

2.3 VERGÜTUNGSBERICHT

Zu den Kernelementen guter Unternehmensführung gehört für uns eine transparente Berichterstattung über die Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat. Im Folgenden stellen wir die Grundsätze des Vergütungssystems sowie die Struktur und Höhe der Leistungen der RWE AG dar. Der Vergütungsbericht 2010 entspricht vollumfänglich den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex. Er ist Bestandteil des zusammengefassten Lageberichts und des Corporate-Governance-Berichts.

Vergütung des Vorstands

Vergütungsstruktur. Die Struktur und die Höhe der Vergütung der Vorstandsmitglieder werden vom Aufsichtsrat festgelegt und regelmäßig überprüft. Das bestehende Vergütungssystem gewährleistet eine der Tätigkeit und Verantwortung angemessene Vergütung der Vorstandsmitglieder, die sowohl konzernintern als auch im externen Marktvergleich üblich ist. Neben der persönlichen Leistung werden dabei auch die wirtschaftliche Lage, der Erfolg und die Zukunftsaussichten des Unternehmens berücksichtigt.

Der Aufsichtsrat hat das Vergütungssystem vor dem Hintergrund des am 5. August 2009 in Kraft getretenen Gesetzes zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung (VorstAG) überprüft und die Vergütungsstruktur noch stärker auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung ausgerichtet. Das fortentwickelte Vergütungssystem wurde am 22. April 2010 der Hauptversammlung vorgestellt, die es mit großer Mehrheit billigte.

Kurzfristige Vergütungsbestandteile. Die Gesamtbarvergütung setzt sich aus einer erfolgsunabhängigen fixen und einer erfolgsbezogenen variablen Komponente zusammen. Bei einer 100-prozentigen Zielerreichung beträgt der fixe Gehaltsbestandteil rund 45 % (bisher 40 %) und der variable Teil rund 55 % (bisher 60 %) der Gesamtbarvergütung.

Der variable Anteil setzt sich aus einer Unternehmenstantieme in Höhe von rund 70 % und einer individuellen Tantieme in Höhe von rund 30 % zusammen. Bei der Ermittlung der Unternehmenstantieme wird der Wertbeitrag des Konzerns zugrunde gelegt: Wird der für das jeweilige Geschäftsjahr festgelegte Budgetwert erreicht, beträgt die Zielerreichung 100 %. Letztere kann bei der Unternehmenstantieme zwischen 0 % (bisher 50 %) und unverändert 150 % liegen. Die Höhe der individuellen Tantieme ist davon abhängig, inwieweit das einzelne Vorstandsmitglied die Performance-Ziele erreicht hat, die der Aufsichtsratsvorsitzende zu Beginn des Geschäftsjahres mit ihm vereinbarte. Hier ist die Zielerreichung auf 120 % begrenzt.

Damit die Mitglieder des Vorstands noch stärker messbar an der langfristigen positiven wie negativen Unternehmensentwicklung teilhaben, werden 25% der Tantieme zunächst nicht ausgezahlt, sondern für drei Jahre zurückbehalten. Dies entspricht annähernd 15% der Gesamtbarvergütung. Am Ende des Drei-Jahres-Zeitraums überprüft der Aufsichtsrat anhand eines „Bonus-Malus-Faktors“, ob der Vorstand das Unternehmen nachhaltig geführt hat. Nur wenn dies der Fall ist, wird zurückbehaltene Tantieme ausbezahlt.

Der Bonus-Malus-Faktor bestimmt sich zu 45% aus der Entwicklung des Wertbeitrags des Konzerns. Weitere 45% werden auf Basis eines unternehmensspezifischen Index ermittelt, der den Erfolg des Konzerns auf dem Gebiet der Corporate Responsibility (CR) wiedergibt. Mit diesem CR-Index, der auf der bei RWE seit Jahren etablierten Nachhaltigkeitsberichterstattung aufbaut, wird das ökologische und gesellschaftliche Handeln des Konzerns abgebildet. Die verbleibenden 10% des Bonus-Malus-Faktors werden durch den konzerninternen Motivationsindex bestimmt, der die Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeiter misst.

