

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 Sie über die Grundsätze des Vergütungssystems der RWE AG sowie über die Struktur und Höhe der Leistungen. Der Vergütungsbericht 2014 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

Die Vergütung des Aufsichtsrats ist in der Satzung der RWE AG geregelt. Seit Inkrafttreten des Beschlusses der Hauptversammlung vom 18. April 2013 sieht die Satzung eine reine Festvergütung vor. Über die bis dahin geltende Vergütungssystematik und die Gründe der Umstellung haben wir im Geschäftsbericht 2013 auf Seite 114 informiert.

Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält pro Geschäftsjahr eine **Festvergütung** in Höhe von 300 Tsd. €, sein Stellvertreter 200 Tsd. €. Die Vergütung der übrigen Aufsichtsratsmitglieder setzt sich aus der Festvergütung in Höhe von 100 Tsd. € pro Geschäftsjahr sowie einer zusätzlichen **Vergütung für Ausschusstätigkeiten** zusammen, die wie folgt geregelt ist:

Die Mitglieder des Prüfungsausschusses erhalten 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. Eine Ausschusstätigkeit wird nur dann vergütet, 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.

Neben der Vergütung erhalten Aufsichtsratsmitglieder Zahlungen zur Erstattung von Auslagen. Einzelne Aufsichtsratsmitglieder beziehen darüber hinaus Einkünfte aus der Ausübung von Aufsichtsratsmandaten bei Tochtergesellschaften der RWE AG.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats haben im Zuge der Festlegung der neuen Vergütungsregelung im Geschäftsjahr 2013 eine Selbstverpflichtungserklärung abgegeben, nach der sie 25% der gewährten Gesamtvergütung (vor Steuern) – vorbehaltlich etwaiger Verpflichtungen zur Abführung der Vergütung – für den Kauf von RWE-Aktien einsetzen und die Aktien für die Dauer ihrer Mitgliedschaft im Aufsichtsrat der RWE AG halten. Im Geschäftsjahr 2014 sind sämtliche Aufsichtsratsmitglieder der Selbstverpflichtung nachgekommen.

Höhe der Vergütung des Aufsichtsrats

Die Gesamtvergütung der Aufsichtsräte (einschließlich der Vergütungen für Ausschusstätigkeiten) summierte sich für das Geschäftsjahr 2014 auf 2.729 Tsd. € (Vorjahr: 2.466 Tsd. €). Davon wurden 428 Tsd. € (Vorjahr: 434 Tsd. €) für Tätigkeiten in den Ausschüssen des Aufsichtsrats gewährt. Hinzu kommen Mandatsvergütungen von Tochtergesellschaften in Höhe von 217 Tsd. € (Vorjahr: 167 Tsd. €) und 120 Tsd. € (Vorjahr: 71 Tsd. €) zur Erstattung von Auslagen (inkl. Umsatzsteuer). Insgesamt betragen die Bezüge 3.066 Tsd. € (Vorjahr: 2.704 Tsd. €).

Die folgende Tabelle zeigt die Gesamtvergütung für alle Personen, die dem Aufsichtsrat in den Jahren 2013 und 2014 angehört haben, und die darin enthaltene Vergütung für Tätigkeiten in Ausschüssen des Aufsichtsrats.

