

Erklärung zur Unternehmensführung gemäß § 289a HGB und § 315 V HGB

Erklärung von Vorstand und Aufsichtsrat der E.ON SE gemäß § 161 des Aktiengesetzes zum Deutschen Corporate Governance Kodex

Vorstand und Aufsichtsrat erklären, dass den vom Bundesministerium der Justiz im amtlichen Teil des Bundesanzeigers bekannt gemachten Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ (Fassung vom 5. Mai 2015) uneingeschränkt entsprochen wird.

Vorstand und Aufsichtsrat erklären weiter, dass den vom Bundesministerium der Justiz im amtlichen Teil des Bundesanzeigers bekannt gemachten Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ (Fassung vom 5. Mai 2015) seit Abgabe der letzten Erklärung am 15. April 2016 mit Ausnahme der Empfehlung in Ziffer 4.2.3 Abs. 2 Satz 8 DCGK uneingeschränkt entsprochen wurde.

Gemäß Ziffer 4.2.3 Abs. 2 Satz 8 DCGK soll bei der Vergütung des Vorstands eine nachträgliche Änderung der Erfolgsziele oder der Vergleichsparameter ausgeschlossen sein. Der Aufsichtsrat der Gesellschaft hatte im April 2016 entschieden, die Erfolgsziele für das Performance-Matching der in den Jahren 2013 bis 2015 ausgegebenen LTI-Tranchen des E.ON Share Matching Plans anzupassen. Eine solche Anpassung war vor dem Hintergrund der Abspaltung der Uniper SE aus drei Gründen notwendig: Die Erfolgsziele für das Performance-Matching basieren auf der Kennziffer ROACE, die ab dem Jahr 2016 nicht mehr als Konzernsteuerungskennziffer zur Verfügung stand. Außerdem lagen den Berechnungen alte Planwerte zugrunde, die die Uniper-Abspaltung nicht berücksichtigten. Drittens musste die aufgrund der Uniper-Abspaltung zu erwartende Wertminderung der E.ON-Aktie durch eine Umrechnungslogik kompensiert werden.

Essen, den 16. Dezember 2016

Für den Aufsichtsrat der E.ON SE:
gez. Dr. Karl-Ludwig Kley
(Vorsitzender des Aufsichtsrats der E.ON SE)

Für den Vorstand der E.ON SE:
gez. Dr. Johannes Teyssen
(Vorsitzender des Vorstands der E.ON SE)

Diese Erklärung ist auf der Internetseite der Gesellschaft unter www.eon.com dauerhaft öffentlich zugänglich gemacht.

Relevante Angaben zu Unternehmensführungspraktiken

Corporate Governance

Gute Corporate Governance ist im E.ON-Konzern die zentrale Grundlage für eine verantwortungsvolle und wertorientierte Unternehmensführung, die effiziente Zusammenarbeit von Vorstand und Aufsichtsrat, Transparenz in der Berichterstattung sowie ein angemessenes Risikomanagement.

Vorstand und Aufsichtsrat haben sich im abgelaufenen Geschäftsjahr intensiv mit der Einhaltung der Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex befasst. Dabei wurde festgestellt, dass alle Empfehlungen abgesehen von oben genannter Ausnahme vollständig und auch nahezu alle Anregungen des Kodex von der E.ON SE eingehalten wurden.

Transparente Unternehmensführung

Transparenz der Unternehmensführung hat für den Vorstand und den Aufsichtsrat einen hohen Stellenwert. Unsere Aktionäre, alle Teilnehmer am Kapitalmarkt, Finanzanalysten, Aktionärsvereinigungen sowie die Medien werden regelmäßig und aktuell über die Lage sowie über wesentliche geschäftliche Veränderungen des Unternehmens informiert. Zur umfassenden, gleichberechtigten und zeitnahen Information nutzen wir hauptsächlich das Internet.

Die Berichterstattung über die Lage und die Ergebnisse der E.ON SE erfolgt durch

- Zwischenberichte,
- den Geschäftsbericht,
- Bilanzpressekonferenzen,
- Pressemeldungen,
- Telefonkonferenzen, jeweils mit Veröffentlichung der Quartalsergebnisse beziehungsweise des Jahresergebnisses, sowie
- zahlreiche Veranstaltungen mit Finanzanalysten im In- und Ausland.

Die Termine der regelmäßigen Finanzberichterstattung sind im Finanzkalender zusammengefasst.

Wenn außerhalb der regelmäßigen Berichterstattung bei der Gesellschaft Tatsachen eintreten, die geeignet sind, den Börsenkurs der E.ON-Aktie erheblich zu beeinflussen, werden diese durch Ad-hoc-Mitteilungen bekannt gemacht.

Der Finanzkalender und die Ad-hoc-Mitteilungen stehen im Internet unter www.eon.com zur Verfügung.

Directors' Dealings

Personen mit Führungsaufgaben, insbesondere Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der E.ON SE, sowie mit diesen in einer engen Beziehung stehende Personen sind gemäß § 15 Abs. 2 WpHG i. V. m. Art. 19 der EU-Marktmissbrauchsverordnung verpflichtet, bestimmte Geschäfte mit Aktien oder Schuldtiteln der E.ON SE, damit verbundenen Derivaten oder anderen damit verbundenen Finanzinstrumenten offenzulegen. Mitteilungen über entsprechende Geschäfte im Jahr 2016 haben wir im Internet unter www.eon.com veröffentlicht. Mitteilungspflichtiger Besitz nach Ziffer 6.2 des Deutschen Corporate Governance Kodex lag zum 31. Dezember 2016 nicht vor.

Integrität

Integrität und rechtmäßiges Verhalten bestimmen unser Handeln. Grundlage hierfür ist der vom Vorstand beschlossene Verhaltenskodex, der die Bindung aller Mitarbeiter an die gesetzlichen Vorschriften und die internen Richtlinien betont. Geregelt wird der Umgang mit Geschäftspartnern, Dritten und staatlichen Stellen, insbesondere im Hinblick auf die Beachtung des Kartellrechts, die Gewährung und Annahme von Zuwendungen, die Einschaltung von Vermittlern und die Auswahl von Lieferanten und Anbietern von Dienstleistungen. Weitere Vorschriften betreffen unter anderem die Vermeidung von Interessenkonflikten (zum Beispiel Wettbewerbsverbot, Nebentätigkeiten, finanzielle Beteiligungen), den Umgang mit Informationen sowie mit Eigentum und Ressourcen des Unternehmens. Die Regelungen zur Compliance-Organisation gewährleisten die Aufklärung, Bewertung, Abstellung und Sanktionierung von gemeldeten Regelverstößen durch die jeweils zuständigen Compliance Officer und den Chief Compliance Officer des E.ON-Konzerns. Über Verstöße gegen den Verhaltenskodex kann auch anonym, zum Beispiel durch eine Whistleblower-Meldung, informiert werden. Der Verhaltenskodex ist auf www.eon.com veröffentlicht.

Beschreibung der Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat sowie der Zusammensetzung und Arbeitsweise ihrer Ausschüsse
Der Vorstand

Der Vorstand der E.ON SE führt die Geschäfte der Gesellschaft in gemeinschaftlicher Verantwortung aller seiner Mitglieder. Er bestimmt die unternehmerischen Ziele des Gesamtkonzerns, seine grundsätzliche strategische Ausrichtung, die Unternehmenspolitik und die Konzernorganisation.

Im Jahr 2016 bestand der Vorstand zunächst aus vier Mitgliedern, ab dem 1. April 2016 aus fünf Mitgliedern und ab dem 1. Juli 2016 wieder aus vier Mitgliedern und hatte einen Vorsitzenden. Seit dem 1. Januar 2017 besteht der Vorstand aus fünf Mitgliedern und hat einen Vorsitzenden. Herr Sen wird mit Ablauf des 31. März 2017 aus dem Vorstand ausscheiden. Mitglied des Vorstands soll nicht sein, wer das allgemeine Renteneintrittsalter erreicht hat. Der Vorstand hat sich eine Geschäftsordnung gegeben und über seine Geschäftsverteilung in Abstimmung mit dem Aufsichtsrat beschlossen.

Der Vorstand informiert den Aufsichtsrat regelmäßig, zeitnah und umfassend über alle für das Unternehmen relevanten Fragen der Strategie, der Planung, der Geschäftsentwicklung, der Risikolage, des Risikomanagements und der Compliance. Er legt dem Aufsichtsrat außerdem in der Regel jeweils in der letzten Sitzung eines Geschäftsjahres die Konzerninvestitions-, -finanz- und -personalplanung für das kommende Geschäftsjahr sowie die Mittelfristplanung vor.

Über wichtige Ereignisse, die für die Beurteilung der Lage und der Entwicklung oder für die Leitung des Unternehmens von wesentlicher Bedeutung sind, sowie über etwa auftretende Mängel in den Überwachungssystemen unterrichtet der Vorsitzende des Vorstands den Aufsichtsratsvorsitzenden unverzüglich. Geschäfte und Maßnahmen, die der Zustimmung des Aufsichtsrats bedürfen, werden dem Aufsichtsrat rechtzeitig vorgelegt.

Die Vorstandsmitglieder sind verpflichtet, Interessenkonflikte dem Präsidialausschuss des Aufsichtsrats gegenüber unverzüglich offenzulegen und die anderen Vorstandsmitglieder hierüber zu informieren. Vorstandsmitglieder dürfen Nebentätigkeiten, insbesondere Aufsichtsratsmandate in konzernfremden Gesellschaften, nur mit Zustimmung des Präsidialausschusses des Aufsichtsrats übernehmen. Im abgelaufenen Geschäftsjahr ist es nicht zu Interessenkonflikten bei Vorstandsmitgliedern der E.ON SE gekommen. Wesentliche Geschäfte zwischen dem Unternehmen einerseits und den Vorstandsmitgliedern sowie ihnen nahestehenden Personen oder ihnen persönlich nahestehenden Unternehmungen andererseits bedürfen der Zustimmung des Präsidialausschusses des Aufsichtsrats. Entsprechende Verträge bestanden im Berichtszeitraum nicht.

Weiterhin hat der Vorstand verschiedene Gremien eingerichtet, die ihn bei seinen Aufgaben beratend unterstützen. Diese Gremien setzen sich aus hochrangigen Vertretern verschiedener Fachbereiche zusammen, die aufgrund ihrer Erfahrung, Verantwortlichkeit und Kompetenz für die jeweiligen Aufgaben besonders geeignet sind. Hierzu gehören unter anderem folgende Gremien:

In Fragen der Veröffentlichung von finanzmarktrelevanten Informationen wird der Vorstand von einem Gremium (dem sogenannten Disclosure Committee) unterstützt, das die inhaltlich korrekte und zeitnahe Veröffentlichung aller entsprechenden Informationen sicherstellt.

Darüber hinaus existiert ein Risikokomitee, das die korrekte Anwendung und Umsetzung der gesetzlichen Anforderungen des § 91 AktG sicherstellt. Das Gremium überwacht die Risikosituation und die Risikotragfähigkeit des E.ON-Konzerns und legt spezifischen Fokus auf die Früherkennung von Entwicklungen, die potenziell den Fortbestand des Unternehmens gefährden könnten. In diesem Zusammenhang befasst sich das Risikokomitee auch mit Risikomitigationsstrategien (inklusive Hedgingstrategien). Das Gremium stellt in Zusammenarbeit mit den relevanten Abteilungen sicher, dass die Richtlinien in Bezug auf die Commodity- und Kreditrisiken sowie das Enterprise Risk Management eingehalten beziehungsweise weiterentwickelt werden.

Der Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat der E.ON SE hatte bis zur Eintragung der entsprechenden Satzungsänderung zwölf Mitglieder. Seit der Eintragung der entsprechenden Satzungsänderung und bis zur Beendigung der Hauptversammlung, die über die Entlastung für das Geschäftsjahr 2017 entscheidet, hat der Aufsichtsrat achtzehn Mitglieder, danach besteht er wieder aus zwölf Mitgliedern. Er setzt sich nach den Vorgaben der Satzung der E.ON SE zu gleichen Teilen aus Anteilseigner- und Arbeitnehmervertretern zusammen. Die Vertreter der Anteilseigner werden von der Hauptversammlung gewählt; hierfür unterbreitet der Aufsichtsrat Wahlvorschläge. Die derzeit neun weiteren Mitglieder des Aufsichtsrats werden gemäß der Vereinbarung über die Beteiligung der Arbeitnehmer in der E.ON SE durch den SE-Betriebsrat bestellt, wobei die Sitze auf mindestens drei verschiedene Länder verteilt werden und ein Mitglied auf Vorschlag einer Gewerkschaft bestimmt wird, die in der E.ON SE oder einer deutschen Tochtergesellschaft vertreten ist. Mitglied des Aufsichtsrats kann nicht sein, wer

- bereits in zehn Handelsgesellschaften, die gesetzlich einen Aufsichtsrat zu bilden haben, Aufsichtsratsmitglied ist,
- gesetzlicher Vertreter eines von der Gesellschaft abhängigen Unternehmens ist,
- gesetzlicher Vertreter einer anderen Kapitalgesellschaft ist, deren Aufsichtsrat ein Vorstandsmitglied der Gesellschaft angehört, oder
- in den letzten zwei Jahren Vorstandsmitglied der Gesellschaft war, es sei denn, seine Wahl erfolgt auf Vorschlag von Aktionären, die mehr als 25 Prozent der Stimmrechte an der Gesellschaft halten.

