

RWE

2026

Vergütungsbericht

Bericht zu Punkt 6 der Tagesordnung
der Hauptversammlung

Inhalt auf einen Blick

A. Zusammenfassender Rückblick auf das Geschäftsjahr 2025	3
B. Vergütung der Vorstandsmitglieder	4
B.1 Grundsätze der Vorstandsvergütung	
B.2 Vergütungssystem im Überblick	
B.3 Empfänger der Vorstandsvergütung	
B.4 Ziel-Gesamtvergütung	
B.5 Feste Vergütung	
B.6 Variable Vergütung	
B.7 Share Ownership Guideline (SOG)	
B.8 Sonstige Regelungen	
C. Gewährte und geschuldete Vergütung der Vorstandsmitglieder	24
C.1 Amtierende Vorstandsmitglieder	
C.2 Ausgeschiedene Vorstandsmitglieder	
D. Aufsichtsratsvergütung	27
D.1 Struktur der Aufsichtsratsvergütung	
D.2 Gewährte und geschuldete Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder	
D.3 Überprüfung der Aufsichtsratsvergütung	
E. Vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung	30
Anhang: Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers	34

Vergütungsbericht 2025

Der vorliegende Vergütungsbericht wurde gemeinsam durch den Vorstand und den Aufsichtsrat der RWE Aktiengesellschaft erstellt. Er entspricht den Anforderungen des § 162 des Aktiengesetzes. Der Vergütungsbericht stellt klar und verständlich die den gegenwärtigen und früheren Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats der RWE Aktiengesellschaft gewährte und geschuldete Vergütung dar und erläutert diese.

Aus Gründen der leichteren Lesbarkeit und Verständlichkeit wird in diesem Bericht bei Personenbezeichnungen und personenbezogenen Hauptwörtern die männliche Form verwendet. Sie steht stellvertretend für Personen jeglichen Geschlechts (m/w/d).

Aufgrund von Rundungen ist es möglich, dass sich einzelne Zahlen in diesem Bericht nicht genau zur angegebenen Summe addieren und dass dargestellte Prozentangaben nicht genau die absoluten Werte widerspiegeln, auf die sie sich beziehen.

A. Zusammenfassender Rückblick auf das Geschäftsjahr 2025

Rückblick auf das Geschäftsjahr 2025. Das Geschäftsjahr 2025 war für RWE ein erfolgreiches, aber zugleich herausforderndes Jahr. Es stand ganz im Zeichen von geopolitischen Spannungen, Handelskonflikten und anhaltender Unsicherheit hinsichtlich der künftigen Energiepolitik in unseren Kernmärkten.

Die Transformation unseres Unternehmens haben wir konsequent durch Investitionen in erneuerbare Energien und flexible Kapazitäten weiter vorangetrieben. Im vergangenen Jahr haben wir rund 10,8 Mrd. € brutto investiert – der überwiegende Teil floss in Wind-, Solar- und Speicherprojekte in Europa und den USA. Insgesamt haben wir unser Portfolio an erneuerbaren und flexiblen Kapazitäten von 46,1 Gigawatt auf 48,9 Gigawatt vergrößert werden und weitere Projekte befinden sich bereits im Bau.

Auch finanziell blicken wir trotz der Herausforderungen auf ein gutes Jahr zurück. Das bereinigte Ergebnis vor Zinsen, Steuern und Abschreibungen (bereinigtes EBITDA) für 2025 lag im oberen Bereich der prognostizierten Bandbreite, die wir im März 2025 veröffentlicht hatten. Insgesamt lag das Konzernergebnis erwartungsgemäß unter dem Vorjahr, da die Ergebnisse in den beiden Segmenten Flexible Erzeugung und Energiehandel geringer ausfielen: Unser bereinigtes EBITDA belief sich auf 5,1 Mrd. € (-10% gegenüber 2024), unser bereinigtes EBIT auf 2,9 Mrd. € (-19 %) und unser bereinigtes Nettoergebnis auf 1,8 Mrd. € (-22 %). Das bereinigte Ergebnis pro Aktie lag bei 2,50 €.

Des Weiteren haben wir 2025 erfolgreich wichtige Partnerschaften realisiert: im Juni haben wir Anteile an den sich im Bau befindlichen Offshore-Windkraftprojekten Thor und Nordseecluster für rund 1,4 Mrd. € an den norwegischen Staatsfonds veräußert. Zudem haben wir für unseren Amprion-Anteil mit Apollo Global Management einen Investor gewinnen können, der 3,2 Mrd. € Eigenkapital bereitstellt, welches wir sukzessive gemeinsam in Amprion investieren werden.

Darüber hinaus haben wir die Dekarbonisierung des RWE-Konzerns weiter vorangetrieben und 2025 unsere CO₂-Emissionen um 1,8 Mio. t auf 50,8 Mio. t (-3,4 %

gegenüber 2024) reduziert. Vor allem die Schließung von Braunkohlekapazitäten wirkte sich positiv auf unsere Emissionsbilanz aus. Unser Handeln steht im Einklang mit den Pariser Klimaschutzziele, die Erderwärmung auf möglichst 1,5 Grad Celsius zu beschränken. RWE verfolgt damit den Weg zu Netto-Null-Emissionen bis zum Jahr 2040.

Wir haben 2025 zudem mehr Strom aus erneuerbaren Energien erzeugt als je zuvor. Maßgeblich dafür war, dass wir neue Onshore-Windkraft- und Solarkapazitäten in Betrieb genommen haben. Die Stromerzeugung aus erneuerbaren Energien erreichte rund 50,5 Terawattstunden (TWh), was einem Plus von 3,6 % gegenüber dem Vorjahr entspricht.

Unsere Aktie hat sich 2025 positiv entwickelt: Sie ging Ende Dezember 2025 mit 45,26 € aus dem Handel und damit deutlich über dem Schlusskurs des Vorjahres (28,83 €). Inklusive der im Mai 2025 gezahlten Dividende von 1,10 € ergibt das eine Performance von +62 %. Der Versorgerindex STOXX® Europe 600 Utilities kam im Jahr 2025 auf eine Performance von +33 %. Bei unserem laufenden Aktienrückkaufprogramm, mit dem wir eigene Aktien im Gesamtvolumen von insgesamt bis zu 1,5 Mrd. € zurückkaufen wollen, ist im Dezember 2025 die dritte und letzte Tranche über 500 Mio. € gestartet. Sie endet plangemäß im Juni 2026. Insgesamt hat der Vorstand die für 2025 gesetzten finanziellen und nichtfinanziellen Ziele erreicht. Dies spiegelt sich in der variablen Vergütung des Vorstands wider.

Abstimmung zum Vergütungsbericht 2024. Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024 wurde von der Hauptversammlung am 30. April 2025 mit einer Mehrheit von 94,02 % gebilligt.

Personelle Veränderungen im Vorstand und im Aufsichtsrat. Im Vorstand der RWE Aktiengesellschaft gab es im abgelaufenen Geschäftsjahr keine personellen Veränderungen.

Mit Beendigung der Hauptversammlung am 30. April 2025 endete die Amtszeit des bisherigen Vorsitzenden des Aufsichtsrats, Dr. Werner Brandt, der sich nach zwölfjähriger Mitgliedschaft nicht erneut zur Wahl stellte. Als seinen Nachfolger hat der Aufsichtsrat Herrn Dr. Frank Appel zum neuen Vorsitzenden gewählt. Dr. Stefan Schulte

wurde als neues Mitglied von der Hauptversammlung in den Aufsichtsrat gewählt. Dr. Hans Bunting, Mag. Dr. h. c. Monika Kircher, Thomas Kufen, Hauke Stars und Helle Valentin wurden für eine weitere dreijährige Amtszeit in den Aufsichtsrat gewählt. Auf Seiten der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat gab es ebenfalls Änderungen: Der bisherige stellvertretende Vorsitzende Ralf Sikorski hat sein Amt mit Wirkung zum Ablauf der Hauptversammlung 2025 niedergelegt. Auf Vorschlag der Arbeitnehmervertretungen wurde Michael Vassiliadis gerichtlich in den Aufsichtsrat bestellt und vom Gremium zu seinem neuen stellvertretenden Vorsitzenden gewählt.

Überprüfung der Vorstandsvergütung. Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig das Vergütungssystem für den Vorstand im Hinblick auf die Marktentwicklung und das Feedback von Investoren. Im Rahmen der Überprüfung im Jahr 2024 wurde das Vorstandsvergütungssystem weiterentwickelt und der Hauptversammlung am 30. April 2025 gemäß § 120a des Aktiengesetzes zur Billigung vorgelegt und von dieser mit einer Mehrheit von 93,92 % gebilligt. Die Neuerungen gelten seit dem 1. Januar 2025.

An der bisherigen Grundstruktur des Vergütungssystems wurde festgehalten. Das heißt, die Vorstandsvergütung besteht weiterhin aus fester Vergütung (Grundvergütung, Nebenleistungen und Versorgungsentgelt) und variabler Vergütung (Short-Term Incentive (STI) und Long-Term Incentive (LTI)). Die wichtigsten Neuerungen des Vergütungssystems sind in der nachfolgenden Tabelle dargestellt:

Übersicht der wichtigsten Änderungen	
Aspekt	Änderung
Vergütungsstruktur	Die relativen Anteile der festen und variablen Vergütungsbestandteile sind nun in Bandbreiten statt als feste Werte definiert.
Long-Term Incentive (LTI)	Das Erfolgsziel <i>Bereinigtes Nettoergebnis</i> wurde ab der LTI-Tranche 2025 durch die Kennziffer <i>Bereinigter Gewinn je Aktie</i> (<i>Adjusted Earnings per Shares; EPS</i>) ersetzt.
Maximalvergütung	Erhöhung der maximalen Vergütung gemäß § 87a Absatz 1 Nr. 1 des Aktiengesetzes.

Vergütung für Aufsichtsratsmitglieder seit dem 1. Januar 2025. Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats wurde turnusgemäß ebenfalls überprüft. Vorstand und Aufsichtsrat haben der Hauptversammlung 2025 gemäß § 113 Absatz 3 Sätze 1 und 2 des Aktiengesetzes eine Anpassung der Vergütung des Aufsichtsrats vorgeschlagen. An der Vergütungsstruktur, die entsprechend den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex grundsätzlich eine feste Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder vorsieht, wurde festgehalten. Zum einen wurde die jährliche Vergütung für Aufsichtsratsmitglieder angehoben. Darüber hinaus wurde die Vergütung für die Tätigkeit im Prüfungsausschuss der Höhe nach angepasst, um der immer umfangreicher und vielschichtiger werdenden Tätigkeit Rechnung zu tragen und um sicherzustellen, dass die Gesellschaft weiterhin in der Lage bleibt, hervorragend qualifizierte Kandidaten für eine Mitgliedschaft im Aufsichtsrat zu gewinnen. Die angepasste Vergütung für Aufsichtsratsmitglieder und die entsprechende Satzungsänderung hat die Hauptversammlung mit einer Mehrheit von 99,62 % beschlossen. Die Neuerungen gelten seit dem 1. Januar 2025.

B. Vergütung der Vorstandsmitglieder

B.1 Grundsätze der Vorstandsvergütung

Ausrichtung an Strategie und Nachhaltigkeit. Der Aufsichtsrat hat das Vorstandsvergütungssystem am Leitsatz „Our energy for a sustainable life“ und an der Strategie des RWE-Konzerns ausgerichtet. Damit leistet das Vergütungssystem aus Sicht des Aufsichtsrats einen wesentlichen Beitrag für eine in doppelter Hinsicht nachhaltige und langfristig erfolgreiche Unternehmensführung sowie eine Steigerung des Unternehmenswertes. Es dient als zentrales Steuerungselement, um die Vorstandsvergütung mit den Interessen des Unternehmens, seiner Aktionäre und weiterer Stakeholder in Einklang zu bringen, und setzt wichtige Anreize für die Umsetzung der Geschäftspolitik. Folgende Kennzahlen dienen dabei als Steuerungsgrößen:

- Der Erfolg wird u.a. an finanziellen Konzernkennzahlen, wie dem bereinigten Gewinn je Aktie (bereinigtes EPS) und dem bereinigten Ergebnis vor Zinsen und Steuern (bereinigtes EBIT) gemessen. Diese Kennzahlen werden als wesentliche Erfolgskriterien bei der variablen Vergütung des Vorstands berücksichtigt.
- Ob RWE seinem Anspruch an die unternehmerische Verantwortung gerecht wird, wird anhand der Corporate Social Responsibility und der Environment-, Social-, Governance-Ziele (CSR-/ESG-Ziele) gemessen. Diese sind in der variablen Vergütung des Vorstands verankert.
- Darüber hinaus werden Anreize für eine langfristige Wertsteigerung des RWE-Konzerns gesetzt. Die langfristige erfolgsabhängige Vergütung ist mit der finanziellen (Ertragsentwicklung und Gesamtaktionärsrendite) wie auch der nicht-finanziellen (CO₂-Intensität des Kraftwerksparks) Entwicklung des Konzerns verbunden und stark an der Kursentwicklung der RWE-Aktie ausgerichtet.