Gesamtvergütung des Aufsichtsrats ¹ in Tsd. €	Feste Vergütung		Ausschussvergütung		Gesamtvergütung ⁵	
	2014	2013 ⁶	2014	2013 ⁶	2014	2013 ⁶
Dr. Manfred Schneider, Vorsitzender	300	265	-	-	300	265
Frank Bsirske, stellv. Vorsitzender	200	177	-	-	200	177
Dr. Paul Achleitner (bis 18.04.2013)	-	18	-	9	-	27
Werner Bischoff (bis 30.06.2014)	50	89	20	37	69	126
Carl-Ludwig von Boehm-Bezing (bis 18.04.2013)	-	18	-	18	-	36
Reiner Böhle	100	88	20	23	120	111
Dr. Werner Brandt (seit 18.04.2013)	100	71	80	56	180	127
Dieter Faust	100	89	40	37	140	126
Roger Graef	100	88	-	-	100	88
Arno Hahn	100	89	40	37	140	126
Manfred Holz	100	88	20	23	120	111
Prof. Dr. Hans-Peter Keitel (seit 18.04.2013)	100	70	20	14	120	84
Frithjof Kühn	100	88	20	23	120	111
Hans Peter Lafos	100	88	-	-	100	88
Christine Merkamp	100	88	-	-	100	88
Dagmar Mühlenfeld	100	88	20	23	120	111
Dagmar Schmeer ²	100	88	14	23	114	111
Prof. Dr.-Ing. Ekkehard D. Schulz	100	89	40	37	140	126
Dr. Wolfgang Schüssel	100	88	20	14	120	102
Ullrich Sierau	100	89	40	37	140	126
Ralf Sikorski (seit 01.07.2014) ³	50	-	16	-	67	-
Manfred Weber (bis 30.06.2014)	50	88	10	23	60	111
Dr. Dieter Zetsche	100	88	-	-	100	88
Leonhard Zubrowski (seit 01.07.2014) ⁴	50	-	8	-	59	-
Gesamt⁵	2.300	2.032	428	434	2.729	2.466

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

2 Mitglied des Präsidiums des Aufsichtsrats bis 9. September 2014

3 Mitglied des Prüfungsausschusses seit 6. August 2014

4 Mitglied des Präsidiums seit 6. August 2014

5 Die kaufmännische Rundung der Einzelwerte von Fest- und Ausschussvergütung kann dazu führen, dass die Summe der gerundeten Werte nicht den gerundeten Gesamtbezügen entspricht.

6 Die Vergütung beruhte teilweise auf dem alten Vergütungssystem mit festen und variablen Bestandteilen (siehe Geschäftsbericht 2013, Seite 114 ff.).

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 mit großer Mehrheit gebilligte Vergütungssystem gewährleistet eine Vergütung der Vorstandsmitglieder, die im Hinblick auf Ausgestaltung und Höhe sowohl konzernintern als angemessen und auch im Marktvergleich als üblich einzustufen ist. Neben der persönlichen Leistung werden auch die wirtschaftliche Lage und die Zukunftsaussichten von RWE berücksichtigt.

Erfolgsunabhängige und erfolgsabhängige Bestandteile.

Die Vergütung des Vorstands besteht aus erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Komponenten: Erstere umfassen das Festgehalt, das Versorgungsentgelt sowie Sach- und sonstige Bezüge. Bei Letzteren handelt es sich um die Tantieme, um die aktienbasierte Vergütung nach dem Long-Term Incentive Plan Beat 2010 und um den neuen Mid-Term Incentive Plan zur Reduzierung des Verschuldungsgrades. Diese Vergütungsbestandteile 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 für jedes Dienstjahr ein Versorgungsentgelt zu. Das Versorgungsentgelt beträgt 15% der Zielbarvergütung, die sich aus der Festvergütung und dem weiter unten erläuterten Tantiembudget zusammensetzt. Je nach Wunsch wird der Betrag bar ausgezahlt oder zugunsten einer späteren Versorgungsleistung vollständig oder anteilig durch Bruttoentgeltumwandlung 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 drei genannten Vorstandsmitglieder oder ihre Hinterbliebenen nicht. Soweit im Rahmen früherer Tätigkeiten Ruhegeldansprüche erworben wurden, bleiben diese unverändert bestehen.

