtigung von Lebensalter und Dienstjahren ergeben sich folgende indi-viduelle Dienstzeitaufwendungen und Barwerte der Versor-gungsansprüche:

| 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. € | |
|--------------------------------------|-------|---|------|--|------------|--|---------------|
| | | 2012 | 2011 | 2012 | 2011 | 2012 | 2011 |
| Dr. Rolf Martin Schmitz ² | 55 | 484 | 408 | 294 | 278 | 8.664 | 5.030 |
| Dr. Leonhard Birnbaum | 46 | 288 | 270 | 143 | 134 | 2.197 | 1.090 |
| Alwin Fitting | 59 | 312 | 312 | 221 | 210 | 6.889 | 5.046 |
| Dr. Rolf Pohlig | 60 | 321 | 302 | 109 | 103 | 4.409 | 2.995 |
| | | | | 767 | 725 | 22.159 | 14.161 |

1 Nach dem Stand der ruhegeldfähigen Bezüge am 31. Dezember 2012

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

Wechsel der Unternehmenskontrolle. Die Mitglieder des Vorstands haben ein Sonderkündigungsrecht, wenn Aktio-näre oder Dritte die Kontrolle über das Unternehmen erlan-gen. In diesem Fall können sie ihr Amt innerhalb von sechs Monaten nach Bekanntwerden des Kontrollerwerbs nieder-legen 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 Sechsmo-natsfrist verlangen. Ein Kontrollerwerb im Sinne dieser Regelung

liegt vor, wenn ein oder mehrere gemeinsam handelnde Aktionäre oder Dritte mindestens 30% der 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 Vertragslaufzeit 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 Vorstandsvertrag zu diesem Zeitpunkt nicht verlängert, ohne dass ein wichtiger Grund im Sinne des § 626 BGB vorgelegen hätte.

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 Verschmelzung 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 Wartezeit bis zur Verschmelzung zur gesamten Wartezeit der Performance Shares entspricht.

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

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

Sonstige Zusagen. Im Einvernehmen mit der Gesellschaft wurde 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 in Gesamthöhe von 2.182 Tsd. € wurden ihm zum Beendigungszeitpunkt ausgezahlt. Ein Ruhegeld erhält Dr. Großmann nicht.

Neustrukturierung des Vergütungssystems ab dem Geschäftsjahr 2013. In seiner Sitzung vom 13. Dezember 2012 hat der Aufsichtsrat das System der Vorstandsvergütung überprüft und Anpassungen bei der variablen Komponente vorgenommen, die ab dem Geschäftsjahr 2013 wirksam werden.

Anstelle des Wertbeitrags wird künftig das betriebliche Ergebnis für die Bemessung der Unternehmenstantieme herangezogen. Damit wird berücksichtigt, dass sich der Kapitalmarkt bei der Beurteilung des Unternehmenserfolgs in erster Linie am betrieblichen Ergebnis orientiert.

Die bisherige Praxis, dass für die Unternehmenstantieme und die individuelle Tantieme jeweils ein Budgetwert festgelegt wird, entfällt. Künftig wird es – in Höhe der Summe dieser Werte – nur einen einzigen Budgetwert geben, der sich auf die Unternehmenstantieme bezieht. Die individuelle Leistung der Vorstandsmitglieder wird berücksichtigt, indem die tatsächlich erreichte Unternehmenstantieme, die zwischen 0 und 150% des Budgetwertes liegen kann, mit einem Leistungsfaktor multipliziert wird.

Dieser hängt davon ab, inwieweit das Vorstandsmitglied den zu Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres vorgegebenen Zielkatalog erfüllt hat. Der Leistungsfaktor kann zwischen 0,8 und 1,2 liegen und wird vom Aufsichtsrat festgelegt. Mit der neuen Regelung ist der Spielraum für die Vergütung größer geworden: Der Vorstand partizipiert noch stärker als bisher an den positiven und negativen Entwicklungen des Unternehmens.

