

RWE

2025

Vergütungsbericht

**Bericht zu Punkt 7 der Tagesordnung
der Hauptversammlung**

Inhalt auf einen Blick

A. Zusammenfassender Rückblick auf das Geschäftsjahr 2024	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	23
C.1 Amtierende Vorstandsmitglieder	
C.2 Ausgeschiedene Vorstandsmitglieder	
D. Aufsichtsratsvergütung	26
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	29
Anhang: Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers	33

Vergütungsbericht 2024

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.

Detaillierte Informationen zu den Vergütungssystemen für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der RWE Aktiengesellschaft sind auf der Internetseite der Gesellschaft unter www.rwe.com/verguetung zugänglich.

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 2024

Rückblick auf das Geschäftsjahr 2024. Das zurückliegende Geschäftsjahr stand ganz im Zeichen der Umsetzung unserer „Growing Green“-Strategie in einem herausfordernden Umfeld. Wir haben die Transformation unseres Unternehmens durch Investitionen in erneuerbare Energien sowie den fortgeführten Ausstieg aus der Kohleverstromung weiter vorangetrieben. Im vergangenen Jahr haben wir 10 Mrd. € netto investiert – der überwiegende Teil floss in Wind-, Solar- und Speicherprojekte in Europa und den USA. 94 % unserer Investitionen erfüllten die Kriterien der EU-Taxonomie-Verordnung. Insgesamt haben wir unser Erneuerbaren-Portfolio von 17,4 GW auf 19,2 GW vergrößert und weitere Projekte über verschiedene Technologien hinweg befinden sich im Bau. Wir haben zudem mehrere wichtige Investitionsentscheidungen getroffen, u.a. für die Offshore-Windprojekte Nordseecluster in Deutschland (1,6 GW) und für Oranjewind in den Niederlanden (0,8 GW).

Auch finanziell blicken wir auf ein gutes Jahr zurück. Das Geschäftsergebnis für 2024 lag in der prognostizierten Bandbreite, die wir beim Kapitalmarkttag im November 2023 veröffentlicht hatten – bei gleichzeitig gesunkener Rohstoffpreise insbesondere zu Beginn des Jahres. Das Segment Onshore Wind/Solar erzielte deutliche Ergebnissteigerungen gegenüber 2023 infolge der Inbetriebnahme neuer Anlagen. Insgesamt lag das Konzernergebnis erwartungsgemäß unter dem Vorjahr, da die Ergebnisse in den Segmenten Flexible Erzeugung und Energiehandel geringer ausfielen: unser bereinigtes EBITDA belief sich auf 5,7 Mrd. € (-27 % gegenüber 2023), unser bereinigtes EBIT auf 3,6 Mrd. € (-39 %) und unser bereinigtes Nettoergebnis auf 2,3 Mrd. € (-43 %).

Wir überprüfen laufend unsere Kapitalallokation unter Berücksichtigung von Veränderungen des Risiko-Rendite-Verhältnisses und setzen bei Änderungen in einzelnen Bereichen das hierfür vorgesehene Kapital entsprechend anders ein. Aufgrund höherer Risiken und möglicher Verzögerungen im amerikanischen Offshore-Windmarkt unter der neuen US-Regierung und aufgrund von Verzögerungen beim Hochlauf der Wasserstoffwirtschaft in unseren europäischen Kernmärkten, haben wir Mitte November 2024 entschieden, über einen Zeitraum von bis zu 18 Monaten eigene

Aktien im Gesamtvolumen von bis zu 1,5 Mrd. € zurückzukaufen. Mit dem Aktienrückkauf wurde wenige Tage später bereits begonnen.

Darüber hinaus haben wir die Dekarbonisierung des RWE-Konzerns weiter vorangetrieben und 2024 unsere CO₂-Emissionen um 8,0 Mio. t auf 52,6 Mio. t (-13 % gegenüber 2023) reduziert. Dazu trug auch bei, dass wir entsprechend dem Kohleausstiegspfad Ende März 2024 fünf Braunkohlekraftwerksblöcke mit einer Gesamtleistung von 2,1 GW vom Netz genommen haben – Ende Dezember 2024 folgte dann ein weiterer Braunkohleblock mit 0,3 GW. Wir haben 2024 zudem mehr Strom aus erneuerbaren Energien erzeugt als je zuvor. Die Ökostromerzeugung erreichte ein Rekordniveau von 48,8 Terawattstunden (TWh) – ein Plus von 7,9 % gegenüber dem Vorjahr. Unser Handeln steht im Einklang mit den Pariser Klimaschutzziele, die Erderwärmung auf 1,5 Grad Celsius zu beschränken. Die unabhängige Science Based Targets Initiative hat uns dies im Januar 2025 offiziell bestätigt. Bis 2040 soll die Stromerzeugung von RWE klimaneutral sein.

Insgesamt hat der Vorstand die für 2024 gesetzten finanziellen aber auch die nichtfinanziellen Ziele erreicht. Dies spiegelt sich in der variablen Vergütung des Vorstands wider.

Unsere Aktie ging Ende Dezember 2024 mit 28,83 € aus dem Handel und damit deutlich unter dem Schlusskurs des Vorjahres (41,18 €). Inklusive der im Mai gezahlten Dividende von 1,00 € ergibt das eine Performance von -28 %. Diesen Kursrückgang spüren auch unsere Mitarbeiter über die von ihnen gehaltenen Mitarbeiteraktien, unsere Führungskräfte und nicht zuletzt die Vorstandsmitglieder. Die Vergütung der Vorstandsmitglieder hängt in mehrfacher Hinsicht von der Aktienkursentwicklung ab: Zum einen durch die aktienbasierte Vergütung (vgl. Aktienbasierte Vergütung: Long-Term Incentive Programme (LTIP) im Kapitel B.6.2), zum anderen durch die von ihnen gehaltenen Aktienpakete (vgl. Share Ownership Guideline (SOG) im Kapitel B.7).

Im jährlich an die Vorstandsmitglieder zugeteilten LTIP wird die Kursentwicklung der RWE-Aktie über drei Jahre hinweg mit der Entwicklung von Aktien anderer Unternehmen verglichen. Dieser Vergleichswert macht ein Drittel der Bewertung der jeweiligen Tranche aus. Die Kursentwicklung unterhalb des Medians der Vergleichsgruppe in 2024 reduzierte den Zielerreichungsgrad der Tranche 2022. Für den Zielerreichungsgrad der

Tranchen der Jahre 2023 und 2024 bleibt die relative Kursentwicklung in 2025 und 2026 abzuwarten.

Am Ende der vierjährigen Laufzeit des LTIP bestimmt der Aktienkurs zudem direkt den Auszahlungsbetrag, indem dieser mit der finalen Anzahl virtueller Aktien multipliziert wird. Der niedrigere Aktienkurs wirkte sich damit auf die Tranche 2021 aus, die Anfang des Jahres 2025 an die Vorstandsmitglieder und auch an die Führungskräfte des Konzerns ausgezahlt wurde.

Zudem halten alle Vorstandsmitglieder gemäß der Share Ownership Guideline persönlich weitere Aktienpakete, die sie während ihrer Amtszeit aufbauen und zwei weitere Jahre nach deren Beendigung halten müssen.

