

## 2.3 VERGÜTUNGSBERICHT

**Eine transparente Berichterstattung über die Vergütung von Aufsichtsrat und Vorstand gehört für uns zu den Kernelementen guter Corporate Governance. Im Folgenden informieren wir über die Grundsätze des Vergütungssystems der RWE AG sowie über die Struktur und Höhe der Leistungen. Der Vergütungsbericht 2013 berücksichtigt alle gesetzlichen Vorgaben und folgt vollumfänglich den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex. Er ist Bestandteil des zusammengefassten Lageberichts.**

### Struktur der Vergütung des Aufsichtsrats

**Grundlegende Reform des Vergütungssystems.** Die Vergütung des Aufsichtsrats wird in der Satzung der RWE AG geregelt. Sie ist durch Beschluss der Hauptversammlung vom 18. April 2013 geändert worden. Die Satzung sieht seither eine reine Festvergütung vor, die wegen ihrer Unabhängigkeit vom kurzfristigen Unternehmenserfolg der Kontrollfunktion des Aufsichtsrats besser Rechnung trägt. Die Festvergütung entspricht zudem den aktuellen Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex. Die Neuerungen der Vergütung des Aufsichtsrats der RWE AG werden nachfolgend erläutert.

**Vergütung für Aufsichtsratsstätigkeiten.** Nach der bis zum 18. April 2013 gültigen Altregelung erhielten Mitglieder des Aufsichtsrats nach dem Ende eines Geschäftsjahres eine Festvergütung von 40 Tsd. €. Die Vergütung erhöhte sich um 225 € je 0,01 € Gewinnanteil, der über einen Gewinnanteil von 0,10 € je Stammaktie hinaus ausgeschüttet wurde. Von dem so ermittelten Betrag (einfacher Vergütungssatz) erhielt der Vorsitzende des Aufsichtsrats das Dreifache und sein Stellvertreter das Zweifache. Die seit dem 19. April 2013 anzuwendende Neuregelung sieht demgegenüber eine reine Festvergütung vor: Den Mitgliedern des Aufsichtsrats werden pro Geschäftsjahr 100 Tsd. € gezahlt, dem Vorsitzenden 300 Tsd. € und seinem Stellvertreter 200 Tsd. €.

**Vergütung für Ausschusstätigkeiten.** Mitgliedern von Ausschüssen des Aufsichtsrats wurde nach der Altregelung das Eineinhalbfache und Vorsitzenden von Ausschüssen das Zweifache des einfachen Vergütungssatzes gewährt. Nach der Neuregelung erhalten Mitglieder des Prüfungsausschusses ein zusätzliches Entgelt von 40 Tsd. €. Für den Vorsitzenden dieses Ausschusses erhöht sich der Betrag auf 80 Tsd. €. Bei den sonstigen Ausschüssen – mit Ausnahme des Nominierungsausschusses – werden den Mitgliedern und Vorsitzenden zusätzlich 20 Tsd. € bzw. 40 Tsd. € gezahlt. Sowohl für die Alt- als auch für die Neuregelung gelten folgende Grundsätze: Eine Ausschussvergütung wird nur dann geleistet, wenn der jeweilige Ausschuss mindestens einmal im Geschäftsjahr tätig geworden ist. Aufsichtsratsmitglieder, die zur gleichen Zeit mehrere Ämter in dem Gremium ausüben, erhalten nur die Vergütung für das am höchsten vergütete Amt. Übt ein Mitglied des Aufsichtsrats bestimmte Funktionen nur für einen Teil des Geschäftsjahres aus, so wird die Vergütung zeitanteilig gewährt. Auslagen werden erstattet.

Gemäß Hauptversammlungsbeschluss vom 18. April 2013 wurde die Vergütung des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2013 zeitanteilig nach der bis zum 18. April 2013 gültigen Altregelung und der seit dem 19. April 2013 anzuwendenden Neuregelung ermittelt.

106	Bericht des Aufsichtsrats
110	Corporate Governance
114	Vergütungsbericht (Teil des Lageberichts)
125	Mitarbeiter
127	Nachhaltigkeit

## Höhe der Vergütung des Aufsichtsrats

Die Bezüge des Aufsichtsrats summierten sich für das Geschäftsjahr 2013 auf 2.704 Tsd. € (Vorjahr: 2.659 Tsd. €). Davon entfielen 167 Tsd. € (Vorjahr: 120 Tsd. €) auf Mandatsvergütungen von Tochtergesellschaften und 71 Tsd. € (Vorjahr: 58 Tsd. €) auf die Erstattung von Auslagen (inkl. Umsatzsteuer). Die Grundvergütung betrug 2.466 Tsd. €

(Vorjahr: 2.481 Tsd. €); davon wurden 434 Tsd. € (Vorjahr: 573 Tsd. €) für Tätigkeiten in den Ausschüssen des Aufsichtsrats gewährt. Die folgenden Tabellen zeigen die Grundvergütung für alle Personen, die dem Aufsichtsrat in den Jahren 2012 und 2013 angehört haben, und die darin enthaltene Vergütung für Tätigkeiten in Ausschüssen.

