

2.11 Vergütungsbericht

Die Anforderungen des Kapitalmarktes an die Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat sind gestiegen. Mehr denn je wird erwartet, dass Unternehmen das Management und die Aufsichtsorgane leistungsorientiert entlohnen und dabei Anreize für vorausschauendes, am Grundsatz der Nachhaltigkeit ausgerichtetes Handeln setzen. RWE wird diesen Anforderungen gerecht. Trotzdem haben wir das System der Vorstandsvergütung weiterentwickelt und uns dabei eng mit Investoren abgestimmt. Wir werden die neuen Regelungen der Hauptversammlung 2021 zur Beschlussfassung vorlegen. Schwerpunkt der folgenden Ausführungen sind die Ausgestaltung und die Höhe der Vergütung für das zurückliegende Geschäftsjahr.

Struktur und Höhe der Aufsichtsratsvergütung

Die den Mitgliedern des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2020 gewährte Vergütung beruht auf einem Beschluss der Hauptversammlung 2013 und ist in der Satzung der RWE AG festgelegt. Sie entspricht sämtlichen Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der aktuellen Fassung vom 16. Dezember 2019.

Dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats der RWE AG steht 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 werden den Mitgliedern und Vorsitzenden zusätzlich 20 bzw. 40 Tsd. € gezahlt – mit Ausnahme des Nominierungsausschusses, dessen Mitglieder kein Zusatzentgelt erhalten. 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. Nimmt ein Mitglied des Aufsichtsrats bestimmte Funktionen nur für einen Teil des Geschäftsjahres wahr, so wird die Vergütung zeitanteilig gewährt.

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

Die Mitglieder des Aufsichtsrats haben eine Selbstverpflichtungserklärung abgegeben, nach der sie 25 % der jährlichen 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 2019 nachgekommen.

Die Gesamtvergütung der Aufsichtsratsmitglieder (ohne Erstattung von Auslagen) summierte sich für das Geschäftsjahr 2020 auf 2.880 Tsd. € (Vorjahr: 3.304 Tsd. €). Davon entfielen 480 Tsd. € (Vorjahr: 465 Tsd. €) auf Vergütungen für Tätigkeiten in den Ausschüssen des Aufsichtsrats und 100 Tsd. € (Vorjahr: 543 Tsd. €) auf Mandatsvergütungen bei Tochtergesellschaften der RWE AG.

Entsprechend den Vorgaben des § 113 AktG werden wir die Hauptversammlung am 28. April 2021 über die Aufsichtsratsvergütung beschließen lassen. Wir erwägen, den Anteilseignern eine Anhebung der Entgelte für Ausschusstätigkeiten vorzuschlagen.

Die Tabelle auf der folgenden Seite zeigt die Aufsichtsratsvergütung für alle Personen, die dem Gremium in den Jahren 2019 und/ oder 2020 angehörten.

Vergütung des Aufsichtsrats ¹	Feste Vergütung		Ausschussvergütung		Mandatsvergütung bei Tochtergesellschaften ²		Gesamtbezüge ³	
	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019
in Tsd. €								
Dr. Werner Brandt, Vorsitzender	300	300	-	-	-	-	300	300
Frank Bsirske, stellvertretender Vorsitzender	200	200	-	-	-	143	200	343
Michael Bochinsky	100	100	40	40	-	-	140	140
Reiner Böhle (bis 18.09.2019)	-	72	-	14	-	-	-	86
Sandra Bossemeyer	100	100	20	20	-	-	120	120
Martin Bröker	100	100	-	-	-	-	100	100
Anja Dubbert (seit 27.09.2019)	100	26	20	1	-	-	120	27
Matthias Dürbaum (seit 27.09.2019)	100	26	20	1	-	-	120	27
Ute Gerbaulet	100	100	-	-	-	-	100	100
Prof. Dr. Hans-Peter Keitel	100	100	20	20	-	-	120	120
Dr. h. c. Monika Kircher	100	100	40	30	-	-	140	130
Monika Krebber (bis 18.09.2019)	-	72	-	14	-	86	-	172
Harald Louis	100	100	20	20	20	20	140	140
Dagmar Mühlenfeld	100	100	20	20	-	-	120	120
Peter Ottmann	100	100	20	20	-	-	120	120
Günther Scharz	100	100	20	20	-	-	120	120
Dr. Erhard Schipporeit	100	100	80	80	-	215	180	395
Dr. Wolfgang Schüssel	100	100	20	25	-	-	120	125
Ullrich Sierau	100	100	40	40	-	-	140	140
Ralf Sikorski	100	100	40	40	50	50	190	190
Marion Weckes	100	100	40	40	-	-	140	140
Leonhard Zubrowski	100	100	20	20	30	30	150	150
Gesamt³	2.300	2.296	480	465	100	543	2.880	3.304

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 Vorstandsvergütung

Grundlegendes. Struktur und Höhe der Vorstandsvergütung werden vom Aufsichtsrat festgelegt und regelmäßig daraufhin überprüft, ob sie angemessen und marktüblich sind. Das im Folgenden erläuterte Vergütungssystem ist zum 1. Oktober 2016 eingeführt worden. Es 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 Bestandteil eine aktienbasierte Vergütung.

In seiner Sitzung vom 25. Juni 2020 hat der Aufsichtsrat das Vergütungssystem grundlegend reformiert, um es noch stärker an den Zielen des Unternehmens und den Anforderungen unserer Anspruchsgruppen (Stakeholder) auszurichten. Die Änderungen betreffen u. a. die langfristige, aktienbasierte Vergütung, das Eigeninvestment in RWE-Aktien und die finanziellen Konsequenzen von Fehlverhalten. Für die Vorstandsvergütung 2020 waren – von wenigen Ausnahmen abgesehen – noch die alten Regelungen maßgeblich. Diese werden im Folgenden näher beschrieben. Über die wichtigsten Neuerungen informieren wir Sie am Ende des Kapitels auf Seite 96.

Empfänger der Vorstandsvergütung. Im zurückliegenden Geschäftsjahr erhielten Dr. Rolf Martin Schmitz, Dr. Markus Krebber, Dr. Michael Müller und Zvezdana Seeger Leistungen für Vorstandstätigkeiten bei der RWE AG:

- Rolf Martin Schmitz (63) ist seit 1. Mai 2009 Mitglied des Vorstands und seit 15. Oktober 2016 dessen Vorsitzender. Von Mai 2017 bis Oktober 2020 war er zugleich Arbeitsdirektor. Er scheidet zum 30. April 2021 aus dem Vorstand aus.
- Markus Krebber (48) wurde zum 1. Oktober 2016 in den Vorstand berufen. Seit 15. Oktober 2016 verantwortet er das Finanzressort. Er ist bis zum 30. Juni 2026 in den Vorstand bestellt und wird zum 1. Mai 2021 den Vorsitz übernehmen.