Abstimmung zum Vergütungsbericht 2023. Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023 wurde von der Hauptversammlung am 3. Mai 2024 mit einer Mehrheit von 94,81 % 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 3. Mai 2024 endeten die Amtszeiten der Aufsichtsratsmitglieder Ute Gerbaulet, Prof. Dr.-Ing. Dr.-Ing. E. h. Hans-Peter Keitel, Dr. Erhard Schipporeit und Ullrich Sierau. Die Hauptversammlung wählte Ute Gerbaulet für eine weitere dreijährige Amtszeit. Hans-Peter Keitel, Erhard Schipporeit und Ullrich Sierau haben sich nicht erneut zur Wahl gestellt und sind aus dem Aufsichtsrat ausgeschieden. Neu in den Aufsichtsrat wurden Dr. Frank Appel, Prof. Jörg Rocholl, PhD und Thomas Westphal 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 wurden Weiterentwicklungspotentiale identifiziert, die sich im neuen Vergütungssystem widerspiegeln. Dieses wird gemäß § 120a des Aktiengesetzes der Hauptversammlung 2025 zur Billigung vorgelegt werden. Einzelheiten zum neuen Vergütungssystem finden Sie auf unserer Internetseite www.rwe.com/verguetung.

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 Kennzahlen, wie dem bereinigten Ergebnis vor Zinsen und Steuern (bereinigtes EBIT) und dem bereinigten Nettoergebnis, gemessen. Diese Kennzahlen, die RWE auch zur Steuerung des operativen Geschäfts einsetzt, 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 Gesamtk Aktionärsrendite) wie auch der nicht-finanziellen (CO₂-Reduktion 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. Tantieme im Kapitel B.6.1 und Aktienbasierte Vergütung: Long-Term Incentive Programme (LTIP) 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. Im Geschäftsjahr 2024 hat der Aufsichtsrat das Vorstandsvergütungssystem überprüft und weiterentwickelt. Das Aktiengesetz sieht in § 120a des Aktiengesetzes vor, dass das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder bei jeder wesentlichen Änderung, mindestens jedoch alle vier Jahre durch die Hauptversammlung zu billigen ist. Das aktuelle Vorstandsvergütungssystem wurde zuletzt von der Hauptversammlung 2021 gebilligt, so dass die Hauptversammlung 2025 über die Billigung des angepassten Vorstandsvergütungssystems beschließt.

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 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; 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		<ul style="list-style-type: none"> Individuell festgelegter Betrag je Geschäftsjahr der Vorstandstätigkeit Auszahlung in bar oder Überführung in wertgleiche Versorgungszusage 	
Variable Vergütung	Tantieme	Leistungsorientierte Anreizsetzung für eine erfolgreiche jährliche Geschäftsentwicklung und Unternehmensführung	Plantyp	Zielbonus
			Erfolgsziele	<ul style="list-style-type: none"> 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)	
	Aktienbasierte Vergütung (LTIP)		Anreizsetzung zur Schaffung eines nachhaltigen Unternehmenserfolgs unter Berücksichtigung der finanziellen und nichtfinanziellen Interessen der Stakeholder	Plantyp
Erfolgsziele		<ul style="list-style-type: none"> 1/3: Bereinigtes Nettoergebnis 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 (Tantieme und aktienbasierte Vergütung) einbehalten oder zurückgefordert werden	
Share Ownership Guidelines (SOG)		Weitere Ausrichtung der Vorstandsvergütung an den Interessen der Aktionäre und der langfristigen Steigerung des Unternehmenswerts	<ul style="list-style-type: none"> 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	

Das für das Geschäftsjahr 2024 geltende Vorstandsvergütungssystem gilt seit dem 1. Januar 2021 und wurde von der Hauptversammlung am 28. April 2021 mit einer Mehrheit von 93,19 % gebilligt.

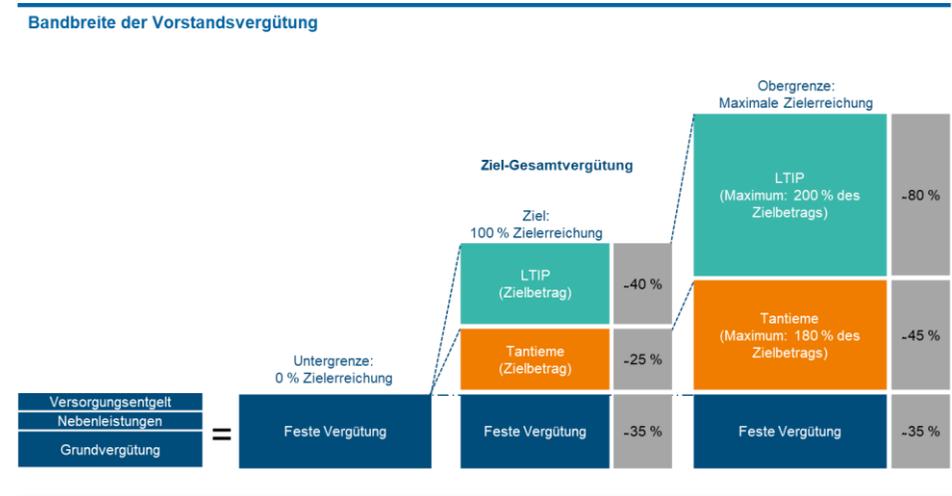
Die Vergütung der Vorstandsmitglieder umfasst zum einen feste, erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile, die aus der Grundvergütung, den Nebenleistungen und dem Versorgungsentgelt bestehen. Zum anderen beinhaltet sie erfolgsabhängige, variable Vergütungsbestandteile, die sich aus einer kurzfristigen Komponente, der Tantieme, und einer langfristigen Komponente, dem Long-Term Incentive Programme (LTIP), 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 hat der Aufsichtsrat darauf geachtet, dass diese klar messbar und Teil der Unternehmensstrategie sind.

Der Aufsichtsrat setzt die einzelnen Erfolgsziele für den bevorstehenden Bemessungszeitraum 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.

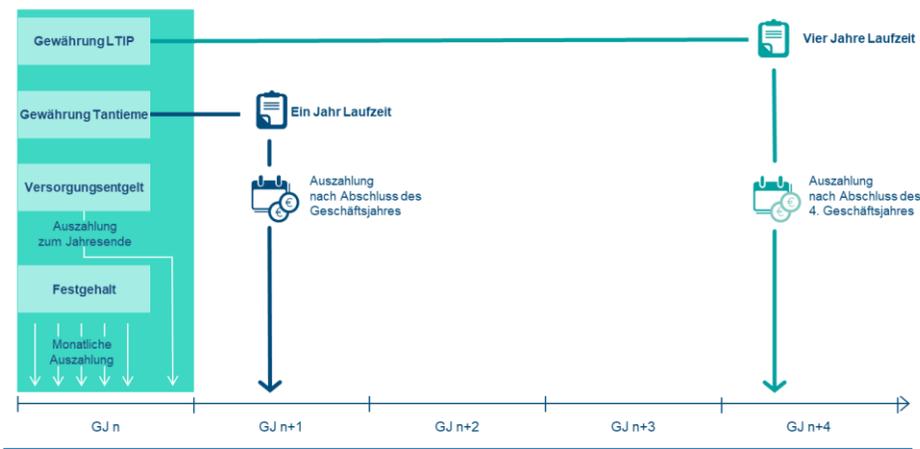
Die langfristigen Zielsetzungen werden höher gewichtet als die kurzfristigen. Damit ist die Gewichtung auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet.

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 die Tantieme ausgezahlt. Das LTIP wird nach Ablauf der vierjährigen Laufzeit zu Beginn des Folgejahres an die Vorstandsmitglieder ausgezahlt.