Grundvergütung des Aufsichtsrats <sup>1</sup> in Tsd. €	Vergütung bis 18.04.2013		Vergütung ab 19.04.2013	Gesamt	
	fest	variabel <sup>2</sup>	fest	2013	2012
Dr. Manfred Schneider, Vorsitzender	36	18	211	265	249
Frank Bsirske, stellv. Vorsitzender	24	12	141	177	166
Dr. Paul Achleitner (bis 18.04.2013)	18	9	-	27	124
Werner Bischoff	18	9	99	126	124
Carl-Ludwig von Boehm-Bezing (bis 18.04.2013)	24	12	-	36	166
Reiner Böhle (seit 01.01.2013)	18	9	84	111	-
Heinz Büchel (bis 31.12.2012)	-	-	-	-	124
Dr. Werner Brandt (seit 18.04.2013)	-	-	127	127	-
Dieter Faust	18	9	99	126	124
Roger Graef	12	6	70	88	83
Arno Hahn	18	9	99	126	59
Manfred Holz	18	9	84	111	124
Prof. Dr. Hans-Peter Keitel (seit 18.04.2013)	-	-	84	84	-
Frithjof Kühn	18	9	84	111	124
Hans Peter Lafos	12	6	70	88	83
Christine Merkamp	12	6	70	88	83
Dagmar Mühlenfeld	18	9	84	111	124
Dagmar Schmeer	18	9	84	111	124
Prof. Dr.-Ing. Ekkehard D. Schulz	18	9	99	126	124
Dr. Wolfgang Schüssel	12	6	84	102	83
Ullrich Sierau	18	9	99	126	124
Uwe Tigges (bis 30.06.2012)	-	-	-	-	62
Manfred Weber	18	9	84	111	124
Dr. Dieter Zetsche	12	6	70	88	83
<b>Gesamt</b>	<b>360</b>	<b>180</b>	<b>1.926</b>	<b>2.466</b>	<b>2.481</b>

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

2 Die variable Vergütung ist von der Dividende für das Geschäftsjahr 2013 abhängig. Die ausgewiesenen Werte basieren auf dem Dividendenvorschlag in Höhe von 1 € je Aktie und stehen unter dem Vorbehalt des Gewinnverwendungsbeschlusses der Hauptversammlung vom 16. April 2014.

Vergütung für Tätigkeiten in Aufsichtsratsausschüssen <sup>1</sup>	Vergütung bis 18.04.2013		Vergütung ab 19.04.2013	Gesamt	
	fest	variabel <sup>2</sup>	fest	2013	2012
in Tsd. €					
Dr. Paul Achleitner (bis 18.04.2013)	6	3	–	9	41
Werner Bischoff	6	3	28	37	41
Carl-Ludwig von Boehm-Bezing (bis 18.04.2013)	12	6	–	18	83
Reiner Böhle (seit 01.01.2013)	6	3	14	23	–
Dr. Werner Brandt (seit 18.04.2013)	–	–	56	56	–
Heinz Büchel (bis 31.12.2012)	–	–	–	–	41
Dieter Faust	6	3	28	37	41
Arno Hahn	6	3	28	37	18
Manfred Holz	6	3	14	23	41
Prof. Dr. Hans-Peter Keitel (seit 18.04.2013)	–	–	14	14	–
Frithjof Kühn	6	3	14	23	41
Dagmar Mühlenfeld	6	3	14	23	41
Dagmar Schmeer	6	3	14	23	41
Prof. Dr.-Ing. Ekkehard D. Schulz	6	3	28	37	41
Dr. Wolfgang Schüssel	–	–	14	14	–
Ullrich Sierau	6	3	28	37	41
Uwe Tigges (bis 30.06.2012)	–	–	–	–	21
Manfred Weber	6	3	14	23	41
<b>Gesamt</b>	<b>84</b>	<b>42</b>	<b>308</b>	<b>434</b>	<b>573</b>

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

2 Die variable Vergütung ist von der Dividende für das Geschäftsjahr 2013 abhängig. Die ausgewiesenen Werte basieren auf dem Dividendenvorschlag in Höhe von 1 € je Aktie und stehen unter dem Vorbehalt des Gewinnverwendungsbeschlusses der Hauptversammlung vom 16. April 2014.

## Struktur der Vergütung des Vorstands

**Marktübliches Vergütungssystem.** Struktur und Höhe der Vorstandsvergütung werden vom Aufsichtsrat der RWE AG 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 auch die wirtschaftliche Lage, der Erfolg und die Zukunftsaussichten von RWE berücksichtigt.

Die Vergütung des Vorstands besteht aus mehreren Komponenten. Dies sind zum einen die erfolgsunabhängigen Bestandteile, die sich aus Festgehalt und Versorgungsentgelt zusammensetzen. Hinzu kommen erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile wie Tantieme und eine aktienbasierte

Vergütung mit sogenannten Performance Shares. Darüber hinaus erhält der Vorstand Sach- und sonstige Bezüge sowie Mandatseinkünfte. Die genannten Komponenten werden im Folgenden näher erläutert.