Die Werte der Kennzahlen werden bei der Bemessung der variablen Vergütung stets vom Aufsichtsrat geprüft und nur im Falle von außergewöhnlichen Entwicklungen angepasst (vgl. Short-Term Incentive (STI) im Kapitel B.6.1 und Long-Term Incentive (LTI) im Kapitel B.6.2).

Das Vergütungssystem ist auf eine hohe Durchgängigkeit innerhalb des RWE-Konzerns angelegt. Das heißt, für Vorstand, Führungskräfte und weitere Mitarbeitergruppen werden gleichgerichtete Anreize und Ziele gesetzt, um über alle Ebenen hinweg die Zusammenarbeit für den langfristigen und nachhaltigen Unternehmenserfolg zu gewährleisten.

Angemessenheit der Vergütung. Der Aufsichtsrat legt die Struktur und die Höhe der Vorstandsvergütung fest und überprüft regelmäßig und anlassbezogen, ob sie angemessen und marktüblich ist. Bei Bedarf lässt sich der Aufsichtsrat durch einen externen, unabhängigen Vergütungsberater unterstützen.

Zur Beurteilung der Angemessenheit der Vergütung sind die Aufgaben des einzelnen Vorstandsmitglieds, seine persönliche Leistung, seine Erfahrung, die wirtschaftliche Lage, der Erfolg und die strategischen sowie wirtschaftlichen Perspektiven des RWE-Konzerns maßgeblich. Eine marktübliche und im Wettbewerbsumfeld angemessene

Vergütung wird sichergestellt, indem Höhe, Struktur sowie Ausgestaltung der Vorstandsvergütung in vergleichbaren Unternehmen betrachtet werden (horizontaler Vergleich). Die für den Vergleich herangezogene Vergleichsgruppe umfasst in der Regel alle Unternehmen des Deutschen Aktienindex (DAX) und ausgewählte vergleichbare Unternehmen des STOXX® Europe 600 Utilities. Zuletzt wurden die Unternehmen des STOXX® Europe 600 Utilities berücksichtigt, die über einen Umsatz von mindestens 10 Mrd. Euro und über mindestens 10.000 Mitarbeitende verfügten. Dies waren: A2A S.p.A.; Centrica plc; E.ON SE; EDP - Energias de Portugal, SA; Enel S.p.A.; Engie SA; Hera S.p.A., Iberdrola S.A.; National Grid plc; SSE plc und Veolia S.A..

Die Höhe der Vorstandsvergütung und deren Entwicklung werden darüber hinaus jährlich den Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der folgenden drei Vergleichsgruppen im RWE-Konzern gegenübergestellt (vertikaler Vergleich): (1) Dem oberen Führungskreis, d. h. die direkt an den Vorstand berichtenden Bereichsleiter der RWE Aktiengesellschaft sowie die Vorstandsmitglieder und Geschäftsführer der Tochtergesellschaften, die die operativen Geschäftsbereiche bündeln, (2) den leitenden Angestellten und Führungskräften des Konzerns in Deutschland, und (3) der Gesamtbelegschaft des Konzerns in Deutschland.

B.2 Vergütungssystem im Überblick

Vergütungssystem im Überblick				
		Ausgestaltung im Vergütungssystem		
Feste Vergütung	Grundvergütung	Wettbewerbsfähige feste Vergütung zur Gewinnung und Bindung der besten verfügbaren Kandidaten für den Konzern	Jährliches Festgehalt, das in zwölf monatlichen Raten ausbezahlt wird	
	Nebenleistungen		Sach- und sonstige Bezüge wie Dienstwagennutzung, Prämien zur Unfallversicherung und etwaige Aufwendungen für Sicherheitsmaßnahmen	
	Versorgungsentgelt		- Individuell festgelegter Betrag je Geschäftsjahr der Vorstandstätigkeit - Auszahlung in bar oder Überführung in wertgleiche Versorgungszusage	
Variable Vergütung	Short-Term Incentive (STI)	Leistungsorientierte Anreizsetzung für eine erfolgreiche jährliche Geschäftsentwicklung und Unternehmensführung	Plantyp	Zielbonus
			Erfolgsziele	- Bereinigtes EBIT (0% - 150% Zielerreichung) - Individueller Leistungsfaktor (0,8 - 1,2) für individuelle Ziele, kollektive Ziele sowie Leistungen auf dem Gebiet der CSR/ESG und Mitarbeitermotivation
			Auszahlung	In bar nach Ablauf eines jeden Geschäftsjahres (0% - 180% des Zielbetrags)
	Long-Term Incentive (LTI)	Anreizsetzung zur Schaffung eines nachhaltigen Unternehmenserfolgs unter Berücksichtigung der finanziellen und nichtfinanziellen Interessen der Stakeholder	Plantyp	Performance Shares (virtuell)
			Erfolgsziele	1/3: Bereinigte Earnings Per Share (EPS) 1/3: Relativer Total Shareholder Return (TSR) 1/3: CO₂-Intensität des Kraftwerksportfolios
			Auszahlung	In bar nach Ablauf der vierjährigen Laufzeit (0% - 200% des Zielbetrags)
Malus & Clawback		Sicherstellung einer pflichtbewussten und ordnungsgemäßen Unternehmensführung sowie eines angemessenen Risikomanagements	In begründeten Fällen kann die variable Vergütung (STI und LTI) einbehalten oder zurückgefordert werden	
Share Ownership Guidelines (SOG)		Weitere Ausrichtung der Vorstandsvergütung an den Interessen der Aktionäre und der langfristigen Steigerung des Unternehmenswerts	200% der Brutto-Grundvergütung für den Vorstandsvorsitzenden 100% der Brutto-Grundvergütung für die Ordentlichen Vorstandsmitglieder	
Leistungen bei Vertragsbeendigung		Angemessene Würdigung der Interessen beider Vertragsparteien	Begrenzung der Abfindungszahlungen im Falle vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit auf maximal zwei Jahresgesamtvergütungen einschließlich Nebenleistungen, jedoch nicht mehr als der Wert der Ansprüche für die Restlaufzeit des Vertrags	

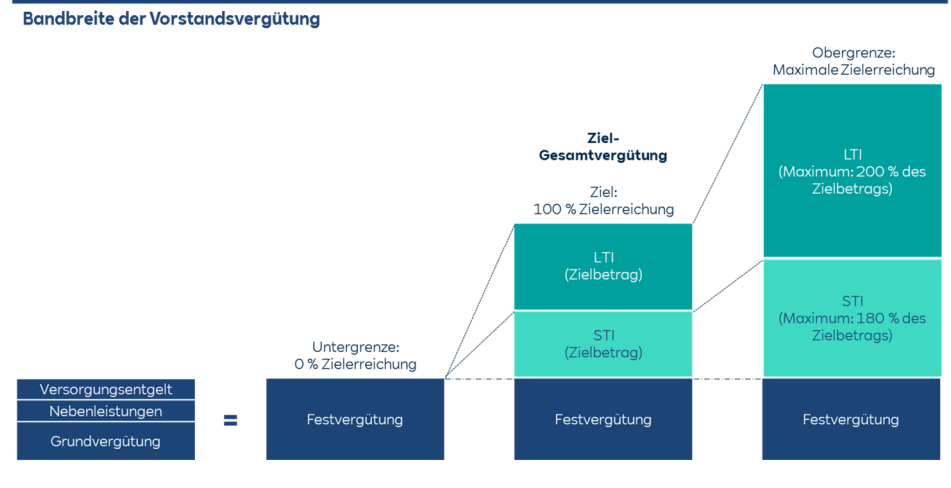
Die Vergütung der Vorstandsmitglieder umfasst zum einen feste, erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile, die aus der Grundvergütung, den Nebenleistungen und dem Versorgungsentgelt bestehen. Zum anderen beinhaltet sie erfolgsabhängige, variable Vergütungsbestandteile, die sich aus einer kurzfristigen Komponente, dem Short-Term Incentive (STI), und einer langfristigen Komponente, dem Long-Term Incentive (LTI), zusammensetzen. Die variable Vergütung bemisst sich insbesondere nach der wirtschaftlichen Entwicklung des Unternehmens, seinem Fortschritt auf dem Gebiet der Nachhaltigkeit und der persönlichen Leistung der Vorstandsmitglieder. Bei der Auswahl der Erfolgskriterien lässt sich der Aufsichtsrat davon leiten, dass diese klar messbar und Teil der Unternehmensstrategie sind.

Der Aufsichtsrat setzt die einzelnen Erfolgsziele jeweils für die bevorstehenden Performanceperioden fest. Dabei achtet er auf ambitionierte und gleichzeitig realistische Zielsetzungen.

Der Grad der Zielerreichung bestimmt die Höhe der variablen Vergütung, wobei die Vergütung nach oben hin auf einen maximalen Betrag begrenzt ist und bei einer Zielverfehlung gänzlich ausfällt. Werden die Ziele zu genau 100 % erreicht, ergibt die variable Vergütung zusammen mit der festen Vergütung die sogenannte Ziel-Gesamtvergütung.

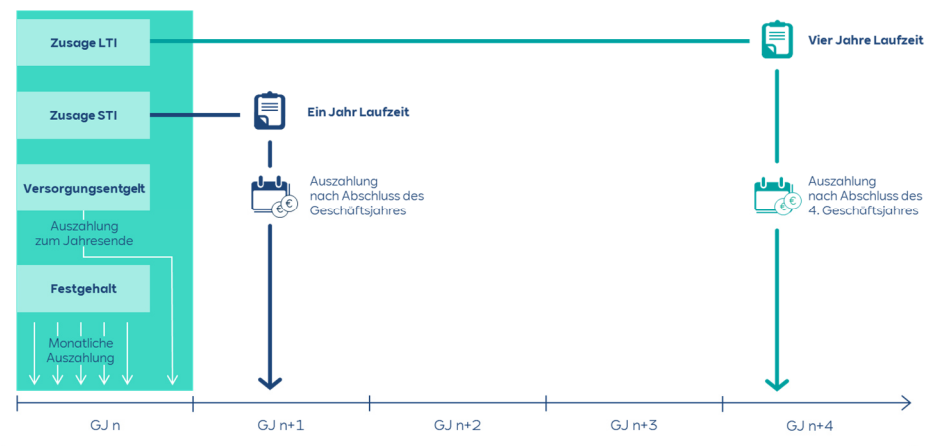
Die langfristigen Zielsetzungen werden höher gewichtet als die kurzfristigen. Damit ist die Gewichtung auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet.

Daraus ergibt sich folgende Struktur und Bandbreite der Vergütung:



Die Grundvergütung und die Nebenleistungen werden monatlich ausgezahlt; das Versorgungsentgelt wird am Ende des Kalenderjahres als Einmalzahlung gezahlt. Nach Ablauf des Geschäftsjahres und Bemessung der Zielerreichung wird das STI ausgezahlt. Das LTI wird nach Ablauf der vierjährigen Laufzeit zu Beginn des Folgejahres an die Vorstandsmitglieder ausgezahlt.

Zeitliches Auszahlungsprofil der Vorstandsvergütung für ein Geschäftsjahr (GJ)



B.3 Empfänger der Vorstandsvergütung

Im zurückliegenden Geschäftsjahr erhielten Dr. Markus Krebber, Dr. Michael Müller und Katja van Doren Leistungen für ihre Vorstandstätigkeiten bei der RWE Aktiengesellschaft:

- **Dr. Markus Krebber** ist seit dem 1. Mai 2021 Vorstandsvorsitzender der RWE Aktiengesellschaft. Er wurde zum 1. Oktober 2016 in den Vorstand berufen. Der Aufsichtsrat hat am 8. Juli 2025 die bis zum 30. Juni 2026 laufende Bestellung von Dr. Markus Krebber um fünf Jahre, d. h. bis zum 30. Juni 2031 verlängert.
- **Dr. Michael Müller** ist zum 1. November 2020 in den Vorstand bestellt worden und seit dem 1. Mai 2021 Finanzvorstand der RWE Aktiengesellschaft. Seine aktuelle Bestellung endet am 31. Oktober 2028.
- **Katja van Doren** ist seit dem 1. August 2023 Personalvorständin und Arbeitsdirektorin der RWE Aktiengesellschaft. Der Aufsichtsrat hat in seiner Sitzung am 25. September 2025 die bis zum 31. Juli 2026 laufende Bestellung von Katja van Doren um drei Jahre, d. h. bis zum 31. Juli 2029 verlängert.

Darüber hinaus haben ehemalige Vorstandsmitglieder im Berichtsjahr Vergütungen, z. B. in Form einer monatlichen betrieblichen Altersversorgung oder die Auszahlung des LTI, erhalten. Die ihnen gewährte und geschuldete Vergütung ist unter Namensnennung im Abschnitt C „Gewährte und geschuldete Vergütung der Vorstandsmitglieder“ dieses Vergütungsberichts ausgewiesen.