Zeitliches Auszahlungsprofil der Vorstandsvergütung für ein Geschäftsjahr (GJ)



Weitergehende Informationen und Details zum Vorstandsvergütungssystem können unter www.rwe.com/verguetung abgerufen werden.

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; seine aktuelle Bestellung endet am 30. Juni 2026.
- **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. Ihre aktuelle Bestellung endet am 31. Juli 2026.

Darüber hinaus haben ehemalige Vorstandsmitglieder im Berichtsjahr Vergütungen, z. B. in Form einer monatlichen betrieblichen Altersversorgung oder die Auszahlung des Long-Term Incentives, 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.

Für das Geschäftsjahr 2024 hat der Aufsichtsrat die Höhe der Ziel-Gesamtvergütung für jedes Vorstandsmitglied für ein volles Geschäftsjahr wie folgt festgelegt:

Vertraglich vereinbarte Ziel-Gesamtvergütung in Tsd. €	zum 31.12.2024 amtierende Vorstandsmitglieder					
	Dr. Markus Krebber		Dr. Michael Müller		Katja van Doren	
	2024	2023	2024	2023	2024	2023
Grundvergütung	1.500	1.417	750	694	640	640
Versorgungsentgelt	600	567	300	278	256	256
Feste Vergütung	2.100	1.984	1.050	972	896	896
Kurzfristige erfolgsabhängige Vergütung	1.500	1.417	750	694	640	640
davon Tantieme	1.500	1.417	750	694	640	640
Langfristige erfolgsabhängige Vergütung	2.380	2.237	1.200	1.110	1.024	1.024
davon LTIP Tranche	2.380	2.237	1.200	1.110	1.024	1.024
Variable Vergütung	3.880	3.654	1.950	1.804	1.664	1.664
Ziel-Gesamtvergütung	5.980	5.638	3.000	2.776	2.560	2.560

Im Jahr 2023 sind die Vergütungsanpassungen von Dr. Markus Krebber und Dr. Michael Müller zeitanteilig in der Ziel-Gesamtvergütung berücksichtigt. Die bei Katja van Doren ausgewiesenen Werte für 2023 beziehen sich, zur besseren Vergleichbarkeit, auf ein volles Geschäftsjahr.

B.5 Feste Vergütung

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

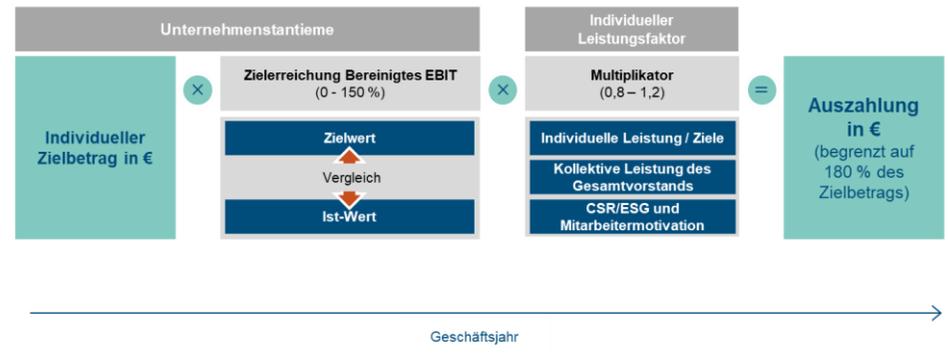
Versorgungsentgelt. Die Vorstandsmitglieder erhalten keine Zusage auf eine betriebliche Altersversorgung. Ihnen wird stattdessen ein Versorgungsentgelt gewährt. Das Versorgungsentgelt wird wahlweise bar ausgezahlt oder kann vollständig oder anteilig zugunsten einer späteren Versorgungsleistung durch 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 Tantieme

Grundzüge und Funktionsweise. Die Vorstandsmitglieder erhalten eine Tantieme, die sowohl von der wirtschaftlichen Entwicklung des RWE-Konzerns als auch von der Erreichung individueller und kollektiver Ziele des Vorstands abhängt. Die Tantieme jedes einzelnen Vorstandsmitglieds wird durch Multiplikation der Unternehmenstantieme mit dem individuellen Leistungsfaktor errechnet. Sie ist auf 180 % des individuellen Zielbetrags begrenzt und wird nach Ablauf des Geschäftsjahres ausgezahlt.

Übersicht der Tantieme



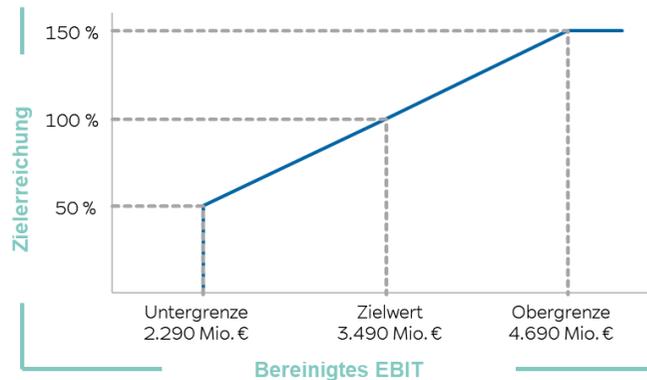
Unternehmenstantieme. Ausgangspunkt für die Ermittlung der individuellen Tantieme ist die Unternehmenstantieme. Diese hängt vom im Geschäftsjahr erzielten bereinigten EBIT ab.

Zu 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. Im Falle außergewöhnlicher Entwicklungen, die in den vorher festgelegten Zielwerten nicht hinreichend erfasst waren, kann der Aufsichtsrat in einem eng abgesteckten Umfang 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 2024 hat der Aufsichtsrat in seiner Sitzung am 12. Dezember 2023 einen Zielwert für das bereinigte EBIT in Höhe von 3.490 Mio. € festgelegt. Als Untergrenze wurde ein Wert von 2.290 Mio. € und als Obergrenze ein Wert von 4.690 Mio. € beschlossen.

Auszahlungskurve des bereinigten EBIT



Individueller Leistungsfaktor. Auf Basis der Unternehmenstantieme bestimmt der individuelle Leistungsfaktor darüber, in welcher Höhe dem einzelnen Vorstandsmitglied eine Tantieme 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 2024 hat der Aufsichtsrat beschlossen, die individuellen Ziele zu 30 %, die allgemeinen kollektiven Ziele des Gesamtvorstands zu 35 % und die kollektiven Ziele auf dem Gebiet der CSR/ESG und Mitarbeitermotivation ebenfalls zu 35 % zu gewichten.

Individuelle Ziele 2024. Die individuellen Ziele für das Geschäftsjahr 2024 hat der Aufsichtsrat in Abhängigkeit der jeweiligen Verantwortungsbereiche der Vorstandsmitglieder definiert.

Vorstandsmitglied	Individuelle Ziele
Dr. Markus Kребber	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Positionierung von RWE als Treiber der Energiewende ➤ Konstruktive Begleitung der energiepolitischen Entwicklungen ➤ Implementierung der Strategie und der Nachhaltigkeitsstrategie
Dr. Michael Müller	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Erfolgreiche Kapitalmarktkommunikation ➤ Weiterentwicklung und Umsetzung der Finanzierungsstrategie ➤ Unternehmensseitige Begleitung des Prozesses zur Abschlussprüferrotation
Katja van Doren	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Strategisches HR Personalmanagement ➤ Generative KI (künstliche Intelligenz) und weitere Digitalisierung ➤ IT- und Cyber-Security-Strategie

Kollektive Ziele 2024. 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**“ und aktives Portfoliomanagement
- 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 unternehmerische Tantieme maßgebliche Ist-Wert des bereinigten EBIT belief sich im vergangenen Jahr auf 3.561 Mio. €. Der Aufsichtsrat hat an dem erreichten bereinigten EBIT keine Anpassungen vorgenommen. Damit ergibt sich für das Geschäftsjahr 2024 eine **Zielerreichung von 103 %**.