Der Aufsichtsrat legt zu Beginn des Drei-Jahres-Zeitraums verbindliche Zielwerte für Wertbeitrag, CR-Index und Motivationsindex fest, die während des gesamten Beobachtungszeitraums nicht mehr verändert werden können. Diese Zielwerte werden am Ende des Drei-Jahres-Zeitraums den tatsächlich erreichten Werten gegenübergestellt. Der so ermittelte Bonus-Malus-Faktor ist maßgeblich dafür, ob und in welcher Höhe die zurückbehaltene Tantieme ausbezahlt wird. Je besser die tatsächlich erreichten Werte sind, desto höher ist der Bonus-Malus-Faktor. Er kann zwischen 0 und 130% liegen.

Beim Vorstandsvorsitzenden werden die dargestellten Neuerungen des Vergütungssystems gemäß den gesetzlichen Vorgaben umgesetzt, sobald eine Vertragsanpassung erfolgt. Demzufolge kommen insbesondere die Regelungen über die teilweise Zurückbehaltung der Tantieme und den Bonus-Malus-Faktor noch nicht zur Anwendung, und die Tantieme für das Geschäftsjahr 2010 wird in voller Höhe nach der Hauptversammlung 2011 ausgezahlt. Für die übrigen Mitglieder des Vorstands gelten hingegen die neuen Regelungen; sie haben einer vorgezogenen Anwendung des fortentwickelten Vergütungssystems bereits ab dem Berichtsjahr zugestimmt.

Neben der Barvergütung erhalten die Vorstandsmitglieder Sach- und sonstige Bezüge, die im Wesentlichen aus den nach steuerlichen Richtlinien anzusetzenden Werten für die Dienstwagennutzung und den Versicherungsprämien zur Unfallversicherung bestehen.

Hinzu kommen Mandatseinkünfte der Vorstandsmitglieder für die Aufsichtsratsstätigkeit in konzernverbundenen Unternehmen. Diese Einkünfte werden vollständig auf die variable Vergütung angerechnet und führen damit nicht zu einer Erhöhung der Bezüge.

Für das Geschäftsjahr 2010 betragen die kurzfristigen Vergütungsbestandteile des Vorstands:

Kurzfristige Vergütung des Vorstands 2010	Erfolgs- unabhängige Vergütung		Erfolgs- bezogene Vergütung		Sach- und sonstige Bezüge		Mandats- einkünfte ¹		Sonstige Zahlungen		Insgesamt	
	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009
in Tsd. €												
Dr. Jürgen Großmann ²	2.700	2.700	3.898	4.431	30	24	37	7	2.000	2.000	8.665	9.162
Dr. Leonhard Birnbaum	750	680	779	1.259	24	22	0	0	0	0	1.553	1.961
Alwin Fitting	769	680	794	1.246	18	16	3	13	0	0	1.584	1.955
Dr. Ulrich Jobs ³	630	760	789	1.282	17	23	80	125	0	0	1.516	2.190
Dr. Rolf Pohlig	840	760	809	1.340	32	31	60	67	0	0	1.741	2.198
Dr. Rolf Martin Schmitz	750	453	543	742	20	12	236	97	0	0	1.549	1.304
Summe	6.439	6.033	7.612	10.300	141	128	416	309	2.000	2.000	16.608	18.770

- 1 Mandatseinkünfte sind auf die variable Vergütung angerechnet.
- 2 Dr. Jürgen Großmann erhält anstelle einer Versorgungszusage einen Betrag in Höhe von 2.000 Tsd. € p.a.
- 3 Dr. Ulrich Jobs ist zum 30. September 2010 aus dem Vorstand ausgeschieden.

Nicht in der Vergütung für 2010 enthalten ist der zurückbehaltene Tantiemeanteil von 25%, da dieser erst nach dem Drei-Jahres-Zeitraum und nur bei Erfüllung der erforderlichen Voraussetzungen vergütungswirksam wird. Die nachfolgende Darstellung erfolgt daher auf freiwilliger Basis mit dem Ziel, ein vollständiges Bild der Vergütungskomponenten zu vermitteln.

