

**Eigengeschäfte von Führungskräften (Managers' Transactions)**

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 Art. 19 der EU-Marktmissbrauchsverordnung in Verbindung mit § 26 Abs. 2 WpHG 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 2018 haben wir im Internet unter [www.eon.com](http://www.eon.com) veröffentlicht.

**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 (Anti-Korruption) und die Auswahl von Lieferanten und Anbietern von Dienstleistungen. Weitere Themen betreffen unter anderem Menschenrechte, 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. Verstöße gegen den Verhaltenskodex können auch anonym, zum Beispiel durch eine Whistleblower-Meldung, gemeldet werden. Der Verhaltenskodex ist auf [www.eon.com](http://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 2018 bestand der Vorstand zunächst aus vier Mitgliedern und nach der Bestellung von Herrn Dr. Thomas König ab dem 1. Juni 2018 aus fünf Mitgliedern und hatte einen Vorsitzenden. Kein Vorstandsmitglied hat mehr als drei Aufsichtsratsmandate in konzernexternen börsennotierten Gesellschaften oder in Aufsichtsgremien von konzernexternen Gesellschaften, die vergleichbare Anforderungen stellen. 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.

Der Vorstand hat keine Ausschüsse, aber 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:

Der Vorstand hat für Fragen der Veröffentlichung von finanzmarktrelevanten Informationen das sogenannte Disclosure Committee und ein Ad-hoc Committee eingerichtet, die die inhaltlich korrekte und zeitnahe Veröffentlichung aller entsprechenden Informationen sicherstellen.

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 Hedging-Strategien). 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**

Mit Beendigung der Hauptversammlung 2018 wurde der Aufsichtsrat gemäß der damals gültigen Satzung der E.ON SE auf zwölf Mitglieder reduziert. Die Hauptversammlung 2018 hat auf Vorschlag von Aufsichtsrat und Vorstand beschlossen, den Aufsichtsrat auf 14 Mitglieder zu erweitern. Nach Wirksamwerden der entsprechenden Satzungsänderung hat der Aufsichtsrat der E.ON SE 14 Mitglieder. 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 Hauptversammlung entscheidet in der Regel im Wege der Einzelabstimmung über die Wahlen. Die derzeit sieben 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.

Diese Voraussetzungen erfüllen die Mitglieder des Aufsichtsrats der E.ON SE. Mindestens ein Mitglied des Aufsichtsrats muss nach dem Aktiengesetz über Sachverstand auf den Gebieten Rechnungslegung oder Abschlussprüfung verfügen. Nach Ansicht des Aufsichtsrats erfüllt insbesondere Herr Andreas Schmitz 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 sowie den gesonderten nichtfinanziellen Bericht und den gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht auf Grundlage des vorbereitenden Berichts des Prüfungs- und Risikoausschusses. Über das Ergebnis der Prüfung berichtet der Aufsichtsrat schriftlich an die Hauptversammlung.

Der Aufsichtsrat hat sich eine Geschäftsordnung gegeben, die auf der Internetseite der Gesellschaft zugänglich ist. In jedem Geschäftsjahr finden mindestens vier ordentliche Aufsichtsrats-sitzungen 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. Die Vertreter der Anteilseigner und der Arbeitnehmer können die Sitzungen des Aufsichtsrats jeweils gesondert vorbereiten. Bei Abstimmungen im Aufsichtsrat gibt bei Stimmgleichheit 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	Aufsichtsrat	Präsidialausschuss	Prüfungs- und Risikoausschuss	Investitions- und Innovations- ausschuss	Nominierungs- ausschuss
Kley, Dr. Karl-Ludwig	5/6	3/3	–	–	1/1
Lehner, Prof. Dr. Ulrich	3/3	1/1	–	–	–
Clementi, Erich	6/6	2/2 <sup>2</sup>	–	1/1 (Gast)	1/1 <sup>3</sup>
Dybeck Happe, Carolina	6/6	–	2/2 <sup>3</sup>	2/2 <sup>2</sup>	–
Fröhlich, Klaus	1/2 <sup>5</sup>	–	–	2/2 <sup>4</sup>	–
Kingsmill, Baroness Denise	3/3	–	–	–	–
Schmitz, Andreas	6/6	–	4/4	–	–
Segundo, Dr. Karen de	6/6	1/1 (Gast)	–	4/4	1/1
Siegert, Dr. Theo	3/3	1/1 (Gast)	2/2	–	–
Woste, Ewald	6/6	–	–	4/4	–
Scheidt, Andreas	6/6	3/3	–	–	–
Broutta, Clive	6/6	–	–	4/4	–
Gila, Tibor	3/3	–	–	–	–
Luha, Eugen-Gheorghe	6/6	–	–	4/4	–
Pinczésné Márton, Szilvia	3/3 <sup>5</sup>	–	–	–	–
Schulz, Fred	5/5 <sup>5</sup>	3/3	4/4	–	–
Šmátralová, Silvia	3/3	–	–	–	–
Wallbaum, Elisabeth	6/6	–	4/4 <sup>1</sup>	–	–
Zettl, Albert	6/6	–	–	4/4	–

