

RWE

2025

Vergütungssystem für den Vorstand

Angaben zu Punkt 8 der Tagesordnung
der Hauptversammlung

Vergütungssystem für den Vorstand der RWE AG gemäß § 87a AktG

Gemäß § 87a Absatz 1 Aktiengesetz (AktG) beschließt der Aufsichtsrat einer börsennotierten Gesellschaft ein klares und verständliches System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder. Das bisherige Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der RWE Aktiengesellschaft (nachfolgend auch: „RWE AG“, „die Gesellschaft“ oder „das Unternehmen“) wurde in der Hauptversammlung vom 28. April 2021 zur Abstimmung gestellt und mit einer Mehrheit von 93,19 % gebilligt.

§ 120a Absatz 1 AktG sieht vor, dass die Hauptversammlung der börsennotierten Gesellschaft über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder bei jeder wesentlichen Änderung des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle vier Jahre beschließt. Vor diesem Hintergrund hat der Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2024 das bisherige Vergütungssystem intensiv überprüft. Unter Berücksichtigung der aktuellen Strategie der Gesellschaft, allgemeiner Marktentwicklungen sowie der Rückmeldung der Aktionäre der RWE AG zum bisherigen Vorstandsvergütungssystem nahm der Aufsichtsrat, auf Empfehlung seines Personalausschusses, Anpassungen am bisherigen Vergütungssystem vor. Das neue Vergütungssystem für den Vorstand der RWE AG wird der Hauptversammlung am 30. April 2025 zur Billigung vorgelegt.

Inhaltsverzeichnis

1	Grundsätze des Vergütungssystems und Strategiebezug	3
2	Das Vergütungssystem ab 2025 im Überblick	4
2.1	Gesamtübersicht über das Vergütungssystem und Änderungen zum 1. Januar 2025	
2.2	Vergütungsbestandteile und Ziel-Gesamtvergütung	
2.3	Relative Anteile der festen und variablen Vergütungsbestandteile	
3	Vergütungsbestandteile im Detail	8
3.1	Feste Vergütungsbestandteile	
3.2	Variable Vergütungsbestandteile	
3.3	Maximalvergütung	
3.4	Malus- und Clawback-Regelung	
3.5	Share Ownership Guideline (SOG)	
4	Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte	15
4.1	Vertragslaufzeit	
4.2	Vorzeitige Vertragsbeendigung	
4.3	Mandatsbezüge	
5	Festlegung, Umsetzung und Überprüfung des Vergütungssystems	16
5.1	Verfahren der Vergütungsfestsetzung im Allgemeinen	
5.2	Maßnahmen zur Vermeidung und Behandlung von Interessenkonflikten	
5.3	Vorübergehende Abweichungen	

1 Grundsätze des Vergütungssystems und Strategiebezug

Seit mehr als 125 Jahren ist unser Produkt immer noch dasselbe: Strom. Doch Strom kann heute weit mehr als bei der Gründung von RWE im Jahr 1898. Er ist die wichtigste Innovations- und Modernisierungsenergie unserer Zeit und durchströmt unseren Alltag: das Smartphone oder das Tablet laden, mit der Bahn oder dem E-Fahrzeug zur Arbeit fahren – undenkbar ohne Strom. Strom bewegt Roboter in der Produktion, unterstützt Milliarden digitaler Prozesse und ist für Datacenter und den Einsatz künstlicher Intelligenz unabdingbar. Geändert hat sich die Art und Weise, wie wir Strom herstellen. Unsere allererste Megawattstunde haben wir mit Steinkohle erzeugt. Später waren Braunkohle und Kernenergie unsere wichtigsten Energieträger. Heute sind es Wind, Sonne, Wasser und Erdgas. Und morgen werden wir auch die Verstromung von Erdgas dekarbonisieren. Denn unser Ziel ist es, bis 2040 klimaneutral zu werden. Damit tragen wir einem Gebot Rechnung, das heute wichtiger ist denn je: dem der Nachhaltigkeit.

RWE ist ein international führender Produzent von Strom aus erneuerbaren Energien. In dieser Dekade wollen wir weiter investieren: in neue Wind- und Solarparks, Batteriespeicher, flexible Back-up-Kraftwerke und Elektrolyseure für die Wasserstoffproduktion. Unsere Erzeugungskapazitäten im Kerngeschäft wollen wir damit kontinuierlich ausbauen. Parallel dazu steigen wir bis 2030 sozialverträglich aus der Kohleverstromung aus. Langfristig können wir nur dann erfolgreich sein, wenn wir unsere gesellschaftliche Verantwortung (Corporate Social Responsibility, kurz: CSR) in den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance (Environment, Social and Governance, kurz: ESG) wahrnehmen.

Der Aufsichtsrat hat bei der Konzeption des Vorstandsvergütungssystems der RWE AG darauf geachtet, dass dieses an unserem Leitsatz „Our energy for a sustainable life“ und unserer Strategie ausgerichtet ist. Damit leistet das Vergütungssystem einen wesentlichen Beitrag für eine nachhaltige und langfristig erfolgreiche Unternehmensführung sowie eine Steigerung des Unternehmenswertes. Es dient als zentrales Steuerungselement, um die Vorstandsvergütung mit den Interessen der

Gesellschaft, ihrer Aktionäre und weiterer Stakeholder in Einklang zu bringen und setzt wichtige Anreize für die Umsetzung unserer Geschäftspolitik:

- Wie erfolgreich wir dabei sind, messen wir unter anderem an finanziellen Kennzahlen wie dem bereinigten Gewinn pro Aktie (Earnings Per Share, kurz: EPS) und dem bereinigten Ergebnis vor Zinsen und Steuern (Earnings Before Interest and Taxes, kurz: EBIT). Diese Kennzahlen werden als wesentliche Erfolgskriterien bei der variablen Vergütung des Vorstands berücksichtigt.
- Unsere CSR-/ESG-Ziele haben wir in der erfolgsabhängigen variablen Vergütung des Vorstands verankert – sowohl in der kurzfristigen variablen Vergütung, dem STI (Short-Term Incentive – im vorigen Vorstandsvergütungssystem als „Tantieme“ bezeichnet) als auch in der langfristigen aktienbasierten Vergütung, dem LTI (Long-Term Incentive).
- Darüber hinaus setzen wir Anreize für eine langfristige Wertentwicklung unserer Gesellschaft. Die langfristige erfolgsabhängige Vergütung ist stark an der Performance der RWE-Aktie ausgerichtet.

Mit seiner Durchgängigkeit fördert das Vergütungssystem die Erreichung der Geschäftsstrategie durch gleichgerichtete Anreize und Ziele für Vorstand, Führungskräfte und weitere Mitarbeitergruppen. Damit wird über alle Ebenen hinweg die Zusammenarbeit für den langfristigen und nachhaltigen Unternehmenserfolg incentiviert.

2 Das Vergütungssystem ab 2025 im Überblick

2.1 Gesamtübersicht über das Vergütungssystem und Änderungen zum 1. Januar 2025

Vorbehaltlich der Billigung durch die Hauptversammlung der RWE AG am 30. April 2025 soll das neue Vergütungssystem rückwirkend ab dem 1. Januar 2025 für alle bereits aktiven sowie künftigen Vorstandsmitglieder gelten.