- Michael Müller (49) ist zum 1. November 2020 für zunächst drei Jahre in den Vorstand bestellt worden. Er wird ab dem 1. Mai 2021 das Finanzressort verantworten.
- Zvezdana Seeger (56) gehört ebenfalls seit 1. November 2020 zum Vorstand der RWE AG. Sie führt die Ressorts Personal und IT. Außerdem ist sie Arbeitsdirektorin. Auch bei ihr ist die erstmalige Bestellung auf drei Jahre befristet.

Festgehalt und Versorgungsentgelt. Die Mitglieder des Vorstands der RWE AG beziehen ein jährliches Festgehalt, das in monatlichen Raten ausbezahlt wird. Als zweite fixe Vergütungskomponente steht ihnen für jedes Dienstjahr ein individuell festgelegter Betrag als Versorgungsentgelt zu, sofern sie nicht – wie im Fall von Rolf Martin Schmitz – bereits vor Einführung des Versorgungsentgelts dem Vorstand angehört und deshalb eine Pensionszusage erhalten haben (siehe Seite 88).

Das Versorgungsentgelt wird wahlweise bar ausgezahlt oder zugunsten einer späteren Versorgungsleistung vollständig oder anteilig durch Brutto-Entgeltumwandlung in eine wertgleiche Versorgungszusage überführt. Das aufgebaute Kapital ist nach dem Eintritt des Vorstandsmitglieds in den Ruhestand abrufbar, frühestens mit Vollendung des 62. Lebensjahres. Die Vorstandsmitglieder können beim 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.

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

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 die Ermittlung der individuellen Tantieme ist die sogenannte Unternehmenstantieme. Diese hängt davon ab, wie hoch das vergütungsrelevante EBIT im jeweiligen Geschäftsjahr ausfällt. Basis für die Ermittlung

dieser Kennzahl ist das bereinigte EBIT. Dabei handelt es sich um das EBIT, abzüglich des neutralen Ergebnisses. Die Regelungen zur Vorstandsvergütung sehen vor, dass der Aufsichtsrat Anpassungen am bereinigten EBIT vornehmen kann, die die Eignung dieser Größe für die Performance-Messung verbessern. Die Anpassungen können u. a. Veräußerungsergebnisse, Rückstellungsveränderungen sowie außerplanmäßige Abschreibungen und deren Folgewirkungen betreffen. Durch sie wird das bereinigte EBIT ins vergütungsrelevante EBIT überführt.

Die Unternehmenstantieme wird folgendermaßen ermittelt: Zu Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres legt der Aufsichtsrat einen Zielwert sowie eine Unter- und eine Obergrenze für das vergütungsrelevante EBIT fest. Nach Ablauf des Geschäftsjahres wird das tatsächlich erreichte bereinigte EBIT festgestellt und mit den erläuterten Anpassungen das vergütungsrelevante EBIT abgeleitet. Stimmt dieses mit dem Zielwert überein, beträgt die Zielerreichung 100%. Die Unternehmenstantieme entspricht dann dem vertraglich festgelegten Tantiembudget. Liegt das vergütungsrelevante EBIT exakt an der vorab definierten Untergrenze, beträgt die Zielerreichung 50%; liegt es an der Obergrenze, beträgt die Zielerreichung 150%. Im dazwischen liegenden Wertebereich wird die Zielerreichung durch lineare Interpolation ermittelt. Ist das vergütungsrelevante EBIT niedriger als die Untergrenze, wird keine Unternehmenstantieme gezahlt. Wird die Obergrenze überschritten, bleibt es bei der maximalen Zielerreichung von 150%.

Neben der Unternehmenstantieme bestimmt der individuelle Leistungsfaktor darüber, in welcher Höhe dem einzelnen Vorstandsmitglied eine Tantieme gewährt wird. Der Leistungsfaktor hängt von der Erreichung (1) individueller Ziele, (2) allgemeiner kollektiver Ziele sowie (3) kollektiver Ziele auf dem Gebiet der Corporate Responsibility (CR) und der Mitarbeitermotivation ab, wobei die genannten Zielkategorien mit jeweils einem Drittel gewichtet werden. Nach Ablauf eines Geschäftsjahres bewertet der Aufsichtsrat die Leistung der Vorstandsmitglieder in den genannten Kategorien. Dabei orientiert er sich daran, in welchem Umfang die am Jahresanfang festgelegten Zielvorgaben erfüllt wurden. Die Zielerreichung kann zwischen 0 und 200% liegen. Der daraus abgeleitete Leistungsfaktor ist aber auf 80 bis 120% begrenzt. Das heißt, selbst wenn ein Vorstandsmitglied die individuellen und kollektiven Ziele beispielsweise zu 150% erreicht hat, beträgt der Leistungsfaktor „nur“ 120%.

Die Unternehmenstantieme, multipliziert mit dem individuellen Leistungsfaktor, ergibt die Tantieme des einzelnen Vorstandsmitglieds. Diese wird nach Ablauf des Geschäftsjahres in voller Höhe ausgezahlt.

Abweichend von den oben dargestellten Regelungen wurde für die zum 1. November 2020 hinzugekommenen Vorstandsmitglieder Zvezdana Seeger und Michael Müller vereinbart, dass der individuelle Leistungsfaktor für die zweimonatige Tätigkeit im vergangenen Jahr ausschließlich anhand der Erreichung individueller Ziele ermittelt wird. Die kollektiven Ziele der Kategorien (2) und (3) bleiben somit unberücksichtigt.

Aktienbasierte Vergütung. Den Mitgliedern des Vorstands wird außerdem eine aktienbasierte Vergütung gewährt, die das Erreichen langfristiger Ziele honoriert. Im Berichtsjahr ist dabei letztmals der Strategic Performance Plan (SPP) 2016–2020 angewendet worden. Dieser orientiert sich bei der Erfolgsmessung an den folgenden beiden Kriterien: der Gesamtrendite der RWE-Aktie aus Kursentwicklung und Dividende (Performance) und dem vergütungsrelevanten Nettoergebnis im jeweiligen Geschäftsjahr. Wie bereits erwähnt, ist die aktienbasierte Vergütung in wesentlichen Punkten angepasst worden. Die Änderungen sind im SPP 2021 umgesetzt, der seit Anfang des laufenden Jahres zur Anwendung kommt. Die folgenden Ausführungen beziehen sich auf den alten SPP.