- **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 eine Tantieme, die sowohl von der wirtschaftlichen Entwicklung von RWE als auch von der individuellen Zielerreichung abhängt. Die Ermittlung der Tantieme folgt seit 2013 der nachfolgend dargestellten Methodik. 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 2014 auf 3.879 Mio. €. Stimmen Ist- und Planwert genau überein, beträgt die Zielerreichung 100%. Die Unternehmenstantieme entspricht dann dem budgetierten Volumen (Tantiembudget). Je nach Höhe des betrieblichen Konzernergebnisses beträgt sie 0 bis 150% des Tantiembudgets. Die individuelle Leistung der Vorstandsmitglieder wird dadurch berücksichtigt, dass die Unternehmenstantieme mit einem Leistungsfaktor multipliziert wird. Dieser kann zwischen 0,8 und 1,2 liegen – je nachdem, in welchem Maße das Vorstandsmitglied seine zu Jahresbeginn vom Aufsichtsrat vorgegebenen Ziele erfüllt hat. Nach Ablauf des Geschäftsjahres urteilt der Aufsichtsrat über den Grad der Zielerreichung und legt den Leistungsfaktor entsprechend fest.
- **Tantiemerückbehalt.** RWE zahlt 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 das der Fall ist, wird die zurückbehaltene Tantieme ausbezahlt.

Der Bonus-Malus-Faktor hängt zu 45% vom wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens ab, der an der Entwicklung des betrieblichen Konzernergebnisses gemessen

92	Bericht des Aufsichtsrats
96	Corporate Governance
98	Vergütungsbericht (Teil des Lageberichts)
107	Mitarbeiter
109	Nachhaltigkeit

wird. Weitere 45 % des Bonus-Malus-Faktors werden anhand eines unternehmensspezifischen Index zur Corporate Responsibility (CR) ermittelt; dieser baut auf einer bei RWE seit Jahren etablierten Nachhaltigkeitsberichterstattung auf und bildet das ökologische und gesellschaftliche Handeln des Unternehmens ab. Die restlichen 10 % des Bonus-Malus-Faktors ergeben sich aus der Höhe eines 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.** Eine weitere erfolgsabhängige Vergütungskomponente sind die sogenannten Performance Shares, die im Rahmen des Long-Term Incentive Plan Beat 2010 (kurz: Beat) zugeteilt werden. Mit Beat soll die Nachhaltigkeit des Beitrags des Vorstands und der Führungskräfte zum Unternehmenserfolg honoriert werden.

Die Performance Shares gewähren den Inhabern das bedingte Recht auf eine Barauszahlung, die nach einer Wartezeit von vier oder – optional – bis zu fünf Jahren geleistet wird. Dies geschieht 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 die Vergleichsunternehmen gewichtet, und zwar genau so wie im Referenzindex zum Zeitpunkt der Auflegung der jeweiligen Beat-Tranche. 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 Barauszahlung 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.

- **Mid-Term Incentive Plan.** Der Aufsichtsrat hat in seiner Sitzung vom 25. Februar 2014 die Einführung eines Mid-Term Incentive Plan (kurz: MTIP) für den Zeitraum von 2014 bis 2016 beschlossen. Performance-Kriterium des MTIP ist der Verschuldungsfaktor (Leverage Factor) von RWE, also das Verhältnis der Nettoschulden zum EBITDA. Der Plan soll das Management darin unterstützen, alle geeigneten Maßnahmen und Anstrengungen im Konzern auf das Ziel auszurichten, Verschuldung und Ertragskraft wieder in ein gesundes und nachhaltiges Verhältnis zueinander zu bringen.

Der MTIP tritt neben den Long-Term Incentive Plan Beat 2010, dessen Budget für die betreffenden Jahre auf die Hälfte gekürzt worden ist. Mit der anderen Hälfte wird das Zuteilungsbudget des MTIP abgedeckt. Zielvorgabe im Rahmen dieses Plans ist, dass der Verschuldungsfaktor von 3,5 (Ende 2013) auf 3,0 (Ende 2016) sinkt. Bei exakter Erfüllung der Vorgabe wird den Vorstandsmitgliedern das Zuteilungsbudget zu 100 % ausbezahlt. Kann der Verschuldungsfaktor noch stärker zurückgeführt werden, steigt die Auszahlung linear auf maximal 150 % des Zuteilungsbudgets. Diese Obergrenze wird bei einem Verschuldungsfaktor 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 findet keine Auszahlung statt.

