

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 2016 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. € und sein Stellvertreter in Höhe von 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.

Höhe der Vergütung des Aufsichtsrats

Die Gesamtvergütung der Aufsichtsräte (einschließlich der Vergütungen für Ausschusstätigkeiten) summierte sich für das Geschäftsjahr 2016 auf 2.746 Tsd. € (Vorjahr: 2.720 Tsd. €). Davon wurden 442 Tsd. € (Vorjahr: 420 Tsd. €) für Tätigkeiten in den Ausschüssen des Aufsichtsrats

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 vergangenen Jahr sind alle Mitglieder, die ihre Vergütung nicht abführen und nach der Aufsichtsratsneuwahl im April 2016 weiterhin dem Gremium angehören, der Selbstverpflichtung bezüglich ihrer Vergütung für 2015 nachgekommen. Im Falle der im April 2016 neu in das Gremium gewählten Mitglieder gilt die Selbstverpflichtung erstmals für die Anfang 2017 ausbezahlte Vergütung für das Geschäftsjahr 2016. Über die Erfüllung der Selbstverpflichtung durch die neuen und wiedergewählten Mitglieder werden wir daher erst im Vergütungsbericht 2017 berichten können.

gewährt. Hinzu kommen Mandatsvergütungen von Tochtergesellschaften in Höhe von 482 Tsd. € (Vorjahr: 265 Tsd. €). Insgesamt betragen die Bezüge 3.228 Tsd. € (ohne Auslagen; Vorjahr: 2.985 Tsd. €).

Die folgende Tabelle zeigt die Gesamtvergütung für alle Personen, die dem Aufsichtsrat in den Jahren 2015 und

2016 angehört haben, und die darin enthaltene Vergütung für Tätigkeiten in Ausschüssen des Aufsichtsrats.

Vergütung des Aufsichtsrats ¹ in Tsd. €	Feste Vergütung		Ausschussvergütung		Gesamtbezüge ²		Mandatsvergütung von Tochtergesellschaften	
	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015
Dr. Werner Brandt, Vorsitzender	240	100	24	80	264	180	130	-
Dr. Manfred Schneider, Vorsitzender (bis 20.04.2016)	91	300	-	-	91	300	-	-
Frank Bsirske, stellv. Vorsitzender	200	200	-	-	200	200	86	-
Reiner Böhle	100	100	20	20	120	120	48	30
Sandra Bossemeyer (seit 20.04.2016)	70	-	14	-	84	-	-	-
Dieter Faust (bis 20.04.2016)	30	100	12	40	42	140	12	40
Roger Graef (bis 20.04.2016)	30	100	-	-	30	100	-	-
Arno Hahn	100	100	40	40	140	140	54	30
Andreas Henrich (seit 20.04.2016)	70	-	-	-	70	-	-	-
Maria van der Hoeven (20.04. bis 14.10.2016)	49	-	-	-	49	-	12	-
Manfred Holz (bis 20.04.2016)	30	100	6	20	36	120	6	20
Prof. Dr. Hans-Peter Keitel	100	100	20	20	120	120	-	-
Dr. h. c. Monika Kircher (seit 15.10.2016)	21	-	-	-	21	-	-	-
Martina Koederitz (seit 20.04.2016)	70	-	-	-	70	-	33	-
Monika Krebber (seit 20.04.2016)	70	-	14	-	84	-	-	-
Frithjof Kühn (bis 20.04.2016)	30	100	6	20	36	120	-	-
Hans Peter Lafos (bis 20.04.2016)	30	100	-	-	30	100	12	53
Harald Louis (seit 20.04.2016)	70	-	14	-	84	-	-	-
Christine Merkamp (bis 20.04.2016)	30	100	-	-	30	100	-	-
Dagmar Mühlenfeld	100	100	20	20	120	120	-	-
Peter Ottmann (seit 20.04.2016)	70	-	14	-	84	-	8	-
Günther Schartz (seit 20.04.2016)	70	-	14	-	84	-	2	-
Dr. Erhard Schipporeit (seit 20.04.2016)	70	-	56	-	126	-	-	-
Dagmar Schmeer (bis 20.04.2016)	30	100	-	-	30	100	-	12
Prof. Dr.-Ing. Ekkehard D. Schulz (bis 20.04.2016)	30	100	12	40	42	140	-	-
Dr. Wolfgang Schüssel	100	100	34	20	134	120	-	-
Ullrich Sierau	100	100	40	40	140	140	-	-
Ralf Sikorski	100	100	40	40	140	140	50	50
Marion Weckes (seit 20.04.2016)	70	-	28	-	98	-	-	-
Dr. Dieter Zetsche (bis 20.04.2016)	30	100	-	-	30	100	-	-
Leonhard Zubrowski	100	100	20	20	120	120	30	30
Gesamt	2.303	2.300	442	428	2.746	2.729	482	265

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.

Struktur der Vergütung des Vorstands

Überarbeitung des Vergütungssystems. Struktur und Höhe der Vorstandsvergütung werden vom Aufsichtsrat der RWE AG festgelegt und regelmäßig daraufhin überprüft, ob sie angemessen und marktüblich sind. Im vergangenen Geschäftsjahr hat der Aufsichtsrat eine grundlegende Überarbeitung des bestehenden Vergütungssystems veranlasst.

Das neue System ist zum 1. Oktober 2016 verabschiedet worden. Es baut auf bewährten Bestandteilen des bisherigen Systems auf, ist jedoch weniger komplex und an die veränderte Konzernstruktur angepasst. Im Folgenden werden wir es näher erläutern. Zusätzlich stellen wir das alte Vergütungssystem dar, das bis zum 30. September 2016 angewendet wurde.

Übergangsjahr. Das Geschäftsjahr 2016 war für RWE ein Übergangsjahr, das geprägt war von der organisatorischen Neuaufstellung sowie dem operativen Start und Börsengang der innogy SE. Dies führte auch zu Veränderungen bei der Zusammensetzung des Vorstands. Peter Terium, Dr. Bernhard Günther und Uwe Tigges wurden mit dem operativen Start von innogy am 1. April 2016 in Personalunion zu Vorstandsmitgliedern der neuen Gesellschaft bestellt. Nach dem erfolgreichen Börsengang der innogy SE legten Peter Terium und Dr. Bernhard Günther ihr Mandat als Vorstandsmitglied der RWE AG mit Ablauf des 14. Oktober 2016 nieder, um ausschließlich für innogy tätig zu sein. Uwe Tigges wird sein Mandat als Vorstandsmitglied der RWE AG am 30. April 2017 niederlegen, bis dahin verantwortet er vorübergehend die Personalressorts beider Gesellschaften.