B.4 Ziel-Gesamtvergütung

In Übereinstimmung mit dem Vergütungssystem, den Vorgaben des Aktiengesetzes und des Deutschen Corporate Governance Kodex hat der Aufsichtsrat die Ziel-Gesamtvergütung für jedes Vorstandsmitglied festgelegt.

Die Angemessenheit der Vergütung von Dr. Markus Krebber, Dr. Michael Müller und Katja van Doren hat der Aufsichtsrat unter Hinzuziehung eines unabhängigen externen Vergütungsberaters überprüft. Im Ergebnis wurde festgestellt, dass die Vergütungshöhen im Vergleich mit der Peergroup (DAX-Unternehmen und ausgewählte Unternehmen des STOXX® Europe Utilities 600, vgl. Angemessenheit der Vergütung im Kapitel B.1) jeweils eine Vergütungserhöhung rechtfertigen.

Der Aufsichtsrat hat unter Berücksichtigung des Marktvergleichs, der wirtschaftlichen Entwicklung von RWE sowie der jeweiligen persönlichen Performance entschieden, die Ziel-Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder für ein volles Geschäftsjahr wie folgt anzupassen:

- Dr. Markus Krebber: Mit Wirkung zum 1. Mai 2025 von 5.980 Tsd. € auf 6.380 Tsd. €
- Dr. Michael Müller: Mit Wirkung zum 1. November 2025 von 3.000 Tsd. € auf 3.200 Tsd. €
- Katja van Doren: Mit Wirkung zum 1. August 2025 von 2.560 Tsd. € auf 2.730 Tsd. €

Die jeweilige angepasste Ziel-Gesamtvergütung entspricht dem marktüblichen Bereich.

Für das Geschäftsjahr 2025 ergeben sich damit folgende Ziel-Gesamtvergütungen:

Vertraglich vereinbarte Ziel-Gesamtvergütung in Tsd. €	zum 31.12.2025 amtierende Vorstandsmitglieder					
	Dr. Markus Krebber		Dr. Michael Müller		Katja van Doren	
	2025	2024	2025	2024	2025	2024
Grundvergütung	1.540	1.500	755	750	650	640
Versorgungsentgelt	600	600	300	300	256	256
Feste Vergütung	2.140	2.100	1.055	1.050	906	896
Short-Term Incentive (STI)	1.540	1.500	755	750	650	640
Long-Term Incentive (LTI)	2.567	2.380	1.223	1.200	1.074	1.024
Variable Vergütung	4.107	3.880	1.978	1.950	1.724	1.664
Ziel-Gesamtvergütung	6.247	5.980	3.033	3.000	2.630	2.560

Die Vergütungsanpassungen von Dr. Markus Krebber, Dr. Michael Müller und Katja van Doren sind für das Jahr 2025 zeitanteilig in der Ziel-Gesamtvergütung berücksichtigt.

B.5 Feste Vergütung

Grundvergütung. Die Mitglieder des Vorstands der RWE Aktiengesellschaft beziehen eine jährliche Grundvergütung, die in monatlichen Raten ausbezahlt wird.

Nebenleistungen. Zu den erfolgsunabhängigen Vergütungsbestandteilen gehören auch Nebenleistungen in Form von Sach- und sonstigen Bezügen. Sie umfassen die private Dienstwagennutzung, Prämien zur Unfallversicherung und etwaige Aufwendungen für Sicherheitsmaßnahmen.

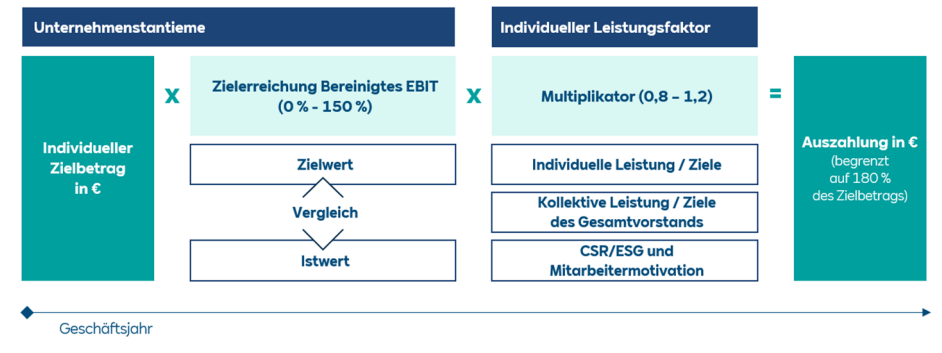
Versorgungsentgelt. Die Vorstandsmitglieder erhalten keine Zusage auf eine betriebliche Altersversorgung. Ihnen wird stattdessen ein Versorgungsentgelt gewährt. Das Versorgungsentgelt wird wahlweise bar ausbezahlt oder kann vollständig oder anteilig zugunsten einer späteren Versorgungsleistung durch Brutto-Entgeltumwandlung in eine wertgleiche Versorgungszusage überführt werden. 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.

B.6 Variable Vergütung

B.6.1 Short-Term Incentive (STI)

Grundzüge und Funktionsweise. Die Vorstandsmitglieder erhalten ein Short-Term Incentive (STI), das sowohl von der wirtschaftlichen Entwicklung des RWE-Konzerns als auch von der Erreichung individueller und kollektiver Ziele des Vorstands abhängt. Das STI jedes einzelnen Vorstandsmitglieds wird durch Multiplikation der Unternehmenstantieme mit dem individuellen Leistungsfaktor errechnet. Es ist auf 180 % des individuellen Zielbetrags begrenzt und wird nach Ablauf des Geschäftsjahres ausbezahlt.

Übersicht des STI

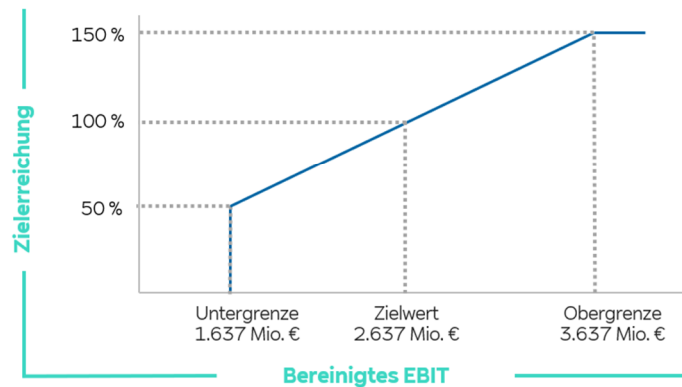


Unternehmenstantieme. Ausgangspunkt für die Ermittlung des individuellen STI ist die Unternehmenstantieme. Diese hängt vom im Geschäftsjahr erzielten bereinigten EBIT ab. Vor Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres legt der Aufsichtsrat unter Berücksichtigung der Budgetplanung für das jeweilige Geschäftsjahr einen Zielwert sowie eine Unter- und eine Obergrenze für das bereinigte EBIT fest. Nach Ablauf des Geschäftsjahres wird das tatsächlich erreichte bereinigte EBIT festgestellt und vom Vorstand bestätigt. Im Falle außergewöhnlicher Entwicklungen, die in den vorher festgelegten Zielwerten nicht hinreichend erfasst waren, kann der Aufsichtsrat darüber hinaus in einem eng abgesteckten Umfang zusätzliche Anpassungen vornehmen und für das bereinigte EBIT einen angepassten Ist-Wert feststellen. Dieser kann u. a. Portfolioveränderungen, Rückstellungsveränderungen, außerplanmäßige Abschreibungen und deren Folgewirkungen berücksichtigen.

Der danach maßgebliche Ist-Wert wird mit dem Zielwert verglichen. Stimmen Ziel- und Ist-Wert überein, beträgt die Zielerreichung 100 %. Die Unternehmenstantieme entspricht dann dem vertraglich festgelegten Zielbetrag. Liegt der Ist-Wert exakt an der vorab definierten Untergrenze, beträgt die Zielerreichung 50 %; darunter wird keine Tantieme gezahlt. Liegt er an oder über der Obergrenze, beträgt die Zielerreichung 150 %. Im dazwischenliegenden Wertebereich wird die Zielerreichung durch lineare Interpolation ermittelt.

Für das Geschäftsjahr 2025 hat der Aufsichtsrat in seiner Sitzung am 11. Dezember 2024 einen Zielwert für das bereinigte EBIT in Höhe von 2.637 Mio. € festgelegt. Als Untergrenze wurde ein Wert von 1.637 Mio. € und als Obergrenze ein Wert von 3.637 Mio. € beschlossen.

Auszahlungskurve des bereinigten EBIT



Individueller Leistungsfaktor. Auf Basis der Unternehmenstantieme bestimmt der individuelle Leistungsfaktor darüber, in welcher Höhe dem einzelnen Vorstandsmitglied das STI gewährt wird. Der Leistungsfaktor hängt von der Erreichung folgender Ziele ab:

- (1) individuelle Ziele
- (2) allgemeine kollektive Ziele des Gesamtvorstands
- (3) kollektive Leistungen auf dem Gebiet CSR/ESG und der Mitarbeitermotivation

Die drei Komponenten sind mit jeweils 25 % gewichtet. Die restlichen 25 % der Gewichtung werden zu Beginn des Geschäftsjahres und im Ermessen des Aufsichtsrats für das jeweilige Geschäftsjahr auf die drei Komponenten verteilt.

Der Aufsichtsrat legt zu Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres verbindlich Ziele und Zielwerte für die drei oben genannten Kriterien des Leistungsfaktors fest. 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. Der aus allen Zielerreichungen abgeleitete Leistungsfaktor ist auf 0,8 bis 1,2 begrenzt.

Für das Geschäftsjahr 2025 hat der Aufsichtsrat eine Gleichgewichtung der individuellen Ziele, der allgemeinen kollektiven Ziele des Gesamtvorstands und der kollektiven Ziele auf dem Gebiet der CSR/ESG und Mitarbeitermotivation (jeweils 33,33 %) beschlossen.

Individuelle Ziele 2025. Die individuellen Ziele für das Geschäftsjahr 2025 hat der Aufsichtsrat in Abhängigkeit der jeweiligen Verantwortungsbereiche der Vorstandsmitglieder definiert.

Vorstandsmitglied	Individuelle Ziele
Dr. Markus Krebber	➤ Positionierung von RWE als führendes Energieunternehmen in der Energiewende ➤ Konstruktive Begleitung der energiepolitischen Entwicklungen ➤ Implementierung der Strategie und der Nachhaltigkeitsstrategie
Dr. Michael Müller	➤ Erfolgreiche Kapitalmarktkommunikation ➤ Weiterentwicklung und Umsetzung der Finanzierungsstrategie ➤ Weiterentwicklung des Steuerungsmodells und des Management Reportings
Katja van Doren	➤ Strategisches HR Personalmanagement ➤ Generative KI (künstliche Intelligenz) und weitere Digitalisierung ➤ IT- und Cyber-Security-Strategie

Kollektive Ziele 2025. Neben den individuellen Zielen hat der Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr allgemeine kollektive Ziele des Gesamtvorstands sowie kollektive Ziele auf dem Gebiet der CSR/ESG und der Mitarbeitermotivation definiert.

Allgemeine kollektive Ziele des Gesamtvorstands

- Zusammenarbeit im **Vorstandsteam**
- Umsetzung des Wachstums- und Investitionsprogramms „**Growing Green**“ unter Berücksichtigung einer dynamischen Kapitalallokation
- Management des **Phase-Out-Geschäfts**
- Zusammenarbeit im **Top-Führungsteam**

Kollektive Ziele auf dem Gebiet der CSR/ESG und Mitarbeitermotivation

- Konzernweite Einhaltung der **Compliance-Standards** und des **Verhaltenskodexes**
- **Aufrechterhaltung des hohen Arbeitssicherheitsstandards; Unfallhäufigkeit**
- Integration internationaler **Umwelt- und Sozialstandards** in der Lieferkette
- **Vollständige Vermeidung von schwerwiegenden umweltrelevanten Ereignissen**
- Erhalt der **hohen Mitarbeitermotivation**

Zielerreichung. Der für die Unternehmenstantieme maßgebliche Ist-Wert des bereinigten EBIT belief sich im vergangenen Jahr auf 2.868 Mio. €. Der Aufsichtsrat hat an dem erreichten bereinigten EBIT keine Anpassungen vorgenommen. Damit ergibt sich für das Geschäftsjahr 2025 eine **Zielerreichung von 112 %**.