Tantiemerückbehalt in Tsd. €	2010	2009
Dr. Jürgen Großmann	0	0
Dr. Leonhard Birnbaum	260	0
Alwin Fitting	266	0
Dr. Ulrich Jobs ¹	0	0
Dr. Rolf Pohlig	290	0
Dr. Rolf Martin Schmitz	260	0
Summe	1.076	0

- 1 Dr. Ulrich Jobs ist zum 30. September 2010 aus dem Vorstand ausgeschieden.

Vergütung mit langfristiger Anreizwirkung. Zusätzlich wurden den Vorstandsmitgliedern – mit Ausnahme des Vorsitzenden – im Berichtsjahr Performance Shares im Rahmen des Long-Term Incentive Plan Beat 2010 (kurz: Beat) zugeteilt. Ihre Gewährung setzt ein Eigeninvestment der Vorstandsmitglieder in RWE-Stammaktien voraus, das einem Drittel des Zuteilungswertes der gewährten Performance

Shares nach Steuern entspricht. Die Aktien müssen während der gesamten Wartezeit der jeweiligen Beat-Tranche gehalten werden. Soweit Directors'-Dealings-Meldungen erforderlich waren, sind diese veröffentlicht worden.

Der bisherige Long-Term Incentive Plan Beat 2005 wurde vor dem Hintergrund des VorstAG angepasst. Insbesondere wurde die bisherige Wartezeit von drei auf vier Jahre verlängert, und es wurden zusätzliche Ausübungszeitpunkte über die Laufzeit hinaus aufgenommen. Damit ergänzt Beat das Vergütungssystem nun durch eine noch längerfristige Anreizkomponente als bisher und honoriert in noch stärkerem Maße die Nachhaltigkeit des Beitrags der Führungskräfte zum Unternehmenserfolg. Der Unternehmenserfolg wird nach wie vor anhand des Total Shareholder Return (TSR) der RWE-Aktie – also der Entwicklung des Aktienkurses sowie reinvestierter Dividenden – gemessen. Zur Bestimmung des Auszahlungsfaktors wird der TSR von RWE wie bisher mit dem TSR anderer Unternehmen im Dow Jones STOXX Utilities Index verglichen.

Die teilnahmeberechtigten Führungskräfte erhalten jährlich bedingte Zuteilungen von Performance Shares. Ein Performance Share, der im Geschäftsjahr zugeteilt wurde, umfasst das bedingte Recht, nach einer vierjährigen (bisher dreijährigen) Wartezeit eine Barauszahlung zu erhalten. Eine Auszahlung findet allerdings nur dann statt, wenn nach Ablauf der Wartezeit die Performance der RWE-Aktie besser ist als die von 25% der Vergleichsunternehmen – gemessen an deren Indexgewicht zum Zeitpunkt der Auflegung des Programms. Damit kommt es nicht allein darauf an, welche Position RWE unter den Vergleichsunternehmen einnimmt, sondern auch darauf, welche Unternehmen RWE übertrifft.

Die Höhe der Auszahlung wird im Geschäftsjahr auf Basis des durchschnittlichen RWE-Aktienkurses an den letzten 60 (bisher 20) Börsentagen vor Programmablauf, der Anzahl der bedingt zugeteilten Performance Shares und des Auszahlungsfaktors berechnet. Der Auszahlungsbetrag ist für die Vorstandsmitglieder auf das Eineinhalbfache des Zuteilungswertes der Performance Shares beschränkt.

Im Berichtsjahr sind folgende Beat-Zuteilungen vorgenommen worden:

Aktienbasierte Vergütung mit langfristiger Anreizwirkung	Beat 2010 – Tranche 2010	
	Stück	Zuteilungswert bei Gewährung in Tsd. €
Dr. Leonhard Birnbaum	28.891	750
Alwin Fitting	28.891	750
Dr. Ulrich Jobs	28.891	750
Dr. Rolf Pohlig	28.891	750
Dr. Rolf Martin Schmitz	28.891	750
Summe	144.455	3.750

Die werthaltige Tranche 2007 des Programms Beat 2005 wurde im Berichtsjahr wie folgt ausgezahlt:

Aktienbasierte Vergütung mit langfristiger Anreizwirkung	Beat 2005 - Tranche 2007
	Auszahlung in Tsd. €
Alwin Fitting	590
Dr. Ulrich Jobs	590
Dr. Rolf Pohlig	590
Summe	1.770

Aus der Vorstandstätigkeit der Vorjahre werden noch Performance Shares aus den Tranchen 2008 und 2009 des Programms Beat 2005 gehalten. Diese Zuteilungen sind nicht Bestandteil der Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2010, sondern sind der Gesamtvergütung der beiden vorangegangenen Geschäftsjahre zuzurechnen. Dementsprechend wurden sie in den Vergütungsberichten für 2008 und 2009 dargestellt.

Der Deutsche Rechnungslegungs-Standard 17 legt fest, dass der Gesamtaufwand für aktienbasierte Vergütungen für jedes Vorstandsmitglied individualisiert anzugeben ist. Aufgrund der Kursentwicklung ist im Berichtsjahr kein Aufwand für die aktienbasierte Vergütung entstanden. Stattdessen konnte die vorhandene Rückstellung in der Berichtsperiode zum Teil aufgelöst werden, und zwar wie folgt:

Aufwandszuführung für aktienbasierte Vergütung mit langfristiger Anreizwirkung Tranchen 2008/2009/2010	2010 in Tsd. €	2009 in Tsd. €
Dr. Leonhard Birnbaum	-65	433
Alwin Fitting	-161	941
Dr. Ulrich Jobs	-161	941
Dr. Rolf Pohlig	-161	941
Dr. Rolf Martin Schmitz	-29	319
Summe	-577	3.575

Gesamtvergütung. Insgesamt hat der Vorstand für das Geschäftsjahr 2010 kurzfristige Vergütungsbestandteile in Höhe von 16.608 Tsd. € erhalten. Außerdem wurden langfristige Vergütungsbestandteile im Rahmen des Beat (Tranche 2010) mit einem Ausgabezeitwert von 3.750 Tsd. € zugeteilt. Die Gesamtvergütung des Vorstands für das Geschäftsjahr 2010 betrug demnach 20.358 Tsd. €.

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

Pensionszusagen. Den Mitgliedern des Vorstands – mit Ausnahme des Vorsitzenden Dr. Jürgen Großmann – wurden Pensionszusagen (Direktzusagen) erteilt, die ihnen bzw. ihren Hinterbliebenen in folgenden Fällen einen Anspruch auf lebenslange Ruhegeld- bzw. Hinterbliebenenversorgung einräumen: bei Ausscheiden nach Erreichen des 60. Lebensjahres (Regelaltersgrenze), bei dauerhafter Arbeitsunfähigkeit, im Todesfall und bei einer von der Gesellschaft ausgehenden vorzeitigen Beendigung oder einer Nichtverlängerung des Dienstvertrags. Maßgeblich für die Höhe des individuellen Ruhegeldes und der Hinterbliebenenversorgung sind das ruhegeldfähige Einkommen und der Versorgungsgrad, der aus der Anzahl der geleisteten Dienstjahre ermittelt wird. Gewinnbeteiligungen und sonstige Nebenbezüge gehören nicht zum ruhegeldfähigen Einkommen. Als Zielwert für die Altersversorgung wird für die Vorstandsmitglieder nach Erreichen der Regelaltersgrenze ein Versorgungsgrad von 60% des letzten ruhegeldfähigen Einkommens zugrunde gelegt. Das Witwengeld beträgt 60% des Ruhegeldes des Ehemannes, das Waisengeld 20% des Witwengeldes. Die Anwartschaft auf die Altersversorgung ist sofort unverfallbar. Die Höhe des Ruhegeldes bzw. der Hinterbliebenenversorgung wird alle drei Jahre unter Berücksichtigung aller bedeutsamen Umstände, insbesondere der Entwicklung der Lebenshaltungskosten, überprüft. Infolge früherer Regelungen bestehen vereinzelt Unterschiede zwischen den Versorgungszusagen bei der Berechnung des Versorgungsgrades, bei der Anrechnung von sonstigen Renten und Versorgungsbezügen sowie beim Anpassungsmodus der Ruhegeld- und Hinterbliebenenversorgung.