1 Ausschussmitglied ab 1. Januar 2018

2 Ausschussmitglied bis 9. Mai 2018

3 Ausschussmitglied ab 9. Mai 2018

4 Ausschussmitglied ab 29. Mai 2018

5 Zusätzlich eine Teilnahme als Gast

Im Hinblick auf Ziffer 5.4.1 des Deutschen Corporate Governance Kodex und § 289f Abs. 2 Nr. 6 HGB hat der Aufsichtsrat Ziele für seine Zusammensetzung einschließlich eines Diversitätskonzepts und Kompetenzprofils beschlossen, die über die ausdrücklichen gesetzlichen Regelungen hinaus wie folgt lauten:

„Bei seiner Zusammensetzung folgt der Aufsichtsrat der E.ON SE den spezifischen Vorgaben zur SE und des Aktiengesetzes sowie den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex.

a) Folgende allgemeine Ziele sollen beachtet werden:

- Dem Aufsichtsrat soll eine angemessene Zahl unabhängiger Mitglieder angehören. Ein Mitglied ist als unabhängig anzusehen, wenn es in keiner persönlichen oder geschäftlichen Beziehung zu der Gesellschaft, deren Organen, einem großen 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 12 Aufsichtsratsmitgliedern erreicht, wenn 8 als unabhängig einzustufen sind, und bei einer Gesamtzahl von 14 Aufsichtsratsmitgliedern erreicht, wenn 10 als unabhängig einzustufen sind. Dabei werden die Vertreter der Arbeitnehmer grundsätzlich als unabhängig angesehen.

- Dem Aufsichtsrat sollen nicht mehr als zwei ehemalige Vorstandsmitglieder angehören.
- Dem Aufsichtsrat sollen keine Mitglieder angehören, die Organfunktionen oder Beratungsaufgaben bei wesentlichen Wettbewerbern des Unternehmens ausüben.

- Ein Mitglied soll dem Aufsichtsrat in der Regel nicht länger als drei volle Amtsperioden (15 Jahre) angehören.
- Jedem Aufsichtsratsmitglied muss für die Wahrnehmung seiner Mandate genügend Zeit zur Verfügung stehen. Wer dem Vorstand einer börsennotierten Gesellschaft angehört, kann nur Mitglied im Aufsichtsrat von E.ON sein, wenn er in Summe nicht mehr als zwei Aufsichtsratsmandate in konzern-externen börsennotierten Gesellschaften oder in vergleichbaren Aufsichtsgremien wahrnimmt.

b) Der Aufsichtsrat hat zudem folgendes Diversitätskonzept beschlossen, um eine ausgewogene Struktur des Gremiums im Hinblick auf Alter, Geschlecht, Persönlichkeit, Bildungs- oder Berufshintergrund zu erreichen.

- Bei der Suche qualifizierter Mitglieder für den Aufsichtsrat soll auf Vielfalt (Diversity) geachtet werden. Bei der Vorbereitung von Wahlvorschlägen soll im Einzelfall gewürdigt werden, inwiefern unterschiedliche, sich gegenseitig ergänzende fachliche Profile, Berufs- und Lebenserfahrungen, eine ausgewogene Altersmischung, verschiedene Persönlichkeiten und eine angemessene Vertretung beider Geschlechter im Gremium der Aufsichtsratsarbeit zugutekommen. Dabei ist darauf zu achten, dass sowohl insgesamt als auch nach dem Prinzip der Getrennterfüllung eine Geschlechterquote von 30 Prozent gewährleistet ist.
- Für Mitglieder des Aufsichtsrats gilt eine Altersobergrenze von 75 Jahren, wobei die Kandidaten bei der Wahl nicht älter als 72 Jahre sein sollen.
- Vier Mitglieder sollen über internationale Erfahrung verfügen, also zum Beispiel einen langjährigen Teil ihrer beruflichen Tätigkeit außerhalb Deutschlands verbracht haben.

c) Darüber hinaus gilt folgendes Kompetenzprofil, dessen Ausfüllung insbesondere der Nominierungsausschuss bei der Vorbereitung der Wahlvorschläge für die Vertreter der Anteilseigner an die Hauptversammlung berücksichtigt.