Der SPP 2016–2020 basiert auf sogenannten Performance Shares, deren Laufzeit (Vesting-Periode) sich über das jeweilige Geschäftsjahr und die drei Folgejahre erstreckt. Zu Beginn eines Geschäftsjahres erhalten die Vorstandsmitglieder ein Zuteilungsschreiben, in dem ihr individueller Brutto-Zuteilungsbetrag aufgeführt ist. Die neuen Vorstandsmitglieder Michael Müller und Zvezdana Seeger haben ihre Zuteilung mit Dienstbeginn im November erhalten. Die Anzahl der Performance Shares ergibt sich, indem der Brutto-Zuteilungsbetrag durch den mittleren Xetra-Schlusskurs der RWE-Aktie an den letzten 30 Börsenhandeltagen vor Beginn des jeweiligen Gewährungsjahres geteilt wird. Allerdings ist die Zuteilung vorläufig. Wie viele Performance Shares endgültig zugeteilt werden, entscheidet sich nach Ablauf des jeweiligen Gewährungsjahres.

Die Überleitung der vorläufigen zur endgültigen Zuteilung der Performance Shares richtet sich im SPP 2016 – 2020 nach dem vergütungsrelevanten Nettoergebnis, das durch Anpassungen des bereinigten Nettoergebnisses ermittelt wird. Die zulässigen Anpassungen sind in den Planbedingungen des SPP näher bestimmt. Durch sie kann auch bei unvorhergesehenen Ereignissen wie Kapitalmaßnahmen, Akquisitionen, Veräußerungen und regulatorischen Änderungen gewährleistet werden, dass die tatsächlichen Ergebnisse mit den vorab definierten Zielwerten vergleichbar sind.

Der Aufsichtsrat bestimmt die Zielwerte für das vergütungsrelevante Nettoergebnis zu Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres auf Basis der Mittelfristplanung des Unternehmens. Außerdem legt er Ober- und Untergrenzen fest. Daran anknüpfend sieht der SPP 2016 – 2020 folgendes Vorgehen vor: Bei exakter Übereinstimmung von Ist- und Zielwert werden 100% der vorläufig zugeteilten Performance Shares final festgeschrieben. Liegt der Ist-Wert exakt an der Untergrenze bzw. der Obergrenze, werden 50% bzw. 150% der vorläufig gewährten Performance Shares final zugeteilt. Bei einer Unterschreitung der Untergrenze verfallen die vorläufig gewährten Performance Shares vollständig und ersatzlos, während es im Falle einer Überschreitung der Obergrenze bei der maximalen Zuteilung von 150% bleibt.

Im SPP 2016 – 2020 werden die Performance Shares drei Jahre nach der endgültigen Zuteilung in bar an die Mitglieder des Vorstands ausbezahlt. Für die Tranchen 2018, 2019 und 2020 steht dies somit noch aus. Der Auszahlungsbetrag hängt von der Performance der RWE-Aktie ab. Er entspricht der Anzahl der final festgeschriebenen Performance Shares, multipliziert mit der Summe aus dem durchschnittlichen Xetra-Schlusskurs der RWE-Aktie der 30 Börsenhandelstage vor dem Ende der Vesting-Periode und den aufgelaufenen Dividenden der letzten drei Jahre. Allerdings gibt es auch hier eine Deckelung: Selbst bei einer extrem guten Aktien-Performance 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.

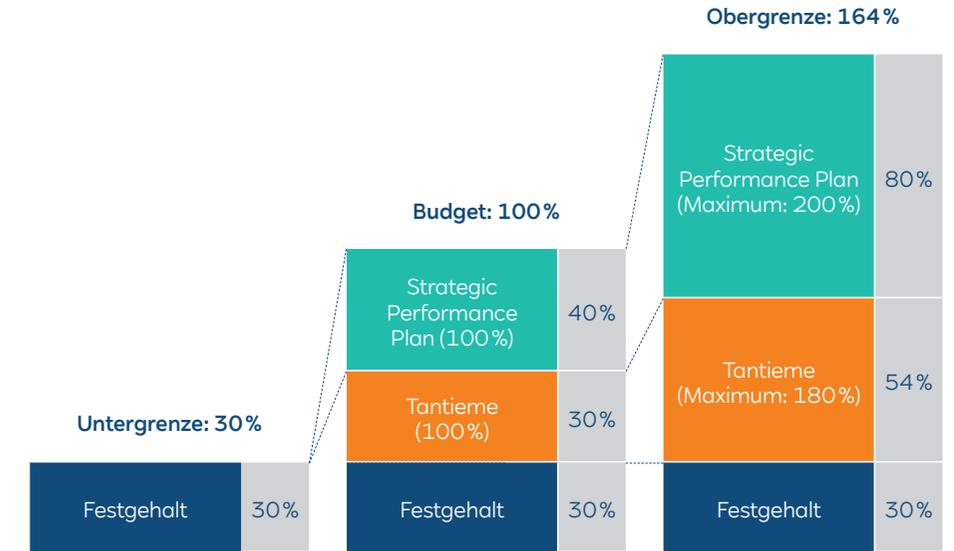
Nach dem Ausscheiden eines Vorstandsmitglieds am Ende der Vertragslaufzeit bleiben die Performance Shares unverändert bestehen und werden am Ende der Vesting-Periode plangemäß ausgezahlt. Scheidet ein Vorstandsmitglied auf eigenen Wunsch vorzeitig aus der Gesellschaft aus oder wird ihm aus wichtigem Grund außerordentlich gekündigt, verfallen alle Performance Shares, die noch nicht das Ende der Vesting-Periode erreicht haben.

Malus- und Clawback-Regelungen. Der SPP 2016 – 2020 enthält eine Malus-Regelung. Danach kann der Aufsichtsrat ein Fehlverhalten von Vorstandsmitgliedern mit einer Kürzung oder vollständigen Streichung laufender SPP-Tranchen ahnden. Ein solches Fehlverhalten liegt vor, wenn ein Vorstandsmitglied vorsätzlich gegen den Verhaltenskodex, die Compliance-Richtlinien oder gegen eine wesentliche dienstvertragliche Pflicht verstößt oder die Sorgfaltspflichten im Sinne des § 93 AktG erheblich verletzt.