Ermittlung der Unternehmenstantieme 2025	Zielerreichung	
	in Mio. €	in %
Bereinigtes EBIT	2.868	-
Anpassungen	-	-
Maßgeblicher Ist-Wert	2.868	112
Zielwert	2.637	100
Obergrenze	3.637	150
Untergrenze	1.637	50

Nach Ablauf des Geschäftsjahres hat der Aufsichtsrat die individuelle und die kollektive Leistung der Vorstandsmitglieder sowie die Leistung auf dem Gebiet der CSR/ESG und der Mitarbeitermotivation bewertet und kam dabei zu folgenden Ergebnissen:

Dr. Markus Krebber hat seine individuellen Zielvorgaben deutlich übererfüllt (128 %). In den energiewirtschaftlichen Debatten setzt RWE wesentliche Akzente zur Vereinbarkeit von Nachhaltigkeit, Resilienz und industrieller Wettbewerbsfähigkeit. Die Unternehmensstrategie wurde unter herausfordernden Bedingungen umgesetzt. Dabei wurden die Zollrisiken und angespannten globalen Lieferketten erfolgreich gemanagt. Neue strategische Partnerschaften wurden eingegangen. Die Nachhaltigkeitsratings konnten weiter verbessert werden, die CO₂-Emissionen weiter gesenkt und die Circular Economy Strategie wurde spezifiziert.

Dr. Michael Müller hat seine persönlichen Ziele ebenfalls deutlich übererfüllt (128 %). Die Kapitalmarktkommunikation von RWE genießt ein hohes Vertrauen am Kapitalmarkt. Die Equity Story wird vom Kapitalmarkt positiv aufgenommen und neue Investoren konnten gewonnen werden. Die Wachstumsstrategie wurde durch eine robuste Finanzierungsstrategie unterlegt und das stabile Investmentgrad Rating von RWE bestätigt. Die erforderliche Liquidität für Wachstum und operatives Geschäft wurde zu attraktiven Konditionen zur Verfügung gestellt. Zudem wurde das Steuerungsmodell erfolgreich weiterentwickelt.

Katja van Doren hat ihre persönlichen Ziele übererfüllt (122 %). Sie hat eine konzernweite Leadership-Development Architektur entwickelt, die Führungsentwicklung vereinheitlicht und Mobilität erhöht. Es wurden einheitliche Führungskompetenzen und eine darauf aufbauende konsistente RWE Executive Journey entworfen. Das Thema Data & AI wurde im Konzern strukturiert und weiterentwickelt, um einen verantwortungsvollen und skalierbaren Umgang mit KI sowie eine hohe Akzeptanz in der Organisation zu erzielen. Die IT-Strategie und die Cyber-Security-Strategie wurden gezielt weiterentwickelt und an aktuelle Herausforderungen angepasst.

Die **kollektiven Ziele** des Vorstands wurden insgesamt übererfüllt (117 %). In einem herausfordernden Marktumfeld hat das Vorstandsteam die Strategie erfolgreich weiter umgesetzt. Die Anpassung der Investitionspläne und die Umsetzung des Aktienrückkaufprogramms wurde vom Kapitalmarkt positiv aufgenommen, was sich auch in der positiven Entwicklung des Aktienkurses widerspiegelt. Im Senior Management erfolgten die Personalwechsel reibungslos. Der hohe Engagement-Index des Top-Führungsteams bestätigt die sehr vertrauensvolle und professionelle Zusammenarbeit. Die Zielvorgabe konnte damit deutlich übertroffen werden.

Die hohe **Mitarbeitermotivation** der letzten Jahre wurde in diesem Jahr erneut auf einem sehr hohen Niveau bestätigt. Die Zielvorgabe konnte damit deutlich übertroffen werden. Die vereinbarten **CSR-/ESG-Ziele** wurden ebenfalls mehr als erreicht. RWE zeichnet sich durch eine starke Compliance-Kultur aus. Im Berichtsjahr kam es zu keinen schwerwiegenden umweltrelevanten Ereignissen. Alle Umwelt- und Sozialstandards in der Lieferkette wurden eingehalten. Die Anzahl der Arbeitsunfälle hat sich insgesamt deutlich reduziert. Bedauerlicherweise kam es zu einem tödlichen Arbeitsunfall in Deutschland. Die hohe Mitarbeitermotivation der letzten Jahre wurde in diesem Jahr erneut auf einem sehr hohen Niveau bestätigt. Insgesamt ergab sich damit auf dem Gebiet der CSR/ESG und Mitarbeitermotivation ein Zielerreichungsgrad von 110 %.

Auf Basis der für das Geschäftsjahr 2025 festgelegten Gewichtung der individuellen Ziele (33,33 %), der allgemeinen kollektiven Ziele des Gesamtvorstands (33,33 %) sowie der kollektiven Ziele auf dem Gebiet der CSR/ESG und Mitarbeitermotivation (33,33 %) ergibt sich für Herrn Dr. Krebber und Herrn Dr. Müller ein individueller Leistungsfaktor von 1,18 sowie für Frau van Doren von 1,16.

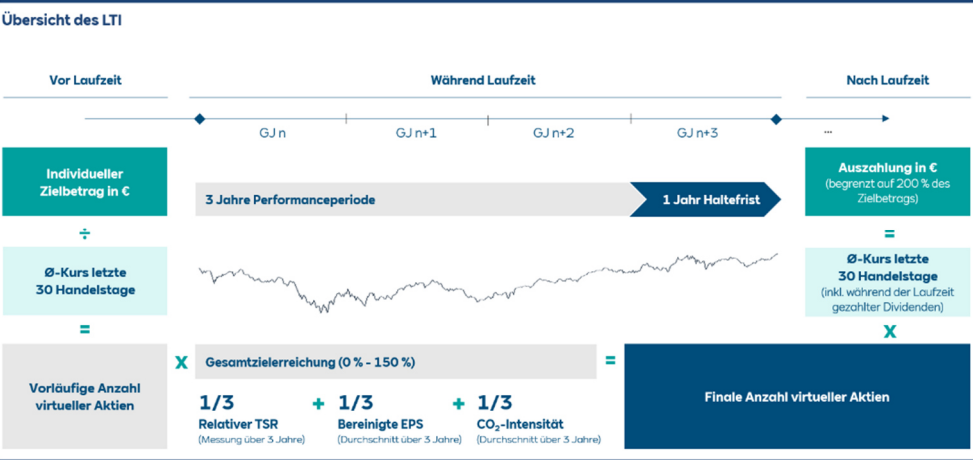
Aus der Unternehmenstantieme sowie dem individuellen Leistungsfaktor errechnen sich, wie beschrieben, die in der Tabelle aufgeführten Beträge für die jeweilige individuelle Tantieme.

Ermittlung des individuellen STI für das Geschäftsjahr 2025		Dr. Markus Krebber	Dr. Michael Müller	Katja van Doren
Zielbetrag	Tsd. €	1.540	755	650
Zielerreichung bereinigtes EBIT	%	112	112	112
Unternehmenstantieme	Tsd. €	1.725	846	728
Individueller Leistungsfaktor		1,18	1,18	1,16
Individuelles STI	Tsd. €	2.035	998	845

B.6.2 Long-Term Incentive (LTI)

Grundzüge und Funktionsweise. Das Long-Term Incentive (LTI) ist auf die nachhaltige und langfristige Entwicklung von RWE ausgerichtet. Eine der zentralen Aufgaben ist es, durch fortgesetzte Emissionssenkungen zum Erreichen nationaler und internationaler Klimaziele beizutragen. RWE verfolgt das strategische Ziel, bis spätestens 2040 klimaneutral zu sein. Das LTI setzt Anreize für die erfolgreiche Umsetzung der Geschäftsstrategie, indem es die Vergütung an die absolute Aktienkursentwicklung, die Gesamtaktionärsrendite im Vergleich zu Wettbewerbern (relativer Total Shareholder Return (TSR)), die Entwicklung des bereinigten Gewinns je Aktie (Adjusted Earnings per Share (EPS)) sowie die Reduktion der CO₂-Intensität des Kraftwerkportfolios koppelt.

Das LTI ist auf Basis von virtuellen Aktien ausgestaltet. Zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres wird für die Vorstandsmitglieder eine neue Tranche von virtuellen Aktien unter dem LTI aufgesetzt, die eine Laufzeit von vier Jahren hat. Innerhalb dieser Laufzeit wirkt sich die Unternehmensperformance der ersten drei Jahre (Performanceperiode) auf die Anzahl der virtuellen Aktien aus. Um die vorläufige Anzahl virtueller Aktien zu erhalten, wird der individuell festgelegte Zuteilungsbetrag jedes Vorstandsmitglieds durch den durchschnittlichen Xetra-Schlusskurs der RWE-Aktie der letzten 30 Börsenhandelstage vor Beginn der Performanceperiode geteilt. Nach Ablauf der dreijährigen Performanceperiode bestimmt sich die finale Anzahl virtueller Aktien anhand der durchschnittlichen Zielerreichung der drei gleichgewichteten Erfolgsziele – relativer Total Shareholder Return, bereinigte EPS und CO₂-Intensität. Hierzu wird die Gesamtzielerreichung mit der vorläufigen Anzahl virtueller Aktien multipliziert, um die finale Anzahl virtueller Aktien zu berechnen. An die dreijährige Performanceperiode schließt sich eine Haltefrist von einem Jahr an. Nach Ablauf der Haltefrist wird die finale Anzahl virtueller Aktien mit dem durchschnittlichen Xetra-Schlusskurs der RWE-Aktie der letzten 30 Börsenhandelstage vor Ende der insgesamt vierjährigen Laufzeit ab Zuteilung zuzüglich der während der Laufzeit ausgezahlten Dividenden multipliziert, um den Auszahlungsbetrag zu ermitteln. Dieser wird in bar an die Vorstandsmitglieder ausgezahlt. Der Auszahlungsbetrag kann einen Wert zwischen 0 % und 200 % des ursprünglich festgelegten Zuteilungsbetrags annehmen. Bei außerordentlichen Entwicklungen kann der Aufsichtsrat die Vergütung aus dem LTI zusätzlich begrenzen.

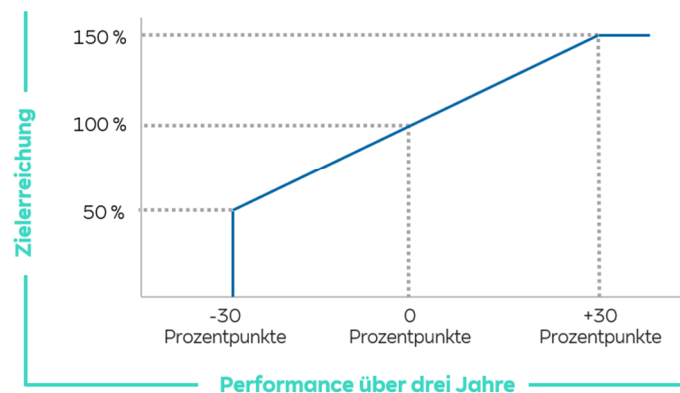


Der Erfolg wird bei den einzelnen Zielen wie folgt gemessen:

Relativer Total Shareholder Return (TSR). Die finale Anzahl virtueller Aktien hängt zu einem Drittel von der Zielerreichung im Hinblick auf den TSR der RWE Aktiengesellschaft (RWE-TSR) im Vergleich zu den Unternehmen des STOXX® Europe 600 Utilities ab. Der TSR bezeichnet die Aktienkursentwicklung zuzüglich fiktiv reinvestierter Bruttodividenden während der dreijährigen Performanceperiode. Damit wird die Entwicklung von RWE am Kapitalmarkt im Vergleich zum Wettbewerb berücksichtigt, und gleichzeitig werden allgemeine Marktentwicklungen weitgehend unberücksichtigt gelassen.

Die relative Performance der RWE Aktiengesellschaft bestimmt sich anhand der Differenz in Prozentpunkten zwischen dem RWE-TSR und dem TSR des STOXX® Europe 600 Utilities. Entspricht der RWE-TSR exakt dem des Index (Gleichperformance), beträgt die Zielerreichung 100 %. Liegt der RWE-TSR 30 Prozentpunkte oder mehr unterhalb bzw. oberhalb des TSR des Index, liegt die Zielerreichung im Falle der Unterschreitung bei 0 % bzw. im Falle einer Überschreitung bei 150 %. Eine Performance oberhalb von 30 Prozentpunkten führt zu keiner weiteren Steigerung der Zielerreichung. Für Zwischenwerte wird der Wert durch lineare Interpolation berechnet.

Auszahlungskurve des relativen Total Shareholder Return



Bereinigte Earnings per Share (EPS). Zu einem weiteren Drittel hängt die finale Anzahl virtueller Aktien von den durchschnittlichen bereinigten Earnings per Share (bereinigtes EPS) über drei Jahre ab, für das der Aufsichtsrat einen aus der Mittelfristplanung abgeleiteten Zielwert sowie eine Unter- und eine Obergrenze festlegt. Das bereinigte EPS wird berechnet, indem das bereinigte Nettoergebnis durch die im Umlauf befindliche Anzahl der Aktien der RWE Aktiengesellschaft geteilt wird.

Nach Ablauf der dreijährigen Performanceperiode wird das durchschnittliche bereinigte Nettoergebnis festgestellt.