- Mehrheitlich sollen die Vertreter der Anteilseigner über Führungserfahrung in Unternehmen oder anderen Großorganisationen verfügen. Mindestens vier Mitglieder sollen als Vorstand oder Aufsichtsrat Erfahrung in der strategischen Führung oder Überwachung börsennotierter Organisationen haben und mit der Funktionsweise der Kapital- und Finanzmärkte vertraut sein.
- Mindestens zwei Mitglieder sollen insbesondere mit Innovation, Disruption und Digitalisierung und den damit einhergehenden neuen Geschäftsmodellen und dem damit verbundenen kulturellen Wandel vertraut sein.

- Mindestens vier Mitglieder sollen über spezifische Kenntnisse in den für E.ON besonders relevanten Geschäften und Märkten verfügen. Dazu gehören insbesondere die Energiewirtschaft, das Vertriebs- und Kundengeschäft, regulierte Industrien, neue Technologien sowie relevante Kundensektoren.
- Mindestens zwei unabhängige Vertreter der Anteilseigner sollen über Sachverstand auf dem Gebiet der Rechnungslegung, des Risikomanagements und der Abschlussprüfung verfügen.
- Mindestens zwei Mitglieder sollen jeweils mit den Themenfeldern Recht und Compliance, Personal, IT und Nachhaltigkeit vertraut sein.“

#### **Aktuelle Zusammensetzung des Aufsichtsrats**

a) Nach Auffassung des Aufsichtsrats sind alle Aufsichtsratsmitglieder als unabhängig anzusehen. Dem Aufsichtsrat gehört kein ehemaliges Mitglied des Vorstands an. Ferner übt kein Mitglied Organfunktionen oder Beratungsaufgaben bei wesentlichen Wettbewerbern aus oder gehört dem Aufsichtsrat länger als drei Amtsperioden (15 Jahre) an. Nach Einschätzung des Aufsichtsrats bestehen bei keinem Aufsichtsratsmitglied konkrete Anhaltspunkte für relevante Umstände oder Beziehungen, die einen Interessenkonflikt begründen könnten. Dem Aufsichtsrat gehört mit Herrn Klaus Fröhlich, der Mitglied des Vorstands der Bayerische Motoren Werke Aktiengesellschaft ist, lediglich ein Vorstandsmitglied eines börsennotierten Unternehmens an.

b) In seiner aktuellen Zusammensetzung erfüllt der Aufsichtsrat die in seinem Diversitätskonzept genannten Ziele. Die Besetzung des Aufsichtsrats mit Frauen und Männern entspricht den gesetzlichen Anforderungen an die Mindestanteile; die Getrennterfüllung der gesetzlichen Geschlechterquote erfolgte ab der Hauptversammlung 2018. Die Altersspanne im Aufsichtsrat liegt derzeit bei 43 bis 72 Jahren und der Altersdurchschnitt bei 57 Jahren. Mindestens vier Mitglieder verfügen über internationale Erfahrung.

c) Die Mitglieder bringen in ihrer Gesamtheit vielfältige spezifische Kenntnisse in die Gremienarbeit ein und verfügen über besonderen Sachverstand in einem oder mehreren für das Unternehmen relevanten Geschäften und Märkten.

Aktuelle Lebensläufe der Aufsichtsratsmitglieder sind auf der Internetseite der Gesellschaft veröffentlicht.

Vorstand und Aufsichtsrat beabsichtigen, der Hauptversammlung 2019 eine Erhöhung der Anzahl der Aufsichtsratsmitglieder um sechs Personen vorzuschlagen, um kurzfristig nach der Übernahme der innogy SE eine Repräsentation von innogy-Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat der E.ON SE als Konzernobergesellschaft zu ermöglichen und zu vermeiden, dass nach der Durchführung der Übernahme der innogy SE die Hälfte der Belegschaft im Aufsichtsrat der E.ON SE nicht repräsentiert ist. Die Vergrößerung des Aufsichtsrats soll mit Durchführung der Übernahme der innogy SE wirksam werden. Ab der Hauptversammlung im Jahr 2023 soll der Aufsichtsrat der E.ON SE aus insgesamt zwölf Mitgliedern bestehen. Auch in Zukunft wird der Aufsichtsrat in Anbetracht der sich stetig wandelnden Geschäftsanforderungen die erforderlichen Kompetenzen frühzeitig identifizieren, um deren Erfüllung gewährleisten zu können.