Ermittlung der Unternehmenstantieme 2024	Zielerreichung	
	in Mio. €	in %
Bereinigtes EBIT	3.561	–
Anpassungen	–	–
Maßgeblicher Ist-Wert	3.561	103
Zielwert	3.490	100
Obergrenze	4.690	150
Untergrenze	2.290	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 erfüllt (100 %). In energiepolitischen Debatten wird RWE weiter als konstruktiver Gesprächspartner wahrgenommen, vor allem auch beim Thema Versorgungssicherheit im Heimatmarkt Deutschland. Die Strategie wurde in einem schwierigen Marktumfeld stetig weiter umgesetzt und, wo notwendig, angepasst. Die Nachhaltigkeitsstrategie steht, wie die Science Based Targets Initiative bestätigte, im Einklang mit den Pariser Klimaschutzziele; die Biodiversitätsstrategie wurde weiterentwickelt.

Dr. Michael Müller hat seine persönlichen Zielvorgaben ebenfalls erfüllt (100 %). In einem herausfordernden Marktumfeld konnte das Rating von RWE stabil gehalten werden. Zudem wurde die Verschuldung optimiert und das Finanzergebnis gegenüber der Planung verbessert. Darüber hinaus konnte die erste festverzinsliche Anleihe in US-Dollar erfolgreich ausgegeben werden und auch das Aktienrückkaufprogramm wurde am Kapitalmarkt positiv aufgenommen. Mit dem neuen Abschlussprüfer wurden der Halbjahres- und der Jahresabschluss reibungslos durchgeführt.

Katja van Doren hat ihre persönlichen Ziele auch erfüllt (100 %). Im Bereich HR wurden die Employer Brand mit Kampagnen sowie der Social Media-Auftritt und die Karrierewebsite erfolgreich weiterentwickelt. Das neue Top Talente- sowie Nachfolgeprogramm wurde erstmalig abgeschlossen. Für den Umgang mit künstlicher Intelligenz (KI) wurden RWE-eigene ethische Standards entwickelt und darauf aufbauend die Nutzung von KI initiiert. Trainingsangebote und Transformationsaktivitäten werden für alle Mitarbeitenden angeboten. Auf dem Gebiet der Cyber-Security wurden weitere Fortschritte erzielt.

Die **kollektiven Ziele** hat der Vorstand erfüllt (100 %). In einem schwierigen Marktumfeld hat der Vorstand die Strategie umgesetzt und, wo notwendig, angepasst. Trotz einer starken operativen und finanziellen Performance hat sich die RWE-Aktie negativ entwickelt. Die Anpassung der Kapitalallokation und die Ankündigung eines Aktienrückkaufprogramms wurde unseres Erachtens am Kapitalmarkt positiv aufgenommen. In den CEO-Positionen der Tochtergesellschaften erfolgten die jeweiligen Wechsel reibungslos. Der hohe Engagement-Index des Top-Führungsteams bestätigt die stets vertrauensvolle und professionelle Zusammenarbeit im Vorstandsteam selbst sowie mit dem Top-Führungsteam.

Die hohe **Mitarbeitermotivation** der letzten Jahre wurde in diesem Jahr erneut auf einem sehr hohen Niveau bestätigt. Die Zielvorgabe konnte damit deutlich übertroffen werden. Auf dem Gebiet der **CSR-/ESG-Ziele** konnten die Ziele im Bereich der Arbeitssicherheit und der Unfall- und Ausfallquote übererfüllt werden. Die Compliance-Standards sowie die Umwelt- und Sozialstandards in der Lieferkette wurden, wie auch der Verhaltenskodex, stets eingehalten. Im Berichtsjahr kam es zu keinen schwerwiegenden umweltrelevanten Ereignissen. Insgesamt ergab sich damit auf dem Gebiet der CSR/ESG und Mitarbeitermotivation ein Zielerreichungsgrad von 109 %.

Auf Basis der für das Geschäftsjahr 2024 festgelegten Gewichtung der individuellen Ziele (30 %), der allgemeinen kollektiven Ziele des Gesamtvorstands (35 %) sowie der kollektiven Ziele auf dem Gebiet der CSR/ESG und Mitarbeitermotivation (35 %) ergibt sich für alle Vorstandsmitglieder ein individueller Leistungsfaktor von 1,03.

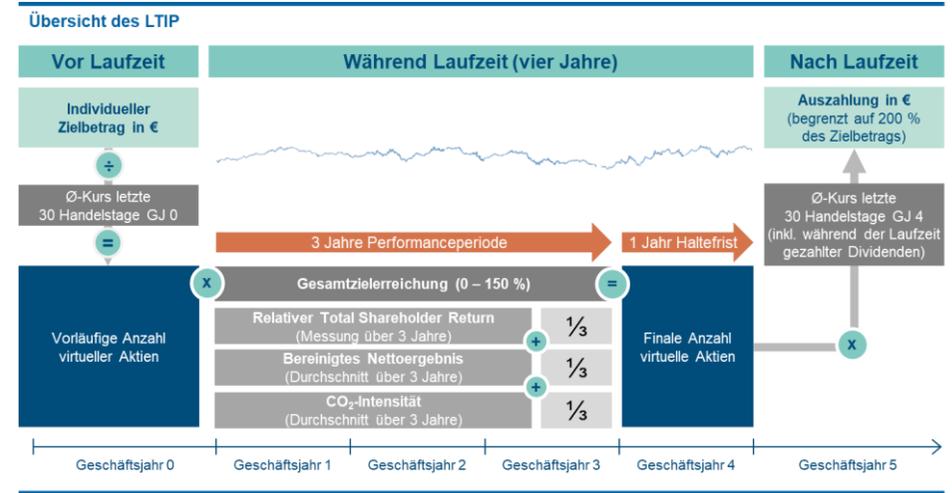
Aus der Unternehmenstantieme sowie dem individuellen Leistungsfaktor errechnen sich, wie beschrieben, die in der Tabelle aufgeführten Beträge für die jeweilige individuelle Tantieme.

Ermittlung der individuellen Tantieme für das Geschäftsjahr 2024		Dr. Markus Krebber	Dr. Michael Müller	Katja van Doren
Zielbetrag	Tsd. €	1.500	750	640
Zielerreichung bereinigtes EBIT	%	103	103	103
Unternehmenstantieme	Tsd. €	1.545	773	659
Individueller Leistungsfaktor		1,03	1,03	1,03
Individuelle Tantieme	Tsd. €	1.591	796	679

B.6.2 Aktienbasierte Vergütung: Long-Term Incentive Programme (LTIP)

Grundzüge und Funktionsweise. Die aktienkursbasierte Vergütung LTIP 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 LTIP 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), die Entwicklung des bereinigten Nettoergebnisses sowie die Reduktion der CO₂-Intensität des Kraftwerkportfolios koppelt.

Das LTIP ist auf Basis von virtuellen Aktien ausgestaltet. Zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres wird für die Vorstandsmitglieder eine neue Tranche von virtuellen Aktien unter dem LTIP 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, bereinigtes Nettoergebnis 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 LTIP zusätzlich begrenzen.