Für den Zeitraum, in dem Peter Terium, Dr. Bernhard Günther und Uwe Tigges sowohl als Vorstand der RWE AG als auch in Personalunion als Vorstand der innogy SE bestellt waren, wurden die gewährten Bezüge zwischen den beiden Gesellschaften anteilig verrechnet.

Erfolgsunabhängige Vergütung

Festgehalt und Versorgungsentgelt. Alle Vorstandsmitglieder beziehen ein jährliches Festgehalt, das in zwölf monatlichen Raten ausbezahlt wird. Als zweite fixe Vergütungskomponente steht den Vorstandsmitgliedern seit dem 1. Januar 2011 für jedes Dienstjahr ein Versorgungsentgelt zu, mit Ausnahme von Dr. Rolf Martin Schmitz, dem zuvor bereits eine Pensionszusage erteilt wurde. Das Versorgungsentgelt betrug bis zum 30. September 2016 grundsätzlich

Seit dem 15. Oktober 2016 ist Dr. Rolf Martin Schmitz Vorsitzender des Vorstands der RWE AG. Neu im Gremium ist Dr. Markus Krebber. Er wurde zum 1. Oktober 2016 in den Vorstand der RWE AG berufen und zum Finanzvorstand der Gesellschaft ab dem 15. Oktober 2016 ernannt.

Alle Vorstandsmitglieder erhielten mit Wirkung ab dem 1. Oktober 2016 Dienstverträge auf Basis des neuen Vergütungssystems. Zur Überführung der Vergütungsbestandteile in das neue Vergütungssystem wurden dabei für das Geschäftsjahr 2016 Übergangs- und Ablöseregelungen getroffen. Peter Terium, Dr. Bernhard Günther und Uwe Tigges haben mit Wirkung zum 1. Oktober 2016 neue Dienstverträge mit der innogy SE geschlossen. Ihre Dienstverträge mit der RWE AG sind einvernehmlich vorzeitig mit Wirkung zum 30. September 2016 aufgehoben worden.

Grundzüge des alten und neuen Vergütungssystems. Die Vergütung des Vorstands besteht aus erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Komponenten: Erstere waren bisher und sind auch künftig das Festgehalt, das Versorgungsentgelt sowie Sach- und sonstige Bezüge. Grundlegende Änderungen ergaben sich bei den erfolgsabhängigen Komponenten. Bis zum 30. September 2016 zählten dazu die einjährige Tantieme, der Tantiemerückbehalt sowie die aktienbasierte Vergütung nach dem Long-Term Incentive Plan Beat 2010 und dem 2014 eingeführten Mid-Term Incentive Plan zur Reduzierung des Verschuldungsgrades. Seit dem 1. Oktober 2016 gibt es nur noch zwei erfolgsabhängige Komponenten: die einjährige Tantieme und als langfristiger Vergütungsbestandteil eine aktienbasierte Vergütung nach dem neuen Strategic Performance Plan.

15% der Zielbarvergütung, die sich aus dem Festgehalt und dem weiter unten erläuterten Tantiemebudget zusammensetzte.

Seit dem 1. Oktober 2016 ist für die Vorstandsmitglieder ein individuell festgelegter Betrag definiert. Sie können wählen, ob das Versorgungsentgelt bar ausbezahlt oder zugunsten einer späteren Versorgungsleistung vollständig oder anteilig

durch Brutto-Entgeltumwandlung in eine wertgleiche Versorgungszusage überführt werden soll. Zur Finanzierung der Versorgungszusage hat RWE eine Rückdeckungsversicherung abgeschlossen. Das aufgebaute Kapital ist nach dem Eintritt des Vorstandsmitglieds in den Ruhestand abrufbar, frühestens aber mit Vollendung des 60. Lebensjahres oder – bei Neuzusagen seit dem 1. Januar 2012 – mit Vollendung des 62. Lebensjahres. Die Vorstandsmitglieder können zwischen einer Einmalzahlung und einer Ratenzahlung in maximal neun Teilbeträgen wählen. Weitere Versorgungsleistungen erhalten die Vorstandsmitglieder oder ihre Hinterbliebenen

nicht. Soweit im Rahmen früherer Tätigkeiten Ruhegeldansprüche erworben wurden, bleiben diese unverändert bestehen. Die entsprechenden Ruhegeldansprüche von Peter Terium, Dr. Bernhard Günther und Uwe Tigges wurden auf die innogy SE übertragen.

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 bemaß sich bis zum 30. September 2016 danach, inwieweit der zu Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres festgelegte Planwert für das bereinigte EBIT erreicht wurde. Sie richtet sich auch zukünftig nach dem bereinigten EBIT, wird jedoch gegen einen vom Aufsichtsrat unabhängig vom Planwert festgelegten Zielwert gemessen. Stimmt der Ist-Wert mit dem Plan- bzw. Zielwert nach Ablauf eines Jahres genau überein, liegt die Zielerreichung bei 100%. Die Unternehmenstantieme entspricht dann dem vereinbarten Tantiemebudget. Je nach Höhe des bereinigten EBIT beträgt die Unternehmenstantieme 0% bis maximal 150% des Tantiemebudgets.

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. Die Regelung bis zum 30. September 2016 sah vor, dass – je nachdem, in welchem Maße ein Vorstandsmitglied seine zu Jahresbeginn vom Aufsichtsrat vorgegebenen Ziele erfüllt hat – der Aufsichtsrat nach Ablauf des Geschäftsjahres über den Grad der individuellen Zielerreichung urteilt und den Leistungsfaktor entsprechend festlegt. Zum 1. Oktober 2016 ist der Leistungsfaktor erweitert worden. Neben den individuellen Zielen berücksichtigt er zu einem Drittel die kollektive Leistung des Gesamtvorstands sowie zu einem weiteren Drittel die Leistungen auf dem Gebiet der Nachhaltigkeit (Corporate Responsibility) und der Mitarbeitermotivation. Das Kriterium Corporate Responsibility bildet das ökologische und gesellschaftliche Handeln des

Unternehmens ab und wird aus der Nachhaltigkeitsberichterstattung abgeleitet. Die Mitarbeitermotivation wird mithilfe des Motivationsindex ermittelt, der anhand anonymer Befragungen die Leistungsbereitschaft und Zufriedenheit der Mitarbeiter misst. Nach Ablauf des Geschäftsjahres beurteilt der Aufsichtsrat die Leistung der Vorstandsmitglieder bezogen auf diese Kriterien und legt den Leistungsfaktor fest.