### Erfolgsunabhängige Vergütung:

- **Festgehalt und Versorgungsentgelt.** Alle Vorstandsmitglieder beziehen ein Festgehalt. Als zweite fixe Vergütungskomponente steht den Vorstandsmitgliedern Peter Terium, Dr. Bernhard Günther und Uwe Tigges ein jährliches Versorgungsentgelt zu. Das auf Seite 118 erläuterte frühere Pensionsmodell ist zum 1. Januar 2011 durch ein beitragsorientiertes Versorgungskonzept ersetzt worden. Neue Vorstandsmitglieder erhalten seither für jedes Dienstjahr ein Versorgungsentgelt in Höhe von 15%

106	Bericht des Aufsichtsrats
110	Corporate Governance
114	Vergütungsbericht (Teil des Lageberichts)
125	Mitarbeiter
127	Nachhaltigkeit

ihrer Zielbarvergütung, d. h. der Festvergütung und des an späterer Stelle erläuterten Tantiemebudgets. Je nach Wunsch wird der Betrag bar ausgezahlt oder zugunsten einer späteren Versorgungsleistung vollständig oder anteilig einbehalten. 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.

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

#### Erfolgsabhängige Vergütung:

- **Tantieme.** Die Vorstandsmitglieder erhalten darüber hinaus eine Tantieme, die sowohl von der wirtschaftlichen Entwicklung von RWE als auch von der individuellen Zielerreichung abhängt. Ihre Ermittlung für das Geschäftsjahr 2013 folgt einer neuen Methodik, die der Aufsichtsrat der RWE AG in seiner Sitzung vom 13. Dezember 2012 beschlossen hat (siehe Geschäftsbericht 2012, Seite 116). Ausgangspunkt ist die sogenannte Unternehmenstantieme: Ihre Höhe bemisst sich danach, inwieweit der zu Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres festgelegte Planwert für das betriebliche Konzernergebnis erreicht wird. Dieser belief sich für 2013 auf 5.867 Mio. €. Stimmen Ist- und Planwert genau überein, beträgt die Zielerreichung 100%. Die tatsächliche Tantieme entspricht dann dem budgetierten Volumen (Tantiemebudget). Je nach Höhe des betrieblichen Ergebnisses kann sie zwischen 0% und 150% des Tantiemebudgets ausmachen. Die individuelle Leistung der Vorstandsmitglieder wird ab dem Geschäftsjahr 2013 dadurch berücksichtigt, dass die Unternehmenstantieme mit einem Leistungsfaktor multipliziert wird. Dieser kann zwischen 0,8 und 1,2 liegen – je nachdem, in welchem Umfang das Vorstandsmitglied seine zu Jahresbeginn

durch den Aufsichtsrat vorgegebenen Ziele erfüllt hat. Nach Ablauf des Geschäftsjahres urteilt der Aufsichtsrat über den Grad der Zielerreichung und legt den Leistungsfaktor entsprechend fest.

- **Tantiemerückbehalt.** Seit dem Geschäftsjahr 2010 zahlt RWE den Vorstandsmitgliedern die Tantieme nur zu 75% direkt aus. Die verbleibenden 25% werden für drei Jahre zurückbehalten (Tantiemerückbehalt). Nach Ablauf 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 die zurückbehaltene Tantieme ausbezahlt.

Der Bonus-Malus-Faktor hängt zu 45% vom wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens ab. Dieser wurde bis einschließlich 2012 an der Entwicklung des Wertbeitrags gemessen. Gemäß Beschluss des Aufsichtsrats vom 13. Dezember 2012 ist ab 2013 die Entwicklung des betrieblichen Konzernergebnisses zugrunde zu legen (siehe Geschäftsbericht 2012, Seite 116). Weitere 45% des Bonus-Malus-Faktors werden anhand eines unternehmensspezifischen Index zur Corporate Responsibility (CR) ermittelt, der auf einer bei RWE seit Jahren etablierten Nachhaltigkeitsberichterstattung aufbaut und das ökologische und gesellschaftliche Handeln des Unternehmens abbildet. Die restlichen 10% richten sich nach der Höhe eines konzernspezifischen Motivationsindex, der auf Basis anonymer Befragungen die Leistungsbereitschaft und Zufriedenheit unserer Mitarbeiter misst.

Der Aufsichtsrat legt vor Beginn der Dreijahresperiode verbindliche Zielwerte für das betriebliche Ergebnis, den CR-Index und den Motivationsindex fest. Diese werden am Ende des Zeitraums den tatsächlich erreichten Werten gegenübergestellt. Je besser Letztere ausfallen, desto höher ist der Bonus-Malus-Faktor. Er kann zwischen 0% und 150% liegen.

- **Aktienkursbasierte Vergütung.** Neben dem Tantiemerückbehalt bildet die Ausgabe sogenannter Performance Shares im Rahmen des Long-Term Incentive Plan Beat 2010 (kurz: Beat) die zweite erfolgsabhängige Vergütungskomponente mit langfristiger Anreizwirkung. Mit Beat soll die Nachhaltigkeit des Beitrags des Vorstands und der Führungskräfte zum Unternehmenserfolg honoriert werden.