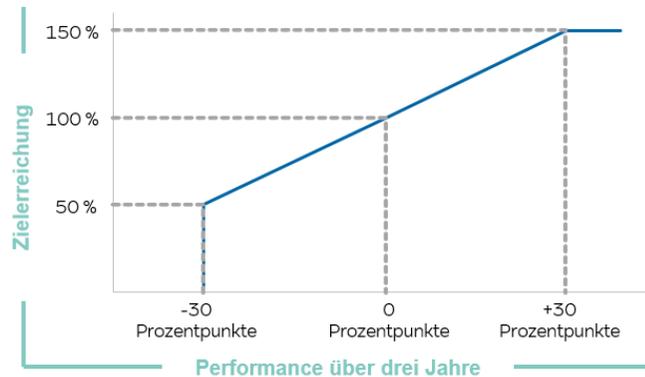


Der Erfolg wird bei den einzelnen Zielen wie folgt gemessen:

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.

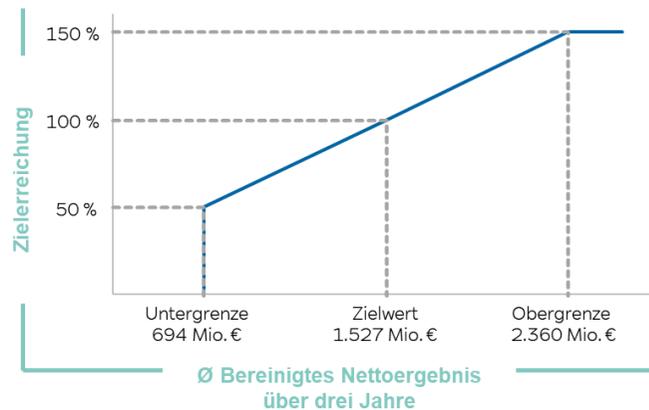
Auszahlungskurve des relativen Total Shareholder Return



Bereinigtes Nettoergebnis. Zu einem weiteren Drittel hängt die finale Anzahl virtueller Aktien vom durchschnittlichen bereinigten Nettoergebnis über drei Jahre ab, für das der Aufsichtsrat einen aus der Mittelfristplanung abgeleiteten Zielwert sowie eine Unter- und eine Obergrenze festlegt. Nach Ablauf der dreijährigen Performanceperiode wird das durchschnittliche bereinigte Nettoergebnis festgestellt. Im Falle außergewöhnlicher Entwicklungen, die bei Festlegung der Zielwerte noch nicht bekannt oder absehbar waren und daher in den Zielwerten nicht hinreichend erfasst waren, kann der Aufsichtsrat in einem eng abgesteckten Umfang Anpassungen vornehmen und für das durchschnittliche bereinigte Nettoergebnis einen angepassten Ist-Wert feststellen. 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. Der danach maßgebliche Ist-Wert wird 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 2024, als Durchschnitt über drei Jahre, wurde vom Aufsichtsrat in der Sitzung am 12. Dezember 2023 auf 1.527 Mio. € festgelegt. Für die Unter- und Obergrenze wurde eine Abweichung von 833 Mio. € festgelegt. So wurde als Untergrenze der Zielwert 694 Mio. € (1.527 Mio. - 833 Mio. €) und als Obergrenze der Zielwert 2.360 Mio. € (1.527 Mio. + 833 Mio. €) bestimmt.

Auszahlungskurve des bereinigten Nettoergebnisses

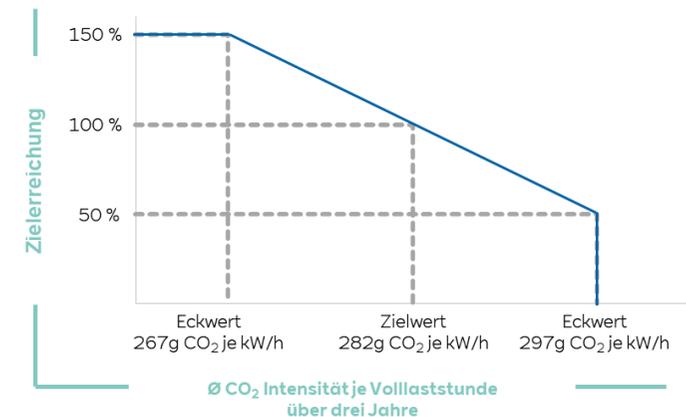


CO₂-Intensität. Schließlich wird die Anzahl virtueller Aktien zu einem Drittel anhand der durchschnittlichen CO₂-Intensität des Kraftwerksportfolios des Konzerns über drei Jahre bestimmt. Die durchschnittliche CO₂-Intensität wird über die Einheit Tonnen CO₂ je Megawatt installierter Leistung (t/MW) je 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 LTIP 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 2024 in seiner Sitzung am 12. Dezember 2023 auf 282 g CO₂ je Kilowatt (kW) bzw. 0,282 t/MW je Volllaststunde als Durchschnitt über drei Jahre festgelegt. Die Eckwerte wurden, wie im Vorjahr, definiert als „Zielwert - 15 g CO₂ je kW je Volllaststunde“ (267g CO₂ je kW/h) bzw. „Zielwert + 15 g CO₂ je kW je Volllaststunde“ (297g CO₂ je kW/h).

Auszahlungskurve der CO₂-Intensität



Zielerreichung der Tranchen 2022, 2023 und 2024. Die Performance der Einzelziele TSR, bereinigtes Nettoergebnis und CO₂-Intensität werden als Durchschnitt über drei Jahre gemessen. Die Performanceperiode der Tranche 2023 endet mit Ablauf des Geschäftsjahres 2025 und die der Tranche 2024 mit Ablauf des Geschäftsjahres 2026. Über die jeweilige Zielerreichung der Tranchen 2023 und 2024 wird daher im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2025 bzw. 2026 berichtet werden.

Die Performanceperiode der Tranche 2022 endete mit Ablauf des Geschäftsjahres 2024. Nach Ablauf des Geschäftsjahres wurden die Zielerreichungsgrade für die drei Erfolgsziele relativer Total Shareholder Return, bereinigtes Nettoergebnis und CO₂-Intensität für die Tranche 2022 bestimmt.

Relativer Total Shareholder Return (TSR) der Tranche 2022. In der Performanceperiode der Tranche 2022, also den Jahren 2022, 2023 und 2024, entwickelte sich der RWE-Aktienkurs zuzüglich fiktiv reinvestierter Bruttodividenden schwächer als der Branchenindex. Zu Beginn des Zeitraums lag der Aktienkurs bei 35,72 € und fiel auf 28,83 € am Ende des Bemessungszeitraums. In diesem Zeitraum wurden 2,80 € je Aktie als Dividenden an die Aktionäre ausgeschüttet. Der TSR der RWE-Aktie lag insgesamt bei -13,06 %. Der TSR der Unternehmen des STOXX® Europe 600 Utilities lag im selben Zeitraum bei +5,88 %. Damit lag die relative Performance der RWE-Aktie 18,94 Prozentpunkte unterhalb des TSR des STOXX® Europe 600 Utilities, was einer **Zielerreichung von 68 %** entspricht.