Für das Übergangsjahr 2016 war es nicht möglich, die Unternehmenstantieme formelhaft anhand des ursprünglichen Planwerts zu berechnen. Somit erfolgte im Übergangsjahr die Ermittlung der Unternehmenstantieme auf Basis einer Beurteilung durch den Aufsichtsrat.

Die Auszahlung der gesamten Tantieme erfolgt im neuen Vergütungssystem vollständig nach Ablauf des Geschäftsjahres und nach Ermittlung der Unternehmenstantieme und des Leistungsfaktors. Der vormals bestehende und im Nachfolgenden beschriebene Rückbehalt von 25% der Tantieme (Tantiemerückbehalt) entfällt seit dem 1. Oktober 2016. Gleichzeitig ist das Tantiemebudget zugunsten einer Stärkung der aktienbasierten Vergütung um 25% reduziert worden. Zudem werden die Aspekte Corporate Responsibility und Mitarbeitermotivation wie beschrieben nun unmittelbar im Rahmen der Tantieme berücksichtigt.

Tantiemerückbehalt (alt). Einschließlich der Tantieme für das Geschäftsjahr 2015 zahlte RWE den Vorstandsmitgliedern die Tantieme nur zu 75% sofort aus. Die verbleibenden 25% wurden für drei Jahre einbehalten (Tantiemerückbehalt). Nach Ablauf des Dreijahreszeitraums überprüfte der Aufsichtsrat anhand eines sogenannten Bonus-Malus-Faktors, ob der Vorstand das Unternehmen nachhaltig geführt

hat. Nur wenn das der Fall war, wurde die zurückbehaltene Tantieme ausbezahlt. Der Bonus-Malus-Faktor hing zu 45% vom wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens ab, der an der Entwicklung des bereinigten EBIT gemessen wurde. Weitere 45% des Bonus-Malus-Faktors wurden anhand des unternehmensspezifischen Index zur Corporate Responsibility (CR) ermittelt. Die restlichen 10% des Bonus-Malus-Faktors ergaben sich aus der Höhe des Motivationsindex. Der Aufsichtsrat legte vor Beginn der Dreijahresperiode verbindliche Zielwerte für das bereinigte EBIT, den CR-Index und den Motivationsindex fest. Diese wurden am Ende des Zeitraums den tatsächlich erreichten Werten gegenübergestellt. Je besser Letztere ausfielen, desto höher war der Bonus-Malus-Faktor. Er konnte zwischen 0% und 150% liegen.

Durch den Börsengang der innogy SE und die damit einhergehenden Veränderungen sind die in den Vorjahren festgelegten Zielwerte für das bereinigte EBIT, den CR-Index und den Motivationsindex nicht mehr aussagekräftig. Daher hat der Aufsichtsrat beschlossen, die noch ausstehenden Tantiemerückbehalte aus den Geschäftsjahren 2013, 2014 und 2015 im abgelaufenen Geschäftsjahr vorzeitig auszubezahlen. Die individuellen Auszahlungshöhen wurden dabei anhand der historischen Bonus-Malus-Faktoren bestimmt, die das jeweilige Vorstandsmitglied im Durchschnitt erreicht hat. Für das Geschäftsjahr 2016 wurde der Tantiemerückbehalt nicht mehr praktiziert, sondern in die aktienbasierte Vergütung als langfristiges Vergütungselement überführt.

Aktienbasierte Vergütung nach dem Long-Term Incentive Plan Beat 2010 (alt). Zu den erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten zählten bis einschließlich 2015 sogenannte Performance Shares, die im Rahmen des Long-Term Incentive Plan Beat 2010 (kurz: Beat) zugeteilt wurden. Mit Beat sollte die Nachhaltigkeit des Beitrags des Vorstands und der Führungskräfte zum Unternehmenserfolg honoriert werden. Die Performance Shares gewährten den Inhabern das bedingte Recht auf eine Barauszahlung, die nach einer Wartezeit von vier oder optional bis zu fünf Jahren geleistet wurde. Eine Barauszahlung wurde aber nur dann vorgenommen, wenn die Performance der RWE-Stammaktie – also die Rendite aus Aktienkursänderung, Dividende und Bezugsrecht – am Ende der Wartezeit besser war als die von mindestens 25% der im STOXX Europe 600 Utilities vertretenen Vergleichsunternehmen. Bei der Erfolgsmessung wurden die Vergleichsunternehmen gewichtet, und zwar genau so wie im Referenzindex zum Zeitpunkt der Auflegung der jeweiligen Beat-Tranche.

Schlug RWE 25% des Indexgewichts, wurden 7,5% der Performance Shares werthaltig. Mit jedem weiteren Prozentpunkt, um den das Indexgewicht übertroffen wurde, stieg der Anteil der werthaltigen Performance Shares um 1,5 Prozentpunkte. Die Höhe der Barauszahlung wurde auf Basis des so ermittelten Auszahlungsfaktors, des durchschnittlichen RWE-Aktienkurses an den letzten 60 Börsentagen vor Programmablauf sowie der Anzahl der zugeteilten Performance Shares berechnet. Sie war für die Vorstandsmitglieder auf das Eineinhalbfache des Zuteilungswertes der Performance Shares beschränkt. Voraussetzung für die Teilnahme am Beat war, dass die Vorstandsmitglieder ein Eigeninvestment in RWE-Stammaktien tätigten. Der geforderte Anlagebetrag entsprach einem Drittel des Zuteilungswertes der gewährten Performance Shares nach Steuern. Die Aktien mussten während der gesamten Wartezeit der jeweiligen Beat-Tranche gehalten werden.

Mit Einführung des neuen Vergütungssystems ist im Geschäftsjahr 2016 der weiter unten beschriebene Strategic Performance Plan an die Stelle des Beat getreten. Um an dem neuen Plan teilzunehmen, haben die Mitglieder des Vorstands freiwillig ihren Verzicht auf sämtliche noch ausstehende Beat-Tranchen (Tranchen 2013, 2014 und 2015) erklärt. Die aus diesen Tranchen zugeteilten Performance Shares sind ersatzlos verfallen, etwaige Ausgleichszahlungen an die Vorstandsmitglieder wurden dafür nicht geleistet.