Die Performance Shares gewähren das bedingte Recht auf eine Barauszahlung, die den Inhabern nach einer Wartezeit von vier oder – optional – bis zu fünf Jahren gewährt wird. 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 vertretenen Vergleichsunternehmen. Bei der Erfolgsmessung werden diese Vergleichsunternehmen gewichtet, und zwar in exakt gleicher 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, um den das Indexgewicht übertroffen wird, 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. Sie ist für die Vorstandsmitglieder auf das Eineinhalbfache des Zuteilungswertes der Performance Shares beschränkt. Voraussetzung für die Teilnahme am Beat ist, dass die Vorstandsmitglieder auf eigene Rechnung RWE-Stammaktien erwerben. Der geforderte 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.

**Mandatsbezüge.** Für die Aufsichtsratsstätigkeit in konzernverbundenen Unternehmen fallen Mandatsbezüge an. Diese werden vollständig auf die Tantieme angerechnet und führen damit nicht zu einer Erhöhung der Gesamtbezüge.

**Anteile der Einzelkomponenten an der Gesamtvergütung.** Unterstellt man, dass das Unternehmen und die Vorstandsmitglieder ihre Zielvorgaben für das jeweilige Geschäftsjahr zu 100% erreicht haben, ergibt sich in etwa folgende Vergütungsstruktur: Die erfolgsunabhängigen Vergütungsbestandteile – also Festgehalt, Versorgungsentgelt, Sach- und sonstige Bezüge sowie Mandatseinkünfte – machen rund 39% der Gesamtvergütung aus. Etwa 26% entfallen auf die kurz-

fristige variable Vergütung, also die unmittelbar ausgezahlte Tantieme. Die beiden langfristigen Vergütungskomponenten – Tantiemerückbehalt und Performance Shares – summieren sich zu rund 35% der Gesamtvergütung.

**Leistungen im Fall der Beendigung der Tätigkeit.** Mitglieder des Vorstands erhalten unter bestimmten Voraussetzungen auch nach Beendigung der Vorstandstätigkeit Leistungen von RWE. Diese dienen u. a. der Altersversorgung – sofern die Bestellung vor dem 1. Januar 2011 erfolgte und somit kein Anspruch auf das Versorgungsentgelt besteht – oder können sich durch einen Wechsel der Unternehmenskontrolle ergeben.

**Altersversorgung (Altregelung).** Vor Einführung des Versorgungsentgelts zum 1. Januar 2011 erhielten die Mitglieder des Vorstands eine Pensionszusage. Von den aktuellen Vertretern im Gremium wurde nur Dr. Rolf Martin Schmitz eine solche Zusage erteilt. Sie wird unverändert fortgeführt. Auch Dr. Leonhard Birnbaum und Alwin Fitting, deren Vorstandsmandate 2013 endeten, erhielten eine Pensionszusage. Eine solche Zusage gewährt Anspruch auf ein lebenslanges Ruhegeld, das den Begünstigten bei altersbedingtem Ausscheiden, dauerhafter Arbeitsunfähigkeit oder bei einer von der Gesellschaft ausgehenden vorzeitigen Beendigung oder einer Nichtverlängerung des Dienstvertrags gewährt wird. Im Todesfall besteht Anspruch auf eine Hinterbliebenenversorgung. 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. Die Anwartschaft auf die Altersversorgung ist sofort unverfallbar.

Bei vorzeitiger Beendigung oder bei Nichtverlängerung des Dienstvertrags werden Zahlungen ausschließlich dann geleistet, wenn die Beendigung oder Nichtverlängerung von der Gesellschaft ausgeht und ohne wichtigen Grund im Sinne des § 626 BGB erfolgt. In diesem Fall erhält das Vorstandsmitglied das Ruhegeld bereits ab dem Zeitpunkt des Ausscheidens, frühestens jedoch mit Vollendung des 55. Lebensjahres. Einkünfte, die in der Folgezeit bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres oder bis zum Eintritt der Erwerbsunfähigkeit erzielt werden, sind zu 50% auf das vorzeitige Ruhegeld anzurechnen.

106	Bericht des Aufsichtsrats
110	Corporate Governance
114	Vergütungsbericht (Teil des Lageberichts)
125	Mitarbeiter
127	Nachhaltigkeit

**Wechsel der Unternehmenskontrolle.** Die Mitglieder des Vorstands haben ein Sonderkündigungsrecht, wenn Aktionäre oder Dritte die Kontrolle über das Unternehmen erlangen. 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 Stimmrechte erwerben oder auf sonstige Art einen beherrschenden Einfluss auf die Gesellschaft ausüben können.

Bei Beendigung des Dienstverhältnisses aufgrund eines Wechsels der Unternehmenskontrolle erhält das Vorstandsmitglied eine Einmalzahlung in Höhe der bis zum Ende der ursprünglich vereinbarten Vertragslaufzeit anfallenden Bezüge, höchstens jedoch das Dreifache 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 gemäß § 626 BGB vorgelegen hätte. Bei einem Wechsel der Unternehmenskontrolle verfallen

sämtliche Performance Shares. Stattdessen wird eine Entschädigungszahlung geleistet. Ihre Höhe richtet sich bei einer Übernahme nach dem für die RWE-Aktien gezahlten Preis, multipliziert mit der endgültigen Anzahl der Performance Shares.

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 Zahlungen 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.