Der Aufsichtsrat überprüft das Vergütungssystem kontinuierlich und ist bestrebt, es weiterzuentwickeln. In diesem Zusammenhang wurden folgende Anpassungen beschlossen:

- Die relativen Anteile der festen und variablen Vergütungsbestandteile (Vergütungsstruktur) sind nun in Bandbreiten statt als feste Werte definiert. Auf diese Weise kann der Aufsichtsrat die individuelle Vergütung der Vorstandsmitglieder flexibler innerhalb dieser Bandbreiten festlegen und die Aufgaben eines Vorstandsmitglieds angemessener berücksichtigen. Die Bandbreiten sind dabei so gewählt, dass der relative Anteil des LTI weiterhin mindestens einen Anteil von 40 % beträgt und damit im Vergleich zum vorigen System nicht gesenkt, sondern lediglich gesteigert werden kann. Dadurch legt die Vorstandsvergütung einen noch stärkeren Fokus auf das Pay-for-Performance-Prinzip und setzt Anreize für eine langfristig erfolgreiche Entwicklung des Unternehmens.
- Im LTI wird das bereinigte Nettoergebnis als Erfolgsziel durch den bereinigten Gewinn je Aktie (EPS) ersetzt. Das bereinigte EPS wird berechnet, indem das bereinigte Nettoergebnis ins Verhältnis zu der im Umlauf befindlichen Anzahl Aktien gesetzt wird. Durch diese Änderung hin zum EPS wird die Aktionärsperspektive stärker in den Vordergrund gestellt (vgl. Long-Term Incentive (LTI) im Kapitel 3.2.2).

- Die Maximalvergütung gemäß § 87a Absatz 1 Nr. 1 AktG wird für den Vorstandsvorsitzenden von 9,3 Mio. € auf 11,0 Mio. € und für die Ordentlichen Vorstandsmitglieder von 4,8 Mio. € auf 5,5 Mio. € erhöht. Durch diese Anpassungen trägt RWE den allgemeinen Markt- und Vergütungsentwicklungen sowie hypothetischen Vergütungsanpassungen der Mitglieder des Vorstands für die nächsten vier Jahre Rechnung. Die Beträge stellen dabei nur einen maximal zulässigen Rahmen für die nächsten vier Jahre dar (vgl. Maximalvergütung im Kapitel 3.3).

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Änderungen des ab dem Geschäftsjahr 2025 geltenden Vergütungssystems im Vergleich zum bisherigen Vergütungssystem (Anpassungen sind farblich hervorgehoben):

Vergütungsstruktur

Grundvergütung: 25 % Tantieme: 25 % LTIP: 40 % Versorgungsentgelt: 10 %	Vergütungsstruktur (ohne Nebenleistungen)	Grundvergütung: 20 % - 30 % STI: 20 % - 30 % LTI: 40 % - 50 % Versorgungsentgelt: 0 % - 10 %
--	--	---

Feste Vergütungsbestandteile

Jährliches Festgehalt, das in zwölf monatlichen Raten ausbezahlt wird	Grundvergütung	Jährliches Festgehalt, das in zwölf monatlichen Raten ausbezahlt wird
Individuell festgelegter Betrag für jedes Dienstjahr eines Vorstandsmitglieds	Versorgungsentgelt	Individuell festgelegter Betrag für jedes Dienstjahr eines Vorstandsmitglieds
Sach- und sonstige Bezüge wie: private Dienstwagenutzung, Aufwendungen für Sicherheitsleistungen und Prämien zur Unfallversicherung	Nebenleistungen	Sach- und sonstige Bezüge wie: private Dienstwagenutzung, Aufwendungen für Sicherheitsleistungen und Prämien zur Unfallversicherung

Variable Vergütungsbestandteile

Zielerreichung: 0 % - 150 % Erfolgsziel: Bereinigtes EBIT Leistungsfaktor: basierend auf Zielerreichung (0,8 - 1,2) individuelle Ziele kollektiver Ziele bei CSR/ESG und Mitarbeitermotivation Auszahlungscap: 180 % des Zielbetrags Auszahlung: in bar	STI	Zielerreichung: 0 % - 150 % Erfolgsziel: Bereinigtes EBIT Leistungsfaktor: basierend auf Zielerreichung (0,8 - 1,2) individuelle Ziele kollektiver Ziele bei CSR/ESG und Mitarbeitermotivation Auszahlungscap: 180 % des Zielbetrags Auszahlung: in bar
Plantyp: Performance Shares Performanceperiode: 3 Jahre + 1 Jahr Haltefrist Zielerreichung: 0 % - 150 % Erfolgsziele: 1/3 Bereinigtes Nettoergebnis 1/3 Relativer TSR - Vergleich zu STOXX® Europe 600 Utilities 1/3 CO ₂ -Intensität Auszahlungscap: 200 % des Zielbetrags Auszahlung: in bar nach Ablauf von 4 Jahren	LTI	Plantyp: Performance Shares Performanceperiode: 3 Jahre + 1 Jahr Haltefrist Zielerreichung: 0 % - 150 % Erfolgsziele: 1/3 Bereinigter Gewinn je Aktie (EPS) 1/3 Relativer TSR - Vergleich zu STOXX® Europe 600 Utilities 1/3 CO ₂ -Intensität Auszahlungscap: 200 % des Zielbetrags Auszahlung: in bar nach Ablauf von 4 Jahren

Bisheriges Vergütungssystem
(bis 31. Dezember 2024)

**Neues Vergütungssystem
(ab 1. Januar 2025)**

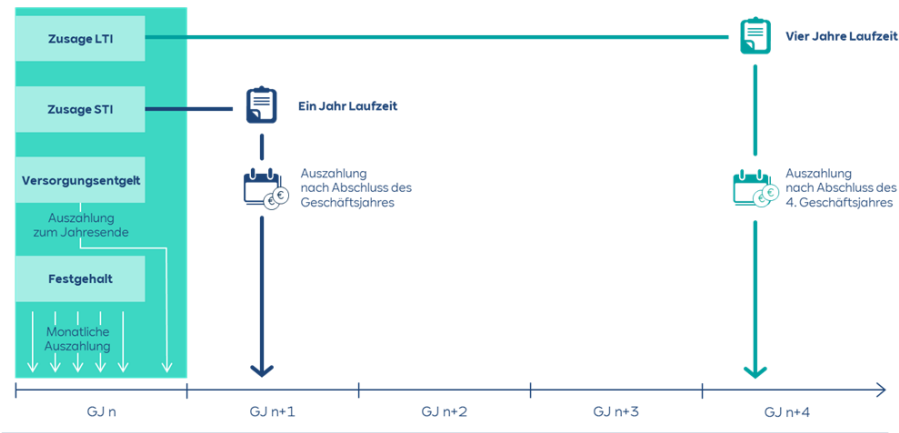
Weitere vertragliche Regelungen

Vorstandsvorsitzender: 9.300.000 € Ordentliche Vorstandsmitglieder: 4.800.000 €	Maximalvergütung	Vorstandsvorsitzender: 11.000.000 € Ordentliche Vorstandsmitglieder: 5.500.000 €
In begründeten Fällen kann die variable Vergütung (Tantieme und LTIP) einbehalten oder zurückgefordert werden	Malus & Clawback	In begründeten Fällen kann die variable Vergütung (STI und LTI) einbehalten oder zurückgefordert werden
200 % der Brutto-Grundvergütung für den Vorstandsvorsitzenden 100 % der Brutto-Grundvergütung für die Ordentlichen Vorstandsmitglieder	Share Ownership Guideline (SOG)	200 % der Brutto-Grundvergütung für den Vorstandsvorsitzenden 100 % der Brutto-Grundvergütung für die Ordentlichen Vorstandsmitglieder
Im Falle einer vorzeitigen Beendigung überschreiten Zahlungen an ein Vorstandsmitglied den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht und vergüten nicht mehr als die Restlaufzeit des Vertrags	Abfindungscap	Im Falle einer vorzeitigen Beendigung überschreiten Zahlungen an ein Vorstandsmitglied den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht und vergüten nicht mehr als die Restlaufzeit des Vertrags