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 Gesamtaufichtsrats. 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. Er bereitet zudem die Entscheidung des Aufsichtsrats über die Festlegung der Investitions-, Finanz- und Personalplanung des Konzerns für das folgende Geschäftsjahr vor. 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 Ansicht des Aufsichtsrats erfüllt insbesondere Herr Andreas Schmitz diese Voraussetzung. 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 Andreas Schmitz, diese Anforderungen. Der Prüfungs- und Risikoausschuss befasst sich insbesondere mit Fragen der Rechnungslegung (inklusive des Rechnungslegungsprozesses), des Risikomanagements und der Compliance, der erforderlichen Unabhängigkeit des Abschlussprüfers, der Erteilung des Prüfungsauftrags an den Abschlussprüfer, der Bestimmung von Prüfungsschwerpunkten und der Honorarvereinbarung sowie der vom Abschlussprüfer zusätzlich erbrachten Leistungen. Teil der Risikomanagementbefassung sind die Überprüfung der Wirksamkeit des internen Kontrollsystems, des internen Risikomanagements und des internen Revisionssystems. Ferner bereitet der Ausschuss die Entscheidung des Aufsichtsrats über die Feststellung des Jahresabschlusses und die Billigung des Konzernabschlusses vor. Ihm obliegt die Vorprüfung des Jahresabschlusses, des Lageberichts, des Konzernabschlusses, des

Konzernlageberichts und des Vorschlags für die Gewinnverwendung sowie – sofern diese nicht bereits Teil des (Konzern-)Lageberichts sind – des gesonderten nichtfinanziellen Berichts und des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts. Er erörtert Halbjahresberichte und Quartalsmitteilungen oder -finanzberichte vor der Veröffentlichung mit dem Vorstand. Die Wirksamkeit der bei der E.ON SE und bei den Konzerneinheiten 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 kann eine externe inhaltliche Überprüfung der nichtfinanziellen Erklärung oder des gesonderten nichtfinanziellen Berichts und der nichtfinanziellen Konzernklärung oder des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts beauftragen. 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 beseitigt werden,
- dass der Abschlussprüfer über alle für die Aufgaben des Aufsichtsrats wesentlichen Feststellungen und Vorkommnisse, die bei der Durchführung der Abschlussprüfung zu seiner Kenntnis gelangen, 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 Investitions- und Innovationsausschuss setzt sich aus sechs Mitgliedern zusammen. Er berät den Vorstand in allen Fragen der Konzernfinanzierung und der Investitionsplanung sowie bei Themen in Bezug auf Marktentwicklungen und Innovationen. 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 Investitions- und Innovationsausschuss 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 8 und 9. Die Zusammensetzung des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse befindet sich auf den Seiten 242 und 243.

**Aktionäre und Hauptversammlung**

Die Aktionäre der E.ON SE nehmen ihre Rechte in der Hauptversammlung wahr und üben dort ihr Stimmrecht aus. Die Einberufung der Hauptversammlung sowie die vom Gesetz für die Hauptversammlung verlangten Berichte und Unterlagen einschließlich des Geschäftsberichts werden zusammen mit der Tagesordnung und der Erläuterung der Teilnahmebedingungen und der Rechte der Aktionäre sowie etwaigen Gegenanträgen und Wahlvorschlägen von Aktionären auf der Internetseite der Gesellschaft veröffentlicht. Die Aktionäre werden regelmäßig mit einem Finanzkalender, der im Geschäftsbericht, in den Quartalsmitteilungen oder -finanzberichten sowie im Internet unter [www.eon.com](http://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 9. Mai 2018 wurde die PricewaterhouseCoopers GmbH, Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Düsseldorf, zum Abschlussprüfer und Konzernabschlussprüfer der E.ON SE für das Geschäftsjahr 2018 und für eine prüferische Durchsicht von verkürzten Abschlüssen und Zwischenlageberichten für das Geschäftsjahr 2018 sowie das erste Quartal 2019 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**

Im Berichtsjahr bestand der Vorstand der E.ON SE aus vier beziehungsweise fünf Männern. Im Dezember 2016 hat der Aufsichtsrat für den Vorstand der E.ON SE eine Zielgröße des Frauenanteils von 20 Prozent mit einer Umsetzungsfrist bis zum 31. Dezember 2021 beschlossen.

Der Vorstand hat im Mai 2017 für die E.ON SE neue Zielquoten für den Frauenanteil hinsichtlich der Besetzung der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands von 30 Prozent und für die zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands von 35 Prozent mit einer Umsetzungsfrist bis zum 30. Juni 2022 beschlossen. Zum Ablauf des Geschäftsjahres 2018 betrug der Frauenanteil der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands rund 24 Prozent und in der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands rund 18 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 den beiden jeweils nachfolgenden Führungsebenen sowie Umsetzungsfristen bis zum 30. Juni 2022 festgelegt worden.