Bereinigtes Nettoergebnis der Tranche 2022. Für die Tranche 2022 hatte der Aufsichtsrat in seiner Sitzung vom 10. Dezember 2021 den Zielwert des bereinigten Nettoergebnisses als Durchschnitt über drei Jahre auf einen Wert von 903 Mio. € festgelegt (Untergrenze 403 Mio. €, Obergrenze 1.403 Mio. €). Der maßgebliche Ist-Wert für das bereinigte Nettoergebnis belief sich für diesen Zeitraum im Durchschnitt auf 3.585 Mio. €. Vom tatsächlich erreichten durchschnittlichen bereinigten Nettoergebnis (3.363 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. Ebenso wurde die im operativen Ergebnis erfasste außerordentliche Zuführung zu den Bergbaurückstellungen (im Jahr 2022) ausgeglichen, die aufgrund des Aufstellungsbeschlusses zum Braunkohleplan für die Rheinwassertransportleitung erforderlich war.

Der maßgebliche Ist-Wert wurde *verringert*, um insbesondere die Effekte aus der Akquisition von Con Edison Clean Energy Businesses, Inc. (im Jahr 2023) zu bereinigen, 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. 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.

Der maßgebliche Ist-Wert für das bereinigte Nettoergebnis von 3.585 Mio. € liegt oberhalb der festgelegten Obergrenze (1.403 Mio. €). Damit ergibt sich für die Tranche 2022 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	3.363	-
Anpassungen	222	
<i>Ist-Wert erhöhend, insbesondere</i> <ul style="list-style-type: none"> Berücksichtigung des Ergebnisses des Bereichs Braunkohle/Kernenergie Außerordentliche Zuführung zu Bergbaurückstellungen 	<i>Ist-Wert verringernd, insbesondere</i> <ul style="list-style-type: none"> Akquisition von Con Edison Clean Energy Businesses, Inc. Streckbetrieb Kernkraftwerk Emsland Niedrigere reguläre Abschreibungen der Erneuerbare-Energien-Anlagen Grundstücksverkäufe und Buchgewinne 	-
Maßgeblicher Ist-Wert	3.585	368
Zielwert	903	100
Obergrenze	1.403	150
Untergrenze	403	50

CO₂-Intensität der Tranche 2022. Für die CO₂-Intensität hat der Aufsichtsrat in seiner Sitzung vom 10. Dezember 2021 einen Zielwert von 341 g CO₂ je kW je Volllaststunde als Durchschnitt über drei Jahre beschlossen (Untergrenze 356 g CO₂ je kW, Obergrenze 326 g CO₂ je kW). Der maßgebliche Ist-Wert für die CO₂-Intensität belief sich im Durchschnitt der Jahre 2022 bis 2024 auf 343 g CO₂ je kW je Volllaststunde. Der Aufsichtsrat hat an dem tatsächlich erreichten Wert (355 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.

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. Eine weitere Bereinigung erfolgte auf Grund des Streckbetriebs des Kernkraftwerks Emsland (im Jahr 2023).

Aus den dargestellten Zielwerten für die CO₂-Intensität und dem maßgeblichen Ist-Wert ergibt sich für die Tranche 2022 eine **Zielerreichung von 93 %**.

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	355	-
Anpassungen	-11	
<i>Ist-Wert erhöhend, insbesondere</i> <ul style="list-style-type: none"> Streckbetrieb Kernkraftwerk Emsland Akquisition von Con Edison Clean Energy Businesses, Inc. 	<i>Ist-Wert verringernd, insbesondere</i> <ul style="list-style-type: none"> vorübergehender Weiterbetrieb und Reaktivierung von Braunkohlekraftwerksblöcken 	-
Maßgeblicher Ist-Wert	343	93
Zielwert	341	100
Obergrenze	326	150
Untergrenze	356	50

Gesamtzielerreichung der Tranche 2022. Aus der Zielerreichung des relativen Total Shareholder Return (TSR) von 68 %, des bereinigten Nettoergebnisses von 150 % und der Zielerreichung der CO₂-Intensität von 93 % ergibt sich ein **Gesamtzielerreichungsgrad von 104 %** für die Tranche 2022.

Ermittlung der Zielerreichung für die Tranche 2022		relativer Total Shareholder Return (TSR)	bereinigtes Nettoergebnis	CO ₂ -Intensität
Zielbetrag als Durchschnitt über drei Jahre		Gleichperformance zum STOXX® Europe 600 Utilities	903 Mio. €	341 g CO ₂ je Kilowatt je Volllaststunde
Zielerreichung	%	68	150	93
Gewichtung		⅓	⅓	⅓
gewichtete Zielerreichung	%	23	50	31
Gesamtzielerreichung	%		104	

**LTIP-Tranchen der im Geschäftsjahr 2024
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. €
LTIP-Tranche 2021* (01.01.2021 – 31.12.2024)	Dr. Markus Krebber	1.667	34,07	48.919	117 %	57.235	30,37	3,65	1.947
	Dr. Michael Müller	1.000		29.351		34.341			1.168
LTIP-Tranche 2022* (01.01.2022 – 31.12.2025)	Dr. Markus Krebber	1.950	34,51	56.505	104 %	58.765	Die Laufzeit endet am 31.12.2025		
	Dr. Michael Müller	1.015		29.421		30.598			
LTIP-Tranche 2023* (01.01.2023 – 31.12.2026)	Dr. Markus Krebber	2.237	41,83	53.470	Wird mit Ablauf des 31.12.2025 festgestellt		Die Laufzeit endet am 31.12.2026		
	Dr. Michael Müller	1.110		26.536					
	Katja van Doren	427		10.200					
LTIP-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					

* Die Gesamtzielerreichung des LTIP (Tranche 2022, 2023, 2024) ergibt sich als Durchschnitt über drei Jahre. Für die Tranche 2022 konnte der Gesamtzielerreichungsgrad am 31.12.2024 festgestellt werden. Für die Tranchen 2023, 2024 kann dies erst mit Ablauf des 31.12.2025 (Tranche 2023) bzw. 31.12.2026 (Tranche 2024) geschehen.

B.6.3 Malus- und Clawback-Regelungen

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

Falls sich nach der Auszahlung der erfolgsabhängigen, variablen Vergütung (Tantieme und LTIP) 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 (Tantieme und LTIP) 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 2024 haben die Vorstandsmitglieder ihre vertraglichen Investitionsverpflichtungen erfüllt. Per 31. Dezember 2024 ergaben sich folgende Erreichungsgrade ihrer jeweiligen SOG-Ziele:

Status der Share Ownership Guideline (SOG) zum 31.12.2024 Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2024

Vorstandsmitglied	SOG-Ziel der Jahres-Brutto- Grundvergütung	Bisheriges Investment der Jahres-Brutto- Grundvergütung	Anzahl Aktien	Status
	in %	in %		
Dr. Markus Krebber (Vorstandsvorsitzender)	200	53,4	44.893	in Aufbauphase
Dr. Michael Müller (Ordentliches Vorstandsmitglied)	100	100,0	19.395	Haltephase
Katja van Doren (Ordentliches Vorstandsmitglied)	100	18,8	3.811	in Aufbauphase

Über das verpflichtende Eigeninvestment hinaus haben die Vorstandsmitglieder weitere RWE-Aktien erworben. Zum 31. Dezember 2024 hielt Dr. Markus Krebber weitere 55.107 Aktien, Dr. Michael Müller weitere 3.080 Aktien und Katja van Doren weitere 14.243 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 2024 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 Zuteilungen aus dem Long-Term Incentive Programme 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 9.300.000 € und für Ordentliche Vorstandsmitglieder auf jeweils 4.800.000 € festgesetzt. Die Maximalvergütung umfasst sämtliche Vergütungsbestandteile für das jeweilige Geschäftsjahr. Bei der Überprüfung der Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2024 ist somit die LTIP-Tranche 2024 zu berücksichtigen, deren Auszahlungshöhe jedoch erst mit Ablauf des Geschäftsjahres 2027 feststehen wird. Damit kann die Höhe sämtlicher Vergütungsbestandteile, die für das Geschäftsjahr 2024 zugeteilt worden sind, erst nach Ablauf des Geschäftsjahres 2027 ermittelt werden. Über die abschließende Prüfung der Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2024 wird im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2027 berichtet werden.