Die Verträge der im November 2020 hinzugekommenen Vorstandsmitglieder Michael Müller und Zvezdana Seeger enthalten bereits die umfangreichen Malus- und Clawback-Bestimmungen des künftigen Vergütungssystems. Danach kann der Aufsichtsrat die bereits gezahlte erfolgsabhängige Vergütung (Tantieme und aktienbasierte Vergütung) teilweise oder vollständig zurückfordern, wenn sich herausstellt, dass der Konzernabschluss fehlerhaft war. Im Falle eines Fehlverhaltens von Vorstandsmitgliedern kann der Aufsichtsrat darüber hinaus nach seinem billigen Ermessen die noch nicht ausbezahlte variable Vergütung für das Geschäftsjahr, dem die Pflichtverletzung zuzuordnen ist, kürzen oder auf null reduzieren. Sollte die variable Vergütung für das betreffende Geschäftsjahr bereits ausgezahlt sein, kann der Aufsichtsrat sie teilweise oder vollständig zurückfordern. Die Verpflichtung des Vorstandsmitglieds zum Schadensersatz gegenüber der Gesellschaft bleibt von den Malus- und Clawback-Regelungen unberührt.

Mandatsbezüge. Die Mitglieder des Vorstands der RWE AG erhielten im abgelaufenen Geschäftsjahr Bezüge für die Wahrnehmung von Aufsichtsratsmandaten in konzernverbundenen Unternehmen. Diese Bezüge wurden vollständig auf die Tantieme (Schmitz / Krebber) oder das Festgehalt (Müller / Seeger) angerechnet und führten damit nicht zu höheren Gesamtbezügen.

Bandbreite der Vorstandsvergütung

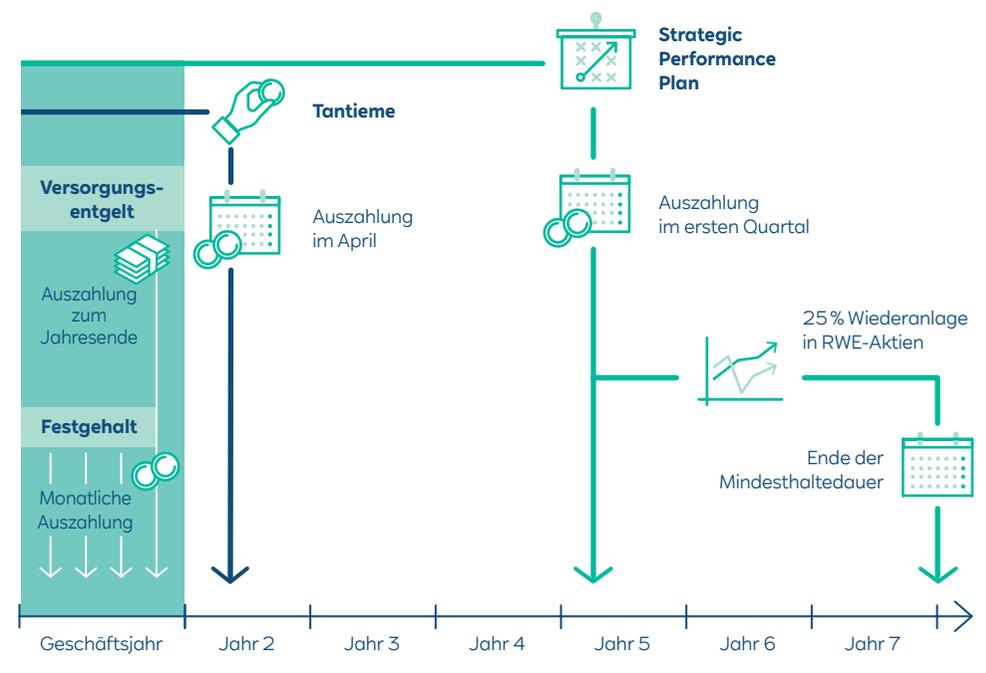


Anteile der Einzelkomponenten an der Gesamtvergütung. Im theoretischen Fall, dass die Zielvorgaben des Unternehmens und seiner Vorstandsmitglieder im abgelaufenen Geschäftsjahr zu exakt 100% erreicht worden wären, hätte sich folgende Vergütungsstruktur ergeben: 30% der Gesamtvergütung wären auf das Festgehalt entfallen, weitere 30% auf die Tantieme und 40% auf die langfristige Vergütung im Rahmen des SPP 2016 – 2020.

Begrenzung der Vorstandsvergütung. Das Schaubild oben zeigt die prozentualen Anteile der einzelnen Komponenten der Vorstandsvergütung 2020. Die Unternehmenstantieme war auf 150% des vertraglich vereinbarten Tantiemebudgets nach oben begrenzt und der individuelle Leistungsfaktor auf 120%. Dadurch konnten höchstens 180% des Tantiemebudgets erreicht werden. Bei der aktienbasierten Vergütung nach dem SPP 2016 – 2020 war die Auszahlung nach Ablauf der Vesting-Periode auf maximal 200% des Zuteilungsbudgets beschränkt. Aus den genannten Maximalwerten lässt sich die Obergrenze für die Gesamtvergütung ableiten, die bei 164% des Budgets liegt.

Auszahlungszeitpunkte. Die Vorstandsmitglieder erhalten das jährliche Festgehalt in 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 wird im April ausbezahlt. Bei den Performance Shares aus dem SPP erfolgt die Zahlung im ersten Quartal nach Ablauf der Vesting-Periode. Wie bereits erläutert, müssen die Vorstandsmitglieder 25% des Auszahlungsbetrags in RWE-Aktien 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 2020 betrifft dies 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, bei dauerhafter Arbeitsunfähigkeit oder im Falle 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 und der Versorgungsgrad, der sich aus der Anzahl der Dienstjahre ergibt.

Wechsel der Unternehmenskontrolle. Die Verträge von Rolf Martin Schmitz und Markus Krebber enthalten sogenannte Change-of-Control-Klauseln, die im Wesentlichen folgenden Inhalt haben: 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 Aktionär, 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 Jahresgesamtvergütung. Diese umfasst – mit Ausnahme des SPP – sämtliche Vergütungsbestandteile einschließlich Nebenleistungen.