### **Diversitätskonzept für den Vorstand**

Der Aufsichtsrat der E.ON SE hat in seiner Sitzung im Dezember 2017 die folgende Nachfolgeplanung/Diversitätskonzept für den Vorstand beschlossen:

Unter Einbindung des Präsidialausschusses und des Vorstands sorgt der Aufsichtsrat für eine langfristige Nachfolgeplanung des Vorstands. Für die Zusammensetzung des Vorstands hat der Aufsichtsrat der E.ON SE ein Diversitätskonzept erarbeitet, das die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex berücksichtigt.

### **Besetzungsziele**

- Bei der Besetzung des Vorstands sind insbesondere eine herausragende fachliche Qualifikation, langjährige Führungserfahrung, bisherige Leistungen und wertorientiertes Handeln der Kandidaten von Bedeutung. Die Mitglieder sollen die Fähigkeiten besitzen, vorausschauende, strategische Weichenstellungen vorzunehmen. Sie sollen insbesondere in der Lage sein, Geschäfte nachhaltig zu führen und konsequent auf Kundenbedürfnisse auszurichten.
- Der Vorstand soll in seiner Gesamtheit über Kompetenz und Erfahrung auf den Gebieten Energiewirtschaft, Finanzen und Digitalisierung verfügen.
- Die Mitglieder des Vorstands sollen Führungspersönlichkeiten sein und als solche durch eigene Leistung und Auftreten eine Vorbildfunktion für die Mitarbeiter wahrnehmen.

- Bei der Besetzung des Vorstands soll auf Vielfalt (Diversität) geachtet werden. Darunter versteht der Aufsichtsrat insbesondere unterschiedliche, sich ergänzende fachliche Profile, Berufs- und Lebenserfahrungen, Persönlichkeiten sowie Internationalität und eine angemessene Alters- und Geschlechterstruktur. Daher hat der Aufsichtsrat eine Zielquote für den Anteil von Frauen im Vorstand von 20 Prozent beschlossen, die bis zum 31. Dezember 2021 erreicht werden soll.
- Die Bestelldauer eines Vorstandsmitglieds soll in der Regel mit Ablauf des Monats enden, in dem das Vorstandsmitglied das allgemeine Renteneintrittsalter erreicht, spätestens aber mit Ablauf des Monats der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung.

### **Zielerreichung**

Mit Ausnahme der bis zum 31. Dezember 2021 zu erfüllenden Zielquote für den Anteil von Frauen entspricht die Zusammensetzung des Vorstands bereits zurzeit den oben beschriebenen Besetzungszielen.



### **Vergütungsbericht gemäß §§ 289a Abs. 2, 315a Abs. 2 HGB**

Dieser Vergütungsbericht stellt die Grundzüge der Vergütungssysteme für die Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder dar und gibt über die im Geschäftsjahr 2018 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 7. Februar 2017 (im Folgenden der „DCGK“).

#### **Die Grundzüge des Vorstandsvergütungssystems**

Das seit dem 1. Januar 2017 geltende Vorstandsvergütungssystem 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 Vergütungssystem auf transparente, leistungsbezogene und am Unternehmenserfolg orientierte Parameter ausgerichtet, und die variable Vergütung wird überwiegend auf einer mehrjährigen Grundlage bemessen. Um die Interessen und Zielsetzungen von Management und Aktionären in Einklang zu bringen, stellt die langfristige variable

Vergütung nicht nur auf die absolute Entwicklung des Aktienkurses, sondern auch auf einen Vergleich mit Wettbewerbern ab. Durch Aktienhalteverpflichtungen wird die Kapitalmarkt-orientierung zusätzlich unterstützt und zudem zur Stärkung der Aktienkultur beigetragen.

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. Bei der Überprüfung der Marktüblichkeit des Vergütungssystems und der Angemessenheit der Vergütungshöhen wurde der Aufsichtsrat der Gesellschaft durch einen unabhängigen externen Vergütungsexperten unterstützt.

Das seit dem 1. Januar 2017 geltende Vergütungssystem wurde zuletzt auf der Hauptversammlung 2016 zur Abstimmung vorgelegt und mit einem Ergebnis von 91,14 Prozent mehrheitlich gebilligt.

