

1.11 VERGÜTUNGSBERICHT

Eine leistungsorientierte und transparente Vergütung von Aufsichtsrat und Vorstand gehört zu den Kernelementen guter Corporate Governance. Im Folgenden erläutern wir die Struktur und die Höhe der Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats und des Vorstands der RWE AG. Neben den Vorgaben des deutschen Aktien- und Handelsrechts berücksichtigen wir dabei auch alle Empfehlungen, die der Deutsche Corporate Governance Kodex zur Ausgestaltung und Darstellung der Vergütungssysteme gibt.

Struktur der Vergütung des Aufsichtsrats

Die Vergütung des Aufsichtsrats ist in der Satzung der RWE AG geregelt. Danach steht dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats pro Geschäftsjahr eine Festvergütung von 300 Tsd. € zu. Seinem Stellvertreter werden 200 Tsd. € gewährt. Die übrigen Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten 100 Tsd. € und darüber hinaus eine Vergütung für Ausschusstätigkeiten, die wie folgt geregelt ist:

Die Mitglieder des Prüfungsausschusses bekommen 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 und der Mandatsvergütung bei Tochtergesellschaften; ohne Auslagen) summierte sich für das Geschäftsjahr 2017 auf 3.637 Tsd. € (Vorjahr: 3.228 Tsd. €). Davon wurden 459 Tsd. € (Vorjahr: 442 Tsd. €) für Tätigkeiten in den Ausschüssen des Aufsichts-

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 diese Aktien für die Dauer ihrer Mitgliedschaft im Aufsichtsrat der RWE AG halten. Im vergangenen Jahr sind alle Mitglieder, die ihre Vergütung nicht abführen, der Selbstverpflichtung bezüglich ihrer Vergütung für 2016 nachgekommen. Im Falle der im April 2017 neu in das Gremium gewählten Mitglieder gilt die Selbstverpflichtung erstmals für die Anfang 2018 ausbezahlte Vergütung für das Geschäftsjahr 2017.

rats gewährt und Mandatsvergütungen von Tochtergesellschaften in Höhe von 877 Tsd. € (Vorjahr: 482 Tsd. €) ausbezahlt. Der Anstieg der Mandatsvergütungen ergibt sich u. a. daraus, dass einzelne Personen auch dem Aufsichtsrat der innogy SE angehören und für diese Tätigkeit im Jahr 2016 nur eine zeitanteilige Vergütung gewährt wurde.

Die folgende Tabelle zeigt die Aufsichtsratsvergütung für alle Personen, die dem Gremium in den Jahren 2016 und/oder 2017 angehört haben.

Vergütung des Aufsichtsrats ¹	Feste Vergütung		Ausschussvergütung		Mandatsvergütung bei Tochtergesellschaften ²		Gesamtbezüge ³	
	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016
in Tsd. €								
Dr. Werner Brandt, Vorsitzender	300	240	-	24	300	130	600	393
Dr. Manfred Schneider, Vorsitzender (bis 20.04.2016)	-	91	-	-	-	-	-	91
Frank Bsirske, stellv. Vorsitzender	200	200	-	-	200	86	400	286
Reiner Böhle	100	100	20	20	120	48	240	168
Sandra Bossemeyer	100	70	20	14	-	-	120	84
Dieter Faust (bis 20.04.2016)	-	30	-	12	-	12	-	55
Ute Gerbauet (seit 27.04.2017)	68	-	-	-	-	-	68	-
Reinhold Gispert (seit 27.04.2017)	68	-	26	-	14	-	108	-
Roger Graef (bis 20.04.2016)	-	30	-	-	-	-	-	30
Arno Hahn (bis 27.04.2017)	32	100	13	40	18	54	63	194
Andreas Henrich	100	70	-	-	-	-	100	70
Maria van der Hoeven (20.04.2016 bis 14.10.2016)	-	49	-	-	-	12	-	61
Manfred Holz (bis 20.04.2016)	-	30	-	6	-	6	-	42
Prof. Dr. Hans-Peter Keitel	100	100	20	20	-	-	120	120
Dr. h. c. Monika Kircher	100	21	-	-	-	-	100	21
Martina Koederitz (20.04.2016 bis 27.04.2017)	32	70	-	-	38	33	71	103
Monika Krebber	100	70	20	14	67	-	187	84
Frithjof Kühn (bis 20.04.2016)	-	30	-	6	-	-	-	36
Hans Peter Lafos (bis 20.04.2016)	-	30	-	-	-	12	-	42
Harald Louis	100	70	20	14	40	-	160	84
Christine Merkamp (bis 20.04.2016)	-	30	-	-	-	-	-	30
Dagmar Mühlendorf	100	100	20	20	-	-	120	120
Peter Ottmann	100	70	20	14	-	8	120	92
Günther Scharz	100	70	20	14	-	2	120	85
Dr. Erhard Schipporeit	100	70	80	56	-	-	180	126
Dagmar Schmeer (bis 20.04.2016)	-	30	-	-	-	-	-	30
Prof. Dr.-Ing. Ekkehard D. Schulz (bis 20.04.2016)	-	30	-	12	-	-	-	42
Dr. Wolfgang Schüssel	100	100	40	34	-	-	140	134
Ullrich Sierau	100	100	40	40	-	-	140	140
Ralf Sikorski	100	100	40	40	50	50	190	190
Marion Weckes	100	70	40	28	-	-	140	98
Dr. Dieter Zetsche (bis 20.04.2016)	-	30	-	-	-	-	-	30
Leonhard Zubrowski	100	100	20	20	30	30	150	150
Gesamt³	2.301	2.303	459	442	877	482	3.637	3.228

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

2 Mandatsvergütungen bei Tochtergesellschaften sind nur insoweit einbezogen, als sie auf Zeiträume der Mitgliedschaft im Aufsichtsrat der RWE AG entfallen.