Mindestens ein Mitglied des Aufsichtsrats muss über Sachverstand auf den Gebieten Rechnungslegung oder Abschlussprüfung verfügen. Nach Ansicht des Aufsichtsrats erfüllt Herr Dr. Theo Siegert diese Voraussetzung. Nach Ansicht des Aufsichtsrats sind seine Mitglieder in ihrer Gesamtheit mit dem Sektor, in dem die Gesellschaft tätig ist, vertraut.

Der Aufsichtsrat überwacht kontinuierlich die Geschäftsführung und begleitet den Vorstand beratend. Bei grundlegenden Geschäften und Maßnahmen bedarf der Vorstand der Zustimmung des Aufsichtsrats. Hierzu zählen beispielsweise die Investitions-, Finanz- und Personalplanung für den Konzern, der Erwerb und die Veräußerung von Unternehmen oder Unternehmensbeteiligungen und Unternehmensteilen, soweit im Einzelfall der Verkehrswert oder in Ermangelung des Verkehrswerts der Buchwert 300 Mio € übersteigt, sowie Finanzierungsmaßnahmen, deren Wert 1 Mrd € übersteigt und die nicht durch Beschlüsse zu Finanzplänen gedeckt sind, sowie der Abschluss, die Änderung und die Aufhebung von Unternehmensverträgen. Der Aufsichtsrat prüft den Jahresabschluss, den Lagebericht und den Vorschlag für die Verwendung des Bilanzgewinns sowie den Konzernabschluss und Konzernlagebericht auf Grundlage des vorbereiteten Berichts des Prüfungs- und Risikoausschusses. Über das Ergebnis der Prüfung berichtet der Aufsichtsrat schriftlich an die Hauptversammlung.

Der Aufsichtsrat hat sich eine Geschäftsordnung gegeben. In jedem Geschäftsjahr finden vier ordentliche Aufsichtsratssitzungen statt. Daneben kann im Bedarfsfall und auf Grundlage der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats jederzeit auf Antrag eines Mitglieds oder des Vorstands eine Sitzung des Aufsichtsrats oder seiner Ausschüsse einberufen werden. Bei Abstimmungen

im Aufsichtsrat gibt bei Stimmengleichheit die Stimme des Vorsitzenden des Aufsichtsrats den Ausschlag.

Ferner bestand nach der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats auch die Möglichkeit, bei Bedarf ohne den Vorstand zu tagen (sogenannte Executive Sessions).

Anwesenheit der Aufsichtsratsmitglieder in Aufsichtsrats- und Ausschusssitzungen der E.ON SE

Teilnehmer	Aufsichtsrats-sitzung	Präsidialausschuss	Prüfungs- und Risikoausschuss	Finanz- und Investitions-ausschuss	Nominierungs-ausschuss
Kley, Dr. Karl-Ludwig (seit 8. Juni)	3/3	3/3	2/2	2/2	–
Lehner, Prof. Dr. Ulrich	6/6	7/7	–	–	2/2
Clementi, Erich (seit 19. Juli)	2/2	–	–	–	–
Dybeck Happe, Carolina (seit 8. Juni)	2/3	–	–	–	–
Kingsmill, Baroness Denise	6/6	–	–	–	–
Schmitz, Andreas (seit 19. Juli)	2/2	–	1/1 (Gast)	–	–
Segundo, Dr. Karen de	6/6	–	–	5/5	2/2
Siegert, Dr. Theo	6/6	1/1 (Gast)	4/4	–	–
Woste, Ewald (seit 19. Juli)	2/2	–	–	–	–
Scheidt, Andreas	6/6	7/7	–	–	–
Broutta, Clive	6/6	–	–	5/5	–
Gila, Tibor (seit 19. Juli)	2/2	–	–	–	–
Hansen, Thies	6/6	–	4/4	–	–
Luha, Eugen-Gheorghe	6/6	–	–	5/5	–
Schulz, Fred	6/6	7/7	4/4	–	–
Šmátralová, Silvia (seit 19. Juli)	2/2	–	–	–	–
Wallbaum, Elisabeth (seit 1. Januar)	6/6	–	–	–	–
Zettl, Albert (seit 19. Juli)	2/2	–	–	–	–
Obermann, René (bis 8. Juni)	3/3	–	–	–	–
Wenning, Werner (bis 8. Juni)	3/3	4/4	2/2	3/3	2/2

Im Hinblick auf Ziffer 5.4.1 des Deutschen Corporate Governance Kodex hat der Aufsichtsrat im Dezember 2016 Ziele für seine Zusammensetzung beschlossen, die über die ausdrücklichen gesetzlichen Regelungen hinaus wie folgt lauten:

„Der Aufsichtsrat ist so zusammenzusetzen, dass seine Mitglieder insgesamt über die zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung der Aufgaben erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen verfügen. Jedes Mitglied des Aufsichtsrats muss diejenigen Mindestkenntnisse und -fähigkeiten besitzen oder sich aneignen, die es braucht, um alle in der Regel anfallenden

Geschäftsvorgänge auch ohne fremde Hilfe verstehen und beurteilen zu können. Dem Aufsichtsrat soll eine angemessene Zahl unabhängiger Kandidaten angehören. Ein Mitglied ist als unabhängig anzusehen, wenn es in keiner persönlichen oder geschäftlichen Beziehung zu der Gesellschaft, deren Organen, einem kontrollierenden Aktionär oder einem mit diesem verbundenen Unternehmen steht, die einen wesentlichen und nicht nur vorübergehenden Interessenkonflikt begründen kann. Die angemessene

Zahl unabhängiger Mitglieder wird bei einer Gesamtzahl von achtzehn Aufsichtsratsmitgliedern, von denen sechzehn unabhängig sein sollen, erreicht. Dabei werden die Vertreter der Arbeitnehmer grundsätzlich als unabhängig angesehen. Dem Aufsichtsrat sollen nicht mehr als zwei ehemalige Vorstandsmitglieder angehören und die Mitglieder des Aufsichtsrats sollen keine Organfunktionen oder Beratungsaufgaben bei wesentlichen Wettbewerbern des Unternehmens ausüben.

Jedem Aufsichtsratsmitglied muss für die Wahrnehmung seiner Mandate genügend Zeit zur Verfügung stehen. Wer dem Vorstand einer börsennotierten Gesellschaft angehört, soll daher nur Mitglied im Aufsichtsrat von E.ON sein oder bleiben, wenn er nicht mehr als drei Aufsichtsratsmandate in konzernexternen börsennotierten Gesellschaften oder in vergleichbaren konzernexternen Aufsichtsgremien wahrnimmt.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats sollen bei der Wahl in der Regel nicht älter als 72 Jahre sein. Ein Mitglied soll dem Aufsichtsrat in der Regel nicht länger als drei volle Amtsperioden (15 Jahre) angehören.

Wesentliche Aufgabe des Aufsichtsrats ist die Überwachung des Vorstands und dessen Beratung. Vor diesem Hintergrund sollten die Vertreter der Anteilseigner im Aufsichtsrat mehrheitlich über Erfahrungen als Mitglied des Vorstands einer Aktiengesellschaft oder vergleichbarer Unternehmen oder Verbände verfügen, um die Aufgaben in qualifizierter Weise wahrnehmen zu können.

Darüber hinaus sollte der Aufsichtsrat insgesamt über ein besonderes Verständnis für die Energiewirtschaft und die geschäftlichen Aktivitäten des E.ON-Konzerns verfügen. Hierzu zählen auch Kenntnisse über die wesentlichen Märkte, auf denen der E.ON-Konzern tätig ist.

Erfüllen mehrere Kandidatinnen und Kandidaten für den Aufsichtsrat die allgemeinen und unternehmensspezifischen Qualifikationsanforderungen in gleicher Weise, beabsichtigt der Aufsichtsrat bei seinem Wahlvorschlag auch die Berücksichtigung weiterer Kriterien, um die Vielfalt (Diversity) des Aufsichtsrats zu vergrößern.

Mit Blick auf die internationale Ausrichtung des E.ON-Konzerns soll darauf geachtet werden, dass dem Aufsichtsrat eine ausreichende Anzahl an Mitgliedern angehört, die einen wesentlichen Teil ihrer beruflichen Tätigkeit im Ausland verbracht haben.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats sind in ihrer Gesamtheit mit dem Sektor, in dem die Gesellschaft tätig ist, vertraut. Der Aufsichtsrat setzt sich nach den gesetzlichen Vorgaben zu mindestens 30 Prozent aus Frauen und zu mindestens 30 Prozent aus Männern zusammen. Dies wird bei Neubesetzungen im Aufsichtsrat berücksichtigt.“

Bereits mit der heutigen Besetzung des Aufsichtsrats werden die vom Aufsichtsrat festgelegten Zielsetzungen für eine angemessene Anzahl unabhängiger Kandidaten im Aufsichtsrat und unternehmensspezifische Qualifikationsanforderungen erreicht. Derzeit befinden sich drei Frauen aufseiten der Anteilseignervertreter und zwei Frauen aufseiten der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat. Damit entspricht die Besetzung des Aufsichtsrats mit Frauen und Männern den gesetzlichen Anforderungen an die Mindestanteile.

Darüber hinaus sind die Aufsichtsratsmitglieder nach der Geschäftsordnung verpflichtet, Interessenkonflikte, insbesondere solche, die aufgrund einer Beratung oder Organfunktion bei Kunden, Lieferanten, Kreditgebern oder sonstigen Dritten entstehen können, dem Aufsichtsrat gegenüber offenzulegen. Der Aufsichtsrat informiert in seinem Bericht an die Hauptversammlung, ob Interessenkonflikte auftraten und wie sie behandelt wurden. Wesentliche und nicht nur vorübergehende Interessenkonflikte in der Person eines Aufsichtsratsmitglieds sollen zur Beendigung des Mandats führen. Im Berichtsjahr kam es nicht zu Interessenkonflikten bei Aufsichtsratsmitgliedern der E.ON SE. Berater- und sonstige Dienstleistungs- und Werkverträge eines Aufsichtsratsmitglieds mit der Gesellschaft bedürfen der Zustimmung des Aufsichtsrats. Entsprechende Verträge bestanden im Berichtszeitraum nicht.

Der Aufsichtsrat hat folgende Ausschüsse eingerichtet und ihnen jeweils eine Geschäftsordnung gegeben:

Der Präsidialausschuss besteht aus vier Mitgliedern, dem Aufsichtsratsvorsitzenden, dessen beiden Stellvertretern und einem weiteren Arbeitnehmervertreter. Er bereitet die Sitzungen des Aufsichtsrats vor und berät den Vorstand in Grundsatzfragen der strategischen Fortentwicklung des Unternehmens. In Eilfällen – wenn eine vorherige erforderliche Beschlussfassung des Aufsichtsrats nicht ohne wesentliche Nachteile für die

Gesellschaft abgewartet werden kann – beschließt der Präsidialausschuss anstelle des Gesamtaufsichtsrats. Der Präsidialausschuss bereitet darüber hinaus insbesondere Personalentscheidungen des Aufsichtsrats und die Beschlussfassung über die Festsetzung der jeweiligen Gesamtbezüge des einzelnen Vorstandsmitglieds im Sinne des § 87 AktG vor. Daneben ist er zuständig für den Abschluss, die Änderung und Beendigung der Anstellungsverträge mit den Mitgliedern des Vorstands und für die Unterbreitung eines Vorschlags zur Beschlussfassung des Aufsichtsrats über das Vergütungssystem für den Vorstand sowie seine regelmäßige Überprüfung. Darüber hinaus befasst er sich mit Fragen der Corporate Governance und berichtet dem Aufsichtsrat in der Regel einmal jährlich über den Stand, die Effektivität und eventuelle Verbesserungsmöglichkeiten der Corporate Governance des Unternehmens sowie über neue Anforderungen und Entwicklungen auf diesem Gebiet.

Der Prüfungs- und Risikoausschuss besteht aus vier Mitgliedern. Nach Ansicht des Aufsichtsrats sind die Mitglieder des Prüfungsausschusses in ihrer Gesamtheit mit dem Sektor, in dem die Gesellschaft tätig ist, vertraut. Nach dem Aktiengesetz muss dem Prüfungsausschuss ein Mitglied des Aufsichtsrats angehören, das über Sachverstand auf den Gebieten Rechnungslegung oder Abschlussprüfung verfügt. Nach den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex soll der Vorsitzende des Prüfungsausschusses über besondere Kenntnisse und Erfahrungen in der Anwendung von Rechnungslegungsgrundsätzen und internen Kontrollverfahren verfügen. Darüber hinaus soll er unabhängig und kein ehemaliges Mitglied des Vorstands sein, dessen Bestellung vor weniger als zwei Jahren endete. Nach Ansicht des Aufsichtsrats erfüllt der Vorsitzende des Prüfungs- und Risikoausschusses, Herr Dr. Theo Siegert, diese Anforderungen. Der Prüfungs- und Risikoausschuss befasst sich insbesondere mit der Überwachung der Rechnungslegung einschließlich des Rechnungslegungsprozesses, der Wirksamkeit des internen Kontrollsystems, des internen Risikomanagements und des internen Revisionssystems, der Compliance sowie der Abschlussprüfung. Im Rahmen der Abschlussprüfung umfasst dies ebenfalls die Bestimmung der Prüfungsschwerpunkte und der Honorarvereinbarung mit dem Abschlussprüfer. Ferner bereitet der Ausschuss die Entscheidung des Aufsichtsrats über die Feststellung des Jahresabschlusses und die Billigung des Konzernabschlusses vor. Er prüft darüber hinaus die Quartalsabschlüsse, erörtert den Bericht über die prüferische Durchsicht der Quartalsabschlüsse mit dem Abschlussprüfer und behandelt regelmäßig die Risikolage, die Risikotragfähigkeit und das Risikomanagement der Gesellschaft. Die Wirksamkeit der bei der E.ON SE und bei

den globalen und regionalen Einheiten für die Finanzpublizität relevanten Kontrollmechanismen wird regelmäßig durch die interne Revision überprüft, wobei sich der Ausschuss regelmäßig mit der Arbeit der internen Revision sowie der Festlegung der Prüfungsschwerpunkte befasst. Der Prüfungs- und Risikoausschuss bereitet ferner den Vorschlag des Aufsichtsrats an die Hauptversammlung zur Wahl des Abschlussprüfers vor. Um dessen Unabhängigkeit zu gewährleisten, holt der Prüfungs- und Risikoausschuss von dem vorgesehenen Abschlussprüfer eine Erklärung über eventuell bestehende Ausschluss- und Befangenheitsgründe ein.