Mid-Term Incentive Plan (alt). Eine weitere erfolgsabhängige Komponente im alten Vergütungssystem war der Mid-Term Incentive Plan (kurz: MTIP), der 2014 eingeführt wurde und sich auf den Dreijahreszeitraum bis Ende 2016 bezog. Performance-Kriterium des MTIP war der Verschuldungsfaktor (Leverage Factor) von RWE, also das Verhältnis der Nettoschulden zum bereinigten EBITDA. Der Plan sollte 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 trat neben den Long-Term Incentive Plan Beat 2010, dessen Budget für die Laufzeit des MTIP auf die Hälfte gekürzt wurde. Mit der anderen Hälfte wurde das Zuteilungsbudget des MTIP abgedeckt. Ziel dieses Plans war es, den Verschuldungsfaktor bis Ende 2016 auf 3,0 zu senken. Bei exakter Erfüllung der Vorgabe wäre den Vorstandsmitgliedern das Zuteilungsbudget zu 100% ausgezahlt worden. Eine weitergehende Senkung des Verschuldungsfaktors hätte die Auszahlung linear auf maximal 150% des Zuteilungsbudgets ansteigen lassen. Diese Obergrenze wäre bei einem Verschuldungsfaktor von 2,7 erreicht worden. Umgekehrt

wäre die Auszahlung gesunken, wenn der Faktor die Zielmarke von 3,0 überschritten hätte. Beim Wert von 3,3 hätten die Vorstandsmitglieder noch 50% des Zuteilungsbudgets erhalten. Für darüberliegende Werte war keine Auszahlung vorgesehen.

Mit dem Ende des Geschäftsjahres 2016 erfolgte die Abrechnung des einmalig gewährten MTIP. Da der Verschuldungsfaktor den Wert von 3,3 überstieg, fand keine Auszahlung aus dem MTIP statt.

Aktienbasierte Vergütung nach dem Strategic Performance Plan (neu). Im Rahmen des neuen Vergütungssystems tritt der Strategic Performance Plan (kurz: SPP) an die Stelle des bisherigen Beat als aktienbasierte Vergütungskomponente, des MTIP und des Tantiemerückbehalts. Der SPP reflektiert die organisatorische Neuaufstellung des RWE-Konzerns und honoriert das Erreichen langfristiger strategischer Ziele. Aus diesem Grund wurden für die RWE AG und die innogy SE getrennte Strategic Performance Pläne eingeführt. Hinsichtlich der Umsetzung und des zeitlichen Ablaufs sind die Pläne beider Gesellschaften gleich ausgestaltet. Unterschiede ergeben sich u. a. dadurch, dass für die Erfolgsmessung Aktien und Ergebnisgrößen der jeweiligen Gesellschaft – RWE AG oder innogy SE – zugrunde gelegt werden.

Da der SPP auf die Erreichung langfristiger und zukünftiger Ziele ausgerichtet ist, erhielten Peter Terium, Dr. Bernhard Günther und Uwe Tigges im Übergangsjahr 2016 ihre Zuteilung vollständig aus dem SPP der innogy SE. Aus der Perspektive des RWE-Konzerns ist dieser Vergütungsbestandteil für die genannten drei Vorstandsmitglieder als aktienbasierte Vergütung zu behandeln und wird im Vergütungsbericht dementsprechend dargestellt. Im Einzelabschluss der RWE AG hingegen wird die auf den SPP der innogy SE entfallende Vergütung für Peter Terium, Dr. Bernhard Günther und Uwe Tigges als nicht-aktienbasiert eingestuft. Grund dafür ist, dass die Höhe der Auszahlung nicht von der Kursentwicklung der Aktien der RWE AG, sondern der Aktien der innogy SE abhängt.

Die Planbedingungen des SPP der RWE AG und der innogy SE sehen eine Tranche im Übergangsjahr 2016 vor und drei weitere Tranchen, die jeweils in den Geschäftsjahren 2017, 2018 und 2019 beginnen. Die Gewährung der im Folgenden erläuterten Performance Shares erfolgt jeweils rückwirkend zum 1. Januar eines Geschäftsjahres. Die Vorstandsmitglieder erhalten je Tranche ein individuelles Zuteilungsschreiben, das den vom Aufsichtsrat festgelegten Brutto-Zuteilungsbetrag (in Euro) sowie die Anzahl der bedingt gewährten Performance Shares definiert.

Ebenso wie der Beat basiert auch der SPP auf vorläufig bedingt zugeteilten Performance Shares. Zunächst wird dabei für jedes Vorstandsmitglied die Anzahl der für die jeweilige Tranche vorläufig zugeteilten Performance Shares ermittelt. Hierzu wird der individuelle Zuteilungswert durch den durchschnittlichen Xetra-Schlusskurs der RWE-Stammaktie bzw. der innogy-Aktie der letzten 30 Börsenhandelstage vor Gewährung dividiert. Die vorläufig bedingt gewährten Performance Shares haben eine Laufzeit von insgesamt vier Jahren (Vesting-Periode). Hiervon abweichend erfolgte im Übergangsjahr 2016 die Ermittlung der für das Geschäftsjahr 2016 zugeteilten Performance Shares ab Datum des Börsenübergangs der innogy SE und bemisst sich daher an den durchschnittlichen Xetra-Schlusskursen der RWE-Stammaktie bzw. der innogy-Aktie der ersten zehn Handelstage seit dem 7. Oktober 2016.

Mit Ablauf des ersten Jahres wird die finale Anzahl der Performance Shares der jeweiligen Tranche festgestellt. Sie ist abhängig vom erzielten bereinigten Nettoergebnis der Gesellschaft, dem sogenannten Adjusted Net Income (ANI), im Verhältnis zu einem vom Aufsichtsrat festgelegten Zielwert und kann zwischen 0% und 150% der vorläufig zugeteilten Anzahl der Performance Shares betragen. Wird der für das jeweilige Jahr festgelegte ANI-Zielwert genau erreicht, werden 100% der vorläufig zugeteilten Performance Shares dieser Tranche final festgeschrieben. Die jeweiligen ANI-Zielwerte für die Geschäftsjahre 2017, 2018 und 2019 wurden vom Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2016 einmalig festgelegt und können grundsätzlich nicht mehr verändert werden.