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

Der Dienstzeitaufwand (Service Cost) für die Pensionsverpflichtungen lag im Geschäftsjahr 2010 bei 776 Tsd. €. Der Barwert der Gesamtverpflichtung (Defined Benefit Obligation) betrug zum Ende des Berichtsjahres 17.007 Tsd. €. Unter Berücksichtigung von Lebensalter und Dienstjahren ergeben sich folgende individuelle Dienstzeitaufwendungen und Barwerte der Versorgungsansprüche:

Pensionen	Alter	Voraussichtliches jährliches Ruhegeld bei Erreichen der Regelaltersgrenze (60 Jahre) ¹ in Tsd. €		Service Cost (Dienstzeitaufwand) in Tsd. €		Defined Benefit Obligation (Barwert) in Tsd. €	
		2010	2009	2010	2009	2010	2009
		Dr. Leonhard Birnbaum	44	270	245	111	85
Alwin Fitting	57	312	283	188	136	4.648	3.935
Dr. Ulrich Jobs ²	57	302	274	149	155	4.251	3.761
Dr. Rolf Pohlig	58	302	274	84	63	2.733	2.159
Dr. Rolf Martin Schmitz ³	53	408	370	244	0	4.486	3.713
				776	439	17.007	14.203

1 Nach dem Stand der ruhegeldfähigen Bezüge am 31. Dezember 2010

2 Dr. Ulrich Jobs ist zum 30. September 2010 aus dem Vorstand ausgeschieden. Dies führte zu einer einmaligen Erhöhung der Service Cost von 520 Tsd. €.

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

Soweit die Mitglieder des Vorstands im Rahmen früherer Tätigkeiten Ruhegeldansprüche erworben haben oder Dienstjahre bei früheren Arbeitgebern anerkannt wurden, werden diese Ansprüche gemäß vertraglicher Vereinbarung auf die Ruhegeldzahlungen der Gesellschaft angerechnet.

Change of Control. Die Mitglieder des Vorstands haben ein Sonderkündigungsrecht, wenn das Unternehmen durch einen Kontrollerwerb durch Aktionäre oder Dritte seine Unabhängigkeit verliert. In diesem Fall können sie ihr Amt innerhalb von sechs Monaten nach Bekanntwerden des Kontrollerwerbs niederlegen und die Beendigung des Dienstverhältnisses unter Gewährung einer Einmalzahlung verlangen. Sofern das Wohl der Gesellschaft es erfordert, kann der Aufsichtsrat jedoch die Fortführung des Amtes bis zum Ablauf der Sechs-Monats-Frist verlangen.

Ein Kontrollerwerb im Sinne dieser Regelung liegt vor, wenn ein oder mehrere gemeinsam handelnde Aktionäre oder Dritte mindestens 30% der vorhandenen Stimmrechte erwerben oder auf sonstige Art einen beherrschenden Einfluss auf die Gesellschaft ausüben können. Die Möglichkeit eines beherrschenden Einflusses besteht auch, wenn der oder die gemeinsam handelnden Aktionäre oder Dritten in drei aufeinanderfolgenden Hauptversammlungen mehr als die Hälfte des anwesenden stimmberechtigten Kapitals halten. Die vorstehenden Regelungen gelten nicht, wenn der Kontrollerwerb durch einzelne oder mehrere gemeinsam handelnde Städte oder Gemeinden erfolgt bzw. durch Unternehmen, die mehrheitlich von öffentlich-rechtlichen Trägern der Bundesrepublik Deutschland gehalten werden.

Bei Beendigung des Dienstverhältnisses erhält das Vorstandsmitglied eine Einmalzahlung in Höhe der bis zum Ende der ursprünglich vereinbarten Vertragsdauer anfallenden Bezüge, höchstens jedoch das Dreifache und mindestens das Zweifache seiner vertraglichen Jahresgesamtvergütung.

Hinsichtlich der Versorgungsansprüche wird das Mitglied des Vorstands mit Wirkung zum Ablauf der vereinbarten Vertragsdauer so gestellt, als habe die Gesellschaft den Vorstandsvertrag zu diesem Zeitpunkt nicht verlängert, ohne dass ein wichtiger Grund im Sinne des § 626 BGB vorgelegen hätte.