3 Die kaufmännische Rundung von Einzelwerten kann dazu führen, dass sich diese in der Tabelle nicht exakt aufaddieren.

Struktur der Vergütung des Vorstands

Grundlegendes zur Vorstandsvergütung. Struktur und Höhe der Vorstandsvergütung werden vom Aufsichtsrat der RWE AG festgelegt und regelmäßig daraufhin überprüft, ob sie angemessen und marktüblich sind. Das im Folgenden erläuterte Vergütungssystem wird seit dem 1. Oktober 2016 angewendet. Es gewährleistet eine Vergütung, die sich an der persönlichen Leistung des Einzelnen, dem Unternehmenserfolg und der langfristigen Kursentwicklung der RWE-Aktie ausrichtet.

Die Vorstandsvergütung besteht aus erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Komponenten. Erstere sind das Festgehalt, das Versorgungsentgelt sowie Sach- und sonstige Bezüge. Zu den erfolgsabhängigen Komponenten zählen die Tantieme und als langfristiger Vergütungsbestandteil eine aktienbasierte Vergütung.

Empfänger der Vorstandsvergütung. Im zurückliegenden Geschäftsjahr erhielten Dr. Rolf Martin Schmitz, Dr. Markus Krebber und Uwe Tigges Leistungen für Vorstandstätigkeiten bei der RWE AG. Dr. Schmitz ist seit 1. Mai 2009 Mitglied des Vorstands und seit 15. Oktober 2016 dessen Vorsitzender. Dr. Krebber wurde zum 1. Oktober 2016 in das Gremium berufen und verantwortet seit dem 15. Oktober 2016 das Finanzressort. Uwe Tigges gehörte dem Vorstand vom 1. April 2013 bis zum 30. April 2017 an. Er führte das Personalressort und war zugleich Arbeitsdirektor. Uwe Tigges hat sein Mandat niedergelegt, um sich auf seine Tätigkeit im Vorstand der innogy SE zu konzentrieren, dem er seit 1. April 2016 angehört. Seine Aufgaben im Vorstand der RWE AG sind zum 1. Mai 2017 auf Dr. Rolf Martin Schmitz übertragen worden, der seither auch Arbeitsdirektor ist.

Alle Vorstandsmitglieder haben mit Wirkung zum 1. Oktober 2016 Dienstverträge auf Basis des aktuellen Vergütungssystems geschlossen. Uwe Tigges, der zum damaligen Zeitpunkt dem Vorstand der RWE AG und der innogy SE angehörte, erhielt seinen Vertrag von der innogy SE.

Erfolgsunabhängige Vergütung des Vorstands

Festgehalt und Versorgungsentgelt. Alle Vorstandsmitglieder beziehen ein jährliches Festgehalt, das in zwölf monatlichen Raten ausbezahlt wird. Als zweite fixe Vergütungskomponente steht Vorstandsmitgliedern für jedes Dienstjahr ein individuell festgelegter Betrag als Versorgungsentgelt zu. Das Versorgungsentgelt wird wahlweise bar ausgezahlt oder zugunsten einer späteren Versorgungsleistung vollständig oder anteilig durch Brutto-Entgeltumwandlung in eine wertgleiche Versorgungszusage überführt. Zur Finanzierung der Versorgungszusage hat RWE eine Rückdeckungsversicherung abgeschlossen. Das aufgebaute Kapital ist nach dem Eintritt des Vorstandsmitglieds in den Ruhestand abrufbar, frühestens mit Vollendung des 62. Lebensjahres. Die Regelaltersgrenze erreichen Vorstandsmitglieder der RWE AG mit 63 Jahren. Danach ist eine Wiederbestellung für jeweils ein Jahr möglich, maximal jedoch bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres.

Die Vorstandsmitglieder können bei Wechsel in den Ruhestand zwischen einer Einmalzahlung und einer Ratenzahlung in maximal neun Teilbeträgen wählen. Weitere Versorgungsleistungen erhalten sie oder ihre Hinterbliebenen nicht. Soweit im Rahmen früherer Tätigkeiten im RWE-Konzern Ruhegeldansprüche erworben wurden, bleiben diese unverändert bestehen. Die Ruhegeldansprüche von Uwe Tigges wurden mit Beendigung seines Dienstvertrags von der RWE AG auf die innogy SE übertragen.

Eine abweichende Regelung gilt für Dr. Rolf Martin Schmitz, der bereits vor Einführung des Versorgungsentgelts in den Vorstand berufen wurde. Ihm ist eine Pensionszusage erteilt worden, die unverändert fortgeführt wird.

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

Erfolgsabhängige Vergütung des Vorstands

Tantieme. Die Vorstandsmitglieder erhalten eine Tantieme, die sowohl von der wirtschaftlichen Entwicklung des Unternehmens als auch von der Erreichung individueller und kollektiver Ziele des Vorstands abhängt. Ausgangspunkt für ihre Ermittlung ist die sogenannte Unternehmenstantieme, die von der Höhe des bereinigten EBIT abhängt und folgendermaßen ermittelt wird:

Der Aufsichtsrat legt zu Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres einen Zielwert für das bereinigte EBIT fest. Nach Ablauf des Geschäftsjahres wird das tatsächlich erreichte bereinigte EBIT mit diesem Zielwert verglichen. Stimmen die Werte überein, beträgt die Zielerreichung 100 %. Die Unternehmenstantieme entspricht dann dem vertraglich festgelegten Tantiembudget. Über- oder unterschreitet das bereinigte EBIT den Zielwert, steigt bzw. sinkt die Zielerreichung mit dem Faktor 2,5. Bei einem bereinigten EBIT von genau 120 % des Zielwerts beträgt die Zielerreichung 150 %. Der letztgenannte Wert ist zugleich die Obergrenze, die selbst bei einem höheren bereinigten EBIT nicht übertroffen werden kann. Die Untergrenze wird erreicht, wenn das bereinigte EBIT genau 80 % des Zielwerts beträgt. Die Zielerreichung der Unternehmenstantieme beträgt dann 50 %. Fällt der EBIT-Wert unter die 80 %-Schwelle, wird keine Unternehmenstantieme ausbezahlt.