Die so final festgeschriebenen Performance Shares werden am Ende einer Haltefrist von drei weiteren Jahren vollständig in bar ausbezahlt. Die Höhe der Auszahlung berechnet sich aus der finalen Anzahl der Performance Shares, multipliziert mit dem durchschnittlichen Xetra-Schlusskurs der RWE- bzw. innogy-Aktie der letzten 30 Börsenhandelstage vor dem Ende der Vesting-Periode, zuzüglich der Dividende, die während der Haltefrist ausgezahlt wird. Der so ermittelte Auszahlungsbetrag ist auf 200% des individuellen Zuteilungswertes begrenzt.

Für das Geschäftsjahr 2016 wird die aktienbasierte Vergütung bereits vollständig auf Basis des SPP gewährt. Die ANI-Performancemessung für diese Tranche erfolgt parallel zur Performancemessung der SPP-Tranche 2017 auf Basis des ANI 2017. An die Feststellung der finalen Anzahl an Performance Shares schließt sich für die Tranche 2016 eine zweijährige Haltefrist an. Die Vesting-Periode für die Tranche 2016 endet somit mit Ablauf des Geschäftsjahres 2019.

Die Vorstandsmitglieder sind – wie vormals im Beat – verpflichtet, ein Eigeninvestment in Aktien ihrer Gesellschaft zu tätigen. Dazu sind 25% des Betrages, der ihnen nach Ablauf der Haltefrist ausgezahlt wird, abzüglich der darauf anfallenden Steuern in RWE- bzw. innogy-Aktien anzulegen und für drei weitere Jahre zu halten.

Im Vorgriff auf die 2017 zu erwartenden Anpassungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) ist im SPP eine sogenannte Malus-Regelung enthalten. Danach kann der Aufsichtsrat der RWE AG bzw. innogy SE z. B. gravierende Verstöße gegen den Verhaltenskodex der Gesellschaft mit einer Kürzung oder dem vollständigen Verfall von laufenden SPP-Tranchen ahnden.

Mandatsbezüge. Die Mitglieder des Vorstands der RWE AG erhielten im abgelaufenen Geschäftsjahr 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 – machen rund 30% der Gesamtvergütung aus. Auf die kurzfristige variable Vergütung – also die unmittelbar ausgezahlte Tantieme – entfallen 23%. Die langfristigen Vergütungskomponenten – bislang Tantiemerückbehalt und Beat, zukünftig SPP – waren im Geschäftsjahr 2016 geprägt von der vorzeitigen Auszahlung der ausstehenden Tantiemerückbehalte der Jahre 2013, 2014 und 2015 und summieren sich daher auf 47% der Gesamtvergütung.

Leistungen für den Fall der Beendigung der Tätigkeit. Mitglieder des Vorstands erhalten unter bestimmten Voraussetzungen auch nach Beendigung ihrer Vorstandstätigkeit Leistungen von RWE, die im Folgenden beschrieben werden.

Regelung zur Altersversorgung. Vor Einführung des Versorgungsentgelts zum 1. Januar 2011 wurde den Mitgliedern des Vorstands eine Pensionszusage erteilt. Von den aktuellen Vorstandsmitgliedern ist dies nur bei Dr. Rolf Martin Schmitz der Fall; seine Pensionszusage besteht unverändert fort. Sie 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 und dies für das Vorstandsmitglied mit wesentlichen Nachteilen verbunden wäre. In diesem Fall können sie ihr Amt innerhalb von sechs Monaten nach dem Wechsel der Unternehmenskontrolle niederlegen und die Beendigung des Dienstverhältnisses unter Gewährung einer Einmalzahlung verlangen.

Ein Kontrollerwerb 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. Ein Wechsel der Unternehmenskontrolle liegt auch vor, wenn die Gesellschaft mit einem anderen Rechtsträger verschmolzen wird, es sei denn, der Wert des anderen Rechtsträgers beträgt ausweislich des vereinbarten Umtauschverhältnisses weniger als 50% des Werts der RWE AG.

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 seiner vertraglichen Jahresgesamtvergütung. Die aktienbasierte Vergütung des SPP wird hier nicht eingerechnet.

Kommt es zu einem Wechsel der Unternehmenskontrolle, werden alle Performance Shares des SPP, die bereits final festgeschrieben wurden und noch nicht zur Auszahlung gelangt sind, vorzeitig ausbezahlt. Alle zum Zeitpunkt des Wechsels der Unternehmenskontrolle vorläufig bedingt zugeteilten Performance Shares des SPP verfallen ersatz- und entschädigungslos.

Vorzeitige Beendigung und 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

Die nachfolgend dargestellte Vergütung des Vorstands wurde aus der Konzernperspektive nach den Vorgaben des deutschen Handelsgesetzbuchs (HGB) ermittelt. Berücksichtigt wird die im Zeitraum der Bestellung im Geschäftsjahr 2016 an die Vorstandsmitglieder gewährte Vergütung. Insoweit wird für Peter Terium und Dr. Bernhard Günther die Vergütung im Zeitraum bis zum 14. Oktober 2016 und für Dr. Markus Krebber im Zeitraum ab dem 1. Oktober 2016 berücksichtigt. Aus Konzernsicht wird für Uwe Tigges auch die Vergütung ausgewiesen, die ihm nach Abschluss des neuen Dienstvertrags bis zum 31. Dezember 2016 durch die innogy SE gewährt wurde.

Gesamtbezüge für das Geschäftsjahr 2016. Dem Vorstand der RWE AG wurde für das Geschäftsjahr 2016 eine nach HGB ermittelte Vergütung von insgesamt 15.486 Tsd. € gewährt. Hierbei sind für Peter Terium, Dr. Bernhard Günther und Uwe Tigges auch anteilige Bezüge berücksichtigt, die für ihre Zeit der Bestellung als Vorstand der RWE AG 2016 von der innogy SE getragen bzw. ausgezahlt wurden. Der entsprechende Vorjahreswert betrug 11.373 Tsd. €.