## Höhe der Vergütung des Vorstands

**Gesamtbezüge für das Geschäftsjahr 2013.** Dem Vorstand der RWE AG ist für das Geschäftsjahr 2013 eine Vergütung von insgesamt 13.338 Tsd. € gewährt worden (Vorjahr: 19.264 Tsd. €).

Die erfolgsunabhängigen Vergütungskomponenten summierten sich auf 5.096 Tsd. € (Vorjahr: 8.224 Tsd. €). Das darunter fallende Versorgungsentgelt betrug für Peter Terium 480 Tsd. €, für Dr. Bernhard Günther 255 Tsd. € und für Uwe Tigges 195 Tsd. €. Dr. Bernhard Günther hat seinen Betrag durch Brutto-Entgeltumwandlung in eine wertgleiche Versorgungszusage überführt.

Die erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile beliefen sich auf insgesamt 8.242 Tsd. € (Vorjahr: 11.040 Tsd. €). Davon

entfielen 3.801 Tsd. € auf die unmittelbar ausgezahlte Tantieme für das Geschäftsjahr 2013. Daneben wurden dem Vorstand im Rahmen des Beat (Tranche 2013) Performance Shares mit einem Ausgabezeitwert von 3.859 Tsd. € zugeteilt.

Die folgende Übersicht zeigt auf individueller Basis, in welcher Höhe die für 2010 zurückbehaltene Tantieme zur Auszahlung kommt. Von den aktuellen Vorstandsmitgliedern war nur Dr. Rolf Martin Schmitz vom Rückbehalt für 2010 betroffen. Eine Auszahlung wird außerdem an Dr. Leonhard Birnbaum und Alwin Fitting geleistet, die 2013 aus dem Vorstand ausgeschieden sind. In der Übersicht dargestellt sind auch die zurückbehaltenen Tantiemen für die Geschäftsjahre 2011 bis 2013.

Tantiemerückbehalt in Tsd. €	2013	2012	2011	Bonus-Malus-Faktor		Auszahlung im Geschäftsjahr 2014
				2010		
Peter Terium	444	368	82	-	-	-
Dr. Rolf Martin Schmitz	296	295	245	260	112,1 %	291
Dr. Bernhard Günther	234	97	-	-	-	-
Uwe Tigges	177	-	-	-	-	-
Dr. Leonhard Birnbaum	61	268	245	260	112,1 %	291
Alwin Fitting	61	269	259	266	112,1 %	298
<b>Summe</b>	<b>1.273</b>	<b>1.297</b>	<b>831</b>	<b>786</b>	<b>-</b>	<b>880</b>

Im Berichtsjahr sind keine Auszahlungen aus dem Programm Beat geleistet worden. Mit Einführung des Beat 2010 wurde ab dem Geschäftsjahr 2010 die Wartezeit von zuvor drei Jahren (Beat 2005) auf vier Jahre verlängert. Für Vorstandsmitglieder endete die Wartezeit für die Tranche von 2010 daher zum 31. Dezember 2013. Die Tranche war zu diesem Zeitpunkt nicht werthaltig und ist damit verfallen. Bei den weiteren Führungskräften des RWE-Konzerns, die am Beat 2010 teilnahmen, war für 2010 einmalig folgendermaßen verfahren worden: Die Performance Shares wurden hälftig

mit einer dreijährigen (bis 31. Dezember 2012) und einer vierjährigen Wartezeit (bis 31. Dezember 2013) zugeteilt. Peter Terium und Dr. Bernhard Günther waren zum damaligen Zeitpunkt noch Führungskräfte außerhalb des Vorstands der RWE AG und fielen daher ebenfalls unter diese Regelung.

Die folgende Übersicht gibt an, in welchem Wert den Mitgliedern des Vorstands im Geschäftsjahr 2013 Performance Shares zugeteilt wurden.

106 Bericht des Aufsichtsrats  
 110 Corporate Governance  
**114 Vergütungsbericht (Teil des Lageberichts)**  
 125 Mitarbeiter  
 127 Nachhaltigkeit

Aktienbasierte Vergütung mit langfristiger Anreizwirkung	Beat 2010 – Tranche 2013	
	Stück	Zuteilungswert bei Gewährung in Tsd. €
Peter Terium	154.512	1.250
Dr. Rolf Martin Schmitz	92.707	750
Dr. Bernhard Günther	92.707	750
Uwe Tigges	92.707	750
Dr. Leonhard Birnbaum <sup>1</sup>	21.081	171
Alwin Fitting <sup>2</sup>	23.177	188
<b>Summe</b>	<b>476.891</b>	<b>3.859</b>

- 1 Anteilige Zuteilung bis 22. März 2013  
 2 Anteilige Zuteilung bis 31. März 2013

Aufgrund der Kursentwicklung der RWE-Stammaktie sind 2013 folgende Aufwendungen für aktienbasierte Vergütungen entstanden:

Zuführung zu Rückstellungen für aktienbasierte Vergütung mit langfristiger Anreizwirkung Tranchen 2010/2011/2012/2013 in Tsd. €	2013	2012
Peter Terium	311	541
Dr. Rolf Martin Schmitz	25	509
Dr. Bernhard Günther	98	26
Uwe Tigges	108	-
Dr. Leonhard Birnbaum	-59	509
Alwin Fitting	-56	509
<b>Summe</b>	<b>427</b>	<b>2.094</b>