Kommt es zu einem Wechsel der Unternehmenskontrolle, werden alle im Rahmen des SPP 2016–2020 gewährten Performance Shares, die bereits final festgeschrieben wurden und noch nicht zur Auszahlung gelangt sind, vorzeitig ausgezahlt. Die zum Zeitpunkt des Kontrollwechsels noch vorläufig zugeteilten Performance Shares verfallen dagegen ersatz- und entschädigungslos.

Der DCGK regt in seiner neuesten Fassung an, dass keine Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung des Anstellungsvertrags durch ein Vorstandsmitglied infolge eines Kontrollwechsels zugesagt werden sollten. Diesem Grundsatz entsprechen wir in allen neu abgeschlossenen Dienstverträgen. Die zum 1. November 2020 bestellten Vorstandsmitglieder Zvezdana Seeger und Michael Müller haben im Falle eines Kontrollwechsels weder ein Sonderkündigungsrecht noch Ansprüche auf Abfindungen. Gleiches gilt ab 1. Mai 2021 für Markus Krebber, wenn er die Nachfolge von Rolf Martin Schmitz als Vorstandsvorsitzender antritt.

Vorzeitige Beendigung der Vorstandstätigkeit 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 (Abfindungsobergrenze).

Höhe der Vorstandsvergütung (nach HGB)	Rolf Martin Schmitz		Markus Krebber		Michael Müller ¹		Zvezdana Seeger ¹		Gesamt	
	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019
in Tsd. €										
Erfolgsunabhängig:	1.181	1.183	1.145	1.085	156	-	154	-	2.636	2.268
Festgehalt ²	1.160	1.160	800	763	108	-	108	-	2.176	1.923
Versorgungsentgelt ³	-	-	300	300	43	-	43	-	386	300
Sach- und sonstige Bezüge	21	23	45	22	5	-	3	-	74	45
Erfolgsabhängig:	3.084	3.032	2.187	2.271	297	-	297	-	5.865	5.303
Tantieme (kurzfristig)	1.584	1.782	1.087	1.171	130	-	130	-	2.931	2.953
Davon: angerechnete Mandatseinkünfte ²	85	115	40	146	-	-	-	-	129	261
Zuteilungswert der Performance Shares ⁴ (langfristig)	1.500	1.250	1.100	1.100	167	-	167	-	2.934	2.350
Gesamtvergütung	4.265	4.215	3.332	3.356	453	-	451	-	8.501	7.571

1 Michael Müller und Zvezdana Seeger sind dem Gremium am 1. November 2020 beigetreten.

2 Einkünfte aus Aufsichtsratsmandaten im RWE-Konzern werden bei Michael Müller und Zvezdana Seeger auf das Festgehalt, und nicht auf die Tantieme angerechnet; 2020 betragen sie bei Michael Müller 7 Tsd. €, während Zvezdana Seeger keine solchen Einkünfte hatte.

3 Das an Markus Krebber, Michael Müller und Zvezdana Seeger ausgezahlte Versorgungsentgelt ist Teil der Vergütung nach HGB, der jährliche Dienstzeitaufwand für die Pensionszusage an Rolf Martin Schmitz jedoch nicht.

4 Gemäß HGB ist hier der Zuteilungswert zum Zeitpunkt der Gewährung anzusetzen.

Höhe der Vorstandsvergütung

Die Vergütung des Vorstands der RWE AG wird nach den Vorgaben des deutschen Handelsgesetzbuchs (HGB) ermittelt. Für ihre Tätigkeit im Geschäftsjahr 2020 erhielten die Vorstandsmitglieder insgesamt 8.501 Tsd. € – gegenüber 7.571 Tsd. € im Vorjahr, als das Gremium noch aus zwei Personen bestand. Die einzelnen Vergütungskomponenten sind in der Tabelle oben aufgeführt.

Das vergütungsrelevante EBIT, auf dessen Basis die Tantieme ermittelt wird, belief sich im vergangenen Jahr auf 1.830 Mio. €. Vom bereinigten EBIT (1.771 Mio. €) unterscheidet es sich durch Anpassungen, mit denen Sondereffekte neutralisiert wurden, die bei der Fest-

legung des Zielwerts nicht absehbar waren. Eine solche Anpassung betraf die Dividende aus der 15%-Beteiligung an E.ON. Diese wurde bei der Zielwertbestimmung im bereinigten EBIT erfasst, weil noch nicht feststand, dass wir sie im Finanzergebnis ausweisen würden. Ferner wurden Beteiligungsergebnisse korrigiert, die 2020 wegen zeitlicher Verschiebungen unerwartet hoch waren. Eine weitere Anpassung bezog sich auf Wertberichtigungen im Jahr 2019, deren Folgewirkungen im Zielwert nicht berücksichtigt waren und deshalb eliminiert wurden. Der aus der Mittelfristplanung abgeleitete Zielwert für das bereinigte EBIT lag bei 1.556 Mio. € (Zielerreichung von 100%), die Untergrenze bei 856 Mio. € (Zielerreichung von 50%) und die Obergrenze bei 2.256 Mio. € (Zielerreichung von 150%). Aus diesen Zahlen und dem Ist-Wert ergibt sich für 2020 eine Zielerreichung von 120%. Das heißt, die Unternehmenstantieme war um 20% höher als das zu Jahresbeginn festgelegte Tantiemebudget.

Ermittlung der Unternehmenstantieme 2020	2020 in Mio.€	Zielerreichung in %
Bereinigtes EBIT	1.771	-
Anpassungen ¹	59	-
Vergütungsrelevantes EBIT	1.830	120
Zielwert	1.556	100
Obergrenze	2.256	150
Untergrenze	856	50