Höhe der einzelnen Vergütungsbestandteile. Die erfolgsunabhängigen Vergütungskomponenten summierten sich 2016 auf 4.471 Tsd. € (Vorjahr: 4.943 Tsd. €). Nach den Offenlegungsvorschriften des HGB zählt der jährliche Dienstzeitaufwand für Pensionszusagen nicht zu den Vergütungen, wohl aber das Versorgungsentgelt. Letzteres betrug im Zeitraum ihrer Bestellung für Peter Terium 360 Tsd. € (Vorjahr: ganzjährig 480 Tsd. €), für Dr. Bernhard Günther 191 Tsd. € (Vorjahr: ganzjährig 255 Tsd. €) und für Uwe Tigges wie im

Vorjahr 255 Tsd. € (ganzjährig). Dr. Markus Krebber erhielt 2016 ein zeitanteiliges Versorgungsentgelt von 64 Tsd. €. Dr. Bernhard Günther hat seinen Betrag durch Brutto-Entgeltumwandlung in eine wertgleiche Versorgungszusage überführt.

Die erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile beliefen sich auf insgesamt 11.015 Tsd. € (Vorjahr: 6.430 Tsd. €). Davon entfielen 4.115 Tsd. € (Vorjahr: 3.925 Tsd. €) auf die unmittelbar auszuzahlende Tantieme für das Geschäftsjahr 2016 und 2.987 Tsd. € (Vorjahr: 1.750 Tsd. €) auf die Zuteilung aus dem Strategic Performance Plan. Die zurückbehaltenen Tantiemen für die Geschäftsjahre 2013, 2014 und 2015 wurden bei Vertragsumstellung vorzeitig auf der Basis individualisierter, historischer Zielerreichungen abgelöst und sind in Höhe von 3.913 Tsd. € in den genannten erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteilen enthalten.

Der zeitanteilige Tantiemerückbehalt für das Geschäftsjahr 2016 (Zeitraum bis 30. September 2016) wurde nicht einbehalten, sondern im Übergangsjahr einmalig in den Strategic Performance Plan überführt und somit als langfristiger Vergütungsbestandteil ausgewiesen.

Der MTIP endete am 31. Dezember 2016, ohne dass eine Auszahlung an die Vorstandsmitglieder stattfand.

Die für das Geschäftsjahr 2016 gewährten kurzfristigen Vergütungen gemäß HGB sind in der folgenden Übersicht zusammengefasst.

Kurzfristige Vorstandsvergütung ¹	Peter Terium		Dr. Rolf Martin Schmitz		Dr. Bernhard Günther		Uwe Tigges		Dr. Markus Krebber		Gesamt	
	bis 14.10.2016				bis 14.10.2016				seit 01.10.2016			
	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015
in Tsd. €												
Erfolgsunabhängige Vergütung												
Festgehalt	1.050	1.400	960	960	563	750	750	750	188	-	3.511	3.860
Sach- und sonstige Bezü- ge (Dienstwagennutzung, Unfallversicherung)	23	36	19	13	24	23	20	21	4	-	90	93
Sonstige Zahlungen (Versorgungsentgelt)	360	480	-	-	191	255	255	255	64	-	870	990
Summe	1.433	1.916	979	973	778	1.028	1.025	1.026	256	-	4.471	4.943
Erfolgsbezogene Vergütung												
Unmittelbar ausgezahlte Tantieme	1.224	1.395	962	811	635	701	861	721	133	-	3.815	3.628
Mandatseinkünfte ²	27	47	150	150	25	60	20	40	78	-	300	297
Tantieme	1.251	1.442	1.112	961	660	761	881	761	211	-	4.115	3.925
Gesamt	2.684	3.358	2.091	1.934	1.438	1.789	1.906	1.787	467	-	8.586	8.868

1 Aus der Sicht des Einzelunternehmens RWE AG ergeben sich – abweichend von der Tabelle – erfolgsunabhängige Bezüge von 955 Tsd. € für Peter Terium, 519 Tsd. € für Dr. Bernhard Günther und 641 Tsd. € für Uwe Tigges; die erfolgsabhängigen Bezüge belaufen sich auf 834 Tsd. € für Peter Terium, 440 Tsd. € für Dr. Bernhard Günther und 550 Tsd. € für Uwe Tigges.

2 Mandatseinkünfte für die Wahrnehmung konzerninterner Aufsichtsratsmandate wurden 2016 vollständig auf die Tantiemzahlung der RWE AG angerechnet.

Auszahlung der Tantiemerückbehalte von 2013 bis 2015.

Die folgende Übersicht zeigt, in welcher Höhe die für 2013 bis 2015 zurückbehaltenen Tantiemen vorzeitig abgelöst wurden. Von den Vorstandsmitgliedern betraf dies

Peter Terium, Dr. Rolf Martin Schmitz, Dr. Bernhard Günther und Uwe Tigges. Ihr Tantiemerückbehalt für das Geschäftsjahr 2016 (anteilig bis 30. September) ist in den neuen Strategic Performance Plan eingeflossen.

Tantiemerückbehalt	Vorzeitige Ablösung einbehaltener Tantiemerückbehalte im Geschäftsjahr 2016								
	Nach- richtlich: Überführung in SPP Tranche 2016					Ziel- erreichung historischer Durch- schnitts- wert	Auszahlung September 2016	Vorjahres- wert	
	in Tsd. €	2016	2015	2014	2013	2013 – 2015	2013 – 2015	2013 – 2015	2012
Rückbehalt für das Geschäftsjahr									
Peter Terium	338	481	515	444	1.440	101,6%	1.462	366	
Dr. Rolf Martin Schmitz	225	320	343	296	959	98,7%	947	293	
Dr. Bernhard Günther	178	254	272	234	760	102,8%	781	96	
Uwe Tigges	178	254	272	177	703	102,8%	723	-	
Summe	919	1.309	1.402	1.151	3.862	101,5%	3.913	755	

Long-Term Incentive Plan Beat 2010. Wie auf Seite 66 dargestellt, haben die Vorstandsmitglieder auf die laufenden

Beat-Tranchen verzichtet, um am SPP teilnehmen zu können. Somit gab es für 2016 keine Auszahlungen aus dem Beat.

Strategic Performance Plan. Im Geschäftsjahr 2016 erfolgte die Zuteilung für Dr. Rolf Martin Schmitz und Dr. Markus Krebber aus dem SPP der RWE AG. Die Zuteilung für Peter Terium, Dr. Bernhard Günther und Uwe Tigges erfolgte mit Blick auf ihre neuen Funktionen bereits gesamthaft unter dem SPP der innogy SE. Wie beschrieben ist der letztmalig für den Zeitraum bis zum 30. September 2016 zu bildende Tantiemerückbehalt mit Ablösung des alten Vergütungs-

systems im Geschäftsjahr 2016 ebenfalls in die Zuteilung für die Vorstandsmitglieder nach dem SPP geflossen.