Der nach deutschem Handelsrecht nicht zur Vergütung zählende Dienstzeitaufwand (Service Cost) für die Pensionsverpflichtungen lag 2013 bei 590 Tsd. €. Der Barwert der Gesamtverpflichtung (Defined Benefit Obligation) betrug

zum Jahresende 12 Mio. €. Unter Berücksichtigung von Lebensalter und Dienstjahren ergeben sich folgende individuelle Dienstzeitaufwendungen und Barwerte von Versorgungsansprüchen:

Pensionen in Tsd. €	Alter	Voraussichtliches jährliches Ruhegeld bei Erreichen der Regelaltersgrenze (60 Jahre) <sup>1</sup>		Service Cost (Dienstzeitaufwand)		Defined Benefit Obligation (Barwert)		Pensionszuführung nach HGB		Pensionswert nach HGB	
		2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012
Dr. Rolf Martin Schmitz <sup>2</sup>	56	484	484	472	294	9.187	8.664	681	1.506	7.320	6.639
Dr. Leonhard Birnbaum (bis 22.03.2013)	46	288	288	63	143	2.380	2.197	267	329	1.721	1.454
Alwin Fitting (bis 31.03.2013) <sup>3</sup>	60	-	312	55	221	-	6.889	1	798	5.610	5.609
				<b>590</b>	<b>658</b>	<b>11.567</b>	<b>17.750</b>	<b>949</b>	<b>2.633</b>	<b>14.651</b>	<b>13.702</b>

- 1 Nach dem Stand der ruhegeldfähigen Bezüge am 31. Dezember 2013  
 2 In dem voraussichtlichen Ruhegeld von Dr. Rolf Martin Schmitz sind Ruhegeldansprüche gegenüber früheren Arbeitgebern enthalten.  
 3 Alwin Fitting bezieht seit dem 1. April 2013 betriebliches Ruhegeld in Höhe von 312 Tsd. € p. a.



**Sonstige Vereinbarungen.** Im Einvernehmen mit der Gesellschaft ist das bis zum 30. September 2013 befristete Vertragsverhältnis mit Dr. Leonhard Birnbaum als Mitglied des Vorstands zum 30. Juni 2013 vorzeitig beendet worden. Dr. Birnbaum wurde ab dem Zeitpunkt seiner Amtsniederlegung am 22. März 2013 von der Erbringung seiner Dienste freigestellt. Sein Festgehalt bis zum 30. Juni 2013 wurde vertragsgemäß ausbezahlt. Entsprechend den Regelungen des Dienstvertrags erhielt er darüber hinaus eine Tantieme für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. März 2013 in Höhe von 182 Tsd. €. Ebenfalls für das erste Quartal 2013 wurden Dr. Birnbaum Performance Shares zugeteilt, und zwar pro rata im gleichen Umfang wie den anderen Vorstandsmitgliedern. Früher gewährte Performance Shares behalten nach den Bestimmungen des Beat ihre Gültigkeit. Die Auszahlung der zurückbehaltenen Tantiemen der Geschäftsjahre 2010 bis 2012 sowie für den Zeitraum vom 1. Januar 2013 bis zum 31. März 2013 erfolgt unter Berücksichtigung des Bonus-Malus-Faktors jeweils nach Ablauf des dreijährigen Bewertungszeitraums. Ab dem 28. Februar 2027 erhält Dr. Birnbaum ein betriebliches Ruhegeld.

**Bezüge ehemaliger Vorstandsmitglieder.** Die Bezüge ehemaliger Vorstandsmitglieder und ihrer Hinterbliebenen betragen 2013 insgesamt 12.200 Tsd. € (Vorjahr: 13.126 Tsd. €). Zum 31. Dezember 2013 waren 154.472 Tsd. € (Vorjahr: 144.738 Tsd. €) für Pensionsansprüche dieser Personengruppe zurückgestellt.

**Neue Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK).** Nach der aktuellen, am 10. Juni 2013 bekannt gemachten Fassung des DCGK umfasst die Gesamtvergütung des Vorstands monetäre Vergütungsbestandteile, Versorgungszusagen, sonstige Zusagen (insbesondere für den Fall der Beendigung der Tätigkeit), Nebenleistungen jeder Art sowie Leistungen von Dritten, die im Hinblick auf die Vorstandstätigkeit zugesagt oder im Geschäftsjahr gewährt wurden. Abweichend zu den Vorgaben des deutschen Handelsrechts gehört auch der jährliche Dienstzeitaufwand für Pensionszusagen zur Gesamtvergütung.

Die neue Version des Kodex benennt in Ziffer 4.2.5 Abs. 3, welche Vergütungskomponenten für jedes Vorstandsmitglied offengelegt werden sollen. Die empfohlene Darstellung wird durch Mustertabellen konkretisiert, die dem Kodex beigelegt sind. Obwohl sich die neue Empfehlung auf Vergütungsberichte für Geschäftsjahre bezieht, die nach dem 31. Dezember 2013 beginnen, wenden wir sie schon im vorliegenden Bericht an. Die folgenden, in ihrer Struktur dem Kodex entnommenen Tabellen zeigen zum einen, welche Zuwendungen den Mitgliedern des Vorstands der RWE AG für 2013 und das Vorjahr gewährt wurden. Da mit diesen Zuwendungen teilweise noch keine Zahlungen einhergingen, wird zum anderen dargestellt, in welcher Höhe den Vorstandsmitgliedern Mittel zugeflossen sind.

