

1.11 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 2015 berücksichtigt alle gesetzlichen Vorgaben und folgt vollumfänglich den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex.

Struktur der Vergütung des Aufsichtsrats

Die Vergütung des Aufsichtsrats ist in der Satzung der RWE AG geregelt. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält pro Geschäftsjahr eine Festvergütung in Höhe von 300 Tsd. €, sein Stellvertreter 200 Tsd. €. Die Vergütung der übrigen Mitglieder des Aufsichtsrats 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 bzw. 40 Tsd. € gezahlt. Eine Ausschusstätigkeit wird nur dann vergütet, wenn der jeweilige Ausschuss mindestens einmal im Geschäftsjahr tätig geworden ist.

Mitglieder des Aufsichtsrats, 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 Mitglieder des Aufsichtsrats Zahlungen zur Erstattung von Auslagen. Einzelne Mitglieder des Aufsichtsrats beziehen darüber hinaus Einkünfte aus der Ausübung von Aufsichtsratsmandaten bei Tochtergesellschaften der RWE AG.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats haben 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 2015 sind sämtliche Mitglieder des Aufsichtsrats, die ihre Vergütung nicht abführen, der Selbstverpflichtung nachgekommen.

Höhe der Vergütung des Aufsichtsrats

Die Gesamtvergütung der Aufsichtsräte (einschließlich der Vergütungen für Ausschusstätigkeiten) summierte sich für das Geschäftsjahr 2015 auf 2.720 Tsd. € (Vorjahr: 2.729 Tsd. €). Davon wurden 420 Tsd. € (Vorjahr: 428 Tsd. €) für Tätigkeiten in den Ausschüssen des Aufsichtsrats gewährt. Hinzu kommen Mandatsvergütungen von Tochtergesellschaften in Höhe von 265 Tsd. € (Vorjahr: 217 Tsd. €) und 167 Tsd. € (Vorjahr: 120 Tsd. €) zur Erstattung von Auslagen (inklusive Umsatzsteuer). Insgesamt betragen die Bezüge 3.152 Tsd. € (Vorjahr: 3.066 Tsd. €).

Die folgende Tabelle zeigt die Gesamtvergütung für alle Personen, die dem Aufsichtsrat in den Jahren 2014 und 2015 angehört haben, und die darin enthaltene Vergütung für Tätigkeiten in Ausschüssen des Aufsichtsrats.

Vergütung des Aufsichtsrats ¹ in Tsd. €	Feste Vergütung		Ausschussvergütung		Gesamtbezüge ²	
	2015	2014	2015	2014	2015	2014
Dr. Manfred Schneider, Vorsitzender	300	300	-	-	300	300
Frank Bsirske, stellv. Vorsitzender	200	200	-	-	200	200
Werner Bischoff (bis 30.06.2014)	-	50	-	20	-	69
Reiner Böhle	100	100	20	20	120	120
Dr. Werner Brandt	100	100	80	80	180	180
Dieter Faust	100	100	40	40	140	140
Roger Graef	100	100	-	-	100	100
Arno Hahn	100	100	40	40	140	140
Manfred Holz	100	100	20	20	120	120
Prof. Dr. Hans-Peter Keitel	100	100	20	20	120	120
Frithjof Kühn	100	100	20	20	120	120
Hans Peter Lafos	100	100	-	-	100	100
Christine Merkamp	100	100	-	-	100	100
Dagmar Mühlenfeld	100	100	20	20	120	120
Dagmar Schmeer ³	100	100	-	14	100	114
Prof. Dr.-Ing. Ekkehard D. Schulz	100	100	40	40	140	140
Dr. Wolfgang Schüssel	100	100	20	20	120	120
Ullrich Sierau	100	100	40	40	140	140
Ralf Sikorski (seit 01.07.2014) ⁴	100	50	40	16	140	67
Manfred Weber (bis 30.06.2014)	-	50	-	10	-	60
Dr. Dieter Zetsche	100	100	-	-	100	100
Leonhard Zubrowski (seit 01.07.2014) ⁵	100	50	20	8	120	59
Gesamt	2.300	2.300	420	428	2.720	2.729