Die Neuerungen ab 2013 betreffen auch den Bonus-Malus-Faktor, der den Aspekt des nachhaltigen Wirtschaftens in die Vorstandsvergütung einfließen lässt. Auch hier wird die Kennziffer für den wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens vom Wertbeitrag auf das betriebliche Ergebnis umgestellt. Zudem war bisher ein Maximalwert von 130% erreichbar. Diese Obergrenze wurde auf 150% angehoben.

| | |
|-----|---|
| 104 | Bericht des Aufsichtsrats |
| 108 | Corporate Governance |
| 111 | Vergütungsbericht (Teil des Lageberichts) |
| 118 | Mitarbeiter |
| 120 | Nachhaltigkeit |

Vergütung des Aufsichtsrats

Die Vergütung des Aufsichtsrats ist in der Satzung geregelt und wird von der 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.

Von dem so ermittelten Betrag erhält der Vorsitzende des Aufsichtsrats das Dreifache und sein Stellvertreter das Zweifache. Ausschussmitgliedern wird das Eineinhalbfache

gewährt und 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.

Die Bezüge des Aufsichtsrats summierten sich im Geschäftsjahr 2012 auf 2.481 Tsd. €. Außerdem erhielten Aufsichtsratsmitglieder Mandatsvergütungen von Tochtergesellschaften in Gesamthöhe von 120 Tsd. €.

| Vergütung des Aufsichtsrats in Tsd. € | Grundvergütung 2012 | | Ausschussvergütung 2012 | | Gesamt | |
|--|---------------------|------------|-------------------------|------------|--------------|--------------|
| | fest | variabel | fest | variabel | 2012 | 2011 |
| Dr. Manfred Schneider, Vorsitzender | 40 | 43 | 80 | 86 | 249 | 249 |
| Frank Bsirske, stellv. Vorsitzender | 40 | 43 | 40 | 43 | 166 | 166 |
| Dr. Paul Achleitner | 40 | 43 | 20 | 21 | 124 | 124 |
| Werner Bischoff | 40 | 43 | 20 | 21 | 124 | 124 |
| Carl-Ludwig von Boehm-Bezing | 40 | 43 | 40 | 43 | 166 | 166 |
| Heinz Büchel (bis 31.12.2012) | 40 | 43 | 20 | 21 | 124 | 124 |
| Dieter Faust | 40 | 43 | 20 | 21 | 124 | 124 |
| Roger Graef | 40 | 43 | 0 | 0 | 83 | 58 |
| Arno Hahn (seit 01.07.2012) | 20 | 21 | 9 | 9 | 59 | 0 |
| Manfred Holz | 40 | 43 | 20 | 21 | 124 | 87 |
| Frithjof Kühn | 40 | 43 | 20 | 21 | 124 | 124 |
| Hans Peter Lafos | 40 | 43 | 0 | 0 | 83 | 83 |
| Christine Merkamp | 40 | 43 | 0 | 0 | 83 | 58 |
| Dagmar Mühlenfeld | 40 | 43 | 20 | 21 | 124 | 124 |
| Dagmar Schmeer | 40 | 43 | 20 | 21 | 124 | 124 |
| Dr.-Ing. Ekkehard D. Schulz | 40 | 43 | 20 | 21 | 124 | 124 |
| Dr. Wolfgang Schüssel | 40 | 43 | 0 | 0 | 83 | 83 |
| Ullrich Sierau | 40 | 43 | 20 | 21 | 124 | 87 |
| Uwe Tigges (bis 30.06.2012) | 20 | 21 | 10 | 11 | 62 | 124 |
| Manfred Weber | 40 | 43 | 20 | 21 | 124 | 112 |
| Dr. Dieter Zetsche | 40 | 43 | 0 | 0 | 83 | 83 |
| Gesamt | 800 | 859 | 399 | 423 | 2.481 | 2.348 |