Im Rahmen der Erteilung des Prüfungsauftrags an den Abschlussprüfer wird vereinbart,

- dass der Vorsitzende des Prüfungs- und Risikoausschusses über mögliche Ausschluss- und Befangenheitsgründe, die während der Prüfung auftreten, unverzüglich unterrichtet wird, sofern diese nicht unverzüglich beseitigt werden,
- dass der Abschlussprüfer über alle für die Aufgaben des Aufsichtsrats wesentlichen Feststellungen und Vorkommnisse, die sich bei der Durchführung der Abschlussprüfung ergeben, unverzüglich berichtet und
- dass der Abschlussprüfer den Vorsitzenden des Prüfungs- und Risikoausschusses informiert beziehungsweise im Prüfungsbericht vermerkt, wenn er bei Durchführung der Abschlussprüfung Tatsachen feststellt, die eine Unrichtigkeit der von Vorstand und Aufsichtsrat abgegebenen Erklärung zum Deutschen Corporate Governance Kodex ergeben.

Der Finanz- und Investitionsausschuss setzt sich aus vier Mitgliedern zusammen. Er berät den Vorstand in allen Fragen der Konzernfinanzierung und der Investitionsplanung. Er entscheidet anstelle des Aufsichtsrats über die Zustimmung zum Erwerb und zur Veräußerung von Unternehmen, Unternehmensbeteiligungen und Unternehmensteilen, deren Wert 300 Mio €, nicht aber 600 Mio € übersteigt. Der Finanz- und Investitionsausschuss entscheidet ferner anstelle des Aufsichtsrats über die Zustimmung zu Finanzierungsmaßnahmen, deren Wert 1 Mrd €, nicht aber

2,5 Mrd € übersteigt und die nicht durch Beschlüsse des Aufsichtsrats zu Finanzplänen gedeckt sind. Überschreitet der Wert dieser Geschäfte und Maßnahmen die genannten Grenzen, bereitet der Ausschuss die Entscheidung des Aufsichtsrats vor.

Der Nominierungsausschuss besteht aus drei Aufsichtsratsmitgliedern der Anteilseigner. Vorsitzender des Nominierungsausschusses ist der Vorsitzende des Aufsichtsrats. Aufgabe des Nominierungsausschusses ist es, dem Aufsichtsrat unter Berücksichtigung der Ziele des Aufsichtsrats für seine Zusammensetzung Wahlvorschläge an die Hauptversammlung für geeignete Kandidaten zum Aufsichtsrat zu unterbreiten.

Alle Ausschüsse tagen turnusgemäß sowie darüber hinaus bei konkreten Anlässen entsprechend ihrer jeweiligen Zuständigkeit nach der Geschäftsordnung. Angaben zur Tätigkeit des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse im abgelaufenen Geschäftsjahr befinden sich im Bericht des Aufsichtsrats auf den Seiten 6 bis 11. Die Zusammensetzung des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse befindet sich auf den Seiten 222 und 223.

Aktionäre und Hauptversammlung

Die Aktionäre der E.ON SE nehmen ihre Rechte in der Hauptversammlung wahr und üben dort ihr Stimmrecht aus. Sie werden regelmäßig mit einem Finanzkalender, der im Geschäftsbericht, in den Quartalsberichten sowie im Internet unter www.eon.com veröffentlicht wird, über wesentliche Termine informiert.

Die Aktionäre haben die Möglichkeit, ihr Stimmrecht in der Hauptversammlung selbst auszuüben oder durch einen Bevollmächtigten ihrer Wahl oder einen weisungsgebundenen Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft ausüben zu lassen.

Die Wahl des Abschlussprüfers erfolgt gemäß den gesetzlichen Bestimmungen durch die Hauptversammlung.

In der Hauptversammlung am 8. Juni 2016 wurde die PricewaterhouseCoopers GmbH, Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Düsseldorf, zum Abschlussprüfer und Konzernabschlussprüfer der E.ON SE für das Geschäftsjahr 2016 und das erste Quartal 2017 gewählt. Der Abschlussprüfer wird entsprechend den gesetzlichen Regeln für jeweils ein Geschäftsjahr von der Hauptversammlung gewählt. Die verantwortlichen Wirtschaftsprüfer für den Jahres- und Konzernabschluss der E.ON SE sind Herr Markus Dittmann (seit dem Geschäftsjahr 2014) und Frau Aissata Touré (seit dem Geschäftsjahr 2015).

Festlegungen zur Förderung der Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen nach § 76 Abs. 4 und § 111 Abs. 5 des Aktiengesetzes

Für den Vorstand der E.ON SE hatte der Aufsichtsrat vor dem Hintergrund der grundlegenden Strukturmaßnahmen im Unternehmen eine kurzfristige Zielgröße des Frauenanteils von 0 Prozent mit einer Umsetzungsfrist bis zum 31. Dezember 2016 beschlossen. Im Berichtsjahr bestand der Vorstand der E.ON SE aus vier bzw. fünf Männern. Im Dezember 2016 hat der Aufsichtsrat für den Vorstand der E.ON SE eine neue Zielgröße des Frauenanteils von 20 Prozent mit einer Umsetzungsfrist bis zum 31. Dezember 2021 beschlossen.

Der Vorstand hat für die E.ON SE eine Zielquote für den Frauenanteil hinsichtlich der Besetzung der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands von 23 Prozent und für die zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands von 17 Prozent mit einer Umsetzungsfrist bis zum 30. Juni 2017 beschlossen. Zum Zeitpunkt der Beschlussfassung betrug der Frauenanteil in der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands 20 Prozent und in der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands 15 Prozent.

Für alle weiteren im E.ON-Konzern betroffenen Gesellschaften sind, entsprechend dem Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst, Zielgrößen für den Frauenanteil im Aufsichtsrat, in der Geschäftsleitung und deren beiden nachfolgenden Führungsebenen sowie Umsetzungsfristen rechtzeitig zum 30. September 2015 festgelegt worden.

Vergütungsbericht gemäß §§ 289 Abs. 2 Nr. 4, 315 Abs. 2 Nr. 4 HGB

Dieser Vergütungsbericht stellt die Grundzüge der Vergütungssysteme für die Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder dar und gibt über die im Geschäftsjahr 2016 gewährten und zugeflossenen Bezüge der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der E.ON SE Auskunft. Der Bericht folgt den Rechnungslegungsvorschriften für kapitalmarktorientierte Unternehmen (Handelsgesetzbuch, Deutsche Rechnungslegungs Standards und International Financial Reporting Standards) sowie den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 5. Mai 2015 (im Folgenden der „DCGK“).

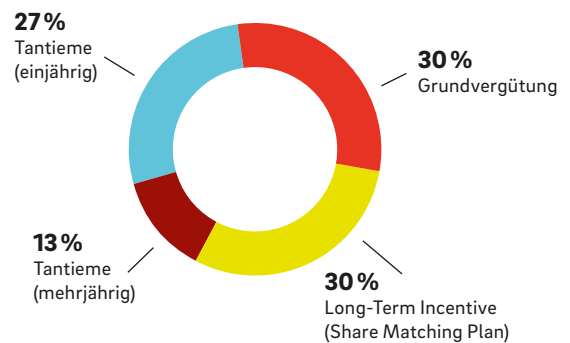
Die Grundzüge des Vorstandsvergütungssystems (Gültigkeit bis 31. Dezember 2016)

Ziel des zuletzt im Jahr 2013 umgestellten und bis 31. Dezember 2016 geltenden Vorstandsvergütungssystems ist es, einen Anreiz für eine erfolgreiche und nachhaltige Unternehmensführung zu schaffen und die Vergütung der Vorstandsmitglieder an die tatsächliche (kurzfristige und langfristige) Entwicklung der Gesellschaft zu binden und dabei auch die individuellen Leistungen zu berücksichtigen. Daher ist das System auf eine transparente, leistungsbezogene und stark am Unternehmenserfolg orientierte Vergütung der Vorstandsmitglieder ausgerichtet, die insbesondere von langfristigen Zielgrößen abhängt. Zugleich bringt das Vergütungssystem die Interessen und Zielsetzungen von Management und Aktionären in Einklang, indem es für die langfristige variable Vergütung auf die Entwicklung des Aktienkurses abstellt.

Der Aufsichtsrat beschließt das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder auf Vorschlag des Präsidialausschusses. Er überprüft das System und die Angemessenheit der Gesamtvergütung sowie der einzelnen Vergütungsbestandteile regelmäßig und passt diese soweit notwendig an. Er beachtet dabei die Vorgaben des Aktiengesetzes (AktG) und folgt den Empfehlungen und Anregungen des DCGK.

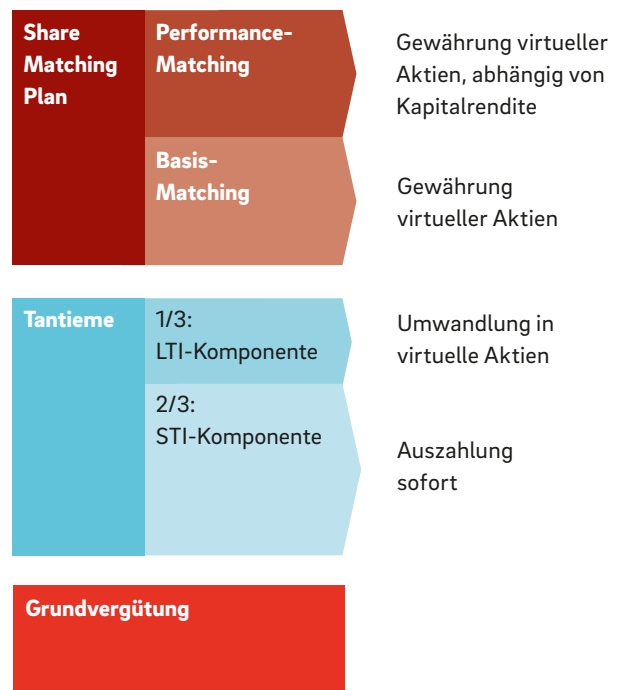
Die Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus einer erfolgsunabhängigen Grundvergütung, einer jährlichen Tantieme und einer langfristigen variablen Vergütung zusammen. Die Bestandteile der Zielvergütung verhalten sich zueinander wie folgt:

Vergütungsstruktur¹⁾



1) ohne Sachbezüge, sonstige Leistungen und Pensionsleistungen

Eine Übersicht über das Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder lässt sich der nachfolgenden Grafik entnehmen:



Auf Seite 92 findet sich außerdem eine Übersicht, in der die nachfolgende Beschreibung der einzelnen Bestandteile der Vorstandsvergütung sowie deren Bemessungsgrundlage und Parameter zusammengefasst sind.

Die erfolgsunabhängige Vergütung

Die feste Grundvergütung der Vorstandsmitglieder wird in zwölf Monatsraten ausgezahlt.

Als vertragliche Nebenleistungen haben die Vorstandsmitglieder Anspruch auf einen Dienstwagen mit Fahrer. Die Gesellschaft stellt die notwendigen Telekommunikationsmittel zur Verfügung, übernimmt unter anderem die Kosten für eine regelmäßige ärztliche Untersuchung und zahlt die Versicherungsprämie für eine Unfallversicherung.