Mandatsbezüge. Die Mitglieder des Vorstands der RWE AG erhalten außerdem Bezüge für die Wahrnehmung von Aufsichtsratsmandaten in konzernverbundenen Unternehmen. 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% erreichen, ergibt sich in etwa folgende Vergütungsstruktur: Die erfolgsunabhängigen Vergütungsbestandteile – also Festgehalt, Versorgungsentsgelt sowie Sach- und sonstige Bezüge – machen im Berichtsjahr 29% der Gesamtvergütung aus. Auf die kurzfristige variable Vergütung, also die unmittelbar ausgezahlte Tantieme, entfallen 22%. Die mittel- und langfristigen Vergütungskomponenten – Tantiemerückbehalt, Beat und MTIP – summieren sich zu 49% der Gesamtvergütung.

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

Altregelung zur Altersversorgung. Vor Einführung des Versorgungsentsgelts 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. Die Zusage gewährt Anspruch auf ein lebenslanges Ruhegeld, das 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 Ruhegeldes und der Hinterbliebenenversorgung sind das ruhegeldfähige Einkommen und der Versorgungsgrad, der sich aus der Anzahl der geleisteten Dienstjahre ergibt.

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 Kontrollwechsels 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 Kontrollwechsel im Sinne dieser Regelung liegt vor, wenn ein oder mehrere gemeinsam handelnde Aktionäre oder Dritte mindestens 30% der Stimmrechte auf sich vereinigen 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. Zusätzlich verfallen bei einem Wechsel der Unternehmenskontrolle 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 Anzahl der zum Zeitpunkt des Kontrollwechsels gehaltenen 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 diese Vorstandsmitglieder eine Abfindung, die auf zwei Jahresgesamtvergütungen begrenzt ist und keinen längeren Zeitraum als die Restlaufzeit des Dienstvertrags vergütet.

92 Bericht des Aufsichtsrats
 96 Corporate Governance
98 Vergütungsbericht (Teil des Lageberichts)
 107 Mitarbeiter
 109 Nachhaltigkeit

Höhe der Vergütung des Vorstands

Gesamtbezüge für das Geschäftsjahr 2014. Dem Vorstand der RWE AG wurde für das Geschäftsjahr 2014 eine nach deutschem Handelsrecht ermittelte Vergütung von insgesamt 10.837 Tsd. € gewährt. Der entsprechende Vorjahreswert lag bei 13.338 Tsd. €, inklusive der gewährten Bezüge und Ausgleichszahlungen der 2013 ausgeschiedenen Vorstandsmitglieder Dr. Leonhard Birnbaum und Alwin Fitting. Für die individuellen Bezüge der genannten Personen wird auf die Angaben im Geschäftsbericht 2013 (Seite 120 ff.) verwiesen.

Höhe der einzelnen Vergütungsbestandteile. Die erfolgsunabhängigen Vergütungskomponenten summierten sich auf 4.946 Tsd. € (Vorjahr: 5.096 Tsd. €). Das darunter fallende Versorgungsentgelt betrug für Peter Terium 480 Tsd. € (Vorjahr: 480 Tsd. €), für Dr. Bernhard Günther 255 Tsd. € (Vorjahr: 255 Tsd. €) und für Uwe Tigges ebenfalls 255 Tsd. € (Vorjahr: 195 Tsd. €). Dr. Bernhard Günther hat seinen Betrag durch Brutto-Entgeltumwandlung in eine wertgleiche Versorgungszusage überführt.

Die erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile beliefen sich auf insgesamt 5.891 Tsd. € (Vorjahr: 8.242 Tsd. €). Davon entfielen 3.892 Tsd. € auf die unmittelbar ausgezahlte Tantieme für das Geschäftsjahr 2014.

Daneben wurden dem Vorstand im Rahmen des Beat (Tranche 2014) Performance Shares mit einem Ausgabezeitwert von 1.750 Tsd. € zugeteilt (50% der letztjährigen Zuteilung).