1 Siehe Erläuterung auf der vorherigen Seite

Der Aufsichtsrat hat Rolf Martin Schmitz und Markus Krebber bescheinigt, dass sie die individuellen und kollektiven Ziele klar übererfüllt haben. Wesentliche Erfolgsfaktoren waren der Abschluss des Tauschgeschäfts mit E.ON und der Fortschritt bei der Transformation von RWE zu einem führenden Erneuerbare-Energien-Unternehmen. Nach Meinung des Aufsichtsrats bestätigt die erneut starke Performance der RWE-Aktie, dass der Kapitalmarkt die Wachstumsstrategie von RWE gutheißt. Positiv hervorgehoben wurde, dass der Vorstand mit dem Erwerb des europäischen Projektentwicklungsgeschäfts von Nordex und der Kapitalerhöhung vom August 2020 die Weichen für einen beschleunigten Ausbau der Windkraft- und Solarkapazitäten gestellt hat. Auch der öffentlich-rechtliche Vertrag mit dem Bund über die Bedingungen des Braunkohleausstiegs und dessen sozialverträgliche Ausgestaltung, die im Konsens tarifvertraglich geregelt werden konnte, trugen zur hohen Zielerreichung bei. Im Hinblick auf die Mitarbeitermotivation, die mittels regelmäßiger Erhebungen im Unternehmen gemessen wird, konnten die Vorgaben leicht übererfüllt werden. Bei den CR-Zielen, die sich im Wesentlichen auf die CO₂-Intensität des Erzeugungsportfolios, die Arbeitssicherheit sowie die Einhaltung von Compliance-, Umwelt- und Sozialstandards beziehen, lagen die Zielerreichungsgrade zwischen 95 und 120%. Die Zielunterschreitung um 5% betraf die CO₂-Intensität des Erzeugungsportfolios und ergab sich aus den zum Teil coronabedingten Verzögerungen bei der Fertigstellung von Erneuerbare-Energien-Anlagen. Den neuen Vorstandsmitgliedern Michael Müller und Zvezdana Seeger bescheinigte der Aufsichtsrat angesichts ihrer reibungslosen Einarbeitung eine individuelle Zielerreichung von 100%. Wie bereits dargelegt, sind hier keine kollektiven Ziele in die Beurteilung eingeflossen.

Ermittlung der individuellen Tantieme 2020		Rolf Martin Schmitz	Markus Krebber	Michael Müller	Zvezdana Seeger
Tantiemebudget	Tsd.€	1.100	755	108	108
Zielerreichung beim vergütungsrelevanten EBIT	%	120	120	120	120
Unternehmenstantieme	Tsd.€	1.320	906	130	130
Individueller Leistungsfaktor	%	120	120	100	100
Individuelle Tantieme	Tsd.€	1.584	1.087	130	130

Rolf Martin Schmitz und Markus Krebber erreichten ihre Ziele zu jeweils 132%. Wegen der Kappungsgrenze liegt ihr Leistungsfaktor bei 120%, während Michael Müller und Zvezdana Seeger auf jeweils 100% kommen. Durch Multiplikation der genannten Werte mit der jeweiligen Unternehmenstantieme lässt sich ableiten, in welcher Höhe den einzelnen Vorstandsmitgliedern eine individuelle Tantieme gewährt wurde. Rolf Martin Schmitz erhielt 1.584 Tsd.€, Markus Krebber 1.087 Tsd.€, Michael Müller 130 Tsd.€ und Zvezdana Seeger 130 Tsd.€.

Ermittlung der Tranche 2020 des Strategic Performance Plan	2020 in Mio.€	Zielerreichung in %
Bereinigtes Nettoergebnis	1.213	-
Anpassungen ¹	- 170	-
Vergütungsrelevantes Nettoergebnis	1.043	104
Zielwert	1.007	100
Obergrenze	1.507	150
Untergrenze	507	50

1 Siehe Erläuterung auf der folgenden Seite

Gemäß HGB ist als langfristige erfolgsabhängige Vergütungskomponente der Wert der zu Beginn eines Geschäftsjahres vorläufig zugeteilten Performance Shares anzugeben. Wie auf Seite 85 f. erläutert, hängt die Höhe der endgültigen Zuteilung davon ab, wie sich das vergütungsrelevante Nettoergebnis im jeweiligen Geschäftsjahr im Vergleich zu einem vorab definierten Zielwert entwickelt hat. Letzterer war vom Aufsichtsrat für 2020 mit 1.007 Mio. € angesetzt worden (Zuteilung von 100%). Die Untergrenze betrug 507 Mio. € (Zuteilung von 50%) und die Obergrenze 1.507 Mio. € (Zuteilung von 150%). Der tatsächliche Wert von 1.043 Mio. € führte zu einer Zielerreichung von 104%. Die endgültige Zuteilung von Performance Shares für 2020 war somit 4% höher als die vorläufige.

Das vergütungsrelevante Nettoergebnis ist vom bereinigten Nettoergebnis (1.213 Mio. €) durch Herausrechnen einiger ungeplanter Sachverhalte abgeleitet worden. Wie bereits auf Seite 89 erwähnt, wurden unerwartet hohe Ergebnisse aus Beteiligungen angepasst und Folgewirkungen von Wertberichtigungen eliminiert. Eine weitere Korrektur betraf den Steuersatz, der für die Berechnung des bereinigten Nettoergebnisses verwendet wird. Dieser beträgt aktuell 15%; der Zielwert war dagegen noch mit einem Steuersatz von 20% ermittelt worden.

Vergütung mit langfristiger Anreizwirkung (Strategic Performance Plan): Tranche 2020		Rolf Martin Schmitz	Markus Krebber	Michael Müller	Zvezdana Seeger
Zuteilungsdatum		01.01.2020	01.01.2020	01.11.2020	01.11.2020
Zuteilungswert	Tsd. €	1.500	1.100	167	167
Durchschnittlicher Aktienkurs	€	26,41	26,41	26,41	26,41
Anzahl vorläufig zugeteilter Performance Shares	Stück	56.797	41.651	6.311	6.311
Bewertungsdatum		31.12.2020	31.12.2020	31.12.2020	31.12.2020
Zielerreichung bei vergütungsrelevantem Nettoergebnis	%	104	104	104	104
Anzahl endgültig zugeteilter Performance Shares	Stück	59.069	43.317	6.563	6.563
Ende der Vesting-Periode		31.12.2023	31.12.2023	31.12.2023	31.12.2023

Vergütung mit langfristiger Anreizwirkung (Strategic Performance Plan): Tranchen 2017 – 2019		Rolf Martin Schmitz			Markus Krebber		
Tranche	Jahr	2019	2018	2017	2019	2018	2017
Zuteilungsdatum		01.01.2019	01.01.2018	01.01.2017	01.01.2019	01.01.2018	01.01.2017
Zuteilungswert	Tsd. €	1.250	1.250	1.250	1.100	1.100	988
Durchschnittlicher Aktienkurs	€	19,10	18,80	11,62	19,10	18,80	11,62
Anzahl vorläufig zugeteilter Performance Shares	Stück	65.445	66.489	107.573	57.592	58.511	84.983
Bewertungsdatum		31.12.2019	31.12.2018	31.12.2017	31.12.2019	31.12.2018	31.12.2017
Zielerreichung bei vergütungsrelevantem Nettoergebnis	%	150	123	115	150	123	115
Anzahl endgültig zugeteilter Performance Shares	Stück	98.168	81.781	123.709	86.388	71.969	97.730
Ende der Vesting-Periode		31.12.2022	31.12.2021	31.12.2020	31.12.2022	31.12.2021	31.12.2020