Die persönliche Leistung der Vorstandsmitglieder wird dadurch berücksichtigt, dass die Unternehmenstantieme mit einem Leistungsfaktor multipliziert wird. Dieser kann zwischen 0,8 und 1,2 liegen. Welcher Wert erreicht wird, hängt von folgenden Kriterien ab, die jeweils mit einem Drittel gewichtet werden: (1) der Erreichung individueller Ziele, (2) der kollektiven Leistung des Gesamtvorstands sowie (3) der Leistungen auf dem Gebiet der Corporate Responsibility (CR) und der Mitarbeitermotivation. Der Erfolg auf dem Gebiet der CR hängt von der Erreichung ökologischer und gesellschaftlicher Ziele ab und wird in unserer Nachhaltigkeitsberichterstattung dokumentiert. Die Mitarbeitermotivation messen wir mit einem Motivationsindex, der sich auf anonyme Befragungen zur Leistungsbereitschaft und Zufriedenheit unserer Mitarbeiter stützt.

Nach Ablauf eines Geschäftsjahres bewertet der Aufsichtsrat die Leistung der Vorstandsmitglieder hinsichtlich der drei genannten Kriterien und bestimmt so ihren individuellen Leistungsfaktor. Dies geschieht nach Maßgabe der Ziele und Zielwerte, die er zu Anfang des Geschäftsjahres verbindlich festgelegt hat. Die so ermittelte Tantieme wird nach Ablauf des Geschäftsjahres vollständig an die Vorstandsmitglieder ausbezahlt.

Aktienbasierte Vergütung. Den Mitgliedern des Vorstands wird außerdem eine aktienbasierte Vergütung nach dem Strategic Performance Plan (kurz: SPP) der RWE AG gewährt. Der SPP honoriert das Erreichen langfristiger Ziele. Maßgeblich für den Erfolg sind hier die Höhe des bereinigten Nettoergebnisses und die Performance der RWE-Stammaktie (Rendite aus Kursentwicklung und Dividende) über einen Zeitraum von mehreren Jahren. Indem der SPP die Vergütung mit der langfristigen Aktienkursentwicklung verknüpft, bestärkt er den Vorstand darin, bei seinen Entscheidungen die Perspektive der Unternehmenseigentümer anzunehmen.

Der SPP basiert auf bedingt zugeteilten Performance Shares. Diese werden jeweils zum 1. Januar eines Geschäftsjahres gewährt. Die Planbedingungen des SPP sehen eine Übergangstranche im Einführungsjahr 2016 und drei weitere reguläre Tranchen für 2017, 2018 und 2019 vor. Die Vorstandsmitglieder erhalten je Tranche ein Zuteilungsschreiben. Aus dem darin genannten Brutto-Zuteilungsbetrag wird die – noch vorläufige – Anzahl der Performance Shares ermittelt, indem er durch den mittleren Xetra-Schlusskurs der RWE-Aktie in den letzten 30 Börsenhandelstagen vor der Gewährung geteilt wird.

Die Performance Shares haben eine Laufzeit von vier Jahren (Vesting-Periode). Nach Ablauf des ersten Jahres wird die Anzahl der endgültig zugeteilten Performance Shares festgestellt. Sie hängt vom bereinigten Nettoergebnis ab, das der RWE-Konzern in diesem Jahr erzielt hat. Dabei wird der Ist-Wert mit einem vorab definierten Zielwert verglichen. Diesen festzulegen ist Sache des Aufsichtsrats, der sich dabei an der genehmigten Mittelfristplanung orientiert. Entspricht der Ist-Wert exakt dem Zielwert, werden 100 % der vorläufig zugeteilten Performance Shares dieser Tranche final festgeschrieben. Bei einer Überschreitung des Zielwertes beträgt die endgültige Zuteilung mehr als 100 %, und umgekehrt. Ähnlich wie bei der Ermittlung der Unternehmenstantieme gibt es eine Ober- und eine Untergrenze. Erreicht oder überschreitet das bereinigte Nettoergebnis den oberen Schwellenwert, werden 150 % der vorläufig gewährten Performance Shares final zugeteilt. Entspricht es dem unteren Schwellenwert, liegt die endgültige Zuteilung bei 50 %. Bei einem noch niedrigeren Ist-Wert verfallen sämtliche vorläufig gewährten Performance Shares dieser Tranche vollständig und ersatzlos. Die endgültige Anzahl der Performance Shares kann somit zwischen 0 % und 150 % der vorläufig zugeteilten Performance Shares betragen.

Nach Ablauf der vierjährigen Vesting-Periode werden die final festgeschriebenen Performance Shares vollständig und in bar an die Mitglieder des Vorstands ausbezahlt. Der Auszahlungsbetrag hängt von der Performance der RWE-Stammaktie ab. Er entspricht der Anzahl der final zugeteilten Performance Shares, multipliziert mit dem durchschnittlichen Xetra-Schlusskurs der RWE-Aktie der letzten 30 Börsenhandelstage vor dem Ende der Vesting-Periode, zuzüglich der kumulierten Dividenden, die während der Haltefrist ausgezahlt worden sind. Allerdings gibt es auch hier eine Deckelung: Selbst bei einer extrem guten Aktienperformance ist die Auszahlung auf höchstens 200 % des anfänglich gewährten Brutto-Zuteilungsbetrags begrenzt.

Die Vorstandsmitglieder sind verpflichtet, 25 % des Auszahlungsbetrags (nach Steuern) in RWE-Aktien zu reinvestieren. Die Aktien müssen mindestens bis zum Ende des dritten Jahres nach Ablauf der Vesting-Periode gehalten werden.

Bei Einführung des SPP wurde den Mitgliedern des Vorstands die aktienbasierte Vergütung für das Übergangsjahr 2016 rückwirkend vollständig auf Basis des neuen SPP gewährt. Für die Einführungsranche 2016 richtet sich die finale Anzahl der Performance Shares nach der Höhe des bereinigten Nettoergebnisses von 2017 und seinem Verhältnis zum Zielwert für 2017. Hintergrund ist, dass es zum Zeitpunkt ihrer Gewährung im Oktober 2016 nicht mehr sinnvoll war, einen 2016er-Zielwert für das bereinigte Nettoergebnis festzulegen.