2.2 Vergütungsbestandteile und Ziel-Gesamtvergütung

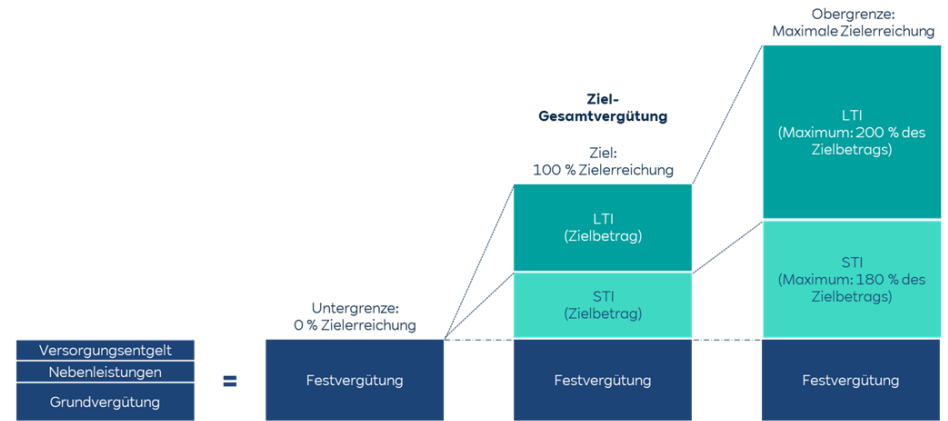
Die Vergütung der Vorstandsmitglieder umfasst zum einen feste, erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile, die aus Grundvergütung, Nebenleistungen und Versorgungsentgelt bestehen. Zum anderen umfasst sie erfolgsabhängige variable Vergütungsbestandteile, deren Höhe sich insbesondere nach der wirtschaftlichen Entwicklung des Unternehmens und der persönlichen Leistung der Vorstandsmitglieder richten. Die variable Vergütung beinhaltet mit dem STI eine kurzfristige erfolgsabhängige Vergütung und mit der aktienbasierten Vergütung, dem LTI, eine langfristige erfolgsabhängige Vergütung. STI und LTI unterscheiden sich dabei u. a. in ihrer Laufzeit und in den zur Bemessung der Leistung herangezogenen Erfolgszielen.

Zeitliches Auszahlungsprofil der Vorstandsvergütung für ein Geschäftsjahr (GJ)



Der Aufsichtsrat legt für STI und LTI jeweils für die bevorstehende Performanceperiode Erfolgsziele und, soweit einschlägig, einen Zielwert, einen unteren Schwellenwert und einen oberen Schwellenwert fest. Dabei achtet der Aufsichtsrat auf ambitionierte und gleichzeitig realistische Zielsetzungen. Bei einer Unterschreitung des unteren Schwellenwerts reduziert sich der betreffende Teil der variablen Vergütung auf null. Bei Erreichen sowie Überschreiten des oberen Schwellenwerts ist die variable Vergütung auf einen maximalen Betrag begrenzt. Somit ergibt sich ein ausgewogenes Chancen-Risiko-Profil in der Vergütung.

Bandbreite der Vorstandsvergütung



Die Summe aus fester Vergütung (Grundvergütung, Nebenleistungen und Versorgungsentgelt) und den für eine Zielerreichung von 100 % festgesetzten Zielbeträgen für die variable Vergütung (STI, LTI) ergibt die Ziel-Gesamtvergütung.

2.3 Relative Anteile der festen und variablen Vergütungsbestandteile

Gemäß § 87 Absatz 1 Satz 2 AktG richtet der Aufsichtsrat die Vergütungsstruktur auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft aus. Dies wird u. a. dadurch gewährleistet, dass die langfristigen Zielsetzungen höher gewichtet werden als die kurzfristigen. Damit werden Anreize für eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft gesetzt. Gleichzeitig werden durch einen weiterhin bestehenden Anteil kurzfristiger variabler Vergütung die operativen jährlichen Ziele, deren Erreichung die Grundlage für die zukünftige Entwicklung bildet, nicht vernachlässigt.

Der Aufsichtsrat legt eine Ziel-Gesamtvergütung für die einzelnen Vorstandsmitglieder fest, deren Bestandteile innerhalb der folgenden prozentualen Bandbreiten (ohne Nebenleistungen) liegen sollen:

Vergütungsstruktur (ohne Nebenleistungen)

Variabel	LTI (Zielbetrag)	40 % - 50 %
	STI (Zielbetrag)	20 % - 30 %
Fest	Versorgungsentgelt	0 % - 10 %
	Grundvergütung	20 % - 30 %

Aufgrund individuell unterschiedlicher Inanspruchnahmen kann der Anteil der Nebenleistungen leicht unterschiedlich ausfallen. Diese darüber hinaus gewährten Nebenleistungen betragen durchschnittlich rund 2 % bis 3 % der individuellen Grundvergütung.

3 Vergütungsbestandteile im Detail

3.1 Feste Vergütungsbestandteile

Die feste, erfolgsunabhängige Vergütung setzt sich aus der Grundvergütung, dem Versorgungsentgelt sowie den Nebenleistungen zusammen.

Der Aufsichtsrat legt eine Ziel-Gesamtvergütung für die einzelnen Vorstandsmitglieder fest, deren Bestandteile innerhalb der folgenden prozentualen Bandbreiten (ohne Nebenleistungen) liegen sollen:

3.1.1 Grundvergütung

Die Grundvergütung wird in zwölf gleichen monatlichen Raten während des Geschäftsjahres ausgezahlt.

3.1.2 Versorgungsentgelt

Die Vorstandsmitglieder können einen jährlichen, individuell festgelegten Betrag als Versorgungsentgelt erhalten. Im Einzelfall kann auch auf die Gewährung eines Versorgungsentgelts verzichtet werden.

Das Versorgungsentgelt wird wahlweise bar ausgezahlt oder zugunsten einer späteren Versorgungsleistung vollständig oder anteilig durch eine Brutto-Entgeltumwandlung in eine wertgleiche Versorgungszusage überführt. Zur Finanzierung der Versorgungszusage hat die Gesellschaft eine Rückdeckungsversicherung abgeschlossen.

Das aufgebaute Kapital ist nach dem Eintritt in den Ruhestand abrufbar, frühestens jedoch mit Vollendung des 62. Lebensjahres. Eine vorzeitige Auszahlung kann auch bei Invalidität beansprucht werden. Im Todesfall wird das vorhandene Kapital an versorgungsberechtigte Hinterbliebene ausgezahlt. Die Vorstandsmitglieder können bei Eintritt in den Ruhestand zwischen einer Einmalzahlung und einer Ratenzahlung in maximal neun Teilbeträgen wählen.

3.1.3 Nebenleistungen

Die Vorstandsmitglieder erhalten Nebenleistungen in Form von Sach- und sonstigen Bezügen. Diese bestehen im Wesentlichen aus einer privaten Dienstwagennutzung, etwaigen Aufwendungen für Sicherheitsmaßnahmen und Prämien zur Unfallversicherung.

Der Aufsichtsrat kann ferner nach pflichtgemäßem Ermessen einmalige Zahlungen und Nebenleistungen für neu eintretende Vorstandsmitglieder gewähren, sofern dies zur Rekrutierung neuer Vorstandsmitglieder unerlässlich ist.