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

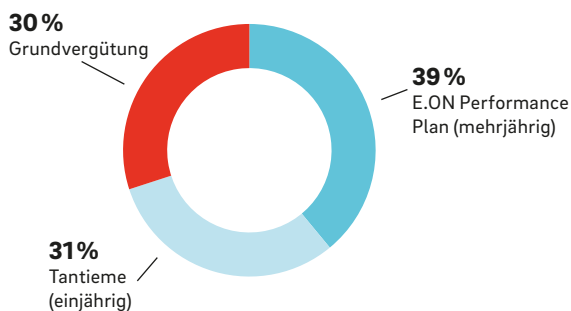
### Gesamtübersicht Vergütungsbestandteile

Vergütungsbestandteil	Bemessungsgrundlage/Parameter
<b>Erfolgsunabhängige Vergütung</b>	
Grundvergütung	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vorsitzender des Vorstands: 1.240.000 €</li> <li>Mitglieder des Vorstands: 700.000 – 800.000 €</li> </ul>
Nebenleistungen	Dienstfahrzeug mit Fahrer, Telekommunikationsmittel, Versicherungsprämien, Gesundheitsuntersuchung
<b>Erfolgsabhängige Vergütung</b>	
Jährliche Tantieme	<ul style="list-style-type: none"> <li>Zieltantieme bei einer Zielerreichung von 100 Prozent:               <ul style="list-style-type: none"> <li>– Zielwert für den Vorsitzenden: 1.417.500 €</li> <li>– Zielwert für Mitglieder des Vorstands: 675.000 – 825.000 €</li> </ul> </li> <li>Obergrenze: 200 Prozent der Zieltantieme (Cap)</li> <li>Höhe abhängig von               <ul style="list-style-type: none"> <li>– Unternehmens-Performance: Ist-EPS versus Budget</li> <li>– Individueller Performance Faktor: Gesamtleistung und individuelle Leistung (Bonus/Malus)</li> </ul> </li> <li>Jährliche Zieltantieme entspricht 45 Prozent der erfolgsabhängigen Vergütung</li> </ul>
Möglichkeit einer Sondervergütung	Bei außergewöhnlichen Leistungen nach billigem Ermessen des Aufsichtsrats als Teil der jährlichen Tantieme und innerhalb des geltenden Caps
Langfristige variable Vergütung – E.ON Share Matching Plan (Gewährung bis 2016)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Zuteilung virtueller E.ON-Aktien mit vierjähriger Laufzeit:               <ul style="list-style-type: none"> <li>– Zielwert für Vorsitzenden des Vorstands: 1.260.000 € (ohne LTI-Komponente aus jährlicher Tantieme)</li> <li>– Zielwert für Mitglieder des Vorstands: 600.000 – 733.333 € (ohne LTI-Komponente aus jährlicher Tantieme)</li> </ul> </li> <li>Obergrenze: 200 Prozent des Zielwerts (Cap)</li> <li>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</li> <li>Wertentwicklung abhängig vom 60-Tages Durchschnittskurs der E.ON-Aktie am Laufzeitende und Dividendenzahlungen während vierjähriger Laufzeit</li> </ul>
Langfristige variable Vergütung – E.ON Performance Plan (Gewährung ab 2017)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Zuteilung virtueller E.ON-Aktien mit vierjähriger Laufzeit:               <ul style="list-style-type: none"> <li>– Zielwert für den Vorsitzenden: 1.732.500 €</li> <li>– Zielwert für Mitglieder des Vorstands: 825.000 – 1.008.333 €</li> </ul> </li> <li>Anzahl endgültiger virtueller Aktien abhängig von der relativen Positionierung der TSR-Performance gegenüber den Unternehmen des STOXX® Europe 600 Utilities. Jährliche Festschreibung der TSR-Performance zu ¼</li> <li>Zuteilungsobergrenze, das heißt maximale Anzahl an virtuellen Aktien: 150 Prozent</li> <li>Wertentwicklung abhängig vom 60-Tages Durchschnittskurs der E.ON-Aktie am Laufzeitende und Dividendenzahlungen während vierjähriger Laufzeit</li> <li>Obergrenze: 200 Prozent des Zielwerts (Cap)</li> <li>Der jährliche Zielzuteilungswert entspricht 55 Prozent der erfolgsabhängigen Vergütung</li> </ul>
<b>Versorgungszusagen</b>	
Endgehaltsabhängige Zusagen <sup>1</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ruhegeld in Höhe von 75 Prozent der Grundvergütung ab dem 60. Lebensjahr als lebenslange Rente</li> <li>Witwengeld in Höhe von 60 Prozent und Waisengeld in Höhe von je 15 Prozent des jeweiligen Ruhegeldanspruchs</li> </ul>
Beitragsorientierte Zusagen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bereitstellung von fiktiven Beiträgen in Höhe von maximal 21 Prozent von Grundvergütung und Zieltantieme</li> <li>Umrechnung der fiktiven Beiträge in Kapitalbausteine, Zinssatz abhängig vom Renditeniveau langfristiger Bundesanleihen</li> <li>Auszahlung des angesparten Versorgungskontos ab dem Alter von 62 Jahren als lebenslange Rente in Raten oder als Einmalbetrag</li> </ul>
<b>Sonstige Vergütungsregelungen</b>	
Aktienhaltevorschriften	<ul style="list-style-type: none"> <li>Verpflichtung zum Aktienkauf und Halten von E.ON-Aktien bis zum Ablauf der Bestellung als Vorstandsmitglied</li> <li>Investition der Grundvergütung von               <ul style="list-style-type: none"> <li>– 200 Prozent (Vorstandsvorsitzender)</li> <li>– 150 Prozent (übrige Vorstandsmitglieder)</li> </ul> </li> <li>Bis zum Erreichen Investition der Nettoauszahlungen aus langfristiger Vergütung in Aktien</li> </ul>
Abfindungs-Cap	Maximal zwei Jahresgesamtvergütungen, jedoch nicht mehr als die Restlaufzeit des Dienstvertrags
Abfindung bei Kontrollwechsel	Abfindung in Höhe von zwei Zielgehältern (Grundgehalt, Zieltantieme sowie Nebenleistungen), gekürzt um bis zu 20 Prozent
Nachträgliches Wettbewerbsverbot	Zeitanteilige Karenzentschädigung in Höhe von Grundvergütung und Zieltantieme, mindestens 60 Prozent der zuletzt bezogenen Gesamtvergütung, für sechs Monate nach Beendigung des Dienstvertrags
Clawback-Regelung	Recht des Aufsichtsrats, die Vergütung gemäß § 87 Abs. 2 AktG bei Verschlechterung der Lage der Gesellschaft herabzusetzen