Der Aufsichtsrat hat bereits 2016 für alle vorgesehenen Tranchen (2016 bis 2019) des SPP Zielwerte für das bereinigte Nettoergebnis festgelegt. Dabei sind auch die erläuterten Ober- und Untergrenzen fixiert worden. Nachträgliche Anpassungen dieser Werte kann der Aufsichtsrat nur in sehr begrenztem Umfang und in abschließend definierten Fällen vornehmen, um Auswirkungen von Kapitalmaßnahmen, Akquisitionen, Veräußerungen und regulatorische Änderungen zu berücksichtigen, die bei der Festlegung der Werte noch nicht bekannt oder absehbar waren. Damit folgt die RWE AG der Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK), dass prinzipiell keine nachträglichen Änderungen der Erfolgsziele oder der Vergleichsparameter vorgenommen werden sollen.

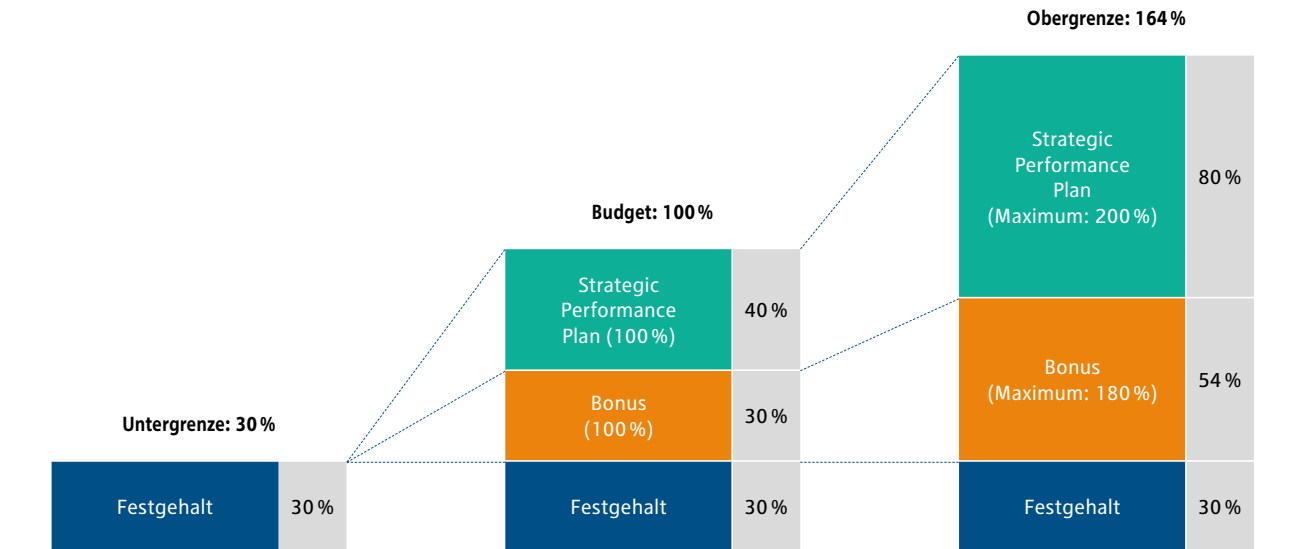
Nach dem Ausscheiden eines Vorstandsmitglieds am Ende der Vertragslaufzeit bleiben die Performance Shares unverändert bestehen und werden am Ende der vierjährigen Vesting-Periode plangemäß ausgezahlt. Scheidet ein Vorstandsmitglied auf eigenen Wunsch vorzeitig aus der Gesellschaft aus oder wird ihm aus wichtigem Grund außerordentlich gekündigt, verfallen alle Performance Shares, die noch nicht das Ende der Planlaufzeit erreicht haben. Der SPP enthält überdies eine sogenannte Malus-Regelung. Danach kann der Aufsichtsrat ein Fehlverhalten von Vorstandsmitgliedern, z. B. gravierende Verstöße gegen den Verhaltenskodex der Gesellschaft, mit einer Kürzung oder einer vollständigen Streichung laufender 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 zu 100 % erreichen, ergibt sich in etwa folgende Vergütungsstruktur: Das Festgehalt macht rund 30 % der Gesamtvergütung aus. Auf die kurzfristige variable Vergütung, also die Tantieme, entfällt in etwa ein Anteil von 30 %. Der SPP als langfristige Vergütungskomponente deckt rund 40 % der Gesamtvergütung ab.

Begrenzung der Vorstandsvergütung. Wie bereits erläutert, sind die variablen Vergütungsbestandteile nach oben begrenzt. Die Unternehmenstantieme beträgt maximal 150 % des vertraglich vereinbarten Tantiemebudgets. Multipliziert man sie mit dem individuellen Leistungsfaktor (0,8 bis 1,2), werden höchstens 180 % des Tantiemebudgets erreicht. Für die aktienbasierte Vergütung nach dem SPP gilt, dass die Auszahlung der Performance Shares nach Ablauf der Vesting-Periode bei maximal 200 % des Zuteilungsbudgets liegen kann. Aus den genannten Maximalwerten lässt sich auch für die Gesamtvergütung eine Obergrenze ableiten (siehe Schaubild auf der nächsten Seite).