Die folgende Übersicht zeigt, in welchem Wert den Mitgliedern des Vorstands 2016 Performance Shares insgesamt zugeteilt wurden und in welcher Höhe diese Zuteilung auf die RWE AG entfällt.

Vergütung mit langfristiger Anreizwirkung ¹	Strategic Performance Plan Tranche 2016		Anteilige Gewährung RWE AG	
	Plan	Ø Aktienkurs	Performance Shares Stück	Zuteilungswert bei Gewährung in Tsd. €
Dr. Rolf Martin Schmitz	RWE AG	13,78 €	55.787	769
Dr. Markus Krebber	RWE AG	13,78 €	17.915	247
Summe			73.702	1.016
Peter Terium	innogy SE	37,13 €	21.714	806
Dr. Bernhard Günther	innogy SE	37,13 €	12.372	459
Uwe Tigges	innogy SE	37,13 €	19.021	706
Summe			53.107	1.971

¹ Aus Sicht des Gesamtkonzerns gelten die hier genannten Vergütungen der Herren Terium, Günther und Tigges als aktienbasiert. Für die Vergütungsangabe im Einzelabschluss der RWE AG sind sie jedoch nach HGB als nicht-aktienbasiert einzustufen. Grund dafür ist, dass die Auszahlungshöhe nicht von der Kursentwicklung der Aktien der RWE AG, sondern der Aktien der innogy SE abhängt. Gemäß HGB werden diese Zuteilungen aus Sicht des Einzelabschlusses erst bei Eintritt der jeweiligen Auszahlungsbedingungen in die Gesamtbezüge eingerechnet.

Die Tabelle unten gibt an, in welcher Höhe Rückstellungen für Verpflichtungen aus den Beat-Tranchen 2013 bis 2015

aufgelöst bzw. für Verpflichtung aus der Tranche 2016 des SPP zugeführt worden sind.

Zuführung zu (+) bzw. Auflösung von (-) Rückstellungen für aktienbasierte Vergütungen mit langfristiger Anreizwirkung (Beat-Tranchen 2013 bis 2015)	2016 in Tsd. €	2015 in Tsd. €
Peter Terium	143	-770
Dr. Rolf Martin Schmitz	141	-463
Dr. Bernhard Günther	82	-221
Dr. Markus Krebber	46	-
Uwe Tigges	134	-144
Summe	546	-1.598

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 auf der folgenden Seite) lag 2016 bei 229 Tsd. € (Vorjahr: 581 Tsd. €). Der nach International Financial Reporting Standards (IFRS) ermittelte Barwert der Gesamtverpflichtung (Defined Benefit Obligation) betrug zum Jahresende 13.923 Tsd. € (Vorjahr: 11.900 Tsd. €). Der

Pensionswert nach HGB belief sich auf 9.894 Tsd. € (Vorjahr: 9.459 Tsd. €). Für 2016 wurden Zuführungen zum Pensionswert in Höhe von 435 Tsd. € (Vorjahr: 1.404 Tsd. €) geleistet.

Nach Maßgabe der ruhegeldfähigen Bezüge zum 31. Dezember 2016 beträgt das voraussichtliche jährliche Ruhegeld für Dr. Rolf Martin Schmitz bei Erreichen der Regelaltersgrenze wie im Vorjahr 484 Tsd. €. Darin enthalten sind Ruhegeldansprüche gegenüber früheren Arbeitgebern.

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, Nebenleistungen jeder Art und Leistungen von Dritten, die im Hinblick auf die Vorstandstätigkeit im Geschäftsjahr gewährt wurden bzw. zugeflossen sind. 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 Tabellen zeigen, welche Zuwendungen den Mitgliedern des Vorstands der RWE AG für 2016 und das Vorjahr gewährt wurden. Allerdings gingen damit teilweise noch keine Zahlungen einher. Daher wird in weiteren Übersichten dargestellt, in welcher Höhe den Vorstandsmitgliedern Mittel zugeflossen sind („Zufluss“).

Gewährte Zuwendungen	Dr. Rolf Martin Schmitz Vorstandsvorsitzender seit 15.10.2016				Dr. Markus Krebber seit 01.10.2016 Finanzvorstand seit 15.10.2016		
	2015	2016	2016 (Min)	2016 (Max)	2016	2016 (Min)	2016 (Max)
in Tsd. €							
Festvergütung	960	960	960	960	188	188	188
Versorgungsentgelt	-	-	-	-	64	64	64
Nebenleistungen	13	19	19	19	4	4	4
Summe Festvergütung	973	979	979	979	256	256	256
Einjährige variable Vergütung	900	900	0	1.620	178	0	320
Tantieme	900	900	0	1.620	178	0	320
Mehrjährige variable Vergütung	675	769	0	1.538	247	0	494
Tantiemerückbehalt 2015 (Laufzeit: 2016–2018)	300	-	-	-	-	-	-
Tantiemerückbehalt 2016 ¹	-	-	-	-	-	-	-
LTIP Beat Tranche 2015 (Laufzeit: 2015–2018)	375	-	-	-	-	-	-
LTIP SPP Tranche 2016 ² (Laufzeit: 2016–2019)	-	769	0	1.538	247	0	494
MTIP (Laufzeit: 2014–2016)	-	-	-	-	-	-	-
Summe variable Vergütung	1.575	1.669	0	3.158	425	0	814
Summe	2.548	2.648	979	4.137	681	256	1.070
Versorgungsaufwand	581	229	229	229	-	-	-
Gesamtvergütung	3.129	2.877	1.208	4.366	681	256	1.070

1 Der vertraglich bis zum 30. September 2016 vorgesehene Tantiemerückbehalt wurde im Übergangsjahr 2016 nicht einbehalten, sondern einmalig der Tranche 2016 des SPP zugeführt.