3.2 Variable Vergütungsbestandteile

Die erfolgsabhängige variable Vergütung umfasst mit dem STI eine kurzfristige und mit dem LTI eine langfristige Komponente. Die variable Vergütung bemisst sich insbesondere nach der wirtschaftlichen Entwicklung des RWE-Konzerns und dem Fortschritt des Unternehmens auf dem Gebiet der Nachhaltigkeit. Bei der Auswahl der Erfolgsziele hat der Aufsichtsrat darauf geachtet, dass diese klar messbar und Teil der Unternehmensstrategie sind. Bei den finanziellen Erfolgszielen handelt es sich ausschließlich um Kennzahlen, die fester Bestandteil des RWE-Steuerungssystems sind.

Übersicht der Erfolgsziele

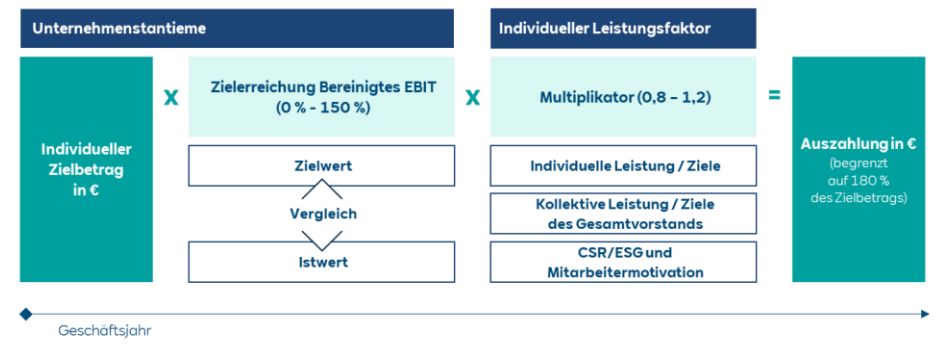
STI		LTI	
Bereinigtes EBIT	Individuelle Ziele	Bereinigte EPS	Relativer TSR
Bestandteil des RWE-Steuerungssystems und Anreiz für profitables Wachstum des operativen Geschäfts	Strategisch relevante Ziele, die sich je nach Geschäftsjahr und Vorstandsmitglied unterscheiden	Bestandteil des RWE-Steuerungssystems und Anreiz für eine nachhaltige Steigerung des finanziellen Unternehmenswerts	Relative Wertsteigerung für die Eigentümer im Vergleich zu Wettbewerbern
Kollektive Ziele	Corporate Responsibility und Mitarbeitermotivation	CO₂-Intensität	Absolute Kursentwicklung
Strategisch relevante Ziele, die sich je nach Geschäftsjahr unterscheiden	CSR/ESG und Mitarbeitermotivation als Grundpfeiler des Erfolgs	Nachhaltigkeitskriterium zur Messung der Zielerreichung hin zu einer klimaneutralen Stromerzeugung bis 2040	Absolute Wertsteigerung für die Eigentümer und Ausrichtung der Vergütung auf Eigentümerinteressen

EBIT: Earnings Before Interest and Taxes – ESG: Environment, Social and Governance – TSR: Total Shareholder Return – EPS: Earnings Per Share

3.2.1 Short-Term Incentive (STI)

Die Vorstandsmitglieder erhalten ein STI, das auf der Grundlage einer Unternehmenstantieme und eines individuellen Leistungsfaktors ermittelt wird. Die Unternehmenstantieme bildet die wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens innerhalb des Geschäftsjahres ab, während der individuelle Leistungsfaktor individuelle Ziele für das einzelne Vorstandsmitglied und kollektive Ziele für den Gesamtvorstand sowie CSR- und ESG-Ziele und die Mitarbeitermotivation berücksichtigt. Durch Multiplikation der Unternehmenstantieme mit dem individuellen Leistungsfaktor ergibt sich das STI des jeweiligen Vorstandsmitglieds. Dieses wird nach Ablauf des Geschäftsjahres in bar ausgezahlt. Dabei kann der Auszahlungsbetrag einen Wert zwischen null und 180 % des Zielbetrags erreichen.

Übersicht des STI

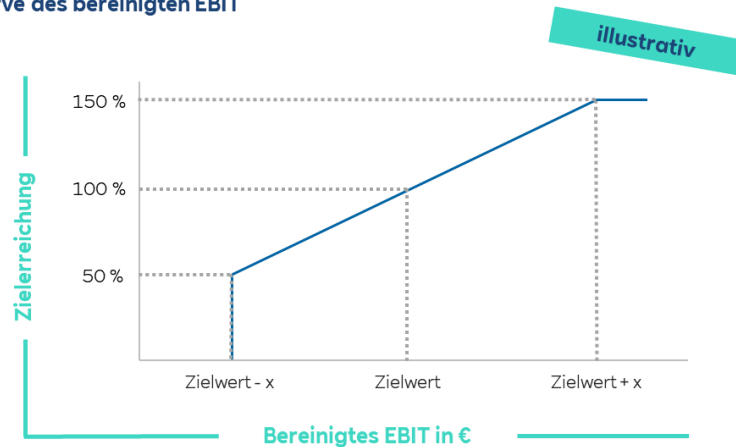


Unternehmenstantieme

Ausgangspunkt für die Bemessung der Leistung der Vorstandsmitglieder – und damit der tatsächlichen Höhe des STI – ist die Unternehmenstantieme, die vom bereinigten EBIT abhängt, das im betreffenden Geschäftsjahr erzielt wurde. Das EBIT ist definiert als Ergebnis vor Zinsen und Steuern. Diese Kennzahl wird um nicht operative oder aperiodische Effekte bereinigt, die im neutralen Ergebnis erfasst werden. Dadurch eignet sich das EBIT noch besser als Indikator für den operativen Erfolg. Als Grundlage für die Ermittlung der Unternehmenstantieme legt der Aufsichtsrat zu Beginn eines jeden

Geschäftsjahres unter Berücksichtigung der Budgetplanung für das jeweilige Geschäftsjahr einen Zielwert sowie eine Unter- und eine Obergrenze für das bereinigte EBIT fest.

Auszahlungskurve des bereinigten EBIT



Nach Ablauf des Geschäftsjahres wird das tatsächlich erreichte bereinigte EBIT mit dem Zielwert verglichen. Stimmen die Werte überein, beträgt die Zielerreichung 100 %. Entspricht das bereinigte EBIT exakt der vorab definierten Untergrenze (Zielwert - x), beträgt die Zielerreichung 50 %. Liegt das bereinigte EBIT an der Obergrenze (Zielwert + x), so beträgt die Zielerreichung 150 %. Zwischen der Unter- und Obergrenze erfolgt eine Berechnung des relevanten Wertes im Wege der linearen Interpolation. Liegt das bereinigte EBIT unterhalb der Untergrenze, entsteht kein Auszahlungsanspruch. Überschreitet das bereinigte EBIT die Obergrenze, wird für Zwecke der Berechnung der Unternehmenstantieme der maximale Zielerreichungsgrad von 150 % zugrunde gelegt.

Der Aufsichtsrat behält sich vor, den Wert des tatsächlich erzielten bereinigten EBIT 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 damit Auswirkungen eines von der Planung abweichenden Kaufs und Verkaufs 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.