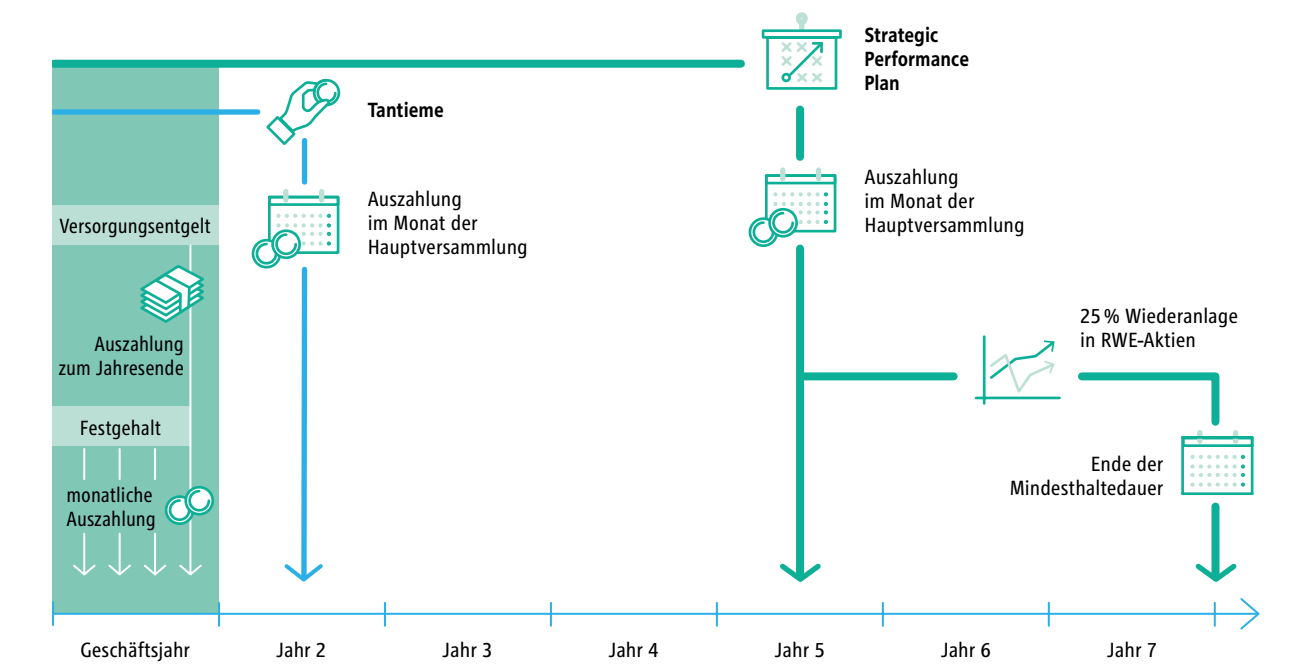
Bandbreite der Vorstandsvergütung



Auszahlungszeitpunkte. Die Vorstandsmitglieder erhalten das jährliche Festgehalt in zwölf monatlichen Raten. Das Versorgungsentgelt wird zum Jahresende ausbezahlt, soweit es nicht in eine Versorgungszusage überführt worden ist. Nach Ablauf eines Geschäftsjahres stellt der Aufsichtsrat die Zielerreichung für die Unternehmenstantieme fest und bestimmt den individuellen Leistungsfaktor. Die Tantieme kommt im Monat der Hauptversammlung zur Auszahlung, die sich mit dem Jahresabschluss der RWE AG befasst. Nach Beendigung

der vierjährigen Planlaufzeit werden die Performance Shares aus dem SPP ausbezahlt, und zwar im Monat der ordentlichen Hauptversammlung des Folgejahres. Wie bereits erläutert, müssen die Vorstandsmitglieder 25 % des Auszahlungsbetrags in RWE-Stammaktien investieren und dürfen die Titel erst liquidieren, wenn nach der vierjährigen Vesting-Periode drei weitere Kalenderjahre vergangen sind. Somit dauert es insgesamt sieben Jahre, bis die Vorstandsmitglieder über ihre volle Vergütung verfügen können.

Zeitliches Auszahlungsprofil der Vorstandsvergütung für ein Geschäftsjahr



Regelung zur Altersversorgung. Bis zur Einführung des bereits beschriebenen Versorgungsentgelts am 1. Januar 2011 ist den Mitgliedern des Vorstands eine Pensionszusage erteilt worden. Von den Vorstandsmitgliedern des Jahres 2017 betrifft dies Dr. Rolf Martin Schmitz; seine bereits 2009 erteilte Pensionszusage wird unverändert fortgeführt. Sie gewährt ihm einen Anspruch auf ein lebenslanges Ruhegeld, das bei Ausscheiden aus dem Vorstand der RWE AG nach Vollendung des 60. Lebensjahres, dauerhafter Arbeitsunfähigkeit oder einer von der Gesellschaft ausgehenden vorzeitigen Beendigung oder Nichtverlängerung des Dienstvertrags gezahlt wird. Im Todesfall besteht Anspruch auf eine Hinterbliebenenversorgung. Maßgeblich für die Höhe des Ruhegeldes und der Hinterbliebenenversorgung sind das ruhegeldfähige Einkommen von Dr. Rolf Martin Schmitz und der Versorgungsgrad, der sich aus der Anzahl der Dienstjahre ergibt.

Wechsel der Unternehmenskontrolle. Sollte der Fall eintreten, dass Aktionäre oder Dritte die Kontrolle über das Unternehmen erlangen und sich daraus wesentliche Nachteile für die Vorstandsmitglieder ergeben, haben diese ein Sonderkündigungsrecht. Sie können ihr Amt innerhalb von sechs Monaten nach dem Wechsel der Unternehmenskontrolle niederlegen und die Beendigung ihres Dienstverhältnisses unter Gewährung einer Einmalzahlung verlangen.

Ein Kontrollenerwerb im Sinne dieser Regelung liegt vor, wenn ein oder mehrere gemeinsam handelnde Aktionäre oder Dritte mindestens 30 % der Stimmrechte auf sich vereinen oder auf sonstige Art einen beherrschenden Einfluss auf die

Gesellschaft ausüben können. Ein Wechsel der Unternehmenskontrolle liegt auch dann 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 Wertes 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 nach dem SPP, die bereits final festgeschrieben wurden und noch nicht zur Auszahlung gelangt sind, vorzeitig ausbezahlt. Alle zum Zeitpunkt des Wechsels der Unternehmenskontrolle noch vorläufig zugeordneten Performance Shares des SPP verfallen ersatz- und entschädigungslos.

Vorzeitige Beendigung und Abfindungsobergrenze. Die Dienstverträge des Vorstands enthalten gemäß einer Empfehlung des DCGK eine Vereinbarung, dass im Falle einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund nicht mehr als der Wert der Ansprüche für die Restlaufzeit des Vertrags vergütet wird, höchstens jedoch der Wert von zwei Jahresgesamtvergütungen einschließlich Nebenleistungen (Abfindungsobergrenze).

Höhe der Vergütung des Vorstands

Im Folgenden wird die Vergütung dargestellt, die den Mitgliedern des Vorstands der RWE AG für ihre Tätigkeit im Geschäftsjahr 2017 gewährt worden ist. Ermittelt wurde sie nach den Vorgaben des deutschen Handelsgesetzbuches (HGB).