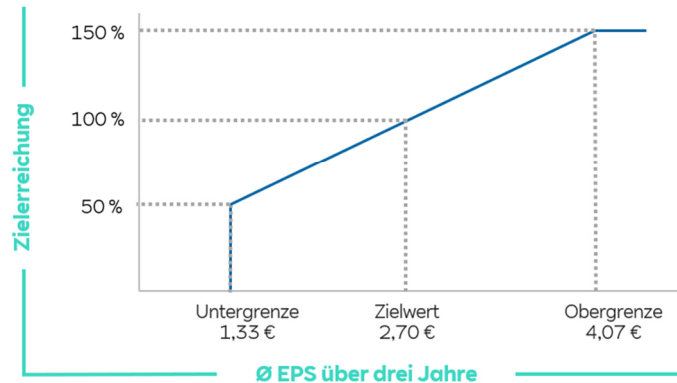
Um die Aussagekraft des bereinigten EPS im Hinblick auf den ordentlichen Geschäftsverlauf zu verbessern, wird dieses um nicht operative Effekte bereinigt. Der Aufsichtsrat behält sich vor, den Wert des tatsächlich erzielten bereinigten EPS nur in sehr begrenzten Fällen nachträglich anzupassen und damit außergewöhnlichen Entwicklungen in angemessenem Rahmen Rechnung zu tragen, wenn bestimmte Sondersituationen nicht hinreichend in den festgelegten Ziel- bzw. Schwellenwerten erfasst waren. Solche Anpassungen der Ist-Werte kommen unter anderem in Betracht, wenn Auswirkungen von Kapitalmaßnahmen, Käufen und Verkäufen von Beteiligungen, regulatorische bzw. politische Änderungen und Effekte aus außerordentlichen Wertanpassungen auf den Kraftwerkspark berücksichtigt werden, die bei der Festlegung der Zielwerte noch nicht bekannt oder absehbar und darin nicht hinreichend erfasst waren.

Der danach maßgebliche Ist-Wert wird durch die im Umlauf befindlichen Aktien der RWE Aktiengesellschaft geteilt und mit dem Zielwert verglichen. Stimmen Ziel- und Ist-Wert überein, beträgt die Zielerreichung 100 %. Liegt der Ist-Wert exakt an der Untergrenze (Zielwert - X), beträgt die Zielerreichung 50 %. Liegt der Ist-Wert exakt an der Obergrenze (Zielwert + X), beträgt die Zielerreichung 150 %. Unterschreitet der Ist-Wert die Untergrenze, so beträgt die Zielerreichung 0 %. Wird die Obergrenze überschritten, führt dies zu keiner weiteren Steigerung der Zielerreichung über 150 % hinaus. Auch hier wird für Zwischenwerte der Wert durch lineare Interpolation berechnet.

Der Zielwert für die Tranche 2025, als Durchschnitt über drei Jahre, wurde vom Aufsichtsrat in der Sitzung am 11. Dezember 2024 auf 2,70 € festgelegt. Für die Unter- und Obergrenze wurde eine Abweichung von +/- 1,37 € festgelegt.

So wurde als Untergrenze der Wert 1,33 € (2,70 € - 1,37 €) und als Obergrenze der Wert 4,07 € (2,70 € + 1,37 €) bestimmt.

Auszahlungskurve des bereinigten EPS

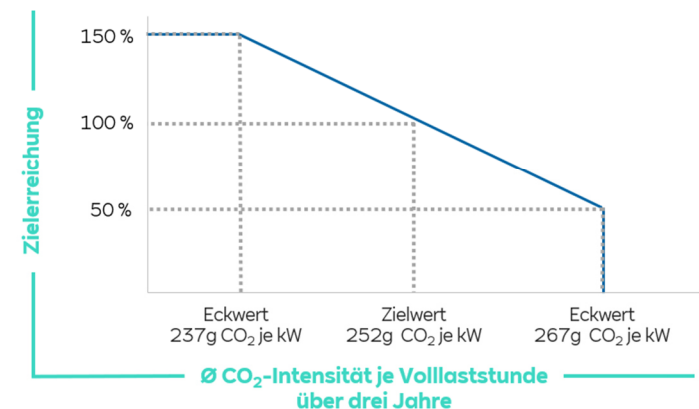


CO₂-Intensität. Schließlich wird die Anzahl virtueller Aktien zu einem Drittel anhand der durchschnittlichen CO₂-Intensität des Kraftwerksportfolios des Konzerns über drei Jahre bestimmt. Die durchschnittliche CO₂-Intensität wird über die Einheit Tonnen CO₂ je Megawatt installierter Leistung (t/MW) je Volllaststunde des RWE-Kraftwerksparks bestimmt, um eine von wetter- oder marktbedingten Lastschwankungen unabhängige Bemessung vornehmen zu können. Auf Basis des langfristigen Ziels der Klimaneutralität werden für jede Tranche des LTI Zwischenziele und Eckwerte nach unten und oben festgelegt, die aus der Mittelfristplanung abgeleitet werden. Nach Ablauf der Performanceperiode wird die durchschnittliche CO₂-Intensität festgestellt. Um die Aussagekraft der CO₂-Intensität im Hinblick auf den ordentlichen Geschäftsverlauf zu verbessern, kann der Aufsichtsrat in einem eng abgesteckten Umfang Anpassungen vornehmen und für die durchschnittliche CO₂-Intensität einen angepassten Ist-Wert feststellen, wenn bestimmte Sondersituationen nicht hinreichend in den festgelegten Zielen erfasst waren. Damit können etwa Auswirkungen eines von der Planung abweichenden Kaufs und Verkaufs von Erzeugungsanlagen, geänderte Investitionspläne und regulatorische oder politische Änderungen, die zu Abweichungen

des geplanten Ausbaupfades für erneuerbare Energien oder des Schließungspfades für Kohle führen, berücksichtigt werden. Der danach maßgebliche Ist-Wert wird mit dem Zielwert verglichen. Entspricht der maßgebliche Ist-Wert exakt dem vorgegebenen Zielwert, beträgt die Zielerreichung 100 %. Stimmt die CO₂-Intensität exakt mit dem Eckwert „Zielwert + X“ überein, beträgt die Zielerreichung 50 %. Weitere Erhöhungen der CO₂-Intensität führen zu einer Zielerreichung von 0 %. Stimmt die CO₂-Intensität exakt mit dem Eckwert „Zielwert - X“ überein, beträgt die Zielerreichung 150 %. Weitere Reduktionen der CO₂-Intensität führen zu keiner weiteren Steigerung der Zielerreichung über 150 %. Für Zwischenwerte erfolgt die Berechnung des relevanten Wertes im Wege der linearen Interpolation.

Der Aufsichtsrat hat den Zielwert für die Tranche 2025 in seiner Sitzung am 11. Dezember 2024 auf 252g CO₂ je Kilowatt (kW) bzw. 0,252 t CO₂ je MW je Volllaststunde als Durchschnitt über drei Jahre festgelegt. Die Eckwerte wurden, wie im Vorjahr, definiert als „Zielwert - 15g CO₂ je kW je Volllaststunde“ (237 g CO₂ je kW je Volllaststunde) bzw. „Zielwert + 15 g CO₂ je kW je Volllaststunde“ (267g CO₂ je kW je Volllaststunde).

Auszahlungskurve der CO₂-Intensität



Zielerreichung der Tranchen 2023, 2024 und 2025. Für die Tranchen 2023 und 2024 wurde als Erfolgsziel weiterhin das bereinigte Nettoergebnis zugrunde gelegt. Erst ab der Tranche 2025 wird dieses Kriterium durch den bereinigten Gewinn je Aktie (bereinigtes EPS) ersetzt. Die weiteren Erfolgsziele – relativer Total Shareholder Return (TSR) und CO₂-Intensität – gelten für alle Tranchen unverändert.

Die Performance der Einzelziele TSR, bereinigtes Nettoergebnis bzw. ab der Tranche 2025 bereinigter Gewinn je Aktie (bereinigtes EPS) und CO₂-Intensität werden als Durchschnitt über drei Jahre gemessen. Die Performanceperiode der Tranche 2024 endet mit Ablauf des Geschäftsjahres 2026 und die der Tranche 2025 mit Ablauf des Geschäftsjahres 2027. Über die jeweilige Zielerreichung der Tranchen 2024 und 2025 wird daher im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2026 bzw. 2027 berichtet werden.

Die Performanceperiode der Tranche 2023 endete mit Ablauf des Geschäftsjahres 2025. Nach Ablauf des Geschäftsjahres wurden die Zielerreichungsgrade für die drei Erfolgsziele relativer Total Shareholder Return, bereinigtes Nettoergebnis und CO₂-Intensität für die Tranche 2023 bestimmt.

Relativer Total Shareholder Return (TSR) der Tranche 2023. In der Performanceperiode der Tranche 2023, also den Jahren 2023, 2024 und 2025, entwickelte sich der RWE-Aktienkurs zuzüglich fiktiv reinvestierter Bruttodividenden schwächer als der Branchenindex. Zu Beginn des Zeitraums lag der Aktienkurs bei 41,59 € und stieg auf 45,26 € am Ende des Bemessungszeitraums. In diesem Zeitraum wurden 3,00 € je Aktie als Dividenden an die Aktionäre ausgeschüttet. Der TSR der RWE-Aktie lag insgesamt bei +18,42 %. Der TSR der Unternehmen des STOXX® Europe 600 Utilities lag im selben Zeitraum bei +53,93 %. Damit lag die relative Performance der RWE-Aktie 35,51 Prozentpunkte unterhalb des TSR des STOXX® Europe 600 Utilities, was einer **Zielerreichung von 0 %** entspricht.

Bereinigtes Nettoergebnis der Tranche 2023. Für die Tranche 2023 hatte der Aufsichtsrat in seiner Sitzung vom 9. Dezember 2022 den Zielwert des bereinigten Nettoergebnisses als Durchschnitt über drei Jahre auf einen Wert von 1.103 Mio. € festgelegt (Untergrenze 403 Mio. €, Obergrenze 1.803 Mio. €). Der maßgebliche Ist-Wert für das bereinigte Nettoergebnis belief sich für diesen Zeitraum im Durchschnitt auf 2.901 Mio. €. Vom tatsächlich erreichten durchschnittlichen bereinigten Nettoergebnis (2.887 Mio. €) unterscheidet er sich durch Anpassungen, mit denen Sondereffekte neutralisiert wurden, die bei der Festlegung des Zielwerts nicht absehbar waren.

Der maßgebliche Ist-Wert wurde *erhöht*, um insbesondere das Ergebnis des Bereichs Braunkohle/Kernenergie zu berücksichtigen. Seit dem Jahr 2024 wird das Ergebnis dieses Bereichs im Neutralen Ergebnis ausgewiesen und floss damit nicht in das bereinigte Nettoergebnis ein. Dies war bei der Festlegung der Ziele nicht absehbar und wurde daher angepasst.

Der maßgebliche Ist-Wert wurde *verringert*, dies resultiert insbesondere aus Änderungen von planmäßigen Abschreibungen (im Jahr 2025), die auf außerplanmäßige Wertanpassungen des konventionellen Kraftwerksparks zurückzuführen sind. Außerdem wurden die Effekte aus der Akquisition von Con Edison Clean Energy Businesses, Inc. (im Jahr 2023) bereinigt, die bei der Festlegung des Zielwerts nicht berücksichtigt waren. Auch wurde der positive Ergebniseffekt aus dem längeren Betrieb, dem sogenannten Streckbetrieb, des Kernkraftwerks Emsland (im Jahr 2023) bereinigt, ebenso wie Änderungen der regulären Abschreibungen auf Erneuerbare-Energien-Anlagen (im Jahr 2024 und 2025). Darüber hinaus wurden Anpassungen für nicht budgetierte Grundstücksverkäufe an den Standorten Tilbury und Aberthaw in Großbritannien und Buchgewinne aus dem Verkauf von Windparks vorgenommen. Bei diesen Sachverhalten handelt es sich um einmalige Sondereffekte (im Jahr 2023).

Der maßgebliche Ist-Wert für das bereinigte Nettoergebnis von 2.901 Mio. € liegt oberhalb der festgelegten Obergrenze (1.803 Mio. €). Damit ergibt sich für die Tranche 2023 eine auf den Höchstwert begrenzte **Zielerreichung von 150 %**.