Gewährte Zuwendungen	Peter Terium Vorstandsvorsitzender				Dr. Rolf Martin Schmitz stellv. Vorstandsvorsitzender				Dr. Bernhard Günther Finanzvorstand				Uwe Tigges Personalvorstand/Arbeitsdirektor seit 01.01.2013			
	2013	2012	2013 (Min)	2013 (Max)	2013	2012	2013 (Min)	2013 (Max)	2013	2012	2013 (Min)	2013 (Max)	2013	2012	2013 (Min)	2013 (Max)
in Tsd. €																
Festvergütung	1.400	1.075	1.400	1.400	960	880	960	960	750	290	750	750	580	-	580	580
Versorgungs- entgelt	480	368	480	480	-	-	-	-	255	98	255	255	195	-	195	195
Nebenleistungen	24	5	24	24	11	11	11	11	23	11	23	23	17	-	17	17
<b>Summe</b>	<b>1.904</b>	<b>1.448</b>	<b>1.904</b>	<b>1.904</b>	<b>971</b>	<b>891</b>	<b>971</b>	<b>971</b>	<b>1.028</b>	<b>399</b>	<b>1.028</b>	<b>1.028</b>	<b>792</b>	<b>-</b>	<b>792</b>	<b>792</b>
Einjährige variable Vergütung	1.350	1.031	0	2.430	900	825	0	1.620	713	270	0	1.283	540	-	0	972
Mehrjährige variable Vergütung																
Bonus-Malus-F.	-	-	-	-	291	-	0	390	-	-	-	-	-	-	-	-
Beat	1.250	1.250	0	1.875	750	750	0	1.125	750	-	0	1.125	750	-	0	1.125
<b>Summe</b>	<b>2.600</b>	<b>2.281</b>	<b>0</b>	<b>4.305</b>	<b>1.941</b>	<b>1.575</b>	<b>0</b>	<b>3.135</b>	<b>1.463</b>	<b>270</b>	<b>0</b>	<b>2.408</b>	<b>1.290</b>	<b>-</b>	<b>0</b>	<b>2.097</b>
Versorgungsaufwand	-	-	-	-	472	294	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>4.504</b>	<b>3.729</b>	<b>1.904</b>	<b>6.209</b>	<b>3.384</b>	<b>2.760</b>	<b>971</b>	<b>4.106</b>	<b>2.491</b>	<b>669</b>	<b>1.028</b>	<b>3.436</b>	<b>2.082</b>	<b>-</b>	<b>792</b>	<b>2.889</b>

106 Bericht des Aufsichtsrats  
 110 Corporate Governance  
 114 Vergütungsbericht (Teil des Lageberichts)  
 125 Mitarbeiter  
 127 Nachhaltigkeit

Gewährte Zuwendungen	Alwin Fitting Arbeitsdirektor bis 31.03.2013				Dr. Leonhard Birnbaum Vorstand Kommerzielle Steuerung bis 22.03.2013				Dr. Rolf Pohlig Finanzvorstand bis 31.12.2012				Dr. Jürgen Großmann Vorstandsvorsitzender bis 30.06.2012			
	2013	2012	2013 (Min)	2013 (Max)	2013	2012	2013 (Min)	2013 (Max)	2013	2012	2013 (Min)	2013 (Max)	2013	2012	2013 (Min)	2013 (Max)
in Tsd. €																
Festvergütung	199	796	199	199	182	800	182	182	-	890	-	-	-	1.425	-	-
Versorgungs- entgelt	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1.500	-	-
Nebenleistungen	11	10	11	11	9	24	9	9	-	25	-	-	-	16	-	-
<b>Summe</b>	<b>210</b>	<b>806</b>	<b>210</b>	<b>210</b>	<b>191</b>	<b>824</b>	<b>191</b>	<b>191</b>	<b>-</b>	<b>915</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>2.941</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
Einjährige vari- able Vergütung	188	753	0	270	171	750	0	246	-	833	-	-	-	1.800	-	-
Mehrjährige vari- able Vergütung																
Bonus-Malus-F. Beat	298 188	- 750	0 0	399 281	291 171	- 750	0 0	390 281	- -	- 750	- -	- -	- -	- -	- -	- -
<b>Summe</b>	<b>674</b>	<b>1.503</b>	<b>0</b>	<b>950</b>	<b>633</b>	<b>1.500</b>	<b>0</b>	<b>917</b>	<b>-</b>	<b>1.583</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1.800</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
Versorgungsaufwand	55	221	-	-	63	143	-	-	-	109	-	-	-	-	-	-
<b>Gesamt- vergütung</b>	<b>939</b>	<b>2.530</b>	<b>210</b>	<b>1.160</b>	<b>887</b>	<b>2.467</b>	<b>191</b>	<b>1.108</b>	<b>-</b>	<b>2.607</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>4.741</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