Die erfolgsabhängige Vergütung

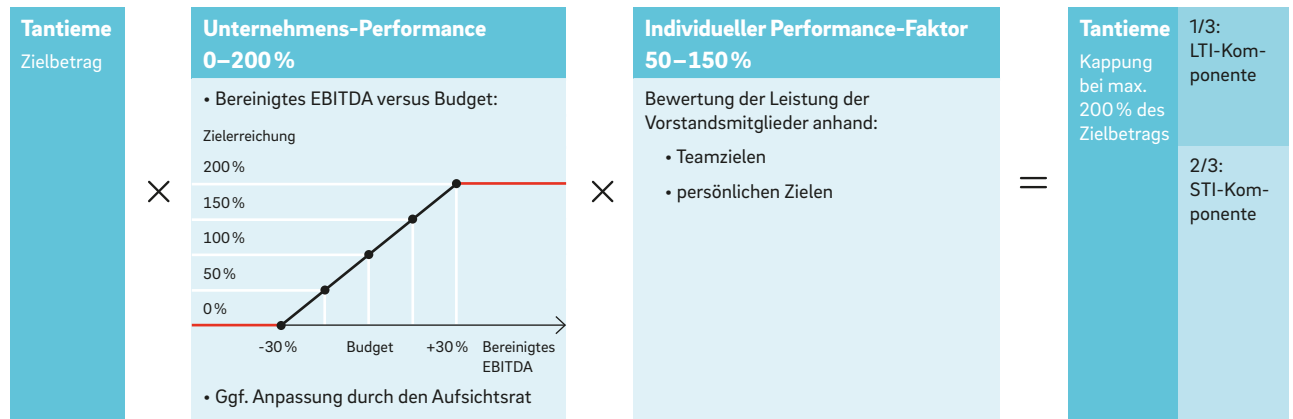
Seit dem Jahr 2010 hängen mehr als 60 Prozent der variablen Vergütung von langfristigen Zielgrößen ab, sodass die Nachhaltigkeit der variablen Vergütung im Sinne von § 87 AktG gewährleistet ist.

Die jährliche Tantieme

Die jährliche Tantieme setzt sich aus einer kurzfristig orientierten Komponente (Short-Term Incentive, die „STI-Komponente“) und einer langfristig orientierten Komponente (Long-Term Incentive, die „LTI-Komponente“) zusammen. Die STI-Komponente macht im Regelfall zwei Drittel der jährlichen Tantieme aus. Die LTI-Komponente beläuft sich auf ein Drittel der jährlichen Tantieme, maximal jedoch auf 50 Prozent der Zieltantieme. Die LTI-Komponente wird nach Ablauf des Geschäftsjahres nicht ausgezahlt, sondern auf Basis des E.ON-Aktienkurses in virtuellen Aktien mit vierjähriger Sperrfrist gewährt.

Die Höhe der jährlichen Tantieme bemisst sich danach, inwieweit bestimmte Ziele erreicht wurden. Dabei berücksichtigt das Zielvereinbarungssystem sowohl die Unternehmens- als auch die individuelle Performance:

Tantieme-System



Bemessungsgröße für die Unternehmens-Performance ist unser erzielter bereinigtes EBITDA. Den Zielwert bildet die vom Aufsichtsrat genehmigte Planung (Budget) für das jeweilige Jahr. Die Zielerreichung beträgt 100 Prozent, wenn das tatsächlich erzielte bereinigte EBITDA diesem Zielwert entspricht. Fällt es um 30 Prozentpunkte oder mehr dahinter zurück, dann beträgt die Zielerreichung insoweit 0 Prozent. Liegt das bereinigte EBITDA mehr als 30 Prozentpunkte über dem Zielwert, beträgt die Zielerreichung 200 Prozent. Zwischenwerte werden linear

interpoliert. Der auf diese Weise rechnerisch ermittelte Wert wird vom Aufsichtsrat auf der Grundlage zusätzlicher Kriterien qualitativ bewertet und gegebenenfalls innerhalb eines Korridors von ±20 Prozentpunkten angepasst. Die Kriterien für diese qualitative Beurteilung sind das Verhältnis zwischen Kapitalkosten und ROACE, der Vergleich zum bereinigten EBITDA des Vorjahres und die allgemeine Marktentwicklung. Außerordentliche Ereignisse bleiben bei der Feststellung der Zielerreichung außer Ansatz.

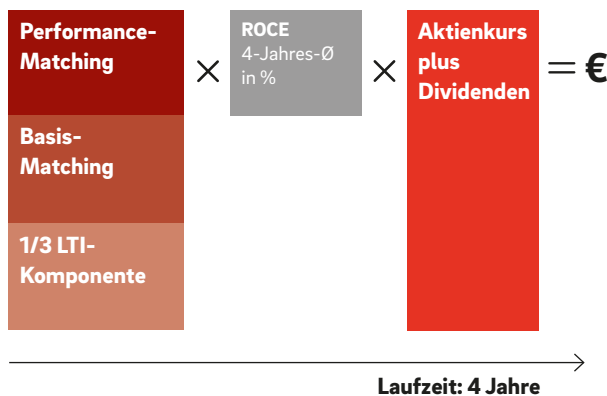
Zur Bestimmung des individuellen Performance-Faktors bewertet der Aufsichtsrat sowohl den persönlichen Beitrag zur Erfüllung kollektiver Ziele als auch die Erreichung individueller Ziele. Die Zielerreichung hinsichtlich des individuellen Tantiemeteils wird nach dem Ermessen des Aufsichtsrats festgesetzt. Dabei berücksichtigt der Aufsichtsrat insbesondere die Kriterien von § 87 AktG und des DCGK.

Dem Aufsichtsrat steht zur abschließenden Beurteilung der Tantieme zusätzlich ein Gesamtermessen zu, aufgrund dessen er die Höhe der Tantieme anpassen kann. Das Gesamtermessen bezieht sich nicht auf die zuvor beschriebenen Erfolgsziele oder Vergleichsparameter, deren nachträgliche Änderung nach der Empfehlung des DCGK ausgeschlossen sein soll. Der Aufsichtsrat kann den Vorstandsmitgliedern außerdem Sondervergütungen für außergewöhnliche Leistungen als Teil der jährlichen Tantieme gewähren.

Die jährliche Tantieme (inklusive etwaiger Sondervergütungen) ist auf maximal 200 Prozent der vertraglich vereinbarten Ziel-tantieme begrenzt (Cap).

Die langfristige variable Vergütung – E.ON Share Matching Plan

Als langfristige variable Vergütung erhalten die Vorstandsmitglieder eine aktienbasierte Vergütung im Rahmen des E.ON Share Matching Plans. Der Aufsichtsrat entscheidet zu Beginn des Geschäftsjahres auf Vorschlag des Präsidialausschusses über die Auflage einer neuen Tranche sowie über die maßgeblichen Ziele und individuellen Zuteilungshöhen. Die Laufzeit einer Tranche beträgt vier Jahre, um einen langfristigen Anreiz im Sinne einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung zu schaffen. Sie beginnt jeweils am 1. April eines Jahres.



Das Vorstandsmitglied erhält nach der Auflage einer neuen Tranche durch den Aufsichtsrat zunächst eine sofort unverfallbare Zuteilung von virtuellen Aktien äquivalent zur Höhe der LTI-Komponente seiner Tantieme. Die LTI-Komponente wird unter Berücksichtigung des Gesamtzielerreichungsgrads für die Tantieme des abgelaufenen Geschäftsjahres festgesetzt. Die Anzahl der virtuellen Aktien wird auf Basis des Betrages der LTI-Komponente und des Durchschnittskurses der E.ON-Aktie der letzten 60 Tage vor Beginn der vierjährigen Laufzeit ermittelt. Ferner können dem Vorstandsmitglied auf der Grundlage einer in jedem Jahr erneut zu treffenden Ermessensentscheidung des Aufsichtsrats zusätzlich zu den virtuellen Aktien, die sich aus der LTI-Komponente ergeben, weitere verfallbare virtuelle Aktien als Basis-Matching zugeteilt werden. Darüber hinaus können dem Vorstandsmitglied abhängig von der Unternehmens-Performance während der Laufzeit pro Aktie aus dem Basis-Matching bis zu zwei weitere verfallbare virtuelle Aktien als Performance-Matching gewährt werden. Der rechnerische Gesamtzielwert der Zuteilung zum Beginn der ab dem 1. April des jeweiligen Zuteilungsjahres beginnenden Laufzeit besteht aus der Summe der Werte der LTI-Komponente, des Basis-Matchings und des Performance-Matchings (bei Erreichung einer definierten Unternehmens-Performance).

Messgröße für die Unternehmens-Performance für Zwecke des Performance-Matchings war für die in den Jahren 2013 bis 2015 zugeteilten Tranchen zunächst der durchschnittliche ROACE während der vierjährigen Laufzeit im Vergleich zu einer im Rahmen der Auflage einer neuen Tranche vom Aufsichtsrat für die gesamte Periode vorab festgelegten Zielrendite. Der Aufsichtsrat hat im April 2016 entschieden, die Erfolgsziele für das Performance-Matching dieser Tranchen anzupassen. Für Zeiträume ab 2016 basieren diese Erfolgsziele nunmehr auf der Kennziffer ROCE. Diese Anpassung war vor dem Hintergrund der Abspaltung der Uniper SE notwendig, da den Berechnungen des ROACE alte Planwerte zugrunde lagen, welche die Uniper-Abspaltung nicht berücksichtigten. Außerdem stand die Kennziffer ROACE ab dem Jahr 2016 nicht mehr als Konzernsteuerungskennziffer zur Verfügung. Darüber hinaus musste die aufgrund der Uniper-Abspaltung zu erwartende Wertminderung der E.ON-Aktie durch eine Umrechnungslogik kompensiert werden. Anlässlich dieser Anpassungen hat der Aufsichtsrat im April 2016 gemäß § 161 AktG eine Anpassung der Entsprechenserklärung vom 15. Dezember 2015 beschlossen. Die aktuelle Fassung der Entsprechenserklärung finden Sie im Corporate-Governance-Bericht auf Seite 75, die jeweils aktuelle Entsprechenserklärung sowie frühere Fassungen sind im Internet unter www.eon.com veröffentlicht.

Außerordentliche Ereignisse bleiben bei der Feststellung der Unternehmens-Performance außer Ansatz. In Abhängigkeit vom Grad der Unternehmens-Performance können sich aus dem Performance-Matching am Ende der Laufzeit zwischen null und zwei weitere virtuelle Aktien für jede im Rahmen des Basis-Matchings zugeteilte virtuelle Aktie ergeben. Wird die vorab festgelegte Unternehmens-Performance zu 100 Prozent erreicht, erhält das Vorstandsmitglied zu jeder im Rahmen des Basis-Matchings zugeteilten virtuellen Aktie eine zusätzliche virtuelle Aktie. Zwischenwerte werden linear interpoliert.

Die sich am Ende der Laufzeit für das einzelne Vorstandsmitglied ergebende individuelle Stückzahl aller virtuellen Aktien wird mit dem Durchschnittskurs der E.ON-Aktie der letzten 60 Tage vor dem Laufzeitende multipliziert. Dieser Betrag wird um die Dividenden, die sich für E.ON-Aktien während der Laufzeit ergeben haben, erhöht und ausgezahlt. Die Summe der Auszahlungen ist auf 200 Prozent des rechnerischen Gesamtzielwerts begrenzt

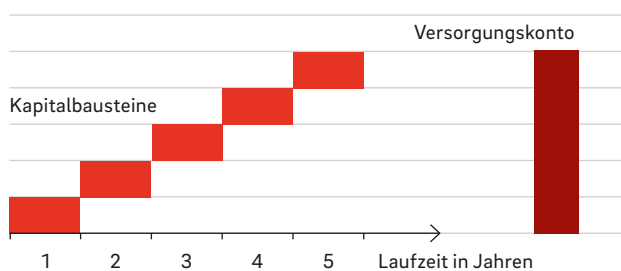
Der Gesamt-Cap

Der Empfehlung des DCGK folgend, gilt ein Gesamt-Cap für die an die Vorstandsmitglieder auszuzahlende Jahresvergütung. Danach darf die Summe der einzelnen Vergütungsbestandteile in einem Jahr nicht höher als 200 Prozent der vertraglich vereinbarten Zielvergütung sein. Die Zielvergütung setzt sich aus Grundvergütung, Zieltantieme und dem Zielzuteilungswert der langfristigen variablen Vergütung zusammen.

Die Versorgungszusagen

Mit den seit dem Geschäftsjahr 2010 in den Vorstand berufenen Mitgliedern hat die Gesellschaft eine beitragsorientierte Altersversorgung nach dem „Beitragsplan E.ON-Vorstand“ vereinbart.

Beitragsorientiertes System



Die Gesellschaft stellt den Mitgliedern des Vorstands fiktive Beiträge in Höhe von maximal 18 Prozent der beitragsfähigen Bezüge (Grundvergütung und Zieltantieme) bereit. Die Höhe der jährlichen Beiträge setzt sich aus einem festen Basisprozentsatz (14 Prozent) und einem Matchingbeitrag (4 Prozent) zusammen. Voraussetzung für die Gewährung des Matchingbeitrags ist, dass das Vorstandsmitglied seinerseits einen Mindestbeitrag in gleicher Höhe durch Entgeltumwandlung leistet. Der durch das Unternehmen finanzierte Matchingbeitrag wird ausgesetzt, wenn und solange der Konzern-ROACE ab dem dritten Jahr in Folge unter den Kapitalkosten liegt. Die Gutschriften werden nach versicherungsmathematischen Grundsätzen in einen Kapitalbaustein (bezogen auf das 62. Lebensjahr) umgerechnet und den Versorgungskonten der Vorstandsmitglieder gutgeschrieben. Der hierzu verwendete Zinssatz wird in jedem Jahr abhängig vom Renditeniveau langfristiger Bundesanleihen ermittelt. Das auf dem Versorgungskonto angesammelte Guthaben kann nach Wahl des Vorstandsmitglieds (frühestens im Alter von 62 Jahren) oder der Hinterbliebenen als lebenslange Rente, in Raten oder als Einmalbetrag ausgezahlt werden. Der daraus später tatsächlich resultierende Anspruch der einzelnen Vorstandsmitglieder kann im Voraus nicht exakt ermittelt werden. Er hängt von noch ungewissen Parametern ab; insbesondere der persönlichen Gehaltsentwicklung, der Anzahl der Dienstjahre, dem Erreichen der Unternehmenserfolgsziele und der Zinsentwicklung. Der bei einem Eintrittsalter von 50 Jahren erreichbare Anspruch aus der unternehmensfinanzierten beitragsorientierten Versorgungszusage liegt derzeit bei geschätzten 30 bis 35 Prozent des Grundgehalts (ohne Berücksichtigung der vor der Bestellung in den Vorstand angesparten Versorgungsansparungen).