Ermittlung der Zielerreichung des bereinigten Nettoergebnisses als Durchschnitt über drei Jahre		Zielerreichung	
		in Mio. €	in %
Tatsächlich erreichtes bereinigtes Nettoergebnis		2.887	-
Anpassungen		14	
Ist-Wert <i>erhöhend</i> , insbesondere Berücksichtigung des Ergebnisses des Bereichs Braunkohle/Kernenergie	Ist-Wert <i>verringert</i> , insbesondere - Änderungen von regulären Abschreibungen, durch außerplanmäßige Wertanpassungen des konventionellen Kraftwerksparks - Akquisition von Con Edison Clean Energy Businesses, Inc. - Streckbetrieb Kernkraftwerk Emsland - Niedrigere reguläre Abschreibungen der Erneuerbare-Energien-Anlagen - Grundstücksverkäufe und Buchgewinne		-
Maßgeblicher Ist-Wert		2.901	228
Zielwert		1.103	100
Obergrenze		1.803	150
Untergrenze		403	50

CO₂-Intensität der Tranche 2023. Für die CO₂-Intensität hat der Aufsichtsrat in seiner Sitzung vom 9. Dezember 2022 einen Zielwert von 313 g CO₂ je kW je Volllaststunde als Durchschnitt über drei Jahre beschlossen (Untergrenze 328 g CO₂ je kW, Obergrenze 298 g CO₂ je kW). Der maßgebliche Ist-Wert für die CO₂-Intensität belief sich im Durchschnitt der Jahre 2023 bis 2025 auf 318 g CO₂ je kW je Volllaststunde. Der Aufsichtsrat hat an dem tatsächlich erreichten Wert (321 g CO₂ je kW je Volllaststunde) Anpassungen vorgenommen, mit denen Sondereffekte neutralisiert wurden, die bei der Festlegung des Zielwerts nicht absehbar waren.

Der maßgebliche Ist-Wert wurde *verringert*, um insbesondere die CO₂-Effekte des vorübergehenden Weiterbetriebs von Braunkohlekraftwerken sowie der Reaktivierung der in der Sicherheitsbereitschaft befindlichen Braunkohlekraftwerksblöcke (jeweils in 2023) auszugleichen, die dem Unternehmen politisch vorgegeben wurden. Weitere Bereinigungen wurden für regulatorische Eingriffe in Deutschland und Großbritannien (im Jahr 2025) vorgenommen.

Der maßgebliche Ist-Wert wurde *erhöht*, um insbesondere CO₂-Effekte aus Akquisitionen, vor allem dem Erwerb von Con Edison Clean Energy Businesses, Inc., zu neutralisieren (im Jahr 2023 und 2024).

Aus den dargestellten Zielwerten für die CO₂-Intensität und dem maßgeblichen Ist-Wert ergibt sich für die Tranche 2023 eine **Zielerreichung von 84 %**.

Ermittlung der Zielerreichung der CO ₂ -Intensität als Durchschnitt über drei Jahre		Zielerreichung	
		in g CO ₂ je kW je Volllaststunde	in %
Tatsächlich erreichte CO ₂ -Intensität		321	–
Anpassungen		-3	
<i>Ist-Wert erhöhend, insbesondere</i>	<i>Ist-Wert verringern, insbesondere</i>		
Akquisition von Con Edison Clean Energy Businesses, Inc.	- vorübergehender Weiterbetrieb und Reaktivierung von Braunkohlekraftwerksblöcken - regulatorische Eingriffe in Deutschland und Großbritannien		–
Maßgeblicher Ist-Wert		318	84
Zielwert		313	100
Obergrenze		298	150
Untergrenze		328	50

Gesamtzielerreichung der Tranche 2023. Aus der Zielerreichung des relativen Total Shareholder Return (TSR) von 0 %, des bereinigten Nettoergebnisses von 150 % und der Zielerreichung der CO₂-Intensität von 84 % ergibt sich ein **Gesamtzielerreichungsgrad von 78 %** für die Tranche 2023.

Ermittlung der Zielerreichung für die Tranche 2023		relativer Total Shareholder Return (TSR)	bereinigtes Nettoergebnis	CO ₂ -Intensität
		Gleichperfor- mance zum STOXX® Europe 600 Utilities	1.103 Mio. €	313 g CO ₂ je Kilowatt je Volllaststunde
Zielbetrag als Durchschnitt über drei Jahre				
Zielerreichung	%	0	150	84
Gewichtung		⅓	⅓	⅓
gewichtete Zielerreichung	%	0	50	28
Gesamtzielerreichung	%		78	

**LTI-Tranchen der zum 31.12.2025 amtierenden
Vorstandsmitglieder im Überblick**

Ermittlung des Auszahlungsbetrags

		Zuteilungs- betrag in Tsd. €	Startkurs** RWE-Aktie in €	vorläufige Anzahl Performance Shares	Gesamt- Ziel- erreichung	finale Anzahl Performance Shares	Endkurs** RWE-Aktie in €	Summe ausbezahlter Dividenden je Aktie in €	Auszahlungs- betrag in Tsd. €
LTI-Tranche 2022* (01.01.2022 – 31.12.2025)	Dr. Markus Krebber	1.950	34,51	56.505	104 %	58.765	44,05	3,90	2.818
	Dr. Michael Müller	1.015		29.421		30.598			1.467
LTI-Tranche 2023* (01.01.2023 – 31.12.2026)	Dr. Markus Krebber	2.237	41,83	53.470	78 %	41.707	Die Laufzeit endet am 31.12.2026		
	Dr. Michael Müller	1.110		26.536		20.698			
	Katja van Doren	427		10.200		7.956			
LTI-Tranche 2024* (01.01.2024 – 31.12.2027)	Dr. Markus Krebber	2.380	39,89	59.664	Wird mit Ablauf des 31.12.2026 festgestellt		Die Laufzeit endet am 31.12.2027		
	Dr. Michael Müller	1.200		30.083					
	Katja van Doren	1.024		25.671					
LTI-Tranche 2025* (01.01.2025 – 31.12.2028)	Dr. Markus Krebber	2.567	30,37	84.513	Wird mit Ablauf des 31.12.2027 festgestellt		Die Laufzeit endet am 31.12.2028		
	Dr. Michael Müller	1.223		40.281					
	Katja van Doren	1.074		35.364					

* Die Gesamtzielerreichung der LTI-Tranchen 2022, 2023, 2024 und 2025 ergibt sich jeweils als Durchschnitt über drei Jahre.

Für die Tranche 2023 konnte der Gesamtzielerreichungsgrad am 31.12.2025 festgestellt werden. Für die Tranchen 2024, 2025 kann dies erst mit Ablauf des 31.12.2026 (Tranche 2024) bzw. 31.12.2027 (Tranche 2025) erfolgen.

** Startkurs: Durchschnittlicher Xetra-Schlusskurs der RWE-Aktie der letzten 30 Börsenhandelstage vor Beginn der Performanceperiode.

Endkurs: Durchschnittlicher Xetra-Schlusskurs der RWE-Aktie der letzten 30 Börsenhandelstage vor Ende der insgesamt vierjährigen Laufzeit ab Zuteilung.

B.6.3 Malus- und Clawback-Regelungen

Um die nachhaltig erfolgreiche Unternehmensentwicklung sowie die Angemessenheit der Vergütung weiter abzusichern, unterliegen das STI und die Tranchen des LTI seit dem Jahr 2021 umfassenden Malus- und Clawback-Regelungen.

Falls sich nach der Auszahlung der erfolgsabhängigen, variablen Vergütung (STI und LTI) herausstellt, dass der Konzernabschluss fehlerhaft war, kann der Aufsichtsrat die bereits ausgezahlte variable Vergütung teilweise oder vollständig zurückfordern (Performance-Clawback). Sofern ein Vorstandsmitglied vorsätzlich gegen den Verhaltenskodex, die Compliance-Richtlinien oder gegen eine wesentliche dienstvertragliche Pflicht verstößt oder erhebliche Verletzungen seiner Sorgfaltspflichten im Sinne des § 93 des Aktiengesetzes begeht, kann der Aufsichtsrat darüber hinaus nach seinem billigen Ermessen die noch nicht ausgezahlte variable Vergütung für das Geschäftsjahr, dem die Pflichtverletzung zuzuordnen ist, teilweise oder vollständig auf null reduzieren (Compliance-Malus) und im Falle einer bereits ausgezahlten variablen Vergütung für das Geschäftsjahr, dem die Pflichtverletzung zuzuordnen ist, die ausgezahlte variable Vergütung teilweise oder vollständig zurückfordern (Compliance-Clawback).

Im Berichtsjahr bestand kein Anlass, von den Malus- und Clawback-Regelungen Gebrauch zu machen.

B.7 Share Ownership Guideline (SOG)

Um die Vorstandsvergütung noch weiter den Interessen der Aktionäre anzugleichen, sind die Vorstandsmitglieder seit dem Geschäftsjahr 2021 dazu verpflichtet, ein Eigeninvestment in RWE-Aktien vorzunehmen. Die Vorstandsmitglieder sind hiernach verpflichtet, einen Betrag, der für den Vorstandsvorsitzenden 200 % und für die Ordentlichen Vorstandsmitglieder 100 % ihrer Jahres-Brutto-Grundvergütung entspricht (SOG-Ziel), in RWE-Aktien zu investieren und die Aktien während ihrer Vorstandstätigkeit und zwei weitere Jahre nach deren Beendigung zu halten. Zur Erfüllung der SOG wird jährlich ein Betrag in Höhe von mindestens 25 % der ausgezahlten variablen Bruttovergütung (STI und LTI) in den Aufbau investiert, bis das

SOG-Ziel erreicht ist. Die Vorstandsmitglieder können darüber hinaus zusätzliche RWE-Aktien erwerben, um diese zum Erreichen des SOG-Ziels zu nutzen.

Im Geschäftsjahr 2025 haben die Vorstandsmitglieder ihre vertraglichen Investitionsverpflichtungen erfüllt. Per 31. Dezember 2025 ergaben sich folgende Erreichungsgrade ihrer jeweiligen SOG-Ziele:

Status der Share Ownership Guideline (SOG) zum 31.12.2025
der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2025

Vorstandsmitglied	SOG-Ziel der Jahres-Brutto- Grundvergütung	Bisheriges Investment der Jahres-Brutto- Grundvergütung	Anzahl Aktien	Status
	in %	in %		
Dr. Markus Krebber (Vorstandsvorsitzender)	200	93,6	84.622	in Aufbauphase
Dr. Michael Müller (Ordentliches Vorstandsmitglied)	100	100,0	20.489	Haltephase
Katja van Doren (Ordentliches Vorstandsmitglied)	100	43,6	8.801	in Aufbauphase

Über das verpflichtende Eigeninvestment hinaus haben die Vorstandsmitglieder weitere RWE-Aktien erworben. Zum 31. Dezember 2025 hielt Dr. Markus Krebber weitere 15.378 Aktien, Dr. Michael Müller weitere 3.181 Aktien und Katja van Doren weitere 9.253 Aktien.

B.8 Sonstige Regelungen

B.8.1 Mandatsbezüge

Mandatsbezüge, die der Vorstand für die Wahrnehmung von Aufsichtsratsmandaten in konzerninternen Unternehmen erhält, werden vollständig auf die feste Vergütung angerechnet und führen dadurch nicht zu einer Erhöhung der Gesamtbezüge. Die Mitglieder des Vorstands der RWE Aktiengesellschaft verzichteten im abgelaufenen Geschäftsjahr auf ihre Mandatsvergütung in den Tochtergesellschaften. Vergütungen für die Wahrnehmung von Aufsichtsratsmandaten in sonstigen Unternehmen, an denen RWE beteiligt ist, wurden vollständig auf die feste Vergütung angerechnet.

B.8.2 Leistungen Dritter

Im Geschäftsjahr 2025 wurden keinem Vorstandsmitglied Leistungen von einem Dritten im Hinblick auf seine Tätigkeit als Vorstandsmitglied zugesagt oder gewährt.

B.8.3 Vorzeitige Beendigung der Vorstandstätigkeit und Abfindungsobergrenze

Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder sehen keine Entschädigungszahlungen bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit vor. Abfindungszahlungen bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit dürfen nicht mehr als den Wert der Ansprüche für die Restlaufzeit des Vertrags vergüten. Die Zahlungen sind zudem auf den Wert von zwei Jahresgesamtvergütungen einschließlich Nebenleistungen begrenzt (Abfindungsobergrenze).

Die bis zum vorzeitigen Beendigungszeitpunkt gewährten Tranchen aus dem Long-Term Incentive werden nicht vorzeitig ausbezahlt.

Im Berichtsjahr wurden keine Leistungen für die vorzeitige Beendigung der Vorstandstätigkeit gewährt.

B.8.4 Einhaltung der Maximalvergütung

Der Aufsichtsrat hat im Vergütungssystem die Maximalvergütung für den Vorstandsvorsitzenden auf 11.000.000 € und für Ordentliche Vorstandsmitglieder auf jeweils 5.500.000 € festgesetzt. Die Maximalvergütung umfasst sämtliche Vergütungsbestandteile für das jeweilige Geschäftsjahr. Bei der Überprüfung der Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2025 ist somit die LTI-Tranche 2025 zu berücksichtigen, deren Auszahlungshöhe jedoch erst mit Ablauf des Geschäftsjahres 2028 feststehen wird. Damit kann die Höhe sämtlicher Vergütungsbestandteile, die für das Geschäftsjahr 2025 zugeteilt worden sind, erst nach Ablauf des Geschäftsjahres 2028 ermittelt werden. Über die abschließende Prüfung der Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2025 wird im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2028 berichtet werden.