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

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

Bei einem Wechsel der Unternehmenskontrolle werden außerdem zurückbehaltene Tantiemen des Vorstands vorzeitig bewertet und gegebenenfalls ausgezahlt. Hierzu wird der durchschnittliche Bonus-Malus-Faktor der letzten drei Jahre herangezogen. Ob und in welcher Höhe eine Auszahlung zurückbehaltener Tantiemen erfolgt, ist von dem so ermittelten Durchschnittswert abhängig.

Abfindungsobergrenze. Im Falle einer sonstigen vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund erhalten die Vorstandsmitglieder eine Abfindung, die auf höchstens zwei Jahresgesamtvergütungen begrenzt ist und nicht mehr als die Restlaufzeit des Dienstvertrags vergütet. Beim Vorsitzenden wird diese Regelung im Einklang mit dem Deutschen Corporate Governance Kodex erst bei einer Anpassung bzw. Verlängerung des Vertrags angewandt.

Sonstige Zusagen. Im Einvernehmen mit der Gesellschaft hat Dr. Ulrich Jobs sein Mandat als Vorstandsmitglied zum 30. September 2010 vorzeitig beendet. Die Ansprüche aus dem bis zum 31. März 2012 befristeten Dienstvertrag – bestehend aus Festgehalt und Tantiemen für den Zeitraum vom 1. Oktober 2010 bis 31. März 2012 – in Höhe von insgesamt 3.149 Tsd. € wurden ihm vertragsgemäß ausgezahlt. Für diesen Zeitraum werden ihm auch Performance Shares bedingt zugeteilt, und zwar im gleichen Umfang wie für die aktuellen Vorstandsmitglieder. Früher gewährte Performance Shares behalten gemäß den Planbedingungen ihre Gültigkeit. Ab dem 1. April 2012 erhält Dr. Jobs entsprechend den vertraglichen Regelungen betriebliches Ruhegeld.

Vergütung des Aufsichtsrats

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

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

Vergütung des Aufsichtsrats in Tsd. €	Grundvergütung 2010		Ausschussvergütung 2010		Gesamt	
	fest	variabel	fest	variabel	2010	2009
Dr. Manfred Schneider, Vorsitzender	40	77	80	153	350	292
Frank Bsirske, stellv. Vorsitzender	40	77	40	77	234	234
Dr. Paul Achleitner	40	77	20	38	175	175
Werner Bischoff	40	77	20	38	175	175
Carl-Ludwig von Boehm-Bezing	40	77	40	77	234	234
Heinz Büchel	40	77	20	38	175	175
Dieter Faust	40	77	20	38	175	175
Dr. Thomas R. Fischer (bis 31.01.2010)	3	6	0	0	9	193
Andreas Henrich	40	77	0	0	117	117
Heinz-Eberhard Holl (bis 31.01.2010)	3	6	2	3	14	175
Frithjof Kühn (seit 01.02.2010)	37	70	18	35	160	0
Hans Peter Lafos	40	77	0	0	117	21
Dr. Gerhard Langemeyer	40	77	20	38	175	175
Dagmar Mühlenfeld	40	77	20	38	175	175
Dr. Wolfgang Reiniger	40	77	0	0	117	117
Günter Reppien	40	77	20	38	175	175
Dagmar Schmeer	40	77	20	38	175	175
Dr.-Ing. Ekkehard D. Schulz	40	77	20	38	175	175
Dr. Wolfgang Schüssel (seit 01.03.2010)	34	64	0	0	98	0
Uwe Tigges	40	77	20	38	175	175
Manfred Weber	40	77	0	0	117	117
Dr. Dieter Zetsche	40	77	0	0	117	54
Gesamt	797	1.532	380	725	3.434	3.304

Die Bezüge des Aufsichtsrats summierten sich im Geschäftsjahr 2010 auf 3.434 Tsd. €. Außerdem erhielten Aufsichtsratsmitglieder Mandatsvergütungen von Tochtergesellschaften in Höhe von insgesamt 243 Tsd. €.