Mit den vor dem Jahr 2010 in den Vorstand berufenen Vorstandsmitgliedern – den Herren Dr. Teyssen und Dr. Reutersberg – hat die Gesellschaft eine endgehaltsabhängige Altersversorgung vereinbart. Herr Dr. Reutersberg ist im Laufe des Jahres 2016 in den Ruhestand getreten. Herr Dr. Teyssen hat nach dem Ausscheiden aus der Gesellschaft in folgenden Fällen Anspruch auf lebenslanges monatliches Ruhegeld: Erreichen des 60. Lebensjahres, dauerhafte Arbeitsunfähigkeit und sogenannter Dritter Pensionsfall. Die Voraussetzungen liegen vor, wenn die Ursache einer vorzeitigen Beendigung oder Nichtverlängerung des Vertrags von Herrn Dr. Teyssen nicht auf sein Verschulden oder die Ablehnung eines mindestens gleichwertigen Angebots zur Vertragsverlängerung zurückgeht. Im Dritten Pensionsfall erhält Herr Dr. Teyssen in der Zeit vom Ausscheiden bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres ein vorzeitiges Ruhegeld (Übergangsgeld).

Die Versorgungszusage sieht für Herrn Dr. Teyssen ein Ruhegeld in Höhe von 75 Prozent der Grundvergütung und für Herrn Dr. Reutersberg in Höhe von 70 Prozent der Grundvergütung vor. Ruhegeldansprüche aus früheren Tätigkeiten werden vollständig angerechnet. Die Versorgungszusage enthält außerdem für den Todesfall ein Witwengeld in Höhe von 60 Prozent sowie Waisengeld für jedes Kind in Höhe von 15 Prozent des jeweiligen Ruhegeldanspruchs. Witwen- und Waisengeld können zusammen maximal 100 Prozent des jeweiligen Ruhegeldanspruchs betragen.

Entsprechend den Vorschriften des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) sind die von den Vorstandsmitgliedern erworbenen Pensionsanwartschaften (sowohl beitragsorientiert als auch endgehaltsabhängig) nach fünf Jahren unverfallbar.

Der Aufsichtsrat überprüft das Versorgungsniveau der Vorstandsmitglieder und den daraus abgeleiteten jährlichen und langfristigen Versorgungsaufwand nach der Empfehlung des DCGK regelmäßig und passt die Zusagen gegebenenfalls an.

Zusagen im Zusammenhang mit der Beendigung der Vorstandstätigkeit

Die Vorstandsmitgliederverträge sehen einen Abfindungs-Cap entsprechend der Empfehlung des DCGK vor. Danach dürfen Zahlungen im Zusammenhang mit der Beendigung der Vorstandstätigkeit zwei Jahresgesamtvergütungen nicht überschreiten und nicht mehr als die Restlaufzeit des Dienstvertrags vergüten.

Bei vorzeitigem Verlust der Vorstandsposition aufgrund eines Unternehmenskontrollwechsels (Change of Control) haben die Mitglieder des Vorstands Anspruch auf Zahlung einer Abfindung. Die Change-of-Control-Regelung nimmt einen Kontrollwechsel in folgenden drei Fallgestaltungen an: Ein Dritter erwirbt mindestens 30 Prozent der Stimmrechte und erreicht damit die Pflichtangebotsschwelle gemäß dem WpÜG; die Gesellschaft schließt als abhängiges Unternehmen einen Unternehmensvertrag ab oder die E.ON SE wird mit einem anderen nicht konzernverbundenen Unternehmen verschmolzen. Der Abfindungsanspruch entsteht, wenn der Dienstvertrag des Vorstandsmitglieds innerhalb von zwölf Monaten nach dem Kontrollwechsel durch einvernehmliche Beendigung, Zeitablauf oder durch Kündigung des Vorstandsmitglieds endet; im letzteren Fall nur, wenn die Vorstandsposition infolge des Kontrollwechsels wesentlich berührt wird. Die Abfindung der Vorstandsmitglieder besteht aus Grundvergütung und Zieltantieme sowie Nebenleistungen für zwei Jahre. Entsprechend dem DCGK können diese Abfindungszahlungen 100 Prozent des zuvor beschriebenen Abfindungs-Caps nicht übersteigen.

Nach Beendigung der Vorstandsmitgliederverträge besteht ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot. Den Mitgliedern des Vorstands ist es untersagt, für einen Zeitraum von sechs Monaten nach Beendigung des Dienstvertrags mittelbar oder unmittelbar für ein Unternehmen tätig zu werden, das im direkten oder indirekten Wettbewerb zur Gesellschaft oder mit ihr verbundenen Unternehmen steht. Die Vorstandsmitglieder erhalten während dieser Zeit eine Karenzentschädigung in Höhe von 100 Prozent der Zielvergütung (ohne langfristige variable Vergütung), mindestens aber 60 Prozent der zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Gesamtbezüge.

Die Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2016

Der Aufsichtsrat hat das Vergütungssystem und die einzelnen Vergütungsbestandteile für die Vorstandsmitglieder überprüft. Er hat die Angemessenheit der Vergütung des Vorstands in horizontaler und vertikaler Hinsicht festgestellt und die nachfolgend dargestellten erfolgsabhängigen Vergütungen beschlossen. Dabei hat er die horizontale Üblichkeit geprüft, indem er die Vergütung einem Marktvergleich mit Unternehmen ähnlicher Größenordnung unterzogen hat. Außerdem hat der Aufsichtsrat einen vertikalen Vergleich der Vergütung der Vorstandsmitglieder zum oberen Führungskreis und zur sonstigen Belegschaft aufgestellt und in seine Angemessenheitsüberprüfung miteinbezogen. Aus Sicht des Aufsichtsrats bestand im vergangenen Geschäftsjahr keine Notwendigkeit, die Vergütung der Vorstandsmitglieder anzupassen.

Die erfolgsabhängige Vergütung im Geschäftsjahr 2016

Die jährliche Tantieme der Vorstandsmitglieder betrug für das Geschäftsjahr 2016 insgesamt 4,3 Mio € (Vorjahr: 4,6 Mio €).

Der Aufsichtsrat hat für das Geschäftsjahr 2016 eine neue Tranche des E.ON Share Matching Plans (2016–2020) aufgelegt und den Vorstandsmitgliedern virtuelle E.ON-Aktien zugeteilt. Der im Zeitpunkt der Zuteilung beizulegende Zeitwert der virtuellen E.ON-Aktien (8,63 €/Stück) ist in den nachfolgenden Tabellen „Aktienbasierte Vergütung“ und „Gesamtvergütung des Vorstands“ dargestellt. Die Wertentwicklung dieser Tranche hängt maßgeblich von der Entwicklung des E.ON-Aktienkurses und den Dividendenzahlungen sowie dem festgelegten ROCE in den nächsten vier Jahren ab. Die im Jahr 2020 folgenden tatsächlichen Auszahlungen an die Vorstandsmitglieder können daher – unter Umständen erheblich – von den dargestellten Werten abweichen.

Insgesamt ergab sich im vergangenen Geschäftsjahr folgender Aufwand für die langfristige variable Vergütung der Vorstandsmitglieder:

Aktienbasierte Vergütung

in €	Wert der virtuellen Aktien bei Gewährung ¹⁾		Stückzahl bei Gewährung		Aufwand (+) / Ertrag (-) ²⁾	
	2016	2015	2016	2015	2016	2015
Dr. Johannes Teyssen	1.827.516	1.965.600	138.762	97.990	1.008.670	405.111
Dr.-Ing. Leonhard Birnbaum	1.063.643	1.144.001	80.762	57.032	580.199	369.157
Dr. Bernhard Reutersberg (bis 30. Juni 2016)	285.135	936.000	33.040	46.662	302.237	183.067
Michael Sen	300.000 ³⁾	775.000	–	44.022	181.636	245.229
Dr. Karsten Wildberger (seit 1. April 2016)	675.000	–	52.144	–	265.966	–
Summe	4.151.294	4.820.601	304.708	245.706	2.338.708	1.202.564

1) Enthalten ist die LTI-Komponente auf Basis der Zieltantieme für das jeweilige Geschäftsjahr, für die im Zeitpunkt der Gewährung keine Stückzahl ermittelt werden kann.

2) Aufwand für die im Jahr 2016 bestehenden Performance-Rechte und virtuellen Aktien gemäß IFRS 2.

3) Zielwert der aus der LTI-Komponente der Tantieme 2016 stammenden virtuellen Aktien. Aufgrund des Austritts 2017 keine Zuteilung von weiteren Aktien gemäß Basis- und Performance-Matching.

Die für das Geschäftsjahr 2016 gewährte langfristige variable Vergütung betrug insgesamt 4,2 Mio €. Weitere Informationen zur aktienbasierten Vergütung sind in der Textziffer 11 des Anhangs des Konzernabschlusses dargestellt.

für das Geschäftsjahr 2016 dargestellt. Der Barwert der Pensionsverpflichtungen ist nach den Vorgaben der IFRS ermittelt worden. Die Abzinsung erfolgte mit einem Rechnungszins von 2,1 Prozent (Vorjahr: 2,7 Prozent).

Die Vorstandspensionen im Geschäftsjahr 2016

Nachfolgend sind die aktuellen Ruhegeldanwartschaften der Vorstandsmitglieder, die Höhe der Zuführungen zu den Pensionsrückstellungen und der Barwert der Pensionsverpflichtungen

Vorstandspensionen gemäß IFRS

	Aktuelle Höhe der Ruhegeldanwartschaft zum 31. Dezember				Höhe der Zuführung zu den Pensionsrückstellungen				Barwert zum 31. Dezember	
	in Prozent der Grundvergütung		absolut in €		in €		Davon Zinsaufwand in €		in €	
	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015
Dr. Johannes Teyssen	75	75	930.000	930.000	1.338.260	1.355.305	558.800	459.838	24.011.814	20.696.284
Dr.-Ing. Leonhard Birnbaum ¹⁾	–	–	–	–	407.044	504.474	26.455	15.370	1.275.012	979.798
Dr. Bernhard Reutersberg ²⁾ (bis 30. Juni 2016)	70	70	490.000	490.000	308.563	263.766	308.563	263.766	–	11.550.766
Michael Sen ^{1), 3)}	–	–	–	–	275.898	181.808	4.909	–	523.074	181.808
Dr. Karsten Wildberger ¹⁾ (seit 1. April 2016)	–	–	–	–	292.555	–	–	–	292.555	–

1) Beitragsplan E.ON-Vorstand

2) Herr Dr. Reutersberg ist zum 1. Juli 2016 in den Ruhestand getreten. Der Barwert seiner Pensionsverpflichtungen zum 31. Dezember 2016 als Rentner beträgt 12.223.648 €. Der hier gezeigte Wert ergibt sich aus dem anteilig ermittelten Zinsaufwand 2016.

3) Aufgrund des mit Herrn Sen geschlossenen Aufhebungsvertrags entfällt der hier gezeigte Verpflichtungsumfang mit Ablauf des 31. März 2017.

Vorstandspensionen gemäß HGB

	Aktuelle Höhe der Ruhegeldanwartschaft zum 31. Dezember				Höhe der Zuführung zu den Pensionsrückstellungen				Barwert zum 31. Dezember	
	in Prozent der Grundvergütung		absolut in €		in €		Davon Zinsaufwand in €		in €	
	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015
	Dr. Johannes Teyssen	75	75	930.000	930.000	478.740	2.563.967	647.067	638.785	17.112.852
Dr.-Ing. Leonhard Birnbaum ¹⁾	–	–	–	–	161.367	303.531	32.398	24.031	994.209	832.842
Dr. Bernhard Reutersberg ²⁾ (bis 30. Juni 2016)	70	70	490.000	490.000	-624.266	580.589	377.451	419.724	–	9.825.614
Michael Sen ^{1), 3)}	–	–	–	–	249.034	155.232	6.039	–	404.266	155.232
Dr. Karsten Wildberger ¹⁾ (seit 1. April 2016)	–	–	–	–	226.291	–	–	–	226.291	–

1) Beitragsplan E.ON-Vorstand

2) Herr Dr. Reutersberg ist zum 1. Juli 2016 in den Ruhestand getreten. Der Barwert seiner Pensionsverpflichtungen zum 31. Dezember 2016 als Rentner beträgt 9.446.346 €. Der hier gezeigte Wert „Zinsaufwand“ ergibt sich unter Berücksichtigung der Rentenzahlungen für die Monate Juli bis Dezember 2016.

3) Aufgrund des mit Herrn Sen geschlossenen Aufhebungsvertrags entfällt der hier gezeigte Verpflichtungsumfang mit Ablauf des 31. März 2017.

Der rückstellungspflichtige Barwert der Vorstandspensionen ist zum 31. Dezember 2016 gegenüber dem Jahr 2015 gestiegen. Der Grund für den Anstieg liegt darin, dass der für den E.ON-Konzern ermittelte Rechnungszins für die Abzinsung unter dem Vorjahreswert lag.