Individueller Leistungsfaktor

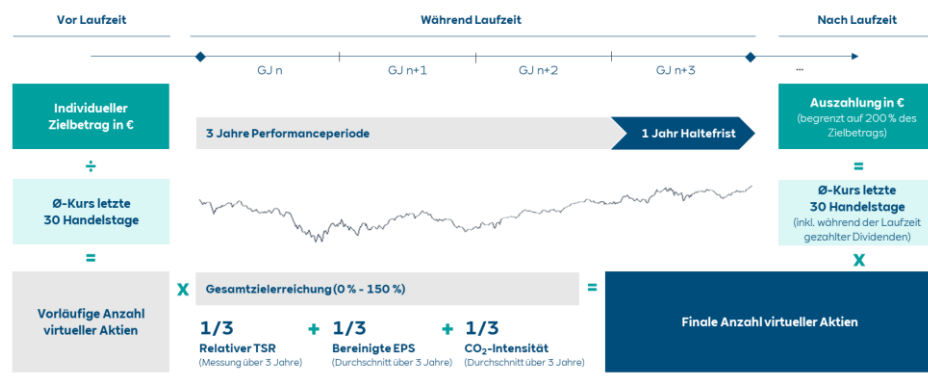
Um neben der finanziellen Unternehmensperformance auch die individuellen Leistungen des jeweiligen Vorstandsmitglieds, die kollektive Leistung des Gesamtvorstands und CSR-/ESG-Ziele sowie die Mitarbeitermotivation in der Vergütung zu berücksichtigen, wird die Unternehmenstantieme mit einem individuellen Leistungsfaktor multipliziert. Dieser kann zwischen 0,8 und 1,2 variieren und hängt von der Zielerreichung der folgenden drei Komponenten ab: (1) individuelle Leistung, (2) kollektive Leistung des Gesamtvorstands sowie (3) Leistung auf dem Gebiet CSR/ESG und Mitarbeitermotivation. Die drei Komponenten sind mit jeweils mindestens 25 % gewichtet. Die restlichen 25 % Gewichtung werden je nach Geschäftsjahr und im Ermessen des Aufsichtsrats auf die drei Komponenten verteilt. Der Aufsichtsrat legt zu Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres verbindlich Ziele und Zielwerte für die einzelnen Kriterien des individuellen Leistungsfaktors fest. Die Ziele auf dem Gebiet CSR/ESG umfassen dabei z. B. Ziele aus dem Bereich Arbeitssicherheit sowie Compliance-, Umwelt- und Sozialstandards. Die Mitarbeitermotivation wird mittels eines Motivationsindex oder eines vergleichbaren Instruments, der sich auf anonyme Befragungen zur Leistungsbereitschaft und zur Zufriedenheit der Mitarbeiter stützt, gemessen.

Nach Ablauf des Geschäftsjahres bewertet der Aufsichtsrat die Leistung des Vorstandsmitglieds in den drei Komponenten und bestimmt so für jedes Vorstandsmitglied den individuellen Leistungsfaktor, den er transparent für jedes Geschäftsjahr im Vergütungsbericht offenlegt bzw. in Bezug auf die CSR-/ESG-Ziele in der Nachhaltigkeitsberichterstattung dokumentiert.

3.2.2 Long-Term Incentive (LTI)

Das Vergütungssystem des Vorstands ist im Einklang mit der Geschäftsstrategie und setzt Anreize für den Vorstand, die der nachhaltigen und langfristigen Entwicklung des Unternehmens dienen. Ein bedeutender Teil der Gesamtvergütung ist daher im Hinblick auf die absolute Aktienkursentwicklung, die Gesamtaktionärsrendite im Vergleich zu Wettbewerbern und die Entwicklung des bereinigten EPS an die langfristige und nachhaltige Entwicklung des Unternehmens gekoppelt. Darüber hinaus ist es Anspruch des Unternehmens, durch fortgesetzte Emissionssenkungen zum Erreichen nationaler und internationaler Klimaschutzziele beizutragen. RWE hat sich zum Ziel gesetzt, bis 2040 klimaneutral zu werden. In den vergangenen Jahren ist der CO₂-Ausstoß von RWE kontinuierlich gesunken. Auch dieser Fortschritt in der Reduktion der CO₂-Intensität wird in den langfristigen Zielen erfasst.

Übersicht des LTI



Den Vorstandsmitgliedern wird eine aktienbasierte Vergütung (LTI) auf Basis von virtuellen Aktien gewährt. Zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres wird für die Vorstandsmitglieder eine neue Tranche von virtuellen Aktien unter dem LTI zugesagt. Der individuelle Zielbetrag wird durch den durchschnittlichen Xetra-Schlusskurs der RWE-Aktie in den letzten 30 Börsenhandelstagen vor der Zusage geteilt, um die vorläufige Anzahl virtueller Aktien zu erhalten.

Nach Ablauf einer dreijährigen Performanceperiode bestimmt sich die finale Anzahl der virtuellen Aktien anhand der durchschnittlichen Zielerreichung der drei gleichgewichteten und additiv verknüpften Erfolgsziele – (1) relativer TSR, (2) bereinigtes EPS und (3) CO₂-Intensität. Hierzu wird der Grad der Gesamtzieleerreichung mit der vorläufigen Anzahl virtueller Aktien multipliziert, um die finale Anzahl dieser zu berechnen. Nach Ablauf einer sich an die dreijährige Performanceperiode anschließenden Haltefrist von einem Jahr wird die finale Anzahl virtueller Aktien mit der Summe aus dem durchschnittlichen Xetra-Schlusskurs der RWE-Aktie der letzten 30 Börsenhandelstage vor Ende der insgesamt vierjährigen Laufzeit sowie den während der Laufzeit ausgezahlten Dividenden multipliziert. Mit der Berücksichtigung der ausgezahlten Dividenden wird die Funktionsweise echter Aktien abgebildet und die Vorstandsmitglieder dividendenneutral gestellt (absoluter TSR Ansatz). Es erfolgt jedoch keine garantierte oder vorzeitige Auszahlung von Dividenden.

Der Auszahlungsbetrag wird in bar an die Vorstandsmitglieder ausbezahlt. Er ist auf 200 % des anfänglich festgelegten Zielbetrags begrenzt. Damit kann der Auszahlungsbetrag einen Wert zwischen null und 200 % des Zielbetrags erreichen. Gemäß § 87 Absatz 1 AktG kann der Aufsichtsrat die Vergütung aus dem LTI bei außerordentlichen Entwicklungen zusätzlich begrenzen.

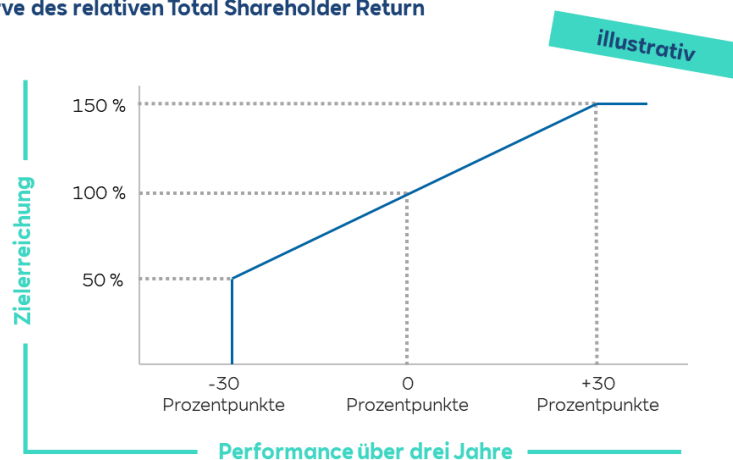
Im Folgenden wird erläutert, wie die Erreichung der oben genannten Erfolgsziele gemessen wird. Der Aufsichtsrat legt im Vorfeld für jede der genannten Kennzahlen einen Zielwert sowie eine Unter- und eine Obergrenze fest.