Freiwilliger Verzicht. Der Vorstand der RWE AG hat für das Geschäftsjahr 2014 auf einen Teil seiner Vergütung verzichtet. Damit leisten die Vorstandsmitglieder einen persönlichen Beitrag zu den laufenden Kostensenkungsmaßnahmen von RWE. Insgesamt verzichteten die vier Vorstandsmitglieder einmalig auf 500 Tsd. €. Der Betrag wird anteilig von der Tantieme der Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2014 in Abzug gebracht.

Tantiemerückbehalt. Die folgende Übersicht zeigt auf individueller Basis, in welcher Höhe die für 2011 zurückbehaltenen Tantieme zur Auszahlung kommt. Von den aktuellen Vorstandsmitgliedern waren nur Peter Terium und Dr. Rolf Martin Schmitz vom Rückbehalt für 2011 betroffen. Ebenfalls in der Übersicht dargestellt sind die zurückbehaltenen Tantiemen für die Geschäftsjahre 2012 bis 2014.

Tantiemerückbehalt in Tsd. €				Bonus-Malus-Faktor		Auszahlung im Geschäftsjahr 2015
	2014	2013	2012	2011		
Peter Terium	515	444	368	82	76,5%	62
Dr. Rolf Martin Schmitz	343	296	295	245	76,5%	187
Dr. Bernhard Günther	272	234	97	-	-	-
Uwe Tigges	272	177	-	-	-	-
Dr. Leonhard Birnbaum (bis 22.03.2013)	-	61	268	245	76,5%	187
Alwin Fitting (bis 31.03.2013)	-	61	269	259	76,5%	198
Summe	1.402	1.273	1.297	831	-	634

Im Berichtsjahr sind keine Auszahlungen aus dem Programm Beat geleistet worden. Für Vorstandsmitglieder endete die Wartezeit für die Tranche von 2011 zum 31. Dezember 2014.

Die Tranche war zu diesem Zeitpunkt nicht werthaltig und ist damit verfallen.

Die folgende Übersicht zeigt, in welchem Wert den Mitgliedern des Vorstands im Geschäftsjahr 2014 Performance Shares zugeteilt wurden und in welcher Höhe eine Zuteilung aus dem Mid-Term Incentive Plan für den Zeitraum 2014 bis 2016 gewährt wurde. Anders als die aktienkursbasierte

Vergütung Beat werden nach deutschem Handelsrecht die Tantiemerückbehalte und die Zuteilung aus dem MTIP erst bei Eintritt der jeweiligen Auszahlungsbedingungen in die Gesamtbezüge eingerechnet.

Vergütung mit langfristiger Anreizwirkung	Beat 2010	Beat 2010		MTIP
	Tranche 2013	Tranche 2014		2014 bis 2016
	Zuteilungswert bei Gewährung in Tsd. €	Stück	Zuteilungswert ¹ bei Gewährung in Tsd. €	Kumulierte Zuteilung ² für 3 Jahre Zuteilungswert in Tsd. €
Peter Terium	1.250	84.005	625	1.875
Dr. Rolf Martin Schmitz	750	50.403	375	1.125
Dr. Bernhard Günther	750	50.403	375	1.125
Uwe Tigges	750	50.403	375	1.125
Summe	3.500	235.214	1.750	5.250

1 Zuteilung 2014 auf einem reduzierten Niveau von 50% der individuellen Zuteilung 2013, reduzierte Zuteilung auch in den Jahren 2015 und 2016

2 Einmalige Zuteilung im Jahr 2014 für einen Zeitraum von drei Jahren

In der folgenden Tabelle ist dargestellt, in welchem Umfang Rückstellungen zur Abdeckung von Verpflichtungen aus den

laufenden Beat-Tranchen gebildet bzw. aufgelöst worden sind.