Die Gesamtbezüge im Geschäftsjahr 2016

Die Gesamtbezüge der Vorstandsmitglieder betragen im Geschäftsjahr 2016 13,8 Mio € und lagen damit etwa 11 Prozent unter dem Vorjahr (15,6 Mio €), bezogen auf die im Geschäftsjahr 2015 berichtete Gesamtvergütung des Vorstands.

Angesichts der Übernahme des Amtes als Aufsichtsratsvorsitzender der Uniper SE ist Herr Dr. Reutersberg in beiderseitigem Einvernehmen zum 30. Juni 2016 aus dem Vorstand der E.ON SE ausgeschieden. Die Gesellschaft hat mit Herrn Dr. Reutersberg einen Aufhebungsvertrag geschlossen. Der Dienstvertrag mit Herrn Dr. Reutersberg wurde zum 30. Juni 2016 ohne Auszahlung von vertraglichen Restansprüchen einvernehmlich beendet. Die Herrn Dr. Reutersberg zugewiesenen virtuellen E.ON-Aktien bleiben bestehen und werden zum jeweiligen Laufzeitende entsprechend den Planbedingungen abgerechnet und ausgezahlt. Seit dem 1. Juli 2016 bezieht Herr Dr. Reutersberg das ihm vertraglich zustehende Ruhegeld. Das nachvertragliche Wettbewerbsverbot wurde entschädigungslos aufgehoben. Für das anteilige Geschäftsjahr 2016 hat die Gesellschaft Herrn Dr. Reutersberg eine Tantieme in Höhe von 390.000 € gewährt.

Zum 1. April 2016 wurde Herr Dr. Wildberger zum Vorstandsmitglied der E.ON SE bestellt. Die Gesellschaft hat Herrn Dr. Wildberger eine Pauschale in Höhe von 100.000 € für Kosten der doppelten Haushaltsführung sowie der Verlegung seines Wohnsitzes erstattet. Darüber hinaus hat Herr Dr. Wildberger eine einmalige Abgeltungszahlung in Höhe von 1.300.000 € für bei seinem vorherigen Arbeitgeber entfallende Bonuszahlungen und Aktienzusagen erhalten.

Der Dienstvertrag mit Herrn Sen wird durch einen im Dezember 2016 geschlossenen Aufhebungsvertrag mit Wirkung zum 31. März 2017 einvernehmlich und ohne Auszahlung vertraglicher Restansprüche beendet, da Herr Sen auf eigenen Wunsch zu diesem Zeitpunkt aus dem Vorstand der E.ON SE ausscheidet. Wegen Nichterreichens einer fünfjährigen Zusagefrist verfällt die vom Unternehmen finanzierte Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung. Ebenso verfallen die in den Jahren 2015 und 2016 im Rahmen des E.ON Share Matching Plans gewährten virtuellen Aktien mit Ausnahme derjenigen, die aus der LTI-Komponente der Tantiemen 2015 und 2016 resultierten. Letztere laufen planmäßig weiter bis zum regulären Laufzeitende der jeweiligen Tranchen. Das nachvertragliche Wettbewerbsverbot wurde entschädigungslos aufgehoben.

Für die einzelnen Mitglieder des Vorstands ergibt sich folgende Gesamtvergütung:

Gesamtvergütung des Vorstands

in €	Grundvergütung		Tantieme		Sonstige Bezüge		Wert der gewährten aktienbasierten Vergütung ¹⁾		Summe	
	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015
Dr. Johannes Teyssen	1.240.000	1.240.000	1.638.000	1.197.504	42.409	33.056	1.827.516	1.965.600	4.747.925	4.436.160
Dr.-Ing. Leonhard Birnbaum	800.000	800.000	953.333	696.960	25.138	18.713	1.063.643	1.144.001	2.842.114	2.659.674
Dr. Bernhard Reutersberg (bis 30. Juni 2016)	350.000	700.000	390.000	570.240	29.826	25.332	285.135	936.000	1.054.961	2.231.572
Michael Sen	700.000	408.333	780.000	332.640	181.065	1.415.107	300.000	775.000	1.961.065	2.931.080
Dr. Karsten Wildberger (seit 1. April 2016)	525.000	–	585.000	–	1.442.153	–	675.000	–	3.227.153	–
Summe	3.615.000	3.148.333	4.346.333	2.797.344	1.720.591	1.492.208	4.151.294	4.820.601	13.833.218	12.258.486

1) Der beizulegende Zeitwert für die aktienbasierte Vergütung der vierten Tranche des E.ON Share Matching Plans betrug 8,63 € je virtuelle E.ON-Aktie.

Die den Vorstandsmitgliedern für das Geschäftsjahr 2016 gewährten und im Geschäftsjahr 2016 zugeflossenen Vergütungen stellen sich nach der Empfehlung des DCGK wie folgt dar:

Gewährungs- und Zuflusstabelle

in €	Dr. Johannes Teyssen (Vorstandsvorsitzender)					
	Gewährte Zuwendungen				Zufluss	
	2015	2016	2016 (Min)	2016 (Max) ^{1), 2)}	2015	2016
Festvergütung	1.240.000	1.240.000	1.240.000	1.240.000	1.240.000	1.240.000
Nebenleistungen	33.056	42.409	42.409	42.409	33.056	42.409
Summe	1.273.056	1.282.409	1.282.409	1.282.409	1.273.056	1.282.409
Einjährige variable Vergütung	1.260.000	1.260.000	–	2.835.000	1.197.504	1.638.000
Mehrjährige variable Vergütung	1.965.600	1.827.516	–	3.655.032	827.585	758.278
– Share Performance Plan 6. Tranche (2011–2014)	–	–	–	–	827.585	–
– Share Performance Plan 7. Tranche (2012–2015)	–	–	–	–	–	758.278
– Share Matching Plan 3. Tranche (2015–2019)	1.335.600	–	–	–	–	–
– Share Matching Plan 4. Tranche (2016–2020)	630.000	1.197.516	–	2.395.032	–	–
– Share Matching Plan 5. Tranche (2017–2021)	–	630.000	–	1.260.000	–	–
Summe	4.498.656	4.369.925	1.282.409	7.772.441	3.298.145	3.678.687
Versorgungsaufwand (service cost)	895.467	779.460	779.460	779.460	895.467	779.460
Gesamtvergütung	5.394.123	5.149.385	2.061.869	8.551.901	4.193.612	4.458.147

1) Der in der Gewährungstabelle ausgewiesene Maximalwert stellt die Summe der vertraglichen (Einzel-)Caps für die verschiedenen Vergütungsbestandteile des jeweiligen Vorstandsmitglieds dar.
 2) Zusätzlich gilt der im Geschäftsjahr 2013 eingeführte und auf Seite 85 beschriebene Gesamt-Cap für die Vorstandsvergütung.

Gewährungs- und Zuflusstabelle

in €	Dr.-Ing. Leonhard Birnbaum (Mitglied des Vorstands)					
	Gewährte Zuwendungen				Zufluss	
	2015	2016	2016 (Min)	2016 (Max)	2015	2016
Festvergütung	800.000	800.000	800.000	800.000	800.000	800.000
Nebenleistungen	18.713	25.138	25.138	25.138	18.713	25.138
Summe	818.713	825.138	825.138	825.138	818.713	825.138
Einjährige variable Vergütung	733.333	733.333	–	1.650.000	696.960	953.333
Mehrfährige variable Vergütung	1.144.001	1.063.643	–	2.127.285	–	–
– Share Performance Plan 6. Tranche (2011–2014)	–	–	–	–	–	–
– Share Performance Plan 7. Tranche (2012–2015)	–	–	–	–	–	–
– Share Matching Plan 3. Tranche (2015–2019)	777.334	–	–	–	–	–
– Share Matching Plan 4. Tranche (2016–2020)	366.667	696.976	–	1.393.952	–	–
– Share Matching Plan 5. Tranche (2017–2021)	–	366.667	–	733.333	–	–
Summe	2.696.047	2.622.114	825.138	4.602.423	1.515.673	1.778.471
Versorgungsaufwand (service cost)	489.104	380.589	380.589	380.589	489.104	380.589
Gesamtvergütung	3.185.151	3.002.703	1.205.727	4.983.012	2.004.777	2.159.060

Siehe Fußnoten auf S. 89.

Gewährungs- und Zuflusstabelle

in €	Dr. Bernhard Reutersberg (Mitglied des Vorstands bis 30. Juni 2016)					
	Gewährte Zuwendungen				Zufluss	
	2015	2016	2016 (Min)	2016 (Max)	2015	2016
Festvergütung	700.000	350.000	350.000	350.000	700.000	350.000
Nebenleistungen	25.332	29.826	29.826	29.826	25.332	29.826
Summe	725.332	379.826	379.826	379.826	725.332	379.826
Einjährige variable Vergütung	600.000	300.000	–	675.000	570.240	390.000
Mehrfährige variable Vergütung	936.000	285.135	–	570.270	367.813	337.013
– Share Performance Plan 6. Tranche (2011–2014)	–	–	–	–	367.813	–
– Share Performance Plan 7. Tranche (2012–2015)	–	–	–	–	–	337.013
– Share Matching Plan 3. Tranche (2015–2019)	636.000	–	–	–	–	–
– Share Matching Plan 4. Tranche (2016–2020)	300.000	285.135	–	570.270	–	–
– Share Matching Plan 5. Tranche (2017–2021)	–	–	–	–	–	–
Summe	2.261.332	964.961	379.826	1.625.096	1.663.385	1.106.839
Versorgungsaufwand (service cost)	–	–	–	–	–	–
Gesamtvergütung	2.261.332	964.961	379.826	1.625.096	1.663.385	1.106.839

Siehe Fußnoten auf S. 89.

Gewährungs- und Zuflusstabelle

in €	Michael Sen (Mitglied des Vorstands)					
	Gewährte Zuwendungen				Zufluss	
	2015	2016	2016 (Min)	2016 (Max)	2015	2016
Festvergütung	408.333	700.000	700.000	700.000	408.333	700.000
Nebenleistungen	1.415.107	181.065	181.065	181.065	1.415.107	181.065
Summe	1.823.440	881.065	881.065	881.065	1.823.440	881.065
Einjährige variable Vergütung	350.000	600.000	-	1.350.000	332.640	780.000
Mehrjährige variable Vergütung	775.000	300.000	-	600.000	-	-
- Share Performance Plan 6. Tranche (2011–2014)	-	-	-	-	-	-
- Share Performance Plan 7. Tranche (2012–2015)	-	-	-	-	-	-
- Share Matching Plan 3. Tranche (2015–2019)	600.000	-	-	-	-	-
- Share Matching Plan 4. Tranche (2016–2020)	175.000	-	-	-	-	-
- Share Matching Plan 5. Tranche (2017–2021)	-	300.000	-	600.000	-	-
Summe	2.948.440	1.781.065	881.065	2.831.065	2.156.080	1.661.065
Versorgungsaufwand (service cost)	181.808	270.989	270.989	270.989	181.808	270.989
Gesamtvergütung	3.130.248	2.052.054	1.152.054	3.102.054	2.337.888	1.932.054

Siehe Fußnoten auf Seite 89.

Gewährungs- und Zuflusstabelle

in €	Dr. Karsten Wildberger (Mitglied des Vorstands seit 1. April 2016)					
	Gewährte Zuwendungen				Zufluss	
	2015	2016	2016 (Min)	2016 (Max)	2015	2016
Festvergütung	-	525.000	525.000	525.000	-	525.000
Nebenleistungen	-	1.442.153	1.442.153	1.442.153	-	1.442.153
Summe	-	1.967.153	1.967.153	1.967.153	-	1.967.153
Einjährige variable Vergütung	-	450.000	-	1.012.500	-	585.000
Mehrjährige variable Vergütung	-	675.000	-	1.350.000	-	-
- Share Performance Plan 6. Tranche (2011–2014)	-	-	-	-	-	-
- Share Performance Plan 7. Tranche (2012–2015)	-	-	-	-	-	-
- Share Matching Plan 3. Tranche (2015–2019)	-	-	-	-	-	-
- Share Matching Plan 4. Tranche (2016–2020)	-	450.000	-	900.000	-	-
- Share Matching Plan 5. Tranche (2017–2021)	-	225.000	-	450.000	-	-
Summe	-	3.092.153	1.967.153	4.329.653	-	2.552.153
Versorgungsaufwand (service cost)	-	292.555	292.555	292.555	-	292.555
Gesamtvergütung	-	3.384.708	2.259.708	4.622.208	-	2.844.708

Siehe Fußnoten auf Seite 89.

Die E.ON SE und ihre Tochtergesellschaften haben den Vorstandsmitgliedern auch im Geschäftsjahr 2016 keine Darlehen oder Vorschüsse gewährt oder sind zu ihren Gunsten Haftungsverhältnisse eingegangen. Weitere Angaben zu den Mitgliedern des Vorstands befinden sich auf Seite 224.