Gesamtbezüge für das Geschäftsjahr 2017. Nach den Ermittlungsvorschriften des HGB belief sich die Gesamtvergütung des Vorstands für das Geschäftsjahr 2017 auf 7.274 Tsd. €. Mit eingerechnet sind die Beträge, die Uwe Tigges bis zum 30. April 2017 für seine Doppelfunktion im Vorstand der RWE AG und der innogy SE erhalten hat. Diese Bezüge wurden von innogy SE gewährt und sind der Gesellschaft seitens der RWE AG anteilig erstattet worden. Die Gesamtvergütung des Vorjahres lag bei 15.486 Tsd. €; die Zahl umfasst auch die Beträge, die Peter Terium und Dr. Bernhard Günther bis zu ihrem Ausscheiden aus dem Vorstand der RWE AG am 14. Oktober 2016 erhalten haben.

Höhe der einzelnen Vergütungsbestandteile. Die erfolgsunabhängigen Vergütungskomponenten, also das Festgehalt der Vorstandsmitglieder, die Sach- und sonstigen Bezüge und das Versorgungsentgelt, summierten sich 2017 auf 2.342 Tsd. € (Vorjahr: 4.471 Tsd. €). Nach HGB zählt der jährliche Dienstzeitaufwand für die Pensionszusage an Dr. Rolf Martin Schmitz nicht zur Vergütung, wohl aber das an Dr. Markus Krebber ausbezahlte Versorgungsentgelt in Höhe von 255 Tsd. € (Vorjahr: zeitanteilig 64 Tsd. €). Für den Zeitraum bis 30. April 2017 ist auch das von innogy SE gezahlte Versorgungsentgelt für Uwe Tigges in Höhe von 85 Tsd. € berücksichtigt (Vorjahr: ganzjährig 255 Tsd. €).

Die erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile, bestehend aus der Tantieme der Vorstandsmitglieder und der Zuteilung nach dem SPP, beliefen sich 2017 auf insgesamt 4.932 Tsd. € (Vorjahr: 11.015 Tsd. €). Hierbei und bei den folgenden

Werten für 2017 ist die Vergütung von Uwe Tigges zeitan- teilig bis zu seinem Ausscheiden berücksichtigt; entspre- chend enthalten die Vorjahreswerte auch die Vergütung, die Peter Terium und Dr. Bernhard Günther bis zu ihrem Aus- scheiden gewährt worden ist. Von der erfolgsabhängigen Vergütung der Vorstandsmitglieder entfielen 2.365 Tsd. € (Vorjahr: 4.115 Tsd. €) auf die unmittelbar auszuzahlende Tantieme für das Geschäftsjahr 2017 und 2.567 Tsd. € (Vorjahr: 2.987 Tsd. €) auf die Zuteilung von Performance Shares aus dem SPP.

Wie auf Seite 66 dargelegt, hängt die Höhe der Tantieme maß- geblich vom bereinigten EBIT ab. Für das Geschäftsjahr 2017 hatte der Aufsichtsrat einen Zielwert von 3.573 Mio. €

(Zielerreichung von 100 %) und eine Obergrenze von 4.288 Mio. € (Zielerreichung von 150 %) festgelegt. Inklusive Bereinigungen ergab sich ein Ist-Wert von 3.676 Mio. €. Die Zielerreichung betrug dementsprechend 107 %. Bei der Ermittlung des Ist-Wertes wurden Anpassungen vorgenom- men, um strukturelle Unterschiede zwischen Ist- und Plan- werten zu bereinigen. Diese Unterschiede ergeben sich insbesondere bei den Abschreibungen oder werden durch ungeplante Sondersachverhalte (z. B. Erlöse aus Verkäufen) verursacht.

Die für das Geschäftsjahr 2017 gewährten kurzfristigen Vergütungen gemäß HGB sind in der folgenden Übersicht zusammengefasst.

Kurzfristige Vorstandsvergütung ¹	Dr. Rolf Martin Schmitz		Dr. Markus Krebber		Uwe Tigges		Peter Terium		Dr. Bernhard Günther		Gesamt	
			ab 01.10.2016		bis 30.04.2017		bis 14.10.2016		bis 14.10.2016			
	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016
in Tsd. €												
Erfolgsunabhängige Vergütung												
Festgehalt	960	960	750	188	250	750	-	1.050	-	563	1.960	3.511
Sach- und sonstige Bezüge (Dienstwagennutzung, Unfallversicherung)	15	19	20	4	7	20	-	23	-	24	42	90
Sonstige Zahlungen (Versorgungsentgelt)	-	-	255	64	85	255	-	360	-	191	340	870
Summe	975	979	1.025	256	342	1.025	-	1.433	-	778	2.342	4.471
Erfolgsbezogene Vergütung												
Unmittelbar ausgezahlte Tantieme	1.168	962	643	133	213	861	-	1.224	-	635	2.024	3.815
Mandatseinkünfte ²	138	150	203	78	-	20	-	27	-	25	341	300
Tantieme	1.306	1.112	846	211	213	881	-	1.251	-	660	2.365	4.115
Gesamt	2.281	2.091	1.871	467	555	1.906	-	2.684	-	1.438	4.707	8.586

1 Der Tabelle liegt die Konzernperspektive zugrunde. In den Zahlen sind sämtliche Bezüge berücksichtigt, die Uwe Tigges, Peter Terium und Dr. Bernhard Günther bis zum Aus- scheiden aus dem Vorstand der RWE AG für ihre Vorstandstätigkeit bei der RWE AG und der innogy SE erhalten haben. Gemäß HGB darf die RWE AG in ihrem Einzelabschluss nur die Teilbeträge ausweisen, die von ihr selbst wirtschaftlich getragen werden. Im Geschäftsjahr 2017 war nur noch Uwe Tigges für beide Gesellschaften tätig. Im Einzelabschluss der RWE AG werden ihm eine erfolgsunabhängige Vergütung von 171 Tsd. € und eine erfolgsabhängige Vergütung von 107 Tsd. € zugerechnet.

2 Mandatseinkünfte für die Wahrnehmung konzerninterner Aufsichtsratsmandate wurden 2017 vollständig auf die Tantieme angerechnet.