Mit Ablauf des Geschäftsjahres 2025 stand die Auszahlungshöhe der LTI-Tranche 2022 fest, die bei der Überprüfung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2022 zu berücksichtigen ist. Damit konnte die Höhe sämtlicher Vergütungsbestandteile, die dem Geschäftsjahr 2022 zuzuordnen sind, erst nach Ablauf des Geschäftsjahres 2025 ermittelt werden (siehe LTI-Tranchen auf Seite 21 für die aktiven Vorstandsmitglieder bzw. Seite 26 für die ehemaligen Vorstandsmitglieder).

Die Gesamtvergütung von Dr. Markus Krebber für das Geschäftsjahr 2022 lag bei 6.847 Tsd. € und damit unterhalb der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2022 für den Vorstandsvorsitzenden (9.300.000 €). Auch die Maximalvergütungen für das Ordentliche Vorstandsmitglied Dr. Michael Müller (3.601 Tsd. € Gesamtvergütung) und das ehemalige Ordentliche Vorstandsmitglied Zvezdana Seeger (3.583 Tsd. € Gesamtvergütung) wurden für das Geschäftsjahr 2022 eingehalten (4.800.000 €).

B.8.5 Wechsel der Unternehmenskontrolle

Der Deutsche Corporate Governance Kodex regt in seiner aktuellen Fassung vom 28. April 2022 an, dass keine Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung des Anstellungsvertrags durch ein Vorstandsmitglied infolge eines Kontrollwechsels zugesagt werden sollten. Dieser Anregung entspricht RWE in den mit den Vorstandsmitgliedern abgeschlossenen Dienstverträgen.

C. Gewährte und geschuldete Vergütung der Vorstandsmitglieder

C.1 Amtierende Vorstandsmitglieder

Die folgende Tabelle zeigt die den Vorstandsmitgliedern in den Geschäftsjahren 2025 und 2024 gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Absatz 1 Satz 1 des Aktiengesetzes. Ausgewiesen werden sämtliche festen und variablen Vergütungsbestandteile sowie deren jeweilige relative Anteile an der Gesamtvergütung (GV).

Dabei werden die Auszahlungsbeträge des STI 2025 sowie der LTI-Tranche 2022 dem Geschäftsjahr 2025 zugeordnet, die Auszahlungsbeträge des STI 2024 und der LTI-Tranche 2021 entsprechend dem Geschäftsjahr 2024.

Auch wenn die tatsächliche Auszahlung erst nach Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahres erfolgt, wurden die zugrunde liegenden Leistungen vollständig mit Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahres erbracht. Die zur Ermittlung der Zielerreichung und damit zur Auszahlung benötigten Informationen basieren auf Ergebnissen und Leistungen, die für das jeweilige Geschäftsjahr bereits festgestellt wurden. Diese Darstellung ermöglicht eine transparente und verständliche Berichterstattung, bei der der periodengerechte Zusammenhang zwischen den Ergebnissen des Berichtsjahres und der im Vergütungsbericht dargestellten Vorstandsvergütung ersichtlich wird.

**Gewährte und geschuldete
Vergütung**

zum 31.12.2025 amtierende Vorstandsmitglieder

	Dr. Markus Krebber				Dr. Michael Müller				Katja van Doren			
	2025		2024		2025		2024		2025		2024	
	in Tsd. €	in % GV	in Tsd. €	in % GV	in Tsd. €	in % GV	in Tsd. €	in % GV	in Tsd. €	in % GV	in Tsd. €	in % GV
Grundvergütung	1.540	22	1.500	27	755	21	750	25	650	36	640	40
Nebenleistungen	8	0	8	0	18	1	17	1	17	1	15	1
Versorgungsentgelt	600	9	600	11	300	8	300	10	256	14	256	16
Summe feste Vergütung	2.148	31	2.108	37	1.073	30	1.067	35	923	52	911	57
Short-Term Incentive (STI)	2.035	29	1.591	28	998	28	796	26	845	48	679	43
Long-Term Incentive (LTI)	2.818	40	1.947	34	1.467	41	1.168	39	-	-	-	-
davon LTI-Tranche 2022	2.818	40	-	-	1.467	41	-	-	-	-	-	-
davon LTI-Tranche 2021	-	-	1.947	34	-	-	1.168	39	-	-	-	-
Summe variable Vergütung	4.853	69	3.538	63	2.465	70	1.964	65	845	48	679	43
Gesamtvergütung (GV)	7.001	100	5.646	100	3.538	100	3.031	100	1.768	100	1.590	100

C.2 Ausgeschiedene Vorstandsmitglieder

Vor Einführung des Versorgungsentgelts zum 1. Januar 2011 erhielten die Mitglieder des Vorstands eine Pensionszusage. Die Zusage gewährt Anspruch auf ein lebenslanges Ruhegeld. Im Todesfall besteht Anspruch auf eine Hinterbliebenenversorgung. Darüber hinaus besteht teils noch Anspruch auf Tranchen der langfristigen erfolgsabhängigen Vergütung (LTI), die während der jeweiligen Amtszeit gewährt, aber noch nicht ausbezahlt wurden.

In der nachfolgenden Tabelle wird die im Geschäftsjahr 2025 den ehemaligen Mitgliedern des Vorstands (Ausscheiden nach dem 31. Dezember 2015) gewährte und geschuldete Vergütung individualisiert dargestellt.

Gewährte und geschuldete Vergütung ¹	ehemalige Vorstandsmitglieder			
	Zvezdana Seeger		Dr. Rolf Martin Schmitz	
	in Tsd. €	in % GV	in Tsd. €	in % GV
Rentenzahlungen (fixe Vergütung)	-	-	639	100
erfolgsabhängige Vergütung ²	1.467	100	-	-
Gesamtvergütung (GV)	1.467	100	639	100

¹ Den früheren Vorstandsmitgliedern, die vor dem 31. Dezember 2015 ausgeschieden sind, wurden im Geschäftsjahr 2025 insgesamt Ruhegehälter (ausschließlich fixe Vergütung) in Höhe von 6.914 Tsd. € gezahlt.

² Bei der erfolgsabhängigen Vergütung handelt es sich um Ansprüche aus der langfristigen erfolgsabhängigen Vergütung (LTI).

D. Aufsichtsratsvergütung

D.1 Struktur der Aufsichtsratsvergütung

Die für das Geschäftsjahr 2025 geltenden Regelungen für die Vergütung des Aufsichtsrats wurden von der Hauptversammlung 2025 beschlossen.

Die Vergütung ist als reine Festvergütung ausgestaltet. Aus Sicht der Gesellschaft trägt eine rein feste Vergütung am besten der Unabhängigkeit des Aufsichtsrats und seiner unabhängig vom Unternehmenserfolg zu erfüllenden Beratungs- und Überwachungsaufgabe Rechnung. Bei der Vergütung wird der höhere zeitliche Aufwand des Vorsitzenden und des stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats sowie des Vorsitzenden und der Mitglieder von Ausschüssen angemessen berücksichtigt.

Jedes Mitglied des Aufsichtsrats erhält eine jährliche Vergütung in Höhe von 120 Tsd. €. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält eine jährliche Vergütung von 360 Tsd. €, sein Stellvertreter eine jährliche Vergütung von 240 Tsd. €. Die Vergütung wird jeweils zeitanteilig nach Ablauf eines Quartals ausgezahlt.

Die Mitglieder des Prüfungsausschusses erhalten eine zusätzliche Vergütung von 75 Tsd. €, der Vorsitzende des Prüfungsausschusses erhält 150 Tsd. €. Mitglieder sonstiger Ausschüsse erhalten zusätzlich 40 Tsd. € und Vorsitzende dieser Ausschüsse erhalten zusätzlich 60 Tsd. €, sofern der jeweilige Ausschuss mindestens einmal im Geschäftsjahr tätig geworden ist. Abweichend davon erhalten der Vorsitzende des Aufsichtsrats und sein Stellvertreter keine Vergütung für eine Tätigkeit im Präsidium. Außerdem wird die Tätigkeit im Nominierungsausschuss sowie im Ausschuss nach § 27 Absatz 3 des Mitbestimmungsgesetzes (Vermittlungsausschuss) nicht separat vergütet. Die Vergütung für Ausschusstätigkeiten wird jeweils nach Ablauf eines Geschäftsjahres ausgezahlt.

Aufsichtsratsmitglieder, die nur während eines Teils des Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat oder einem Ausschuss angehören, erhalten eine im Verhältnis der Zeit geringere Vergütung.

Den Aufsichtsratsmitgliedern werden die durch die Ausübung ihres Amtes entstehenden Auslagen erstattet. Sofern keine höheren Auslagen gegen Nachweis geltend gemacht werden, erhält jedes Mitglied bei Teilnahme an Sitzungen des Aufsichtsrats oder seiner Ausschüsse einen pauschalen Auslagenersatz von 1.000 € pro Sitzungstag.

Sämtliche Aufsichtsratsmitglieder haben gegenüber dem Aufsichtsrat erklärt, dass sie für jeweils 25 % der ihnen gewährten jährlichen Vergütung und Ausschussvergütung (vor Abzug von Steuern) RWE-Aktien kaufen und jeweils während der gesamten Dauer ihrer Mitgliedschaft im Aufsichtsrat halten werden (Selbstverpflichtung). Dies gilt nicht, wenn die Mitglieder des Aufsichtsrats ihre feste Vergütung zu mindestens 85 % nach den Richtlinien des Deutschen Gewerkschaftsbundes an die Hans-Böckler-Stiftung oder aufgrund einer dienst- oder arbeitsvertraglichen Verpflichtung an den Dienstherrn oder Arbeitgeber abführen. Wird in diesen Fällen ein geringerer Teil als 85 % der festen Vergütung abgeführt, bezieht sich die Selbstverpflichtung auf 25 % des nicht abgeführten Teils. Diese Selbstverpflichtung zur Investition in RWE-Aktien ist ein weiteres Element, um die Interessen der Mitglieder des Aufsichtsrats an einem langfristigen, nachhaltigen Unternehmenserfolg auszurichten.

Sofern Mitglieder des Aufsichtsrats ihre Vergütung nicht abgeführt haben, sind sie ihrer Selbstverpflichtung, RWE-Aktien vom jeweiligen Anteil ihrer Vergütung für 2024 zu erwerben, nachgekommen.

D.2 Gewährte und geschuldete Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

Die folgende Tabelle zeigt die den Mitgliedern des Aufsichtsrats in den Geschäftsjahren 2025 und 2024 gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Absatz 1 Satz 1 des Aktiengesetzes. Ausgewiesen werden sämtliche Vergütungsbestandteile sowie deren jeweilige relative Anteile an den Gesamtbezügen (GB).

Dabei wird sowohl die jährliche Vergütung als auch die Vergütung für eine Mitgliedschaft in einem Ausschuss, die den Aufsichtsratsmitgliedern satzungsgemäß für ein Geschäftsjahr zusteht, vollständig dem jeweiligen Geschäftsjahr zugeordnet, wenngleich die tatsächliche Auszahlung teilweise erst nach Ablauf des Geschäftsjahres erfolgt.

Maßgeblich für diese Darstellung ist, dass die jeweiligen Leistungen vollständig mit Ablauf des Geschäftsjahres erbracht wurden. Damit wird eine transparente und verständliche Berichterstattung ermöglicht, bei der Leistung und Vergütung im Berichtsjahr sinnvoll zueinander in Bezug gesetzt werden.