In der nachfolgenden Übersicht sind die oben beschriebenen Bestandteile der Vorstandsvergütung sowie deren Bemessungsgrundlage und Parameter zusammengefasst:

Gesamtübersicht Vergütungsbestandteile

Vergütungsbestandteil	Bemessungsgrundlage/Parameter
Erfolgsunabhängige Vergütung	
Grundvergütung	<ul style="list-style-type: none"> Vorsitzender des Vorstands: 1.240.000 € Mitglieder des Vorstands: 700.000 € – 800.000 €
Nebenleistungen	Dienstfahrzeug mit Fahrer, Telekommunikationsmittel, Versicherungsprämien, Gesundheitsuntersuchung
Erfolgsabhängige Vergütung	
Jährliche Tantieme	<ul style="list-style-type: none"> Zieltantiemen bei einer Zielerreichung von 100 Prozent: <ul style="list-style-type: none"> Zielwert für Vorsitzenden des Vorstands: 1.890.000 € Zielwert für Mitglieder des Vorstands: 900.000 € – 1.100.000 € Obergrenze: 200 Prozent des Zielwerts Höhe abhängig von <ul style="list-style-type: none"> Unternehmens-Performance: Bereinigtes Ist-EBITDA versus Budget, gegebenenfalls Anpassung Individueller Performance-Faktor Aufteilung in: STI- und LTI-Komponente im Verhältnis 2/3 zu 1/3
Möglichkeit einer Sondervergütung	Bei außergewöhnlichen Leistungen nach billigem Ermessen des Aufsichtsrats als Teil der jährlichen Tantieme und innerhalb des für diese geltenden Caps
Langfristige variable Vergütung – Share Matching Plan	<ul style="list-style-type: none"> Zuteilung virtueller E.ON-Aktien mit vierjähriger Laufzeit: <ul style="list-style-type: none"> Zielwert für Vorsitzenden des Vorstands: 1.260.000 € Zielwert für Mitglieder des Vorstands: 600.000 € – 733.333 € Obergrenze: 200 Prozent des Zielwerts Anzahl der virtuellen Aktien: 1/3 aus der jährlichen Tantieme (LTI-Komponente) + Basis-Matching (1:1) + Performance-Matching (1:0 bis 1:2), abhängig vom ROCE während der Laufzeit Wertentwicklung abhängig vom 60-Tages Durchschnittskurs der E.ON-Aktie am Laufzeitende und Dividendenzahlungen während vierjähriger Laufzeit
Versorgungszusagen	
Endgehaltsabhängige Zusagen ¹⁾	<ul style="list-style-type: none"> Ruhegeld in Höhe von 75 Prozent der Grundvergütung ab dem 60. Lebensjahr als lebenslange Rente Witwengeld in Höhe von 60 Prozent und Waisengeld in Höhe von je 15 Prozent des jeweiligen Ruhegeldanspruchs
Beitragsorientierte Zusagen	<ul style="list-style-type: none"> Bereitstellung von fiktiven Beiträgen in Höhe von maximal 18 Prozent von Grundvergütung und Zieltantieme Umrechnung der fiktiven Beiträge in Kapitalbaustein, Zinssatz abhängig vom Renditeniveau langfristiger Bundesanleihen Auszahlung des angesparten Versorgungskontos ab dem Alter von 62 Jahren als lebenslange Rente, in Raten oder als Einmalbetrag
Sonstige Vergütungsregelungen	
Abfindungs-Cap	Maximal zwei Jahresgesamtvergütungen, jedoch nicht mehr als die Restlaufzeit des Dienstvertrags
Abfindung bei Kontrollwechsel	Abfindung in Höhe von zwei beziehungsweise drei Zielgehältern (Grundgehalt, Zieltantieme sowie Nebenleistungen), gekürzt um bis zu 20 Prozent
Nachvertragliches Wettbewerbsverbot	Zeitanteilige Karenzenschädigung in Höhe von Grundvergütung und Zieltantieme, mindestens 60 Prozent der zuletzt bezogenen Gesamtvergütung, für sechs Monate nach Beendigung des Dienstvertrags

1) für vor dem Jahr 2010 in den Vorstand berufene Mitglieder

Die Bezüge der ehemaligen Vorstandsmitglieder

Die Gesamtbezüge der ehemaligen Vorstandsmitglieder und ihrer Hinterbliebenen betragen 11,6 Mio € (Vorjahr: 15,8 Mio €). Die Gesellschaft hat 172,8 Mio € (Vorjahr: 154,6 Mio €) für die Pensionsverpflichtungen gegenüber früheren Vorstandsmitgliedern und ihren Hinterbliebenen zurückgestellt.

Weiterentwicklung des Vorstandsvergütungssystems ab dem Geschäftsjahr 2017

Der Aufsichtsrat hat in seiner Sitzung am 15. April 2016 auf Vorschlag des Präsidialausschusses Anpassungen des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands beschlossen. Das bisherige Vergütungssystem wurde Ende des Jahres 2015 vor dem Hintergrund der Neuausrichtung des Konzerns mit Unterstützung eines externen Vergütungsberaters einer Überprüfung und Weiterentwicklung unterzogen. Ziel der Überarbeitung war es, das System zu vereinfachen, die neue Unternehmensstrategie abzubilden und es stärker auf die Anforderungen des Kapitalmarkts auszurichten. Der Aufsichtsrat hat dabei die Grundsätze der Angemessenheit im Hinblick auf die Gesamtvergütung sowie die einzelnen Vergütungsbestandteile beachtet. Er hat sich von einem unabhängigen Vergütungsberater bestätigen lassen, dass sich die Höhe der Vergütung auch unter Berücksichtigung der Neuausrichtung von E.ON im marktüblichen Bereich befindet.

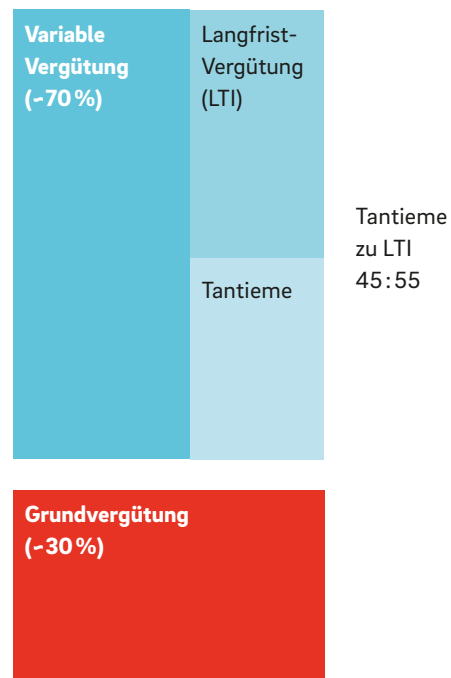
Das überarbeitete und nachstehend näher erläuterte Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands entspricht den Vorgaben des AktG und folgt den Empfehlungen und Anregungen des DCGK. Die Änderungen gelten gleichermaßen für alle Vorstandsmitglieder ab dem 1. Januar 2017. Das angepasste Vergütungssystem wurde der ordentlichen Hauptversammlung 2016 vorgelegt und gebilligt.

Die Grundzüge des neuen Vergütungssystems (Gültigkeit ab 1. Januar 2017)

Ziel des neuen Vergütungssystems des Vorstands ist es, die Komplexität zu reduzieren, das neue Geschäftsmodell zu reflektieren sowie Kapitalmarktorientierung und Aktienkultur zu stärken. Das Vergütungssystem soll einen Anreiz für eine erfolgreiche und nachhaltige Unternehmensführung schaffen und die Vergütung der Vorstandsmitglieder an die kurzfristige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft binden und dabei auch die individuellen Leistungen berücksichtigen. Daher ist das neue Vergütungssystem auch weiterhin auf transparente, leistungsbezogene und am Unternehmenserfolg orientierte Parameter ausgerichtet, und die variable Vergütung wird überwiegend auf einer mehrjährigen Grundlage bemessen. Zugleich werden die Interessen und Zielsetzungen von Management und Aktionären in Einklang gebracht, indem das Vergütungssystem für die langfristige variable Vergütung nicht nur auf die absolute Entwicklung des Aktienkurses, sondern auch auf einen Vergleich mit Wettbewerbern abstellt. Durch die Einführung von Aktienhalteverpflichtungen wird die Kapitalmarktorientierung noch unterstützt und zudem zur Stärkung der Aktienkultur beigetragen.

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich auch weiterhin aus einer erfolgsunabhängigen Grundvergütung, einer jährlichen Tantieme und einer langfristigen variablen Vergütung zusammen. Die Tantieme wird künftig allerdings nach Ablauf des Geschäftsjahres vollständig in bar ausbezahlt. Von der Umwandlung eines Teils der Tantieme in virtuelle Aktien und Kopplung an die Langfristvergütung wird künftig abgesehen. Damit wird die Komplexität des Vergütungssystems reduziert und eine klare Trennung zwischen der jährlichen Tantieme und der langfristigen variablen Vergütung geschaffen. Um weiterhin die Anforderungen des AktG und des DCGK zu erfüllen, nach denen die variablen Vergütungsteile überwiegend auf einer mehrjährigen Bemessungsgrundlage basieren sollen, war eine Umstrukturierung der variablen Vergütung notwendig. Im neu gewichteten Verhältnis von Tantieme zu Langfristvergütung von 45:55 überwiegt weiterhin die mehrjährige Bemessungsgrundlage.

Die Bestandteile der Zielvergütung verhalten sich zukünftig wie folgt zueinander:



Die erfolgsunabhängige Vergütung

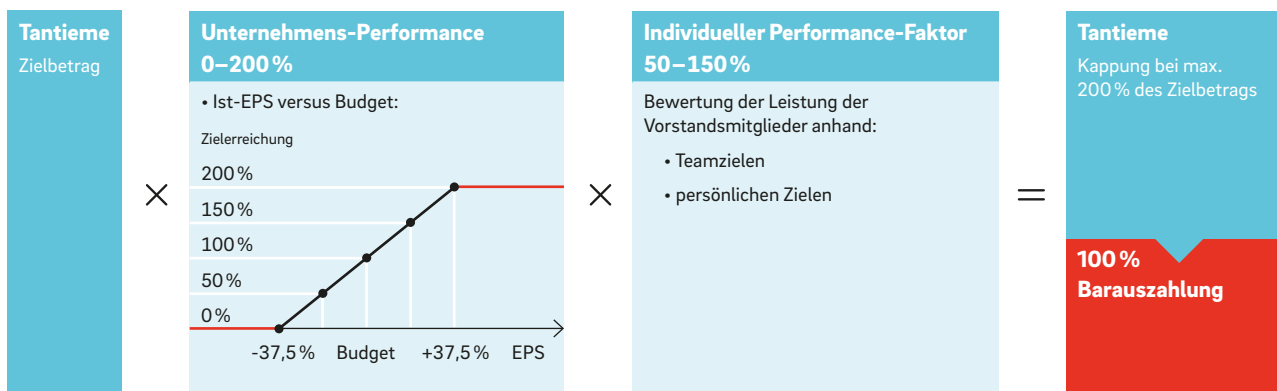
Bei der erfolgsunabhängigen Vergütung wurde keine Anpassung vorgenommen.

Die fixe Grundvergütung der Vorstandsmitglieder wird weiterhin in zwölf Monatsraten ausgezahlt. Als vertragliche Nebenleistungen haben die Vorstandsmitglieder Anspruch auf einen Dienstwagen mit Fahrer. Die Gesellschaft stellt die notwendigen Telekommunikationsmittel zur Verfügung, übernimmt unter anderem die Kosten für eine regelmäßige ärztliche Untersuchung und zahlt die Versicherungsprämie für eine Unfallversicherung.

Die jährliche Tantieme

Die jährliche Tantieme (45 Prozent der erfolgsabhängigen Vergütung) der Mitglieder des Vorstands besteht zukünftig nur noch aus einer Barzahlung nach Ablauf des Geschäftsjahres.

Außerdem hat der Aufsichtsrat eine neue Bemessungsgrundlage eingeführt sowie auf den zusätzlichen Ermessensspielraum bei der Bewertung der Unternehmens-Performance verzichtet:



Bemessungsgrundlage für die Unternehmens-Performance ist ab dem Jahr 2017 eine der für E.ON maßgeblichen Konzernsteuerungskennziffern: Earnings per Share (EPS). Hierbei wird das EPS auf Basis des nachhaltigen Konzernüberschusses, wie er auch im Geschäftsbericht ausgewiesen ist, herangezogen. Der Zielwert wird vom Aufsichtsrat unter Berücksichtigung der genehmigten Planung (Budget) für das jeweilige Jahr festgelegt. Die Zielerreichung beträgt 100 Prozent, wenn das tatsächlich erzielte EPS (Ist-EPS) diesem Zielwert entspricht. Fällt es um 37,5 Prozentpunkte oder mehr dahinter zurück, dann beträgt die Zielerreichung insoweit 0 Prozent. Liegt das EPS bei 37,5 Prozentpunkten oder mehr über dem Zielwert, beträgt die Zielerreichung 200 Prozent. Zwischenwerte werden linear interpoliert.

Der individuelle Performance-Faktor wird 50 bis 150 Prozent betragen, um individuelle/kollektive Beiträge der Vorstandsmitglieder stärker berücksichtigen zu können. Zur Bestimmung des individuellen Performance-Faktors bewertet der Aufsichtsrat

auch weiterhin sowohl den persönlichen Beitrag zur Erfüllung kollektiver Ziele als auch die Erreichung individueller Ziele. Die Zielerreichung hinsichtlich des individuellen Tantiemeteils wird nach dem Ermessen des Aufsichtsrats festgesetzt. Dabei berücksichtigt der Aufsichtsrat insbesondere die Kriterien von § 87 AktG und des DCGK.