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

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

3 Mitglied des Präsidiums des Aufsichtsrats bis 9. September 2014

4 Mitglied des Prüfungsausschusses seit 6. August 2014

5 Mitglied des Präsidiums seit 6. August 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 2014 mit großer Mehrheit gebilligte Vergütungssystem gewährleistet eine Vergütung der Vorstandsmitglieder, die im Hinblick auf Ausgestaltung und Höhe konzernintern als angemessen und 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 2014 neu eingeführten 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 dem Festgehalt und dem weiter unten erläuterten Tantiembudget zusammensetzt. Die Vorstandsmitglieder können wählen, ob das Versorgungsentgelt bar ausgezahlt oder zugunsten einer späteren Versorgungsleistung vollständig oder anteilig durch Brutto-Entgeltumwandlung in eine wertgleiche Versorgungszusage überführt werden soll. 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 des Unternehmens als auch von der individuellen Zielerreichung abhängt. Ausgangspunkt für ihre Ermittlung ist die sogenannte Unternehmenstantieme. Diese bemisst sich danach, inwieweit der zu Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres festgelegte Planwert für das betriebliche Konzernergebnis erreicht wird. Für 2015 waren 3.871 Mio. € budgetiert worden. Stimmen Ist- und Planwert nach Ablauf eines Jahres genau überein, liegt die Zielerreichung bei 100%. Die Unternehmenstantieme entspricht dann dem geplanten Volumen (Tantiembudget). Je nach Höhe des betrieblichen Konzernergebnisses beträgt die Unternehmenstantieme 0 bis maximal 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 ein Vorstandsmitglied seine zu Jahresbeginn vom Aufsichtsrat vorgegebenen Ziele erfüllt hat. Nach Ablauf des Geschäftsjahres urteilt der Aufsichtsrat über den Grad der individuellen 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 zurückgestellt (Tantiemerückbehalt). Nach Ablauf des Dreijahreszeitraums überprüft der Aufsichtsrat anhand eines sogenannten 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 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 anhand 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. Eine Barauszahlung wird aber nur dann vorgenommen, 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 Prozentpunkte.

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 ein Eigeninvestment in RWE-Stammaktien tätigen. 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 Laufzeit des MTIP auf die Hälfte gekürzt worden ist. Mit der anderen Hälfte wurde das Zuteilungsbudget des MTIP abgedeckt. Zielvorgabe im Rahmen dieses Plans ist, dass der Verschuldungsfaktor bis Ende 2016 auf 3,0 sinkt. Bei exakter Erfüllung der Vorgabe wird den Vorstandsmitgliedern das Zuteilungsbudget zu 100% ausgezahlt. Kann der Verschuldungsfaktor noch weiter 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 Bezüge 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, Versorgungsentgelt sowie Sach- und sonstige Bezüge – machten im Berichtsjahr 44% der Gesamtvergütung aus. Auf die kurzfristige variable Vergütung, also die unmittelbar ausgezahlte Tantieme, entfielen 33%. Die mittel- und langfristigen Vergütungskomponenten – Tantiemerückbehalt und Beat – summierten sich auf 23% 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 Versorgungsentgelt besteht – oder können sich durch einen Wechsel der Unternehmenskontrolle ergeben.

Altregelung zur Altersversorgung. 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 besteht unverändert fort. 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 gegebenenfalls 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 wird eine Abfindung gezahlt, die auf zwei Jahresgesamtvergütungen begrenzt ist und keinen längeren Zeitraum als die Restlaufzeit des Dienstvertrags vergütet.

Höhe der Vergütung des Vorstands

Gesamtbezüge für das Geschäftsjahr 2015. Dem Vorstand der RWE AG wurde für das Geschäftsjahr 2015 eine nach dem deutschen Handelsgesetzbuch (HGB) ermittelte Vergütung von insgesamt 11.373 Tsd. € gewährt. Der entsprechende Vorjahreswert betrug 11.150 Tsd. €.

Höhe der einzelnen Vergütungsbestandteile. Die erfolgsunabhängigen Vergütungskomponenten summierten sich auf 4.943 Tsd. € (Vorjahr: 4.946 Tsd. €). Das darunter fallende Versorgungsentgelt betrug wie im Vorjahr für Peter Terium 480 Tsd. €, für Dr. Bernhard Günther 255 Tsd. € und für Uwe Tigges ebenfalls 255 Tsd. €. Dr. Bernhard Günther hat seinen Betrag durch Brutto-Entgeltumwandlung in eine wertgleiche Versorgungszusage überführt.