2 Die Gewährung enthält den bis zum 30. September 2016 vorgesehenen Tantiemerückbehalt.

Gewährte Zuwendungen	Uwe Tigges Personalvorstand/Arbeitsdirektor			
	2015	2016	2016 (Min)	2016 (Max)
	in Tsd. €			
Festvergütung	750	750	750	750
Versorgungsentgelt	255	255	255	255
Nebenleistungen	21	20	20	20
Summe Festvergütung	1.026	1.025	1.025	1.025
Einjährige variable Vergütung	713	713	0	1.283
Tantieme	713	713	0	1.283
Mehrjährige variable Vergütung	612	706	0	1.412
Tantiemerückbehalt 2015 (Laufzeit: 2016–2018)	237	-	-	-
Tantiemerückbehalt 2016 ¹	-	-	-	-
LTIP Beat Tranche 2015 (Laufzeit: 2015–2018)	375	-	-	-
LTIP SPP Tranche 2016 ² (Laufzeit: 2016–2019)	-	706	0	1.412
MTIP (Laufzeit: 2014–2016)	-	-	-	-
Summe variable Vergütung	1.325	1.419	0	2.695
Summe	2.351	2.444	1.025	3.720
Versorgungsaufwand	-	-	-	-
Gesamtvergütung	2.351	2.444	1.025	3.720

1 Anstelle des bis zum 30. September 2016 vertraglich vorgesehenen Tantiemerückbehalts wurden 25% des Tantiemebudgets der Tranche 2016 des SPP zugeführt.

2 Die Gewährung enthält den bis zum 30. September 2016 vorgesehenen Tantiemerückbehalt.

Gewährte Zuwendungen	Peter Terium Vorstandsvorsitzender bis 14.10.2016				Dr. Bernhard Günther Finanzvorstand bis 14.10.2016			
	2015	2016	2016 (Min)	2016 (Max)	2015	2016	2016 (Min)	2016 (Max)
in Tsd. €								
Festvergütung	1.400	1.050	1.050	1.050	750	563	563	563
Versorgungsentgelt	480	360	360	360	255	191	191	191
Nebenleistungen	36	23	23	23	23	24	24	24
Summe Festvergütung	1.916	1.433	1.433	1.433	1.028	778	778	778
Einjährige variable Vergütung	1.350	1.013	0	1.823	713	534	0	961
Tantieme	1.350	1.013	0	1.823	713	534	0	961
Mehrjährige variable Vergütung	1.075	806	0	1.612	612	459	0	918
Tantiemerückbehalt 2015 (Laufzeit: 2016–2018)	450	-	-	-	237	-	-	-
Tantiemerückbehalt 2016 ¹	-	-	-	-	-	-	-	-
LTIP Beat Tranche 2015 (Laufzeit: 2015–2018)	625	-	-	-	375	-	-	-
LTIP SPP Tranche 2016 ² (Laufzeit: 2016–2019)	-	806	0	1.612	-	459	0	918
MTIP (Laufzeit: 2014–2016)	-	-	-	-	-	-	-	-
Summe variable Vergütung	2.425	1.819	0	3.435	1.325	993	0	1.879
Summe	4.341	3.252	1.433	4.868	2.353	1.771	778	2.657
Versorgungsaufwand	-	-	-	-	-	-	-	-
Gesamtvergütung	4.341	3.252	1.433	4.868	2.353	1.771	778	2.657

1 Anstelle des bis zum 30. September 2016 vertraglich vorgesehenen Tantiemerückbehalts wurden 25% des Tantiemebudgets der Tranche 2016 des SPP zugeführt.

2 Die Gewährung enthält den bis zum 30. September 2016 vorgesehenen Tantiemerückbehalt.

Zufluss	Dr. Rolf Martin Schmitz Vorstandsvorsitzender seit 15.10.2016		Dr. Markus Krebber seit 01.10.2016 Finanzvorstand seit 15.10.2016		Uwe Tigges Personalvorstand/ Arbeitsdirektor	
	2016	2015	2016	2016	2015	
in Tsd. €						
Festvergütung	960	960	188	750	750	
Versorgungsentgelt	-	-	64	255	255	
Nebenleistungen	19	13	4	20	21	
Summe Festvergütung	979	973	256	1.025	1.026	
Einjährige variable Vergütung	1.112	961	211	881	761	
Tantieme ¹	1.112	961	211	881	761	
Mehrjährige variable Vergütung	947	293	0	723	0	
Tantiemerückbehalt 2012 (Laufzeit: 2013–2015)	-	293	-	-	-	
Tantiemerückbehalte 2013-2015 (Ablösung)	947	-	-	723	-	
LTIP Beat Tranche 2012 (Laufzeit: 2012–2015)	-	0	-	-	0	
LTIP Beat Tranchen 2013–2015 (ersatzloser Verzicht)	0	-	0	0	-	
MTIP (Laufzeit: 2014–2016)	0	-	0	0	-	
Sonstiges	-	-	-	-	-	
Summe variable Vergütung	2.059	1.254	211	1.604	761	
Summe	3.038	2.227	467	2.629	1.787	
Versorgungsaufwand	229	581	-	-	-	
Gesamtvergütung	3.267	2.808	467	2.629	1.787	

1 Die Tantieme berücksichtigt Mandatseinkünfte für die Wahrnehmung konzerninterner Aufsichtsratsmandate; siehe auch Seite 70, Tabelle „Kurzfristige Vorstandsvergütung“.

Zufluss	Peter Terium Vorstandsvorsitzender bis 14.10.2016		Dr. Bernhard Günther Finanzvorstand bis 14.10.2016	
	2016	2015	2016	2015
in Tsd. €				
Festvergütung	1.050	1.400	563	750
Versorgungsentgelt	360	480	191	255
Nebenleistungen	23	36	24	23
Summe Festvergütung	1.433	1.916	778	1.028
Einjährige variable Vergütung	1.251	1.442	660	761
Tantieme ¹	1.251	1.442	660	761
Mehrjährige variable Vergütung	1.462	366	781	96
Tantiemerückbehalt 2012 (Laufzeit: 2013–2015)	-	366	-	96
Tantiemerückbehalte 2013–2015 (Ablösung)	1.462	-	781	-
LTIP Beat Tranche 2012 (Laufzeit: 2012–2015)	-	0	0	0
LTIP Beat Tranchen 2013–2015 (ersatzloser Verzicht)	0	-	0	-
MTIP (Laufzeit 2014–2016)	0	-	-	-
Sonstiges	-	-	-	-
Summe variable Vergütung	2.713	1.808	1.441	857
Summe	4.146	3.724	2.219	1.885
Versorgungsaufwand	-	-	-	-
Gesamtvergütung	4.146	3.724	2.219	1.885

¹ Die Tantieme berücksichtigt Mandatseinkünfte für die Wahrnehmung konzerninterner Aufsichtsratsmandate; siehe auch Seite 70, Tabelle „Kurzfristige Vorstandsvergütung“.