Der Aufsichtsrat kann den Vorstandsmitgliedern außerdem Sondervergütungen für außergewöhnliche Leistungen als Teil der jährlichen Tantieme gewähren.

Die jährliche Tantieme (inklusive etwaiger Sondervergütungen) ist auch weiterhin auf maximal 200 Prozent der vertraglich vereinbarten Zieltantieme begrenzt (Cap).

Die langfristige variable Vergütung – E.ON Performance Plan

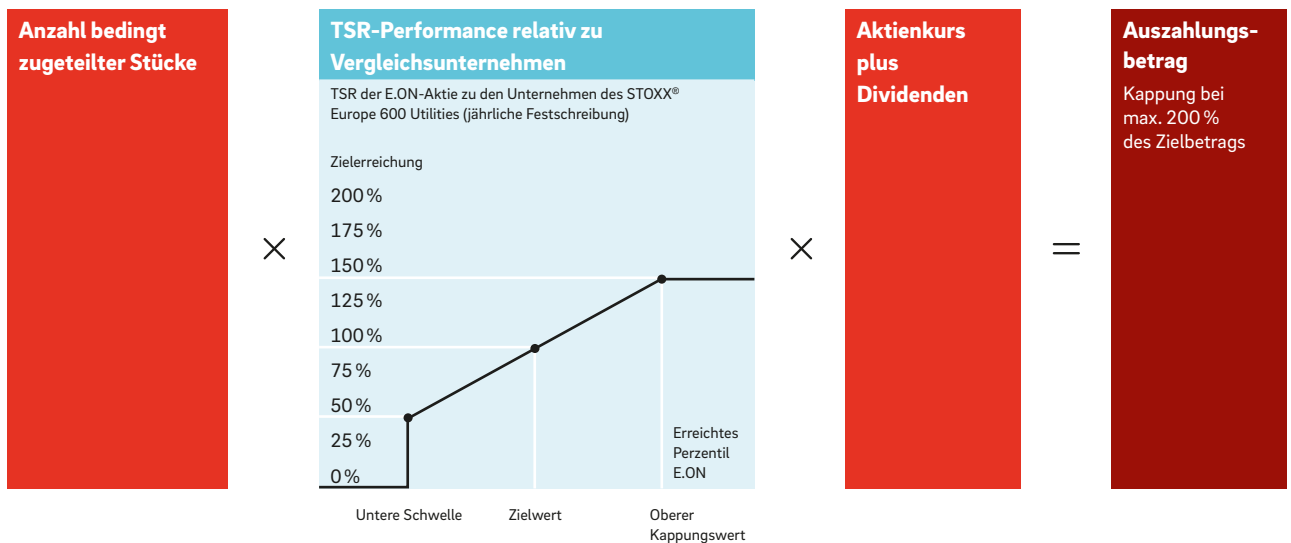
Mit Wirkung zum Geschäftsjahr 2017 wurde der bisherige E.ON Share Matching Plan durch ein neues System der langfristigen Vergütung ersetzt.

Als langfristige variable Vergütung erhalten die Vorstandsmitglieder zukünftig eine aktienbasierte Vergütung im Rahmen des E.ON Performance Plans (EPP). Die Laufzeit einer Tranche beträgt auch im E.ON Performance Plan vier Jahre, um einen langfristigen Anreiz im Sinne einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung zu schaffen. Sie beginnt jeweils am 1. Januar eines Jahres.

Das Vorstandsmitglied erhält virtuelle Aktien in Höhe des ihm vertraglich zugesagten EPP-Zielbetrags. Die Umrechnung in virtuelle Aktien erfolgt dabei auf Basis des Fair Market Value bei Gewährung. Der Fair Market Value wird mittels anerkannter finanzmathematischer Methoden ermittelt und berücksichtigt die erwartete zukünftige Auszahlung und damit die Volatilität und das Risiko des EPP. Die Anzahl der zugeteilten virtuellen Aktien kann sich während der vierjährigen Laufzeit verändern.

Neue Bemessungsgrundlage dafür ist der Total Shareholder Return (TSR) der E.ON-Aktie im Vergleich zum TSR der Unternehmen einer Vergleichsgruppe (relativer TSR). Der TSR ist die Aktienrendite der E.ON-Aktie und berücksichtigt die Entwicklung des Aktienkurses zuzüglich reinvestierter Dividenden und bereinigt um Kapitalveränderungen. Als Vergleichsgruppe für den relativen TSR werden die weiteren Unternehmen des Branchenindex STOXX® Europe 600 Utilities herangezogen.

Während der Laufzeit einer Tranche wird jährlich die TSR-Performance von E.ON im Vergleich zu den Unternehmen der Vergleichsgruppe gemessen und für das betreffende Jahr festgeschrieben. Die TSR-Performance eines Jahres bestimmt die finale Anzahl von je einem Viertel der zu Laufzeitbeginn zugeteilten virtuellen Aktien. Dafür werden die TSR-Werte aller Unternehmen in eine Rangreihe gebracht und die relative Positionierung von E.ON anhand des erreichten Perzentils bestimmt. Liegt die Zielerreichung unterhalb einer vom Aufsichtsrat festgelegten Schwelle, werden keine virtuellen Aktien zugeteilt. Bei einer Performance am oberen Kappungswert oder darüber ist die Zuteilung auf 150 Prozent begrenzt. Zwischenwerte werden linear interpoliert.



Die sich am Ende der Laufzeit ergebende Stückzahl von virtuellen Aktien wird mit dem Durchschnittskurs der E.ON-Aktie der letzten 60 Tage vor dem Laufzeitende multipliziert. Dieser Betrag wird um die Dividenden, die sich für E.ON-Aktien während der Laufzeit ergeben haben, erhöht und ausgezahlt. Die Summe der Auszahlungen ist auf 200 Prozent des vereinbarten EPP-Zielwertes bei Planbeginn begrenzt.

Damit hängen 55 Prozent der variablen Vergütung von langfristigen Zielgrößen ab. Damit ist die Nachhaltigkeit der variablen Vergütung im Sinne von § 87 AktG weiterhin gewährleistet.

Einführung von Aktienhaltevorschriften

Um die Kapitalmarktorientierung und Aktienkultur weiter zu stärken, wurden ab dem Jahr 2017 Aktienhaltevorschriften (sogenannte „Share Ownership Guidelines“) eingeführt. Danach haben sich die Vorstandsmitglieder verpflichtet, 200 Prozent der Grundvergütung (Vorstandsvorsitzender) bzw. 150 Prozent der Grundvergütung (übrige Vorstandsmitglieder) in E.ON-Aktien zu investieren, dies nachzuweisen und die Aktien bis zum Ablauf der Bestellung als Vorstandsmitglied zu halten.

Bis zur Erreichung der erforderlichen Investitionssumme sind die Vorstandsmitglieder verpflichtet, Nettoauszahlungen aus der langfristigen Vergütung in echten E.ON-Aktien anzulegen.

Anpassung der Versorgungszusagen im beitragsorientierten System

Der Beitrag zur betrieblichen Altersversorgung nach dem „Beitragsplan E.ON-Vorstand“ beruhte bis einschließlich 2016 auf der Summe aus Grundgehalt und jährlicher Zieltantieme einschließlich der LTI-Komponente. Im April 2016 wurde vom Aufsichtsrat eine ab 2017 geltende Erhöhung der Prozentsätze für die fiktiven Beiträge im Rahmen des beitragsorientierten Systems beschlossen, um bei der Bemessung der Beiträge den Effekt aus der ab 2017 wirksamen Verminderung der Summe aus Grundvergütung und Zieltantieme (vergleiche die vorangegangene Darstellung der Grundzüge des neuen Vergütungssystems) zu kompensieren. Danach stellt die Gesellschaft den Vorstandsmitgliedern mit Wirkung ab dem 1. Januar 2017 fiktive Beiträge in Höhe von maximal 21 Prozent der beitragsfähigen Bezüge (Grundvergütung und Zieltantieme) bereit. Der feste Basisbeitrag beträgt ab 2017 16 Prozent und der Matchingbeitrag 5 Prozent.

Das Aufsichtsratsvergütungssystem

Die von der Hauptversammlung festgelegte Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats ist in § 15 der Satzung der Gesellschaft geregelt. Ziel dieses Vergütungssystems ist es, die Unabhängigkeit des Aufsichtsrats als Überwachungsorgan zu stärken. Außerdem haben die Mitglieder des Aufsichtsrats eine Reihe von Aufgaben, die sie unabhängig vom wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens erfüllen müssen. Daher erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats – neben der Erstattung ihrer Auslagen – eine feste Vergütung sowie eine Vergütung für Ausschusstätigkeiten.

Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält eine fixe Vergütung in Höhe von 440.000 €, seine Stellvertreter jeweils 320.000 €. Den übrigen Mitgliedern des Aufsichtsrats steht eine Vergütung in Höhe von 140.000 € zu. Zusätzlich erhalten der Vorsitzende des Prüfungs- und Risikoausschusses 180.000 €, andere Mitglieder dieses Ausschusses jeweils 110.000 €, Vorsitzende eines anderen Ausschusses 140.000 €, Mitglieder dieser anderen Ausschüsse jeweils 70.000 €. Im Falle einer Mitgliedschaft in mehreren Ausschüssen wird nur die jeweils höchste Ausschussvergütung gezahlt. Der Vorsitzende und die stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats erhalten keine zusätzliche Vergütung für ihre Tätigkeit in Ausschüssen. Weiterhin zahlt die Gesellschaft den Mitgliedern des Aufsichtsrats für ihre Teilnahme an den Sitzungen des Aufsichtsrats und der Ausschüsse ein Sitzungsgeld in Höhe von 1.000 € je Tag der Sitzung. Scheiden Mitglieder des Aufsichtsrats im Laufe eines Geschäftsjahres aus dem Aufsichtsrat aus, erhalten sie eine zeitanteilige Vergütung.

Die Aufsichtsratsvergütung im Geschäftsjahr 2016

Die Gesamtbezüge der Mitglieder des Aufsichtsrats betragen im Geschäftsjahr 2016 3,6 Mio € (Vorjahr: 3,2 Mio €). Überwiegender Grund für den höheren Gesamtwert ist die Erweiterung des Aufsichtsrats von 12 auf 18 Mitglieder. Den Aufsichtsratsmitgliedern wurden auch im vergangenen Geschäftsjahr keine Darlehen oder Vorschüsse von der Gesellschaft gewährt.

Gesamtvergütung des Aufsichtsrats

in €	Aufsichtsratsvergütung		Vergütung für Ausschusstätigkeiten		Aufsichtsratsbezüge von Tochtergesellschaften		Summe	
	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015
Dr. Karl-Ludwig Kley (seit 8. Juni 2016)	256.667	–	–	–	–	–	256.667	–
Werner Wenning (bis 8. Juni 2016)	220.000	440.000	–	–	–	–	220.000	440.000
Prof. Dr. Ulrich Lehner	320.000	320.000	–	–	–	–	320.000	320.000
Andreas Scheidt	320.000	213.333	–	–	–	–	320.000	213.333
Clive Broutta	140.000	140.000	70.000	–	–	–	210.000	140.000
Erich Clementi (seit 19. Juli 2016)	70.000	–	–	–	–	–	70.000	–
Tibor Gila (seit 19. Juli 2016)	70.000	–	–	–	2.705	–	72.705	–
Thies Hansen	140.000	140.000	110.000	70.000	17.700	19.000	267.700	229.000
Carolina Dybeck Happe (seit 8. Juni 2016)	81.667	–	–	–	–	–	81.667	–
Baroness Denise Kingsmill CBE	140.000	140.000	–	–	–	–	140.000	140.000
Eugen-Gheorghe Luha	140.000	140.000	70.000	70.000	13.483	–	223.483	210.000
René Obermann (bis 8. Juni 2016)	70.000	140.000	–	–	–	–	70.000	140.000
Andreas Schmitz (seit 19. Juli 2016)	70.000	–	–	–	–	–	70.000	–
Fred Schulz	140.000	140.000	110.000	110.000	13.500	17.735	263.500	267.735
Silvia Šmátralová (seit 19. Juli 2016)	70.000	–	–	–	32.452	–	102.452	–
Dr. Karen de Segundo	140.000	140.000	70.000	70.000	–	–	210.000	210.000
Dr. Theo Siegert	140.000	140.000	180.000	180.000	–	–	320.000	320.000
Elisabeth Wallbaum (seit 1. Januar 2016)	140.000	–	–	–	–	–	140.000	–
Ewald Woste (seit 19. Juli 2016)	70.000	–	–	–	–	–	70.000	–
Albert Zettl (seit 19. Juli 2016)	70.000	–	–	–	20.000	–	90.000	–
Erhard Ott (bis 7. Mai 2015)	–	133.333	–	–	–	–	–	133.333
Eberhard Schomburg (bis 31. Dezember 2015)	–	140.000	–	110.000	–	11.423	–	261.423
Zwischensumme	2.808.333	2.366.667	610.000	610.000	99.841	48.158	3.518.174	3.024.825
Sitzungsgeld							123.000	98.000
Summe							3.641.174	3.122.825

Sonstiges

Die Gesellschaft unterhält eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats. Entsprechend dem AktG und der Empfehlung des DCGK sieht die Police einen Selbstbehalt in Höhe von 10 Prozent des jeweiligen Schadens für die Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder vor, der pro Jahr auf 150 Prozent der Jahresfixvergütung begrenzt ist.