<sup>1</sup> gilt nur für Herrn Dr. Johannes Teyssen

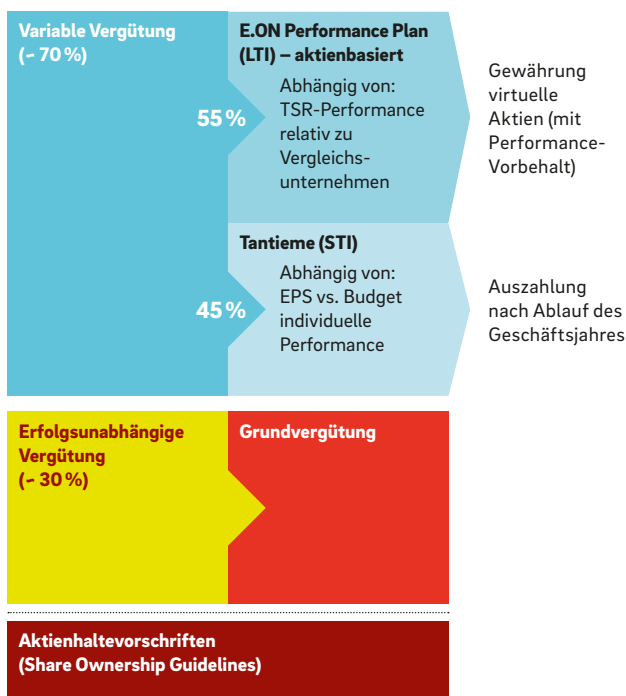
**Bestandteile und Vergütungsstruktur**

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<sup>1</sup>:



<sup>1</sup> ohne Sachbezüge, sonstige Leistungen und Pensionsleistungen

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



**Die erfolgsunabhängige Vergütung**

Bei der erfolgsunabhängigen Vergütung wurde im Vergleich zum letzten Geschäftsjahr keine Anpassung vorgenommen.

Die fixe Grundvergütung der Vorstandsmitglieder wird in zwölf Monatsraten ausbezahlt.

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**

Bei der erfolgsabhängigen Vergütung wurde im Vergleich zum letzten Geschäftsjahr ebenfalls keine Anpassung vorgenommen.