Relativer Total Shareholder Return (TSR)

Zu einem Drittel hängt die finale Anzahl virtueller Aktien von der Entwicklung des Total Shareholder Returns (TSR) der RWE AG im Vergleich zu Wettbewerbern ab. Als relevante Vergleichsgruppe dienen die Unternehmen des STOXX® Europe 600 Utilities. Der TSR bezeichnet die Aktienkursentwicklung zuzüglich fiktiv reinvestierter Brutto-Dividenden während der Performanceperiode. Damit werden die Entwicklung der RWE AG am Kapitalmarkt im Vergleich zum Wettbewerb berücksichtigt und gleichzeitig weitgehend allgemeine Marktentwicklungen unberücksichtigt gelassen.

Die relative Performance der RWE AG bestimmt sich anhand der Differenz in Prozentpunkten zwischen dem TSR der RWE AG und dem TSR des STOXX® Europe 600 Utilities. Entspricht der TSR der RWE AG exakt dem des Index (Gleichperformance), beträgt die Zielerreichung 100 %. Liegt der TSR 30 Prozentpunkte oder mehr unterhalb bzw. oberhalb des TSR des Index, liegt die Zielerreichung im Falle einer Unterschreitung bei 0 % oder im Falle einer Überschreitung bei 150 %. Eine Performance oberhalb von 30 Prozentpunkten führt zu keiner weiteren Steigerung der Zielerreichung. Für Zwischenwerte erfolgt eine Berechnung des relevanten Wertes im Wege der linearen Interpolation. Der Aufsichtsrat ist davon überzeugt, dass die Auszahlungskurve mit einem ausgewogenen Chancen-Risiko-Profil geeignet ist, die richtigen Anreize für eine erfolgreiche Kapitalmarktperformance zu setzen, ohne zu unangemessener Risikobereitschaft zu verleiten.

Auszahlungskurve des relativen Total Shareholder Return



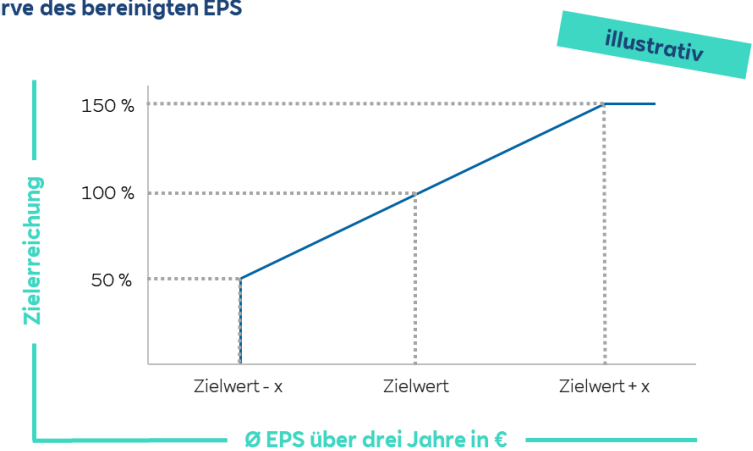
Bereinigte Earnings Per Share (EPS)

Zu einem weiteren Drittel hängt die finale Anzahl virtueller Aktien von den durchschnittlichen bereinigten Earnings Per Share (EPS) ab. Das bereinigte EPS wird berechnet, indem das bereinigte Nettoergebnis durch die im Umlauf befindliche Anzahl Aktien geteilt wird. Das bereinigte Nettoergebnis wird ermittelt, indem das

Nettoergebnis um das neutrale Ergebnis korrigiert wird. Im Vergleich zum EBIT im STI werden damit das Finanzergebnis und die Ertragssteuern des RWE-Konzerns im LTI berücksichtigt.

Entspricht der Ist-Wert exakt dem aus der Mittelfristplanung abgeleiteten Zielwert, beträgt die Zielerreichung 100 %. Liegt das bereinigte EPS exakt an dem als Untergrenze festgelegten Wert (Zielwert - x €), beträgt die Zielerreichung 50 %. Liegt das bereinigte EPS exakt an dem als Obergrenze festgelegten Wert (Zielwert + x €), beträgt die Zielerreichung 150 %. Unterschreitet das bereinigte EPS die Untergrenze, so beträgt die Zielerreichung 0 %. Wird die Obergrenze überschritten, führt dies zu keiner weiteren Steigerung der Zielerreichung über 150 % hinaus. Für Zwischenwerte erfolgt eine Berechnung des relevanten Wertes im Wege der linearen Interpolation.

Auszahlungskurve des bereinigten EPS



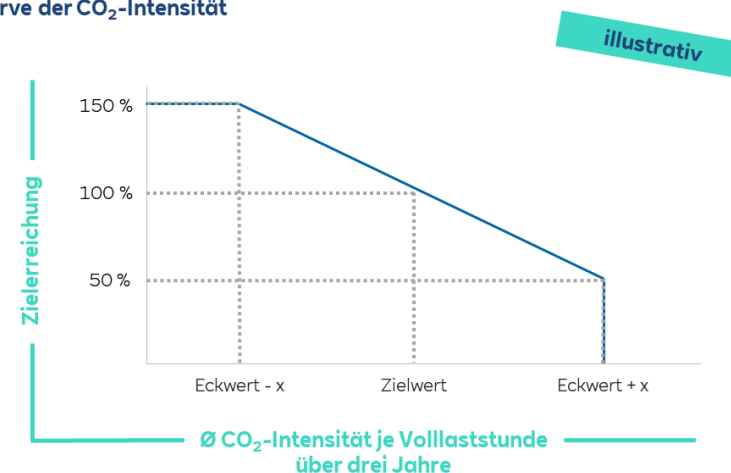
Um die Aussagekraft des bereinigten EPS im Hinblick auf den ordentlichen Geschäftsverlauf zu verbessern, wird dieses um nicht operative Effekte bereinigt. Der Aufsichtsrat behält sich vor, den Wert des tatsächlich erzielten bereinigten EPS nur in sehr begrenzten Fällen nachträglich anzupassen und damit 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 damit Auswirkungen von der Planung abweichender Kapitalmaßnahmen, Käufe und Verkäufe 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.

CO₂-Intensität

Das letzte Drittel der finalen Anzahl virtueller Aktien bestimmt sich anhand der durchschnittlichen CO₂-Intensität des Kraftwerksparks des Konzerns. 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 festgelegt, die aus der Mittelfristplanung abgeleitet werden. Entspricht die CO₂-Intensität exakt dem vorgegebenen Zielwert, beträgt die Zielerreichung 100 %. Liegt die CO₂-Intensität exakt an dem Eckwert „Zielwert + x CO₂ / Volllaststunde“, beträgt die Zielerreichung 50 %. Weitere Erhöhungen der CO₂-Intensität führen zu einer Zielerreichung von 0 %. Liegt die CO₂-Intensität exakt an dem Eckwert „Zielwert - x CO₂ / Volllaststunde“, beträgt die Zielerreichung 150 %. Weitere Reduktionen der CO₂-Intensität führen zu keiner weiteren Steigerung der Zielerreichung über 150 %. Für Zwischenwerte erfolgt eine Berechnung des relevanten Wertes im Wege der linearen Interpolation.