Zuführung zu Rückstellungen für aktienbasierte Vergütung mit langfristiger Anreizwirkung Tranchen 2011/2012/2013/2014	2014 in Tsd. €	2013 in Tsd. €
Peter Terium	-75	311
Dr. Rolf Martin Schmitz	-105	25
Dr. Bernhard Günther	13	98
Uwe Tigges	49	108
Dr. Leonhard Birnbaum (bis 22.03.2013)	-	-59
Alwin Fitting (bis 31.03.2013)	-	-56
Summe	-118	427

Der nach deutschem Handelsrecht nicht zur Vergütung zählende Dienstzeitaufwand (Service Cost) für Pensionsverpflichtungen gegenüber Dr. Rolf Martin Schmitz (siehe Absatz „Altregelung zur Altersversorgung“ auf Seite 102) lag 2014 bei 475 Tsd. € (Vorjahr: 472 Tsd. €). Der Barwert der Gesamtverpflichtung (Defined Benefit Obligation) belief sich zum Jahresende auf 11.900 Tsd. € (Vorjahr: 9.200 Tsd. €). Der Pensionswert nach HGB belief sich auf 8.055 Tsd. € (Vorjahr: 7.320 Tsd. €). Die entsprechende Zuführung belief sich auf 735 Tsd. € (Vorjahr: 681 Tsd. €).

Nach Maßgabe der ruhegeldfähigen Bezüge zum 31. Dezember 2014 beträgt das voraussichtliche jährliche Ruhegeld für Dr. Rolf Martin Schmitz bei Erreichen der Regelaltersgrenze 484 Tsd. € (Vorjahr: 484 Tsd. €). Darin enthalten sind Ruhegeldansprüche gegenüber früheren Arbeitgebern.

Bezüge ehemaliger Vorstandsmitglieder. Die Bezüge ehemaliger Vorstandsmitglieder und ihrer Hinterbliebenen betragen 2014 insgesamt 12.493 Tsd. € (Vorjahr: 12.200 Tsd. €). Zum 31. Dezember 2014 waren 171.481 Tsd. € (Vorjahr: 154.472 Tsd. €) für Pensionsansprüche dieser Personengruppe zurückgestellt.

Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex

Nach der am 30. September 2014 bekannt gemachten Fassung des Deutschen Corporate Governance Kodex 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 von den Vorgaben des deutschen Handelsrechts gehört auch der jährliche Dienstzeitaufwand für Pensionszusagen zur Gesamtvergütung.

Der Kodex benennt in Ziffer 4.2.5 Abs. 3, welche Vergütungskomponenten für jedes Vorstandsmitglied offengelegt werden sollen. Die empfohlene Darstellung wird durch Mustertabellen konkretisiert. Bereits im Geschäftsbericht 2013 sind die Mustertabellen des Kodex zur Anwendung gekommen. In der am 30. September 2014 veröffentlichten Fassung des Kodex wurden die Erläuterungen der Mustertabellen ergänzt und konkretisiert.

Diese Empfehlungen, insbesondere für die Darstellung von aufzuschiebenden Anteilen aus einjähriger Vergütung („Deferrals“), wurden umgesetzt. Die folgenden, dem Kodex in seiner am 30. September 2014 veröffentlichten Fassung entnommenen Tabellen weichen daher sowohl inhaltlich als auch in ihrer Struktur leicht von den im Vorjahr veröffentlichten Tabellen ab, damit den aktuellen Anforderungen des Kodex entsprochen wird.

Die folgenden Tabellen zeigen, welche Zuwendungen den Mitgliedern des Vorstands der RWE AG für 2014 und das Vorjahr gewährt wurden. Allerdings gingen mit diesen Zuwendungen teilweise noch keine Zahlungen einher. Daher wird separat dargestellt, in welcher Höhe den Vorstandsmitgliedern Mittel zugeflossen sind.