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

Zuführung zu Rückstellungen für aktienbasierte Vergütungen mit langfristiger Anreizwirkung in Tsd. €	2020	2019
Rolf Martin Schmitz	2.527	2.726
Markus Krebber	2.096	1.982
Michael Müller	54	-
Zvezdana Seeger	54	-
Summe	4.731	4.708

Verpflichtungen aus der Altregelung zur Altersversorgung. Der Dienstzeitaufwand (Service Cost) für Pensionsverpflichtungen gegenüber Rolf Martin Schmitz lag 2020 bei 595 Tsd. € (Vorjahr: 554 Tsd. €). Dabei handelt es sich um keinen Vergütungsbestandteil gemäß HGB. Der nach IFRS ermittelte Barwert der Pensionsverpflichtung (Defined Benefit Obligation) betrug zum Jahresende 16.441 Tsd. € (Vorjahr: 14.997 Tsd. €). Der Barwert der Pensionsverpflichtung nach HGB belief sich auf 13.166 Tsd. € (Vorjahr: 11.894 Tsd. €). Er hat sich damit um 1.272 Tsd. € erhöht (Vorjahr: 1.360 Tsd. €). Auf Basis der ruhegeldfähigen Bezüge zum 31. Dezember 2020 ergibt sich – unverändert zum Vorjahr – eine jährliche Rentenzahlung an Rolf Martin Schmitz von voraussichtlich 556 Tsd. €. Darin enthalten sind Ruhegeldansprüche gegenüber früheren Arbeitgebern, die auf die RWE AG übertragen wurden.

Darstellung der Vorstandsvergütung gemäß DCGK (2017)

Bei der Ausgestaltung und der Darstellung des Vergütungssystems orientieren wir uns auch an den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex. In den vergangenen Jahren haben wir dabei die maßgebliche Kodex-Fassung vom 7. Februar 2017 zugrunde gelegt. Diese wurde von der Fassung vom 16. Dezember 2019 abgelöst, die am 20. März 2020 in Kraft trat. Der neue DCGK gibt keine Empfehlungen mehr zur Darstellung der Vorstandsvergütung, während in der alten Kodexfassung noch die Nutzung bestimmter Mustertabellen empfohlen wurde. Die für den Kodex verantwortliche Regierungskommission vertritt die Auffassung, dass die Vergütungsberichterstattung durch das Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) inzwischen hinreichend geregelt sei. Allerdings sind die entsprechenden aktienrechtlichen Vorschriften erst für das Geschäftsjahr 2021 anzuwenden. Um Transparenzlücken zu vermeiden, stellen wir die Vorstandsvergütung für 2020 nochmals anhand von Übersichten dar, die sich an den Mustertabellen aus dem DCGK 2017 orientieren.

Die folgenden Tabellen zeigen:

- die für das Berichtsjahr gewährten Zuwendungen einschließlich Nebenleistungen sowie bei variablen Vergütungen die theoretischen Maximal- und Minimalbeträge;
- den Zufluss aus Fixvergütung, kurzfristiger variabler Vergütung und langfristiger variabler Vergütung, differenziert nach den jeweiligen Bezugsjahren;
- den Aufwand für die Altersversorgung und sonstige Versorgungsleistungen.

Zuwendungen oder Vergütungen gelten als gewährt, wenn sie den Mitgliedern des Vorstands verbindlich zugesagt wurden. Abweichend vom HGB ist es dabei unerheblich, in welchem Umfang das Vorstandsmitglied die vergütete Arbeitsleistung bereits erbracht hat.

Der Begriff „Zufluss“ stellt darauf ab, in welchem Umfang die Vorstandsmitglieder Zahlungen erhalten. Dabei kommt es nicht auf den Termin der Auszahlung an, sondern darauf, ab wann die Zahlung hinreichend sicher ist. Nach dieser Maßgabe stellen wir auch die Zuflüsse aus dem SPP 2016 – 2020 dar.

Die beschriebene Abgrenzung sei am Beispiel der Tantieme verdeutlicht: Als „gewährt“ gilt das für das jeweilige Geschäftsjahr vertraglich vereinbarte und zugesagte Tantiemebudget. In der Zufluss-Tabelle wird dagegen der Betrag ausgewiesen, der mit hoher Wahrscheinlichkeit tatsächlich zufließen wird. Dass die Zahlung erst im Folgejahr geleistet wird, ist dabei irrelevant. Der Zeitpunkt des Zuflusses gilt bereits als erreicht, wenn die zur Ermittlung der Zielerreichung (und damit der Tantieme) benötigten Kennzahlen mit hinreichender Sicherheit feststehen. Es wird unterstellt, dass dies bereits am Jahresende der Fall ist. Daher wird die Vorstandstantieme bereits im Berichtsjahr in den Zufluss-Tabellen genannt.

Gewährte Zuwendungen	Rolf Martin Schmitz Vorstandsvorsitzender seit 15.10.2016				Markus Krebber Finanzvorstand seit 15.10.2016				Michael Müller Mitglied des Vorstands seit 01.11.2020				Zvezdana Seeger Personalvorständin / Arbeitsdirektorin seit 01.11.2020			
	2020 (Min.)	2020 (Max.)	2020 Ist	2019 Ist	2020 (Min.)	2020 (Max.)	2020 Ist	2019 Ist	2020 (Min.)	2020 (Max.)	2020 Ist	2019 Ist	2020 (Min.)	2020 (Max.)	2020 Ist	2019 Ist
in Tsd.€																
Festvergütung	1.160	1.160	1.160	1.160	800	800	800	763	108	108	108	-	108	108	108	-
Versorgungsentgelt	-	-	-	-	300	300	300	300	43	43	43	-	43	43	43	-
Sach- und sonstige Bezüge	21	21	21	23	45	45	45	22	5	5	5	-	3	3	3	-
Summe Festvergütung	1.181	1.181	1.181	1.183	1.145	1.145	1.145	1.085	156	156	156	-	154	154	154	-
Einjährige variable Vergütung (Tantieme)	0	1.980	1.100	1.100¹	0	1.359	755	723¹	0	195	108	-	0	195	108	-
Mehrfährige variable Vergütung (SPP)	0	3.000	1.500	1.250	0	2.200	1.100	1.100	0	333	167	-	0	333	167	-
Tranche 2019 (Laufzeit: 2019 – 2022)	-	-	-	1.250	-	-	-	1.100	-	-	-	-	-	-	-	-
Tranche 2020 (Laufzeit: 2020 – 2023)	0	3.000	1.500	-	0	2.200	1.100	-	0	333	167	-	0	333	167	-
Summe variable Vergütung	0	4.980	2.600	2.350	0	3.559	1.855	1.823	0	528	275	-	0	528	275	-
Summe variable und feste Vergütung	1.181	6.161	3.781	3.533	1.145	4.704	3.000	2.908	156	684	431	-	154	682	429	-
Versorgungsaufwand	595	595	595	554	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Gesamtvergütung	1.776	6.756	4.376	4.087	1.145	4.704	3.000	2.908	156	684	431	-	154	682	429	-