Aktienkursbasierte Vergütung nach dem Strategic Performance Plan. Im Geschäftsjahr 2017 wurden Dr. Rolf Martin Schmitz und Dr. Markus Krebber Performance Shares nach dem SPP der RWE AG zugeteilt, während Uwe Tigges seine Performance Shares nach dem strukturell vergleichbaren SPP der innogy SE erhielt. Die folgende Übersicht zeigt, in welchem Umfang Performance Shares ausgegeben worden sind. Ausschlaggebend für das Verhältnis der vorläufig zugeteilten zu den endgültig zugeteilten Performance Shares war das bereinigte Nettoergebnis des RWE-Konzerns im Geschäftsjahr 2017. Dafür hat der Aufsichtsrat einen Ist-Wert von 806 Mio. € festgelegt. Der Betrag unterscheidet sich von

dem auf Seite 48 genannten Wert (1.232 Mio. €), weil zusätzliche Bereinigungen erforderlich waren, die die Planbedingungen des SPP vorsehen. Dabei handelt es sich um die gleichen Bereinigungen wie bei der Ermittlung des Ist-Wertes für das bereinigte EBIT (siehe oben). Bei einem Zielwert von 686 Mio. € (Zuteilung von 100 %) und einer Obergrenze von 1.086 Mio. € (Zuteilung von 150 %) ergibt sich eine endgültige Zuteilung in Höhe von 115 % der vorläufig gewährten Performance Shares. Im Falle von Uwe Tigges richtete sich die Zuteilungsquote am bereinigten Nettoergebnis von innogy aus. Sie lag 2017 bei 88 %.

Vergütung mit langfristiger Anreizwirkung ¹ Strategic Performance Plan		Dr. Rolf Martin Schmitz		Dr. Markus Krebber ab 01.10.2016		Uwe Tigges bis 30.04.2017	
Tranche	Jahr	2017	2016	2017	2016	2017	2016
Gesellschaft		RWE AG	RWE AG	RWE AG	RWE AG	innogy SE	innogy SE
Zuteilungsdatum		01.01.2017	01.01.2016	01.01.2017	01.01.2016	01.01.2017	01.01.2016
Zuteilungswert	Tsd. €	1.250	769	988	247	329	706
Aktienkurs (Durchschnitt)	€	11,62	13,78	11,62	13,78	32,07	37,13
Anzahl vorläufig zugeteilter Performance Shares	Stück	107.573	55.787	84.983	17.915	10.264	19.021
Bewertungsdatum		31.12.2017	31.12.2017	31.12.2017	31.12.2017	31.12.2017	31.12.2017
Zielerreichung bereinigtes Nettoergebnis	%	115	115	115	115	88	88
Anzahl endgültig zugeteilter Performance Shares	Stück	123.709	64.155	97.730	20.602	9.032	16.738
Ende der Vesting-Periode		31.12.2020	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2019

1 Aus der Konzernperspektive ist die für Uwe Tigges aufgeführte Vergütung aus dem SPP der innogy SE aktienbasiert. Dem Einzelabschluss der RWE AG liegt gemäß HGB eine andere Sichtweise zugrunde: Weil die Auszahlung nicht von der Kursentwicklung der RWE-Aktie, sondern der innogy-Aktie abhängt, wird die SPP-Vergütung von Uwe Tigges als nicht aktienbasiert eingestuft und erst bei Eintritt der Auszahlungsbedingungen in die Gesamtbezüge eingerechnet.

Die Tabelle unten gibt an, in welcher Höhe Rückstellungen für Verpflichtungen aus der aktienbasierten Vergütung nach dem SPP zugeführt worden sind.

Zuführung zu Rückstellungen für aktienbasierte Vergütungen mit langfristiger Anreizwirkung in Tsd. €		2017	2016
Dr. Rolf Martin Schmitz		592	141
Dr. Markus Krebber	ab 01.10.2016	393	46
Uwe Tigges	bis 30.04.2017	124	134
Peter Terium	bis 14.10.2016	-	143
Dr. Bernhard Günther	bis 14.10.2016	-	82
Summe		1.109	546

Verpflichtungen aus der Altregelung zur Altersversorgung. Der Dienstzeitaufwand (Service Cost) für Pensionsverpflichtungen gegenüber Dr. Rolf Martin Schmitz lag 2017 bei 538 Tsd. € (Vorjahr: 229 Tsd. €). Hierbei handelt es sich um keinen Vergütungsbestandteil gemäß HGB. Der nach International Financial Reporting Standards (IFRS) ermittelte Barwert der Gesamtverpflichtung (Defined Benefit Obligation) betrug zum Jahresende 12.391 Tsd. € (Vorjahr: 13.923 Tsd. €). Der Wert der Pensionsverpflichtung nach HGB belief sich auf 9.287 Tsd. € (Vorjahr: 9.894 Tsd. €). 2017 verminderte sich die Pensionsverpflichtung um 607 Tsd. € (Vorjahr: Zuführung in Höhe von 435 Tsd. €).

Nach Maßgabe der ruhegeldfähigen Bezüge zum 31. Dezember 2017 beträgt das voraussichtliche jährliche Ruhegeld für Dr. Rolf Martin Schmitz bei planmäßigem Ausscheiden aus der Gesellschaft zum Ablauf seiner Bestellung 556 Tsd. € (Vorjahr: 484 Tsd. €). Darin enthalten sind Ruhegeldansprüche gegenüber früheren Arbeitgebern, die sie auf die RWE AG übertragen haben.

Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex

Nach dem Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der Fassung vom 7. Februar 2017 besteht die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder aus den monetären Vergütungsbestandteilen, den Versorgungszusagen, den sonstigen Zusagen, Nebenleistungen jeder Art und Leistungen von Dritten, die im Hinblick auf die Vorstandstätigkeit gewährt werden. In Ziffer 4.2.5 Abs. 3 des Kodex wird benannt, welche Vergütungskomponenten offengelegt werden sollen. Abweichend von den Vorgaben des HGB gehört nach DCGK auch der jährliche Dienstzeitaufwand für Pensionszusagen zur Gesamtvergütung.