Gewährte Zuwendungen in Tsd. €	Peter Terium Vorstandsvorsitzender				Dr. Rolf Martin Schmitz stellv. Vorstandsvorsitzender			
	2013	2014	2014 (Min)	2014 (Max)	2013	2014	2014 (Min)	2014 (Max)
Festvergütung	1.400	1.400	1.400	1.400	960	960	960	960
Versorgungsentgelt	480	480	480	480	-	-	-	-
Nebenleistungen	24	45	45	45	11	11	11	11
Summe	1.904	1.925	1.925	1.925	971	971	971	971
Einjährige variable Vergütung								
Tantieme	1.350	1.350	0	2.430	900	900	0	1.620
Mehrjährige variable Vergütung								
Tantiemerückstellung 2014 (Laufzeit: 2015–2017)	-	450	0	675	-	300	0	450
Tantiemerückstellung 2013 (Laufzeit: 2014–2016)	450	-	-	-	300	-	-	-
LTIP Beat Tranche 2014 (Laufzeit: 2014–2017)	-	625	0	938	-	375	0	563
LTIP Beat Tranche 2013 (Laufzeit: 2013–2016)	1.250	-	-	-	750	-	-	-
MTIP (Laufzeit: 2014–2016)	-	1.875	0	2.813	-	1.125	0	1.688
Summe	3.050	4.300	0	6.856	1.950	2.700	0	4.321
Versorgungsaufwand	-	-	-	-	472	475	-	-
Gesamtvergütung	4.954	6.225	1.925	8.781	3.393	4.146	971	5.292

Gewährte Zuwendungen	Dr. Bernhard Günther Finanzvorstand				Uwe Tigges Personalvorstand/Arbeitsdirektor			
	2013	2014	2014 (Min)	2014 (Max)	2013	2014	2014 (Min)	2014 (Max)
in Tsd. €								
Festvergütung	750	750	750	750	580	750	750	750
Versorgungsentgelt	255	255	255	255	195	255	255	255
Nebenleistungen	23	23	23	23	17	17	17	17
Summe	1.028	1.028	1.028	1.028	792	1.022	1.022	1.022
Einjährige variable Vergütung								
Tantieme	713	713	0	1.283	540	713	0	1.283
Mehrjährige variable Vergütung								
Tantiemerückstellung 2014 (Laufzeit: 2015–2017)	-	237	0	356	-	237	0	356
Tantiemerückstellung 2013 (Laufzeit: 2014–2016)	237	-	-	-	180	-	-	-
LTIP Beat Tranche 2014 (Laufzeit: 2014–2017)	-	375	0	563	-	375	0	563
LTIP Beat Tranche 2013 (Laufzeit: 2013–2016)	750	-	-	-	750	-	-	-
MTIP (Laufzeit: 2014–2016)	-	1.125	0	1.688	-	1.125	0	1.688
Summe	1.700	2.450	0	3.890	1.470	2.450	0	3.890
Versorgungsaufwand	-	-	-	-	-	-	-	-
Gesamtvergütung	2.728	3.478	1.028	4.918	2.262	3.472	1.022	4.912

Zufluss	Peter Terium Vorstandsvorsitzender		Dr. Rolf Martin Schmitz stellv. Vorstandsvorsitzender		Dr. Bernhard Günther Finanzvorstand		Uwe Tigges Personalvorstand/ Arbeitsdirektor	
	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014
in Tsd. €								
Festvergütung	1.400	1.400	960	960	750	750	580	750
Versorgungsentgelt	480	480	-	-	255	255	195	255
Nebenleistungen	24	45	11	11	23	23	17	17
Summe	1.904	1.925	971	971	1.028	1.028	792	1.022
Einjährige variable Vergütung								
Tantieme	1.331	1.465	887	860	702	772	532	795
Freiwilliger Vergütungs- verzicht	-	-180	-	-120	-	-100	-	-100
Mehrjährige variable Vergütung								
Tantiemerückstellung 2011 (Laufzeit: 2012–2014)	-	62	-	187	-	-	-	-
Tantiemerückstellung 2010 (Laufzeit: 2011–2013)	-	-	291	-	-	-	-	-
LTIP Beat Tranche 2011 (Laufzeit: 2011–2014)	-	0	-	0	-	0	-	0
LTIP Beat Tranche 2010 (Laufzeit: 2010–2013)	0	-	0	-	0	-	0	-
MTIP	-	-	-	-	-	-	-	-
Sonstiges	-	-	-	-	-	-	-	-
Summe	1.331	1.347	1.178	927	702	672	532	695
Versorgungsaufwand	-	-	472	475	-	-	-	-
Gesamtvergütung	3.235	3.272	2.621	2.373	1.730	1.700	1.324	1.717