Gewährte und geschuldete Vergütung der im Geschäftsjahr amtierenden Aufsichtsratsmitglieder	Feste Vergütung				Ausschussvergütung				Mandatsvergütung bei Tochtergesellschaften*				Gesamtbezüge			
	2025		2024		2025		2024		2025		2024		2025		2024	
	in Tsd. €	in % GB	in Tsd. €	in % GB	in Tsd. €	in % GB	in Tsd. €	in % GB	in Tsd. €	in % GB	in Tsd. €	in % GB	in Tsd. €	in % GB	in Tsd. €	in % GB
Dr. Frank Appel, Vorsitzender seit 30.04.2025 (seit 03.05.2024)	282	70	66	45	120	30	80	55	-	-	-	-	402	100	146	100
Dr. Werner Brandt, Vorsitzender bis 30.04.2025 (18.04.2013 bis 30.04.2025)	118	75	300	71	39	25	120	29	-	-	-	-	157	100	420	100
Michael Vassiliadis, stellvertretender Vorsitzender seit 30.04.2025 (seit 30.04.2025)	162	75	-	-	54	25	-	-	-	-	-	-	216	100	-	-
Ralf Sikorski*, stellvertretender Vorsitzender bis 30.04.2025 (01.07.2014 bis 30.04.2025)	79	59	200	65	26	19	80	26	30	22	30	10	135	100	310	100
Michael Bochinsky* (seit 08/2018)	120	47	100	45	115	45	100	45	20	8	20	9	255	100	220	100
Sandra Bossemeyer (seit 04/2016)	120	75	100	71	40	25	40	29	-	-	-	-	160	100	140	100
Dr. Hans Bunting (seit 04/2021)	120	51	100	52	115	49	93	48	-	-	-	-	235	100	193	100
Matthias Dürbaum (seit 09/2019)	120	62	100	63	75	38	60	38	-	-	-	-	195	100	160	100
Ute Gerbaulet (seit 04/2017)	120	64	100	71	67	36	40	29	-	-	-	-	187	100	140	100
Prof. Dr.-Ing. Dr.-Ing. E. h. Hans-Peter Keitel (04/2013 bis 05/2024)	-	-	34	56	-	-	27	44	-	-	-	-	-	-	61	100
Mag. Dr. h.c. Monika Kircher (seit 10/2016)	120	45	100	45	150	55	120	55	-	-	-	-	270	100	220	100
Thomas Kufen (seit 10/2021)	120	100	100	100	-	-	-	-	-	-	-	-	120	100	100	100
Reiner van Limbeck* (seit 09/2021)	120	67	100	63	40	22	40	25	20	11	20	13	180	100	160	100
Harald Louis* (seit 04/2016)	120	55	100	50	80	36	80	40	20	9	20	10	220	100	200	100

Gewährte und geschuldete Vergütung der im Geschäftsjahr amtierenden Aufsichtsratsmitglieder	Feste Vergütung				Ausschussvergütung				Mandatsvergütung bei Tochtergesellschaften*				Gesamtbezüge			
	2025		2024		2025		2024		2025		2024		2025		2024	
	in Tsd. €	in % GB	in Tsd. €	in % GB	in Tsd. €	in % GB	in Tsd. €	in % GB	in Tsd. €	in % GB	in Tsd. €	in % GB	in Tsd. €	in % GB	in Tsd. €	in % GB
Dagmar Paasch* (seit 09/2021)	120	46	100	43	115	44	100	43	24	10	30	13	259	100	230	100
Prof. Jörg Rocholl, PhD (seit 05/2024)	120	82	66	100	27	18	-	-	-	-	-	-	147	100	66	100
Dr. Erhard Schipporeit (04/2016 bis 05/2024)	-	-	34	63	-	-	20	37	-	-	-	-	-	-	54	100
Dr. Stefan Schulte (seit 04/2025)	81	75	-	-	27	25	-	-	-	-	-	-	108	100	-	-
Dirk Schumacher (seit 09/2021)	120	75	100	71	40	25	40	29	-	-	-	-	160	100	140	100
Ullrich Sierau (04/2011 bis 05/2024)	-	-	34	63	-	-	20	37	-	-	-	-	-	-	54	100
Hauke Stars (seit 04/2021)	120	75	100	71	40	25	40	29	-	-	-	-	160	100	140	100
Helle Valentin (seit 04/2021)	120	75	100	71	40	25	40	29	-	-	-	-	160	100	140	100
Dr. Andreas Wagner (seit 09/2021)	120	100	100	100	-	-	-	-	-	-	-	-	120	100	100	100
Marion Weckes (seit 04/2016)	120	100	100	100	-	-	-	-	-	-	-	-	120	100	100	100
Thomas Westphal (seit 05/2024)	120	62	66	62	75	38	40	38	-	-	-	-	195	100	106	100

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

D.3 Überprüfung der Aufsichtsratsvergütung

Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig die Angemessenheit seiner Vergütung. Dabei wird er vom Nominierungsausschuss des Aufsichtsrats und bei Bedarf von einem unabhängigen externen Vergütungsberater unterstützt. Im Rahmen der Überprüfung wird unter anderem ein horizontaler Marktvergleich durchgeführt. Die Vergütung des Aufsichtsrats wird dabei der Aufsichtsratsvergütung anderer vergleichbarer Unternehmen, das sind regelmäßig die Unternehmen des DAX 40 gegenübergestellt und sowohl hinsichtlich der Bestandteile als auch der Höhe und Struktur verglichen. Auf dieser Grundlage und unter Berücksichtigung der Bedeutung und des Aufwands der Arbeit im Aufsichtsrat und in dessen Ausschüssen entscheidet der Aufsichtsrat, ob eine Änderung seiner Vergütung erforderlich und angemessen ist. Ist das der Fall, unterbreiten Vorstand und Aufsichtsrat der Hauptversammlung einen Vorschlag zur Anpassung der Vergütung.

E. Vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung

Die folgende vergleichende Übersicht stellt die jährliche Veränderung der Vergütung der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder, der durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis sowie der Ertragsentwicklung der Gesellschaft dar. Die Ertragsentwicklung des Konzerns wird anhand der für die Steuerung des operativen Geschäfts wesentlichen Kennzahlen bereinigtes EBIT und bereinigtes Nettoergebnis auf Basis der IFRS Accounting Standards abgebildet. Ergänzend wird die Entwicklung des Jahresüberschusses der RWE Aktiengesellschaft gemäß Handelsgesetzbuch (HGB) wiedergegeben.

Für die Darstellung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer wird auf die Gesamtbelegschaft des RWE-Konzerns in Deutschland (ohne Auszubildende, ruhende Arbeitsverhältnisse sowie Mitarbeiter des Segments Energiehandel) abgestellt.

Vergleichende Darstellung der Vergütung (in Tsd. €)	2025	Δ in % zum Vorjahr	2024	Δ in % zum Vorjahr	2023	Δ in % zum Vorjahr	2022	Δ in % zum Vorjahr	2021
Zum 31.12.2025 amtierende Vorstandsmitglieder									
Dr. Markus Krebber (Vorstandsvorsitzender)	7.001	24	5.646	-12	6.396	3	6.229	17	5.333
Dr. Michael Müller (Finanzvorstand)	3.538	17	3.031	20	2.525	18	2.134	13	1.885
Katja van Doren (Personalvorständin/Arbeitsdirektorin)	1.768	11	1.590	85	860	-	-		-
Ehemalige Vorstandsmitglieder									
Zvezdana Seeger (bis 10/2023)	1.467	26	1.168	-45	2.112	0	2.116	13	1.873
Dr. Rolf Martin Schmitz (bis 06/2021)	639	-57	1.473	-52	3.065	0	3.056	-27	4.167
Übrige Vorstandsmitglieder (summarisch dargestellt)	6.914	6	6.544	3	6.382	3	6.199	-4	6.463
Zum 31.12.2025 amtierende Aufsichtsratsmitglieder									
Dr. Frank Appel, Vorsitzender seit 30.04.2025 (seit 03.05.2024)	402	175	146	-	-	-	-	-	-
Dr. Werner Brandt, Vorsitzender bis 30.04.2025 (18.04.2013 bis 30.04.2025)	157	-63	420	0	420	0	420	0	420
Michael Vassiliadis, stellvertretender Vorsitzender seit 30.04.2025 (seit 30.04.2025)	216	-	-	-	-	-	-	-	-
Ralf Sikorski, stellvertretender Vorsitzender bis 30.04.2025 (01.07.2011 bis 30.04.2025)	135	-56	310	-1	313	-5	330	21	272
Michael Bochinsky (seit 08/2018)	255	16	220	0	220	3	214	25	171
Sandra Bossemeyer (seit 04/2016)	160	14	140	0	140	0	140	0	140
Dr. Hans Bünting (seit 04/2021)	235	22	193	7	180	0	180	84	98
Matthias Dürbaum (seit 09/2019)	195	22	160	0	160	0	160	10	146
Ute Gerbaulet (seit 04/2017)	187	34	140	0	140	0	140	10	127

Vergleichende Darstellung der Vergütung (in Tsd. €)	2025	Δ in % zum Vorjahr	2024	Δ in % zum Vorjahr	2023	Δ in % zum Vorjahr	2022	Δ in % zum Vorjahr	2021
Mag. Dr. h.c. Monika Kircher (seit 10/2016)	270	23	220	6	208	30	160	0	160
Thomas Kufen (seit 10/2021)	120	20	100	0	100	0	100	376	21
Reiner van Limbeck (seit 09/2021)	180	13	160	0	160	0	160	240	47
Harald Louis (seit 04/2016)	220	10	200	0	200	0	200	17	171
Dagmar Paasch (seit 09/2021)	259	13	230	0	230	2	225	252	64
Prof. Jörg Rocholl, PhD (seit 05/2024)	147	123	66	-	-	-	-	-	-
Dr. Stefan Schulte (seit 04/2025)	108	-	-	-	-	-	-	-	-
Dirk Schumacher (seit 09/2021)	160	14	140	0	140	0	140	241	41
Hauke Stars (seit 04/2021)	160	14	140	0	140	0	140	47	95
Helle Valentin (seit 04/2021)	160	14	140	0	140	0	140	47	95
Dr. Andreas Wagner (seit 09/2021)	120	20	100	0	100	0	100	233	30
Marion Weckes (seit 04/2016)	120	20	100	0	100	0	100	-30	143
Thomas Westphal (seit 05/2024)	195	84	106	-	-	-	-	-	-
Arbeitnehmer									
Durchschnittliche Vergütung der Gesamtbelegschaft des RWE-Konzerns in Deutschland ohne Segment Energiehandel auf Vollzeitäquivalenzbasis	100	4	96	0	97	7	90	5	86
Ertragsentwicklung*									
Bereinigtes EBIT in Mio. € (RWE-Konzern gemäß IFRS)	2.868	-19	3.561	-44	6.349	39	4.568	109	2.185
Bereinigtes Nettoergebnis in Mio. € (RWE-Konzern gemäß IFRS)	1.803	-22	2.322	-49	4.536	40	3.232	106	1.569

Vergleichende Darstellung der Vergütung (in Tsd. €)	2025	Δ in % zum Vorjahr	2024	Δ in % zum Vorjahr	2023	Δ in % zum Vorjahr	2022	Δ in % zum Vorjahr	2021
Jahresüberschuss in Mio. € (RWE Aktiengesellschaft gemäß HGB)	2.624	41	1.857	45	1.285	-4	1.335	20	1.108

* Die Vergleichbarkeit der Zahlen unterschiedlicher Geschäftsjahre ist zum Teil durch Anpassungen der Berichtsweise beeinträchtigt.

Essen, den 10. März 2026

RWE Aktiengesellschaft

Für den Aufsichtsrat

Für den Vorstand

Dr. Frank Appel

Dr. Markus Krebber

Dr. Michael Müller

Katja van Doren

PRÜFUNGSVERMERK DES WIRTSCHAFTSPRÜFERS

An die RWE Aktiengesellschaft, Essen

Wir haben den beigefügten, zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der RWE Aktiengesellschaft, Essen, („die Gesellschaft“) für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2025 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat der RWE Aktiengesellschaft, Essen, sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind auch verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d.h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zu diesem Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, abzugeben. Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung durchgeführt. Danach haben wir die Berufspflichten einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, frei von wesentlichen falschen Angaben ist.

Eine Prüfung umfasst die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Wertansätze einschließlich der dazugehörigen Angaben zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Dies schließt die Beurteilung der Risiken wesentlicher falscher Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern im Vergütungsbericht einschließlich der dazugehörigen Angaben ein. Bei der Beurteilung dieser Risiken berücksichtigt der Wirtschaftsprüfer das interne Kontrollsystem, das relevant ist für die Aufstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben. Ziel hierbei ist es, Prüfungshandlungen zu planen und durchzuführen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit des internen Kontrollsystems des Unternehmens abzugeben. Eine Prüfung umfasst auch die Beurteilung der angewandten Rechnungslegungsmethoden, der Vertretbarkeit der von den gesetzlichen Vertretern und dem Aufsichtsrat ermittelten geschätzten Werte in der Rechnungslegung sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und angemessen sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2025 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.

Sonstiger Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungsberichts

Die in diesem Prüfungsvermerk beschriebene inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts umfasst die von § 162 Abs. 3 AktG geforderte formelle Prüfung des Vergütungsberichts, einschließlich der Erteilung eines Vermerks über diese Prüfung. Da wir ein uneingeschränktes Prüfungsurteil über die inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts abgeben, schließt dieses Prüfungsurteil ein, dass die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG in allen wesentlichen Belangen im Vergütungsbericht gemacht worden sind.

Verwendungszweck des Prüfungsvermerks

Wir erteilen diesen Prüfungsvermerk auf Grundlage der mit der Gesellschaft geschlossenen Auftragsvereinbarung. Die Prüfung wurde für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Prüfungsvermerk ist nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt.

Haftung

Der Prüfungsvermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Vermögens-)Entscheidungen treffen. Unsere Verantwortung besteht allein der RWE Aktiengesellschaft, Essen, gegenüber und ist auch nach Maßgabe der mit der Gesellschaft getroffenen Auftragsvereinbarung vom 14. Juli/ 25. September 2025 sowie der „Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüferinnen, Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften“ vom 1. Januar 2024 des Instituts der Wirtschaftsprüfer in Deutschland e.V. beschränkt. Dritten gegenüber übernehmen wir dagegen keine Verantwortung.

Düsseldorf, den 10. März 2026

Deloitte GmbH

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Martin C. Bornhofen

Dr. Benedikt Brüggemann

Wirtschaftsprüfer

Wirtschaftsprüfer

RWE

RWE Aktiengesellschaft

RWE Platz 1

45141 Essen

T +492015179-0