Der DCGK konkretisiert die empfohlene Darstellung der Vorstandsvergütung anhand von Mustertabellen, in denen zwischen der „Gewährung“ und dem „Zufluss“ unterschieden wird:

- Nach dem DCGK gelten Zuwendungen oder Vergütungen als „gewährt“, wenn sie den Mitgliedern des Vorstands verbindlich zugesagt wurden. In Abweichung vom deutschen Handelsrecht ist hier irrelevant, in welchem Umfang das Vorstandsmitglied die vergütete Arbeitsleistung bereits erbracht hat.

- Der Begriff „Zufluss“ stellt darauf ab, in welchem Umfang die Vorstandsmitglieder Zahlungen erhalten haben. Dabei kommt es nicht auf den Termin der Auszahlung an, sondern den Zeitpunkt, zu dem der zufließende Betrag hinreichend sicher ist.

Die im Kodex getroffene Abgrenzung sei am Beispiel der Tantieme verdeutlicht: Als „gewährt“ gilt hier das für das jeweilige Geschäftsjahr vertraglich vereinbarte und zugesagte Tantiemebudget. In der Zufluss-Tabelle ist dagegen der Betrag auszuweisen, der mit hoher Wahrscheinlichkeit tatsächlich zufließen wird. Dass es im betreffenden Jahr noch keine Auszahlung gab, ist dabei irrelevant. Der Zeitpunkt des Zuflusses gilt bereits als erreicht, wenn die zur Ermittlung der Zielerreichung (und damit der Tantieme) benötigten Kennzahlen und Ergebnisse mit hinreichender Sicherheit feststehen. Der Kodex unterstellt, dass dies bereits am Jahresende der Fall ist. Daher sind die einjährigen Vorstandstantiemen bereits im Berichtsjahr in den Zufluss-Tabellen zu nennen.

Im Folgenden stellen wir die Vorstandsvergütung der RWE AG in der vom DCGK empfohlenen Weise anhand der Mustertabellen dar.

Gewährte Zuwendungen	Dr. Rolf Martin Schmitz seit 01.05.2009, Vorstandsvorsitzender seit 15.10.2016				Dr. Markus Krebber seit 01.10.2016, Finanzvorstand seit 15.10.2016			
	2016	2017	2017 (Min.)	2017 (Max.)	2016	2017	2017 (Min.)	2017 (Max.)
in Tsd. €								
Festvergütung	960	960	960	960	188	750	750	750
Versorgungsentgelt	-	-	-	-	64	255	255	255
Nebenleistungen	19	15	15	15	4	20	20	20
Summe Festvergütung	979	975	975	975	256	1.025	1.025	1.025
Einjährige variable Vergütung	900	1.100	0	1.980	178	713	0	1.283
Tantieme	900	1.100	0	1.980	178	713	0	1.283
Mehrfährige variable Vergütung	769	1.250	0	2.500	247	988	0	1.975
SPP Tranche 2016 ¹ (Laufzeit: 2016–2019)	769	-	-	-	247	-	-	-
SPP Tranche 2017 (Laufzeit: 2017–2020)	-	1.250	0	2.500	-	988	0	1.975
Summe variable Vergütung	1.669	2.350	0	4.480	425	1.701	0	3.258
Summe	2.648	3.325	975	5.455	681	2.726	1.025	4.283
Versorgungsaufwand	229	538	538	538	-	-	-	-
Gesamtvergütung	2.877	3.863	1.513	5.993	681	2.726	1.025	4.283

¹ Die Gewährung enthält den bis zum 30. September 2016 vorgesehenen Tantiemerückbehalt, der 2016 einmalig der Tranche 2016 des SPP zugeführt wurde.

Gewährte Zuwendungen	Uwe Tigges Personalvorstand/Arbeitsdirektor bis 30.04.2017			
	2016	2017	2017 (Min.)	2017 (Max.)
in Tsd. €				
Festvergütung	750	250	250	250
Versorgungsentgelt	255	85	85	85
Nebenleistungen	20	7	7	7
Summe Festvergütung	1.025	342	342	342
Einjährige variable Vergütung	713	238	0	428
Tantieme	713	238	0	428
Mehrjährige variable Vergütung	706	329	0	658
SPP Tranche 2016 ¹ (Laufzeit: 2016–2019)	706	–	–	–
SPP Tranche 2017 (Laufzeit: 2017–2020)	–	329	0	658
Summe variable Vergütung	1.419	567	0	1.086
Summe	2.444	909	342	1.428
Versorgungsaufwand	–	–	–	–
Gesamtvergütung	2.444	909	342	1.428

1 Die Gewährung enthält den bis zum 30. September 2016 vorgesehenen Tantiemerückbehalt, der 2016 einmalig der Tranche 2016 des SPP zugeführt wurde.

Zufluss	Dr. Rolf Martin Schmitz seit 01.05.2009, Vorstandsvorsitzender seit 15.10.2016		Dr. Markus Krebber seit 01.10.2016, Finanzvorstand seit 15.10.2016		Uwe Tigges Personalvorstand/ Arbeitsdirektor bis 30.04.2017	
	2017	2016	2017	2016	2017	2016
in Tsd. €						
Festvergütung	960	960	750	188	250	750
Versorgungsentgelt	–	–	255	64	85	255
Nebenleistungen	15	19	20	4	7	20
Summe Festvergütung	975	979	1.025	256	342	1.025
Einjährige variable Vergütung	1.306	1.112	846	211	213	881
Tantieme ¹	1.306	1.112	846	211	213	881
Mehrjährige variable Vergütung	0	947	0	0	0	723
Tantiemerückbehalte 2013–2015 (Ablösung)	–	947	–	–	–	723
SPP Tranche 2016 (Laufzeit: 2016–2019)	0	0	0	0	0	0
SPP Tranche 2017 (Laufzeit: 2017–2020)	0	–	0	0	0	0
Summe variable Vergütung	1.306	2.059	846	211	213	1.604
Summe	2.281	3.038	1.871	467	555	2.629
Versorgungsaufwand	538	229	–	–	–	–
Gesamtvergütung	2.819	3.267	1.871	467	555	2.629

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