Mit Ablauf des Geschäftsjahres 2024 stand die Auszahlungshöhe der LTIP-Tranche 2021 fest, die bei der Überprüfung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2021 zu berücksichtigen ist. Damit konnte die Höhe sämtlicher Vergütungsbestandteile, die dem Geschäftsjahr 2021 zuzuordnen sind, erst nach Ablauf des Geschäftsjahres 2024 ermittelt werden (siehe LTIP-Tranchen auf Seite 20 für die aktiven Vorstandsmitglieder bzw. Seite 25 für die ehemaligen Vorstandsmitglieder).

Die Gesamtvergütung von Dr. Markus Krebber für das Geschäftsjahr 2021 lag bei 5.080 Tsd. € und damit unterhalb der Maximalvergütung für den Vorstandsvorsitzenden. Auch die Maximalvergütungen für das Ordentliche Vorstandsmitglied Dr. Michael Müller (3.053 Tsd. € Gesamtvergütung) und das ehemalige Ordentliche Vorstandsmitglied Zvezdana Seeger (3.041 Tsd. € Gesamtvergütung) wurden eingehalten.

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 Mitgliedern des Vorstands in den Geschäftsjahren 2024 und 2023 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 der Tantieme 2024 sowie der LTIP-Tranche 2021 dem Geschäftsjahr 2024 zugeordnet, die Auszahlungsbeträge der Tantieme 2023 und der LTIP-Tranche 2020 entsprechend dem Geschäftsjahr 2023.

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 31.12.2024 amtierende Vorstandsmitglieder

	Dr. Markus Krebber				Dr. Michael Müller				Katja van Doren			
	2024		2023		2024		2023		2024		2023*	
	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	1.500	27	1.417	22	750	25	694	27	640	40	267	31
Nebenleistungen	8	0	19	0	17	1	24	1	15	1	6	1
Versorgungsentgelt	600	11	567	9	300	10	279	11	256	16	107	12
Summe feste Vergütung	2.108	37	2.003	31	1.067	35	997	39	911	57	380	44
Kurzfristige erfolgsabhängige Vergütung	1.591	28	2.550	40	796	26	1.249	49	679	43	480	56
<i>davon Tantieme</i>	1.591	28	2.550	40	796	26	1.249	49	679	43	480	56
langfristige erfolgsabhängige Vergütung	1.947	34	1.843	29	1.168	39	279	11	0	0	0	0
<i>davon LTIP-Tranche 2021</i>	1.947	34	-	-	1.168	39	-	-	0	-	-	-
<i>davon SPP-Tranche 2020</i>	-	-	1.843	29	-	-	279	11	-	-	-	-
Summe variable Vergütung	3.538	63	4.393	69	1.964	65	1.528	61	679	43	480	56
Gesamtvergütung (GV)	5.646	100	6.396	100	3.031	100	2.525	100	1.590	100	860	100

* Katja van Doren wurde zum 1. August 2023 zum Vorstandsmitglied bestellt. Daher ist die Vergleichbarkeit der beiden Geschäftsjahre 2023 und 2024 in ihrem Fall eingeschränkt.

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, die während der jeweiligen Amtszeit gewährt, aber noch nicht ausbezahlt wurden.

In der nachfolgenden Tabelle wird die im Geschäftsjahr 2024 den ehemaligen Mitgliedern des Vorstands (Ausscheiden nach dem 31. Dezember 2014) 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)	-	-	596	41
erfolgsabhängige Vergütung ²	1.168	100	876	59
Gesamtvergütung (GV)	1.168	100	1.473	100

¹ Den früheren Vorstandsmitgliedern, die vor dem 31. Dezember 2014 ausgeschieden sind, wurden im Geschäftsjahr 2024 insgesamt Ruhegehälter (ausschließlich fixe Vergütung) in Höhe von 6.544 Tsd. € gezahlt.

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

D. Aufsichtsratsvergütung

D.1 Struktur der Aufsichtsratsvergütung

Die für das Geschäftsjahr 2024 geltenden Regelungen für die Vergütung des Aufsichtsrats wurden von der Hauptversammlung 2021 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.

Gemäß § 12 Absatz 1 der Satzung erhält jedes Mitglied des Aufsichtsrats eine jährliche Vergütung in Höhe von 100 Tsd. €. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält eine jährliche Vergütung von 300 Tsd. €, sein Stellvertreter eine jährliche Vergütung von 200 Tsd. €. Nach § 12 Absatz 5 der Satzung erfolgt die Auszahlung der Vergütung jeweils zeitanteilig nach Ablauf eines Quartals.

Gemäß § 12 Absatz 2 der Satzung erhalten die Mitglieder des Prüfungsausschusses eine zusätzliche Vergütung von 60 Tsd. €, der Vorsitzende des Prüfungsausschusses erhält 120 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. Nach § 12 Absatz 5 der Satzung wird die Vergütung für Ausschusstätigkeiten jeweils nach Ablauf eines Geschäftsjahres gezahlt.

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 gemäß § 12 Absätze 1 und 2 der Satzung gewährten Vergütung (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 2023 zu erwerben, nachgekommen.

D.2 Gewährte und geschuldete Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

Die folgende Tabelle zeigt die den Mitgliedern des Aufsichtsrats in den Geschäftsjahren 2024 und 2023 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, wengleich 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			
	2024		2023		2024		2023		2024		2023		2024		2023	
	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. Werner Brandt, Vorsitzender (seit 04/2013, Vorsitzender seit 04/2016)	300	71	300	71	120	29	120	29	-	-	-	-	420	100	420	100
Ralf Sikorski*, stellvertretender Vorsitzender (seit 07/2014, stellvertretender Vorsitzender seit 09/2021)	200	65	200	64	80	26	80	26	30	10	33	11	310	100	313	100
Dr. Frank Appel (seit 05/2024)	66	45	-	-	80	55	-	-	-	-	-	-	146	100	-	-
Michael Bochinsky* (seit 08/2018)	100	45	100	45	100	45	100	45	20	9	20	9	220	100	220	100
Sandra Bossemeyer (seit 04/2016)	100	71	100	71	40	29	40	29	-	-	-	-	140	100	140	100
Dr. Hans Bunting (seit 04/2021)	100	52	100	56	93	48	80	44	-	-	-	-	193	100	180	100
Matthias Dürbaum (seit 09/2019)	100	63	100	63	60	38	60	38	-	-	-	-	160	100	160	100
Ute Gerbaulet (seit 04/2017)	100	71	100	71	40	29	40	29	-	-	-	-	140	100	140	100
Prof. Dr.-Ing. Dr.-Ing. E. h. Hans-Peter Keitel (von 04/2013 bis 05/2024)	34	56	100	56	27	44	80	44	-	-	-	-	61	100	180	100
Mag. Dr. h.c. Monika Kircher (seit 10/2016)	100	45	100	48	120	55	108	52	-	-	-	-	220	100	208	100
Thomas Kufen (seit 10/2021)	100	100	100	100	-	-	-	-	-	-	-	-	100	100	100	100
Reiner van Limbeck* (seit 09/2021)	100	63	100	63	40	25	40	25	20	13	20	13	160	100	160	100
Harald Louis* (seit 04/2016)	100	50	100	50	80	40	80	40	20	10	20	10	200	100	200	100
Dagmar Paasch* (seit 09/2021)	100	43	100	43	100	43	100	43	30	13	30	13	230	100	230	100
Prof. Jörg Rocholl, PhD (seit 05/2024)	66	100	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	66	100	-	-