Die erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile beliefen sich auf insgesamt 6.430 Tsd. € (Vorjahr: 6.204 Tsd. €). Davon entfielen 3.925 Tsd. € (Vorjahr: 4.205 Tsd. €) auf die ausgezahlte Tantieme für das Geschäftsjahr 2015.

Nach den Offenlegungsvorschriften des HGB zählt der jährliche Dienstzeitaufwand für Pensionszusagen nicht zu den Vergütungen, wohl aber das Versorgungsentgelt. Zurückbehaltene Tantiemen und die Zuteilungen aus dem MTIP sind erst bei Eintreten der Auszahlungsbedingungen zu berücksichtigen.

Die für das Geschäftsjahr 2015 gewährten kurzfristigen Vergütungen gemäß HGB sind in der folgenden Übersicht zusammengefasst.

Kurzfristige Vorstandsvergütung in Tsd. €	Peter Terium		Dr. Rolf Martin Schmitz		Dr. Bernhard Günther		Uwe Tigges		Gesamt	
	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014
Erfolgsunabhängige Vergütung										
Festgehalt	1.400	1.400	960	960	750	750	750	750	3.860	3.860
Sach- und sonstige Bezüge (Dienstwagennutzung, Unfallversicherung)	36	45	13	11	23	23	21	17	93	96
Sonstige Zahlungen (Versorgungsentgelt)	480	480	-	-	255	255	255	255	990	990
Summe	1.916	1.925	973	971	1.028	1.028	1.026	1.022	4.943	4.946
Erfolgsbezogene Vergütung										
Unmittelbar ausgezahlte Tantieme ¹	1.395	1.465	811	860	701	772	721	795	3.628	3.892
Mandatseinkünfte ²	47	80	150	170	60	43	40	20	297	313
Tantieme³	1.442	1.545	961	1.030	761	815	761	815	3.925	4.205
Gesamt	3.358	3.470	1.934	2.001	1.789	1.843	1.787	1.837	8.868	9.151

1 Der Vorstand der RWE AG hat für das Geschäftsjahr 2014 auf einen Teil seiner Vergütung in Höhe von insgesamt 500 Tsd. € verzichtet. Der Betrag wurde anteilig von der Tantieme abgezogen.

2 Mandatseinkünfte für die Wahrnehmung konzerninterner Aufsichtsratsmandate werden vollständig auf die Tantieme angerechnet.

3 Die Tantieme schließt Mandatsbezüge ein; die Vorjahreswerte wurden entsprechend angepasst.

Auszahlung des Tantiemerückbehalts von 2012. Die folgende Übersicht zeigt auf individueller Basis, in welcher Höhe die für 2012 zurückbehaltene Tantieme ausgezahlt wird. Von den aktuellen Vorstandsmitgliedern waren

Peter Terium, Dr. Rolf Martin Schmitz und Dr. Bernhard Günther vom damaligen Rückbehalt betroffen. Um ein vollständiges Bild zu vermitteln, zeigen wir auch die zurückbehaltenen Tantiemen für die Geschäftsjahre 2013 bis 2015.

Tantiemerückbehalt					Bonus-Malus-Faktor	Auszahlung im Geschäftsjahr 2016	Auszahlung im Geschäftsjahr 2015
in Tsd. €							
Rückbehalt für das Geschäftsjahr	2015	2014	2013	2012	2012	2012	2011
Peter Terium	481	515	444	368	99,3%	366	62
Dr. Rolf Martin Schmitz	320	343	296	295	99,3%	293	187
Dr. Bernhard Günther	254	272	234	96	99,3%	96	-
Uwe Tigges	254	272	177	-	-	-	-
Summe	1.309	1.402	1.151	759	-	755	249

Long-Term Incentive Plan Beat 2010. Am 31. Dezember 2015 endete die Wartezeit für die 2012er-Tranche des Long-Term Incentive Plan Beat. Die Tranche war zu diesem Zeitpunkt nicht werthaltig. Somit sind keine Auszahlungen aus dem Programm Beat geleistet worden.