Zufluss	Peter Terium Vorstandsvorsitzender		Dr. Rolf Martin Schmitz stellv. Vorstands- vorsitzender		Dr. Bernhard Günther Finanzvorstand		Uwe Tigges Personalvorstand/ Arbeitsdirektor seit 01.01.2013	
	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012
in Tsd. €								
Festvergütung	1.400	1.075	960	880	750	290	580	-
Versorgungsentgelt	480	368	-	-	255	98	195	-
Nebenleistungen	24	5	11	11	23	11	17	-
<b>Summe</b>	<b>1.904</b>	<b>1.448</b>	<b>971</b>	<b>891</b>	<b>1.028</b>	<b>399</b>	<b>792</b>	<b>-</b>
Einjährige variable Vergütung	1.331	1.105	887	884	702	289	532	-
Mehrjährige variable Vergütung								
Bonus-Malus-Faktor	-	-	291	-	-	-	-	-
Beat	-	-	-	-	-	-	-	-
Sonstiges	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Summe</b>	<b>1.331</b>	<b>1.105</b>	<b>1.178</b>	<b>884</b>	<b>702</b>	<b>289</b>	<b>532</b>	<b>-</b>
Versorgungsaufwand	-	-	472	294	-	-	-	-
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>3.235</b>	<b>2.553</b>	<b>2.621</b>	<b>2.069</b>	<b>1.730</b>	<b>688</b>	<b>1.324</b>	<b>-</b>

Zufluss	Alwin Fitting Arbeitsdirektor bis 31.03.2013		Dr. Leonhard Birnbaum Vorstand Kommerzielle Steuerung bis 22.03.2013		Dr. Rolf Pohlig Finanzvorstand bis 31.12.2012		Dr. Jürgen Großmann Vorstandsvorsitzender bis 30.06.2012	
	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012
in Tsd. €								
Festvergütung	199	796	182	800	-	890	-	1.425
Versorgungsentgelt	-	-	-	-	-	-	-	1.500
Nebenleistungen	11	10	9	24	-	25	-	16
<b>Summe</b>	<b>210</b>	<b>806</b>	<b>191</b>	<b>824</b>	<b>-</b>	<b>915</b>	<b>-</b>	<b>2.941</b>
Einjährige variable Vergütung	183	806	166	804	-	893	-	2.008
Mehrjährige variable Vergütung								
Bonus-Malus-Faktor	298	-	291	-	-	-	-	-
Beat	-	-	-	-	-	-	-	-
Sonstiges	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Summe</b>	<b>481</b>	<b>806</b>	<b>457</b>	<b>804</b>	<b>-</b>	<b>893</b>	<b>-</b>	<b>2.008</b>
Versorgungsaufwand	55	221	63	143	-	109	-	-
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>746</b>	<b>1.833</b>	<b>711</b>	<b>1.771</b>	<b>-</b>	<b>1.917</b>	<b>-</b>	<b>4.949</b>

## Struktur der Vorstandsvergütung ab 2014

### Verschuldungsgrad als zusätzliche Erfolgskomponente.

Der Personalausschuss des Aufsichtsrats hat in seiner Sitzung vom 13. Februar 2014 eine Anpassung des bestehenden Long-Term Incentive Plan Beat 2010 geprüft und empfiehlt dem Aufsichtsrat die Einführung eines ergänzenden Mid-Term Incentive Plan (MTIP) für die Vorstandsmitglieder, der bereits im Geschäftsjahr 2014 wirksam werden soll. Performance-Kriterium des MTIP ist der Verschuldungsfaktor (Leverage Factor), also das Verhältnis der Nettoschulden zum EBITDA des Konzerns. Der Plan soll das Management darin unterstützen, alle relevanten Maßnahmen und Anstrengungen im Konzern auf das Ziel auszurichten, Verschuldung und Ertragskraft wieder in ein gesundes und nachhaltiges Verhältnis zu bringen.

Der Long-Term Incentive Plan Beat 2010 soll für die Jahre 2014 bis 2016 beibehalten werden, allerdings auf einem reduzierten Niveau von 50% der bisherigen Zuteilung.

Ergänzend soll 2014 der MTIP eingeführt werden. Die Zuteilung im Rahmen des MTIP erfolgt einmalig für den Zeitraum von 2014 bis 2016. Sie entspricht der Hälfte der Beträge, die nach dem bisherigen Long-Term Incentive Plan Beat 2010 für diese drei Jahre zugeteilt worden wären. Zielvorgabe ist, dass der Verschuldungsfaktor von 3,5 (Ende 2013) auf 3,0 (Ende 2016) sinkt. Bei exakter Erfüllung dieser Zielvorgabe wird den Vorstandsmitgliedern das Zuteilungsbudget zu 100% ausgezahlt. Kann der Verschuldungsfaktor noch stärker zurückgeführt werden, steigt die Auszahlung linear auf maximal 150% des Zuteilungsbudgets an. Diese Obergrenze wird bei einem Faktor von 2,7 erreicht. Umgekehrt sinkt die Auszahlung, wenn der Faktor die Zielmarke von 3,0 überschreitet. Liegt er bei 3,3, erhalten die Vorstandsmitglieder noch 50% des Zuteilungsbudgets. Bei einem höheren Wert erfolgt keine Auszahlung.