Gewährte und geschuldete Vergütung der im Geschäftsjahr amtierenden Aufsichtsratsmitglieder	Feste Vergütung				Ausschussvergütung				Mandatsvergütung bei Tochtergesellschaften*				Gesamtbezüge			
	2024		2023		2024		2023		2024		2023		2024		2023	
	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. Erhard Schipporeit (von 04/2016 bis 05/2024)	34	63	100	58	20	37	72	42	-	-	-	-	54	100	172	100
Dirk Schumacher (seit 09/2021)	100	71	100	71	40	29	40	29	-	-	-	-	140	100	140	100
Ullrich Sierau (seit 04/2011 bis 05/2024)	34	63	100	63	20	37	60	38	-	-	-	-	54	100	160	100
Hauke Stars (seit 04/2021)	100	71	100	71	40	29	40	29	-	-	-	-	140	100	140	100
Helle Valentin (seit 04/2021)	100	71	100	71	40	29	40	29	-	-	-	-	140	100	140	100
Dr. Andreas Wagner (seit 09/2021)	100	100	100	100	-	-	-	-	-	-	-	-	100	100	100	100
Marion Weckes (seit 04/2016)	100	100	100	100	-	-	-	-	-	-	-	-	100	100	100	100
Thomas Westphal (seit 05/2024)	66	62	-	-	40	38	-	-	-	-	-	-	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 und die Bedeutung und der Aufwand der Arbeit im Aufsichtsrat und in dessen Ausschüssen berücksichtigt. Nach dem Ergebnis der letzten Überprüfung hält der Aufsichtsrat eine Anpassung der Vergütungshöhe für angemessen und erforderlich. Die geänderte Vergütung wird der Hauptversammlung 2025 zur Beschlussfassung vorgelegt. Einzelheiten finden Sie unter www.rwe.com/hv.

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 International Financial Reporting Standards (IFRS) 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. €)	2024	Δ in % zum Vorjahr	2023	Δ in % zum Vorjahr	2022	Δ in % zum Vorjahr	2021	Δ in % zum Vorjahr	2020
Zum 31.12.2024 amtierende Vorstandsmitglieder									
Dr. Markus Krebbe (Vorstandsvorsitzender)	5.646	-12	6.396	3	6.229	17	5.333	27	4.207
Dr. Michael Müller (Finanzvorstand)	3.031	20	2.525	18	2.134	13	1.885	559	286
Katja van Doren (Personalvorständin/Arbeitsdirektorin)	1.590	85	860		-		-		-
Ehemalige Vorstandsmitglieder									
Zvezdana Seeger (bis 10/2023)	1.168	-45	2.112	0	2.116	13	1.873	560	284
Dr. Rolf Martin Schmitz (bis 06/2021)	1.473	-52	3.065	0	3.056	-27	4.167	-29	5.860
Übrige Vorstandsmitglieder (summarisch dargestellt)	6.544	3	6.382	3	6.199	-4	6.463	-2	6.575
Zum 31.12.2024 amtierende Aufsichtsratsmitglieder									
Dr. Werner Brandt, Vorsitzender (seit 04/2013, Vorsitzender seit 04/2016)	420	0	420	0	420	0	420	40	300
Ralf Sikorski, stellvertretender Vorsitzender (seit 07/2014, stellvertretender Vorsitzender seit 09/2021)	310	-1	313	-5	330	21	272	43	190
Dr. Frank Appel (seit 05/2024)	146	-	-	-	-	-	-	-	-
Michael Bochinsky (seit 08/2018)	220	0	220	3	214	25	171	22	140
Sandra Bossemeyer (seit 04/2016)	140	0	140	0	140	0	140	17	120
Dr. Hans Bunting (seit 04/2021)	193	7	180	0	180	84	98	-	-
Matthias Dürbaum (seit 09/2019)	160	0	160	0	160	10	146	22	120
Ute Gerbaulet (seit 04/2017)	140	0	140	0	140	10	127	27	100
Mag. Dr. h.c. Monika Kircher (seit 10/2016)	220	6	208	30	160	0	160	14	140
Thomas Kufen (seit 10/2021)	100	0	100	0	100	376	21	-	-
Reiner van Limbeck (seit 09/2021)	160	0	160	0	160	240	47	-	-

Vergleichende Darstellung der Vergütung (in Tsd. €)	2024	Δ in % zum Vorjahr	2023	Δ in % zum Vorjahr	2022	Δ in % zum Vorjahr	2021	Δ in % zum Vorjahr	2020
Harald Louis (seit 04/2016)	200	0	200	0	200	17	171	22	140
Dagmar Paasch (seit 09/2021)	230	0	230	2	225	252	64	-	-
Prof. Jörg Rocholl, PhD (seit 05/2024)	66	-	-	-	-	-	-	-	-
Dirk Schumacher (seit 09/2021)	140	0	140	0	140	241	41	-	-
Hauke Stars (seit 04/2021)	140	0	140	0	140	47	95	-	-
Helle Valentin (seit 04/2021)	140	0	140	0	140	47	95	-	-
Dr. Andreas Wagner (seit 09/2021)	100	0	100	0	100	233	30	-	-
Marion Weckes (seit 04/2016)	100	0	100	0	100	-30	143	2	140
Thomas Westphal (seit 05/2024)	106	-	-	-	-	-	-	-	-
Arbeitnehmer									
Durchschnittliche Vergütung der Gesamtbelegschaft des RWE-Konzerns in Deutschland ohne Segment Energiehandel auf Vollzeitäquivalenzbasis	96	0	97	7	90	5	86	0	86
Ertragsentwicklung*									
Bereinigtes EBIT in Mio. € (RWE-Konzern gemäß IFRS)	3.561	-44	6.349	39	4.568	109	2.185	23	1.771
Bereinigtes Nettoergebnis in Mio. € (RWE-Konzern gemäß IFRS)	2.322	-49	4.536	40	3.232	106	1.569	29	1.213
Jahresüberschuss in Mio. € (RWE Aktiengesellschaft gemäß HGB)	1.857	45	1.285	-4	1.335	20	1.108	191	580

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

Essen, den 18. März 2025

RWE Aktiengesellschaft

Für den Aufsichtsrat

Für den Vorstand

Dr. Werner Brandt

Dr. Markus Krebber

Dr. Michael Müller

Katja van Doren

PRÜFUNGSVERMERK DES WIRTSCHAFTSPRÜFERS

An die RWE Aktiengesellschaft, Essen

Wir haben den beigelegten, zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der RWE Aktiengesellschaft, Essen, („die Gesellschaft“) für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2024 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 2024 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 18. September 2024 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 18. März 2025

Deloitte GmbH

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

gez. Martin C. Bornhofen

Wirtschaftsprüfer

gez. Dr. Benedikt Brüggemann

Wirtschaftsprüfer

RWE

RWE Aktiengesellschaft

RWE Platz 1

45141 Essen

T +492015179-0