Die folgende Übersicht zeigt, in welchem Wert den Mitgliedern des Vorstands für 2015 und das Vorjahr Performance Shares zugeteilt wurden.

Vergütung mit langfristiger Anreizwirkung	Beat 2010 Tranche 2015		Beat 2010 Tranche 2014
	Stück	Zuteilungswert bei Gewährung in Tsd. €	Zuteilungswert bei Gewährung in Tsd. €
Peter Terium	123.762	625	625
Dr. Rolf Martin Schmitz	74.257	375	375
Dr. Bernhard Günther	74.257	375	375
Uwe Tigges	74.257	375	375
Summe	346.533	1.750	1.750

In der folgenden Tabelle ist dargestellt, in welchem Umfang Rückstellungen für die Verpflichtungen aus den laufenden Beat-Tranchen gebildet oder aufgelöst worden sind.

Zuführung zu (+) bzw. Auflösung von (-) Rückstellungen für aktienbasierte Vergütungen mit langfristiger Anreizwirkung (Beat-Tranchen 2012 bis 2015)	2015 in Tsd. €	2014 in Tsd. €
Peter Terium	-770	-75
Dr. Rolf Martin Schmitz	-463	-105
Dr. Bernhard Günther	-221	13
Uwe Tigges	-144	49
Summe	-1.598	-118

Verpflichtungen aus der Altregelung zur Altersversorgung. Der nach deutschem Handelsrecht nicht zur Vergütung zählende Dienstzeitaufwand (Service Cost) für Pensionsverpflichtungen gegenüber Dr. Rolf Martin Schmitz (siehe Tabelle unten) lag 2015 bei 581 Tsd. € (Vorjahr: 475 Tsd. €). Der nach International Financial Reporting Standards (IFRS) ermittelte Barwert der Gesamtverpflichtung (Defined Benefit Obligation) betrug zum Jahresende 11.900 Tsd. € (Vorjahr: 11.900 Tsd. €). Der Pensionswert nach HGB belief sich auf 9.459 Tsd. € (Vorjahr: 8.055 Tsd. €). Für 2015 wurden Zuführungen zum Pensionswert in Höhe von 1.404 Tsd. € (Vorjahr: 735 Tsd. €) geleistet.

Nach Maßgabe der ruhegeldfähigen Bezüge zum 31. Dezember 2015 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 summierten sich 2015 auf 11.634 Tsd. € (Vorjahr: 12.494 Tsd. €). Zum 31. Dezember 2015 waren 153.100 Tsd. € (Vorjahr: 171.481 Tsd. €) für Pensionsansprüche dieser Personengruppe zurückgestellt.

Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex

Nach dem Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 5. Mai 2015 besteht die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder aus den monetären Vergütungsteilen, den Versorgungszusagen, den sonstigen Zusagen (insbesondere für den Fall der Beendigung der Tätigkeit), Nebenleistungen jeder Art und Leistungen von Dritten, die im Hinblick auf die Vorstandstätigkeit zugesagt oder im Geschäftsjahr gewährt wurden. Abweichend von den Vorgaben des HGB gehört auch der jährliche Dienstzeitaufwand für Pensionszusagen zur Gesamtvergütung.

In Ziffer 4.2.5 Abs. 3 des Kodex wird benannt, welche Vergütungskomponenten für jedes Vorstandsmitglied offengelegt werden sollen. Konkretisiert wird die empfohlene Darstellung durch Mustertabellen, die im Folgenden verwendet werden. Die Übersichten zeigen, welche Zuwendungen den Mitgliedern des Vorstands der RWE AG für 2015 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	Peter Terium Vorstandsvorsitzender				Dr. Rolf Martin Schmitz Stellv. Vorstandsvorsitzender			
	2014	2015	2015 (Min.)	2015 (Max.)	2014	2015	2015 (Min.)	2015 (Max.)
in Tsd. €								
Festvergütung	1.400	1.400	1.400	1.400	960	960	960	960
Versorgungsentgelt	480	480	480	480	-	-	-	-
Nebenleistungen	45	36	36	36	11	13	13	13
Summe	1.925	1.916	1.916	1.916	971	973	973	973
Einjährige variable Vergütung								
Tantieme	1.350	1.350	0	2.430	900	900	0	1.620
Mehrjährige variable Vergütung								
Tantiemerückstellung 2015 (Laufzeit: 2016–2018)	-	450	0	675	-	300	0	450
Tantiemerückstellung 2014 (Laufzeit: 2015–2017)	450	-	-	-	300	-	-	-
LTIP Beat Tranche 2015 (Laufzeit: 2015–2018)	-	625	0	938	-	375	0	563
LTIP Beat Tranche 2014 (Laufzeit: 2014–2017)	625	-	-	-	375	-	-	-
MTIP (Laufzeit: 2014–2016)	1.875	-	-	-	1.125	-	-	-
Summe	4.300	2.425	0	4.043	2.700	1.575	0	2.633
Versorgungsaufwand	-	-	-	-	475	581	581	581
Gesamtvergütung	6.225	4.341	1.916	5.959	4.146	3.129	1.554	4.187