Auszahlungskurve der CO₂-Intensität



Um die Aussagekraft der CO₂-Intensität im Hinblick auf den ordentlichen Geschäftsverlauf zu verbessern, behält sich der Aufsichtsrat vor, den Wert der tatsächlich erzielten CO₂-Intensität 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 in Betracht, wenn damit Auswirkungen eines von der Planung abweichenden Kaufs und Verkaufs von Erzeugungsanlagen und regulatorische bzw. politische Änderungen, die zu Abweichungen des geplanten Ausbaupfades Erneuerbare oder des Schließungspfad Kohle führen berücksichtigt werden, die bei der Festlegung der Zielwerte noch nicht bekannt oder absehbar und darin nicht hinreichend erfasst waren.

3.2.3 Veröffentlichung der Zielwerte sowie der Zielerreichung der variablen Vergütung

Die mit konkreten Ziel- und Schwellenwerten hinterlegten Auszahlungskurven sowie die ermittelte Erreichung sämtlicher finanzieller und nicht-finanzieller Ziele des STI und LTI eines jeden Geschäftsjahres werden jeweils für das abgelaufene Geschäftsjahr im

Vergütungsbericht veröffentlicht. Ebenso werden eventuelle Bereinigungen der Erfolgsziele ex-post im Vergütungsbericht erläutert und begründet. Damit können die Aktionäre nachvollziehen, wie sich die Auszahlungsbeträge aus der variablen Vergütung konkret bestimmen.

3.3 Maximalvergütung

Neben betragsmäßigen Höchstgrenzen der einzelnen variablen Vergütungsbestandteile sieht das Vergütungssystem gemäß § 87a Absatz 1 Nr. 1 AktG eine Begrenzung der Gesamtvergütung für jedes einzelne Vorstandsmitglied vor. Diese Maximalvergütung ist für den Vorstandsvorsitzenden auf 11.000.000 € und für Ordentliche Vorstandsmitglieder auf jeweils 5.500.000 € festgesetzt.

Die Maximalvergütung begrenzt die Auszahlungshöhe, die Vorstandsmitglieder für ein Geschäftsjahr maximal erzielen können und schließt sämtliche Vergütungsbestandteile mit ein.

Bei der erstmaligen Bestellung eines Vorstandsmitglieds kann der Aufsichtsrat die genannte Maximalvergütung für das Geschäftsjahr des Eintritts einmalig um bis zu 30 % erhöhen, wenn ein Ausgleich für den Verlust von Vergütungszusagen des vorherigen Arbeitgebers gewährt wird.

3.4 Malus- und Clawback-Regelung

Zur weiteren Sicherstellung der nachhaltig erfolgreichen Unternehmensentwicklung sowie der Angemessenheit unterliegen STI und LTI sogenannten 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 ausbezahlte variable Vergütung teilweise oder vollständig zurückfordern (Clawback).

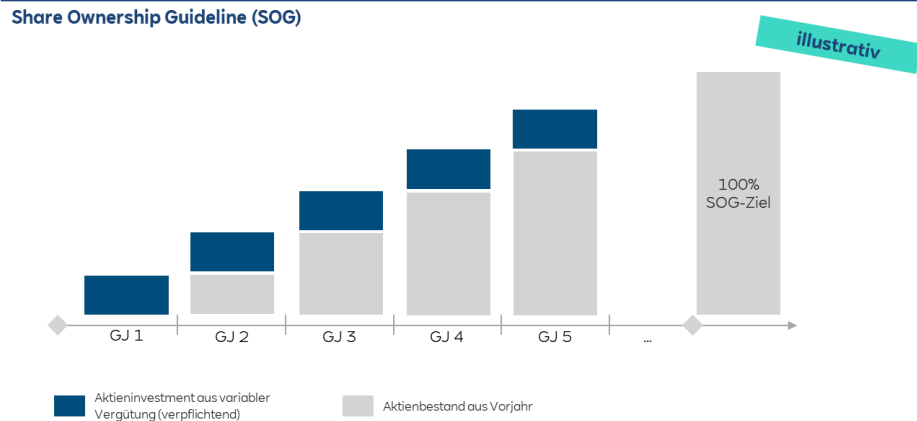
Sofern ein Vorstandsmitglied vorsätzlich gegen den Verhaltenskodex, die Compliance-Richtlinien oder gegen eine wesentliche dienstvertragliche Pflicht verstößt oder erhebliche Verletzungen seiner Sorgfaltspflichten im Sinne des § 93 AktG begeht, kann der Aufsichtsrat darüber hinaus nach seinem billigen Ermessen die noch nicht ausbezahlte variable Vergütung für das Geschäftsjahr, dem die Pflichtverletzung zuzuordnen ist, teilweise oder vollständig auf null reduzieren (Malus) und, im Falle einer bereits ausbezahlten variablen Vergütung für das Geschäftsjahr, dem die Pflichtverletzung zuzuordnen ist, die ausgezahlte variable Vergütung teilweise oder vollständig zurückfordern (Clawback).

Die Verpflichtung des Vorstandsmitglieds zum Schadenersatz gegenüber der Gesellschaft im Falle einer schuldhaft begangenen Pflichtverletzung gemäß § 93 Absatz 2 Satz 1 AktG bleibt von den Malus- und Clawback-Regelungen unberührt.

3.5 Share Ownership Guideline (SOG)

Zum weiteren Angleich der Interessen von Vorstand und Aktionären sind die Vorstandsmitglieder dazu verpflichtet, ein Eigeninvestment in RWE-Aktien vorzunehmen. Die Vorstandsmitglieder sind hiernach verpflichtet, einen Betrag, der für den Vorstandsvorsitzenden 200 % seiner jährlichen Brutto-Grundvergütung und für die Ordentlichen Vorstandsmitglieder 100 % ihrer jährlichen Brutto-Grundvergütung entspricht (dieser Betrag im Folgenden: 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 Share Ownership Guideline 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. Das Vorstandsmitglied kann darüber hinaus zusätzliche Aktien kaufen, die zum Aufbau des SOG-Ziels beitragen:



4 Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

4.1 Vertragslaufzeit

Die Vertragslaufzeit für Vorstandsmitglieder beträgt bei Erstbestellung in der Regel drei Jahre. Im Falle einer erneuten Bestellung wird der Vorstandsvertrag für den relevanten Zeitraum neu abgeschlossen oder entsprechend verlängert. Im Einklang mit § 84 Absatz 1 AktG beträgt die Bestellung und damit auch der Vorstandsvertrag höchstens fünf Jahre. Ab Erreichung der vom Aufsichtsrat festgelegten Regelaltersgrenze von 63 Jahren ist eine Wiederbestellung für jeweils ein Jahr möglich, maximal jedoch bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres.

4.2 Vorzeitige Vertragsbeendigung

Die Vorstandsverträge sehen vor, dass im Falle einer vorzeitigen Beendigung Zahlungen an ein Vorstandsmitglied den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten (Abfindungs-Cap) und nicht mehr als die Restlaufzeit des Vertrags vergüten. Als für Zwecke des Abfindungs-Cap maßgebliche Jahresvergütung gilt die Summe aus Grundvergütung, Versorgungsentgelt und Nebenleistungen zum Zeitpunkt der Beendigung sowie der STI des vorherigen abgelaufenen Geschäftsjahres. Ist die voraussichtliche Jahresvergütung für das Geschäftsjahr, in dessen Verlauf die Vorstandstätigkeit vorzeitig beendet wird, voraussichtlich höher als der entsprechende Betrag für das Vorjahr, so gilt dieser höhere Betrag für das laufende Geschäftsjahr als Grundlage für die Berechnung des Abfindungs-Cap.