1. Angepasste Werte wegen methodischer Änderung beim Ausweis der Tantieme

Zufluss	Rolf Martin Schmitz Vorstandsvorsitzender seit 15.10.2016		Markus Krebber Finanzvorstand seit 15.10.2016		Michael Müller Mitglied des Vorstands seit 01.11.2020		Zvezdana Seeger Personalvorständin / Arbeitsdirektorin seit 01.11.2020	
	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019
in Tsd.€								
Festvergütung	1.160	1.160	800	763	108	-	108	-
Versorgungsentgelt	-	-	300	300	43	-	43	-
Sach- und sonstige Bezüge	21	23	45	22	5	-	3	-
Summe Festvergütung	1.181	1.183	1.145	1.085	156	-	154	-
Einjährige variable Vergütung (Tantieme)	1.584	1.782	1.087	1.171	130	-	130	-
Mehrfährige variable Vergütung (SPP)	2.500	1.538	1.975	494	-	-	-	-
Auszahlung Tranche 2016	-	1.538	-	494	-	-	-	-
Auszahlung Tranche 2017	2.500	-	1.975	-	-	-	-	-
Summe variable Vergütung	4.084	3.320	3.062	1.665	130	-	130	-
Summe feste und variable Vergütung	5.265	4.503	4.207	2.750	286	-	284	-
Versorgungsaufwand	595	554	-	-	-	-	-	-
Gesamtvergütung	5.860	5.057	4.207	2.750	286	-	284	-

Neuregelung der Vorstandsvergütung ab 2021

Wie bereits dargelegt, haben wir das System der Vorstandsvergütung weiterentwickelt, um es mit den aktuellen rechtlichen Anforderungen und den Erwartungen unserer Stakeholder in Einklang zu bringen. Die Neuerungen gelten seit dem 1. Januar 2021. An der Grundstruktur des Vergütungssystems wurde festgehalten. Das heißt, die Vorstandsvergütung besteht weiterhin aus Festgehalt, Versorgungsentgelt, erfolgsabhängiger Tantieme und aktienbasierter Vergütung. Eine ausführliche Darstellung des neuen Vergütungssystems findet sich in der Einladung zur diesjährigen Hauptversammlung, der wir das System zur Billigung vorlegen werden. Die Einladung kann unter www.rwe.com/hv abgerufen werden.

Einige wichtige Neuerungen seien hier kurz vorgestellt:

- Die aktienbasierte Vergütung orientiert sich künftig an zwei zusätzlichen Erfolgsfaktoren: an der CO₂-Intensität unseres Erzeugungsportfolios und am relativen Total Shareholder Return, der die Gesamttrendite der RWE-Aktie ins Verhältnis zur Gesamttrendite anderer europäischer Versorgerwerte setzt. Von diesen beiden Indikatoren und der Entwicklung des vergütungsrelevanten Nettoergebnisses wird es abhängen, wie viele der vorläufig zugeteilten Performance Shares nach Ablauf des Performance-Zeitraums endgültig gewährt werden. Dieser Zeitraum, der bislang nur das betreffende Geschäftsjahr umfasste, wird im neuen Vergütungssystem auf drei Jahre ausgedehnt. Nach seinem Ablauf werden alle drei Kriterien gleichrangig für die Ermittlung der endgültigen Zuteilung herangezogen. Anschließend müssen die Performance Shares noch ein weiteres Jahr gehalten werden. Die Vesting-Periode beläuft sich damit unverändert auf vier Jahre.

- Mit den sogenannten Shareholder Ownership Guidelines (SOG) ist ein neues Element in das Vergütungssystem aufgenommen worden, das dem weiteren Angleich der Interessen von Vorstand und Aktionären dient. Die SOG verpflichten die Vorstandsmitglieder dazu, mit einem bestimmten Mindestbetrag in RWE-Aktien investiert zu sein und die Aktien während der Vorstandstätigkeit sowie weitere zwei Jahre nach deren Beendigung zu halten. Für ordentliche Vorstandsmitglieder liegt das Eigeninvestment bei 100% und für den Vorstandsvorsitzenden bei 200% des jährlichen Brutto-Festgehalts. Pro Jahr müssen mindestens 25% der ausgezahlten variablen Bruttovergütung in RWE-Aktien angelegt werden, bis der Zielbetrag erreicht ist.
- Eine weitere wichtige Neuerung besteht in der Einführung eines Clawback-Mechanismus, der die bestehende Malus-Regelung ergänzt. Wie auf Seite 86 näher ausgeführt, kann die bereits ausgezahlte variable Vergütung bei schwerem Fehlverhalten eines Vorstandsmitglieds im Nachhinein zurückverlangt werden. Die bisherige reine Malus-Regelung ging nicht so weit: Sie erlaubte es lediglich, noch nicht ausgezahlte SPP-Tranchen zu kürzen oder einzubehalten.

In den Dienstverträgen von Michael Müller und Zvezdana Seeger sind seit 2021 sämtliche Anpassungen des Vergütungssystems berücksichtigt. Gleiches gilt ab 1. Mai 2021 für Markus Krebber, wenn er den Vorstandsvorsitz übernimmt. Im Falle von Rolf Martin Schmitz, der Ende April aus dem Vorstand ausscheidet, wurde darauf verzichtet, die vertraglichen Konditionen noch entsprechend zu ändern.