Gewährte Zuwendungen	Dr. Bernhard Günther Finanzvorstand				Uwe Tigges Personalvorstand/Arbeitsdirektor			
	2014	2015	2015 (Min)	2015 (Max)	2014	2015	2015 (Min)	2015 (Max)
in Tsd. €								
Festvergütung	750	750	750	750	750	750	750	750
Versorgungsentgelt	255	255	255	255	255	255	255	255
Nebenleistungen	23	23	23	23	17	21	21	21
Summe	1.028	1.028	1.028	1.028	1.022	1.026	1.026	1.026
Einjährige variable Vergütung								
Tantieme	713	713	0	1.283	713	713	0	1.283
Mehrjährige variable Vergütung								
Tantiemerückstellung 2015 (Laufzeit: 2016–2018)	-	237	0	356	-	237	0	356
Tantiemerückstellung 2014 (Laufzeit: 2015–2017)	237	-	-	-	237	-	-	-
LTIP Beat Tranche 2015 (Laufzeit: 2015–2018)	-	375	0	563	-	375	0	563
LTIP Beat Tranche 2014 (Laufzeit: 2014–2017)	375	-	-	-	375	-	-	-
MTIP (Laufzeit: 2014–2016)	1.125	-	-	-	1.125	-	-	-
Summe	2.450	1.325	0	2.202	2.450	1.325	0	2.202
Versorgungsaufwand	-	-	-	-	-	-	-	-
Gesamtvergütung	3.478	2.353	1.028	3.230	3.472	2.351	1.026	3.228

Zufluss	Peter Terium Vorstandsvorsitzender		Dr. Rolf Martin Schmitz Stellv. Vorstandsvorsitzender		Dr. Bernhard Günther Finanzvorstand		Uwe Tigges Personalvorstand/ Arbeitsdirektor	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015
in Tsd. €								
Festvergütung	1.400	1.400	960	960	750	750	750	750
Versorgungsentgelt	480	480	-	-	255	255	255	255
Nebenleistungen	45	36	11	13	23	23	17	21
Summe	1.925	1.916	971	973	1.028	1.028	1.022	1.026
Einjährige variable Vergütung								
Tantieme ¹	1.545	1.442	1.030	961	815	761	815	761
Freiwilliger Vergütungsverzicht	-180	-	-120	-	-100	-	-100	-
Mehrjährige variable Vergütung								
Tantiemerückstellung 2012 (Laufzeit: 2013–2015)	-	366	-	293	-	96	-	-
Tantiemerückstellung 2011 (Laufzeit: 2012–2014)	62	-	187	-	-	-	-	-
LTIP Beat Tranche 2012 (Laufzeit: 2012–2015)	-	0	-	0	-	0	-	0
LTIP Beat Tranche 2011 (Laufzeit: 2011–2014)	0	-	0	-	0	-	0	-
MTIP	-	-	-	-	-	-	-	-
Sonstiges	-	-	-	-	-	-	-	-
Summe	1.427	1.808	1.097	1.254	715	857	715	761
Versorgungsaufwand	-	-	475	581	-	-	-	-
Gesamtvergütung	3.352	3.724	2.543	2.808	1.743	1.885	1.737	1.787

1 Die Tantieme berücksichtigt Mandateinkünfte für die Wahrnehmung konzerninterner Aufsichtsratsmandate; siehe auch Seite 74, Tabelle „Kurzfristige Vorstandsvergütung“.