Ein Sonderkündigungsrecht und eine Abfindungsvereinbarung für den Fall eines Kontrollwechsels (Change of Control) bestehen nicht. Es bestehen des Weiteren keine Zusagen im Hinblick auf Entlassungs- oder Karenzentschädigungen.

4.3 Mandatsbezüge

Sofern die Vorstandsmitglieder Bezüge für die Wahrnehmung von Aufsichtsratsmandaten in konzernverbundenen Unternehmen erhalten, werden diese Bezüge vollständig auf die feste Vergütung angerechnet und führen dadurch nicht zu einer Erhöhung der Gesamtvergütung. Als konzernverbundene Unternehmen gelten alle Unternehmen, an denen RWE beteiligt ist.

Die Vergütung für die Ausübung eines konzernfremden Aufsichtsratsmandats wird nicht auf die Vorstandsvergütung von RWE angerechnet. Als konzernfremde Aufsichtsratsmandate gelten Mandate bei allen Unternehmen, an denen RWE in keiner Form beteiligt ist.

5 Festlegung, Umsetzung und Überprüfung des Vergütungssystems

5.1 Verfahren der Vergütungsfestsetzung im Allgemeinen

Gemäß § 87 Absatz 1 AktG setzt der Aufsichtsrat der RWE AG die Vergütung der Vorstandsmitglieder fest. Dabei wird er vom Personalausschuss unterstützt. Der Personalausschuss entwickelt Empfehlungen zum System der Vorstandsvergütung, über die der Aufsichtsrat berät und beschließt. Auf Basis des Vergütungssystems legt der Aufsichtsrat, gestützt auf die Empfehlung des Personalausschusses, für jedes Vorstandsmitglied die einzelnen Vergütungsbestandteile sowie die Ziel- und Maximalvergütung fest. Des Weiteren bestimmt er die Erfolgsziele, die der Bemessung der Leistung und der variablen Vergütung der Vorstandsmitglieder zugrunde liegen.

Um eine optimale Zusammenarbeit im Sinne der Erreichung der Geschäftsstrategie zu fördern und einen Gleichlauf in der Anreizsetzung zwischen Vorstand, Führungskräften und den weiteren Mitarbeitergruppen sicherzustellen, wurde bei der Festlegung des Vergütungssystems insbesondere auch auf dessen Durchgängigkeit innerhalb der RWE AG geachtet. Dies betrifft vor allem die im Rahmen der variablen Vergütung eingesetzten finanziellen Erfolgsziele. Darüber hinaus wird die Motivation der Mitarbeiter in der Leistungsbeurteilung des Vorstands berücksichtigt und ist als Erfolgsziel in der variablen Vergütung des Vorstands verankert.

Die Angemessenheit der Vorstandsvergütung wird durch den Aufsichtsrat regelmäßig überprüft. Die Überprüfung wird vom Personalausschuss vorbereitet. Bei Bedarf empfiehlt er dem Aufsichtsrat, entsprechende Anpassungen vorzunehmen.

Kriterien für die Beurteilung der Angemessenheit der Vergütungshöhe bilden die Aufgaben des einzelnen Vorstandsmitglieds, seine persönliche Leistung, seine Erfahrung, die wirtschaftliche Lage, der Erfolg und die strategischen und wirtschaftlichen Perspektiven der Gesellschaft. Darüber hinaus werden Höhe, Struktur sowie Ausgestaltung der Vorstandsvergütung in vergleichbaren Unternehmen

betrachtet. Für die Beurteilung der Üblichkeit der Vergütung werden in der Regel die Unternehmen des DAX sowie in Bezug auf Umsatz, Mitarbeiteranzahl und Marktkapitalisierung vergleichbare Unternehmen des STOXX® Europe 600 Utilities als geeignete Vergleichsgruppen herangezogen. Die Unternehmen des DAX decken dabei die Kriterien Land und Größe ab, während die vergleichbaren Unternehmen des STOXX® Europe 600 Utilities die Industrie und Größe der RWE AG berücksichtigen. Die konkrete Zusammensetzung der herangezogenen Vergleichsgruppe wird im jährlich erscheinenden Vergütungsbericht transparent offengelegt. Der Aufsichtsrat achtet darauf, dass die Vergütung der Vorstandsmitglieder die übliche Vergütung nicht übersteigt.

Zusätzlich werden die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der weiteren Belegschaft der RWE AG berücksichtigt. So wird das Verhältnis zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt sowie in der zeitlichen Entwicklung betrachtet. Dabei werden im Vertikalvergleich als oberer Führungskreis (1) die dem Vorstand unmittelbar nachgelagerte Führungsebene der RWE AG, als leitende Angestellte (2) die Führungskräfte des Konzerns in Deutschland, die unterhalb des oberen Führungskreises angesiedelt sind und des Weiteren als Gesamtbelegschaft (3) die Mitarbeiter des Konzerns in Deutschland herangezogen.

Bei der Beurteilung der Angemessenheit kann der Aufsichtsrat von einem externen Vergütungsberater unterstützt werden. Dabei wird stets auf die Unabhängigkeit des Vergütungsberaters vom Vorstand und dem Unternehmen geachtet. Der Aufsichtsrat hat einen externen Vergütungsberater für die Erarbeitung des vorliegenden Vorstandsvergütungssystems hinzugezogen.

5.2 Maßnahmen zur Vermeidung und Behandlung von Interessenkonflikten

Auch im Rahmen der Festsetzung der Vorstandsvergütung können Interessenkonflikte bei Mitgliedern des Aufsichtsrats und seines Personalausschusses einer unabhängigen Beratung und Überwachung entgegenstehen. Die Mitglieder des Aufsichtsrats und des Personalausschusses sind per Gesetz und nach dem Deutschen Corporate Governance

Kodex (DCGK) dazu angehalten, unverzüglich offenzulegen, wenn bei ihnen Interessenkonflikte auftreten. In diesen Fällen trifft der Aufsichtsrat angemessene Maßnahmen, um dem Interessenkonflikt Rechnung zu tragen. Die betroffenen Mitglieder nehmen dann beispielsweise nicht an Beratungen und Beschlussfassungen teil.

5.3 Vorübergehende Abweichungen

Gemäß § 87a Absatz 2 AktG kann der Aufsichtsrat in Ausnahmefällen beschließen, vorübergehend von dem zuvor beschriebenen Vergütungssystem abzuweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Als außergewöhnliche Entwicklungen kommen z. B. außergewöhnlich weitreichende Änderungen der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen (etwa durch eine schwere Wirtschafts- oder Finanzkrise), Naturkatastrophen, Terroranschläge, politische Krisen, Epidemien/Pandemien, disruptive Marktentscheidungen von Kunden oder eine Unternehmenskrise in Betracht. Allgemein ungünstige Marktentwicklungen gelten ausdrücklich nicht als außergewöhnliche Entwicklungen. Die Teile des Vergütungssystems, von denen in Ausnahmefällen und nur durch Beschluss des Aufsichtsrats abgewichen werden kann, sind die Vergütungsstruktur, die Laufzeiten sowie Auszahlungszeitpunkte der variablen Vergütung sowie die Erfolgsziele der variablen Vergütung einschließlich ihrer Gewichtung.

Die gesetzliche Möglichkeit einer Herabsetzung der Vergütung nach § 87 Absatz 2 AktG für den Fall, dass sich die Lage der Gesellschaft verschlechtert, bleibt unberührt.

RWE

RWE Aktiengesellschaft

RWE Platz 1

45141 Essen

T+492015179-0