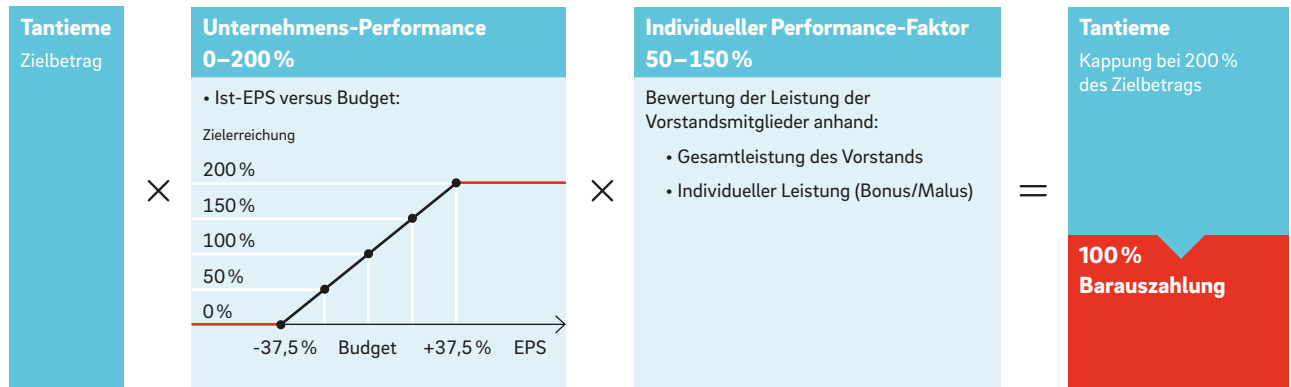
55 Prozent der erfolgsabhängigen Vergütung hängen von langfristigen Zielgrößen ab, sodass die Nachhaltigkeit der variablen Vergütung im Sinne von § 87 AktG gewährleistet ist.

**Die jährliche Tantieme**

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

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.

Der Aufsichtsrat hat bei der Bewertung der Unternehmens-Performance in der jährlichen Tantieme keinen Ermessensspielraum.



Bemessungsgrundlage für die Unternehmens-Performance ist die für E.ON maßgebliche Konzernsteuerungskennziffer Earnings per Share (EPS). Hierbei wird das EPS auf Basis des bereinigten 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. Aufgrund der Ableitung des Budgets aus der internen Unternehmensstrategie werden aus Wettbewerbsgründen keine konkreten Zielwerte veröffentlicht. 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 um 37,5 Prozentpunkte oder mehr über dem Zielwert, beträgt die Zielerreichung 200 Prozent. Zwischenwerte werden linear interpoliert.

Die Zielerreichung hinsichtlich des individuellen Performance-Faktors wird nach dem Ermessen des Aufsichtsrats festgelegt, um die kollektive beziehungsweise die individuelle Leistung der Vorstandsmitglieder angemessen zu berücksichtigen. Der individuelle Performance-Faktor kann zwischen 50 und 150 Prozent betragen. Somit kann je nach Leistung die Höhe der Tantieme im Sinne eines Bonus bzw. Malus nach oben oder unten angepasst werden.

Die Ziele für den individuellen Performance-Faktor werden zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres festgelegt und sind ausschließlich strategischer Natur. Daher werden aus Wettbewerbsgründen ebenfalls keine konkreten Ziele veröffentlicht. Der Aufsichtsrat hat hier beispielsweise die Möglichkeit, quantitative und qualitative Kundenziele, Performance-Indikatoren für die Kerngeschäfte oder Themen wie Health, Safety and Environment und Personalmanagement einfließen zu lassen.

Der Aufsichtsrat kann den Vorstandsmitgliedern außerdem Sondervergütungen für außergewöhnliche Leistungen als Teil der jährlichen Tantieme gewähren. In der Festlegung des individuellen Performance-Faktors sowie der etwaigen Gewährung einer Sondervergütung berücksichtigt der Aufsichtsrat insbesondere die Kriterien von § 87 AktG und des DCGK.

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

**Die langfristige variable Vergütung**

Die langfristige variable Vergütung umfasst derzeit noch laufende Tranchen aus mehreren Geschäftsjahren auf Basis von zwei unterschiedlichen Plänen. Zum einen wurden in den Geschäftsjahren 2017 und 2018 jeweils Tranchen des E.ON Performance Plans – Performance Plan 1. Tranche (2017–2020) und 2. Tranche (2018–2021) – gewährt. Zum anderen gibt es noch ausstehende Tranchen des E.ON Share Matching Plans. Die letzte Tranche des E.ON Share Matching Plans – Share Matching Plan 4. Tranche (2016–2020) beziehungsweise LTI-Komponente aus der Tantieme 2016 als Share Matching Plan 5. Tranche (2017–2021) – wurde 2016 gewährt.

**E.ON Performance Plan (Gewährung ab 2017)**

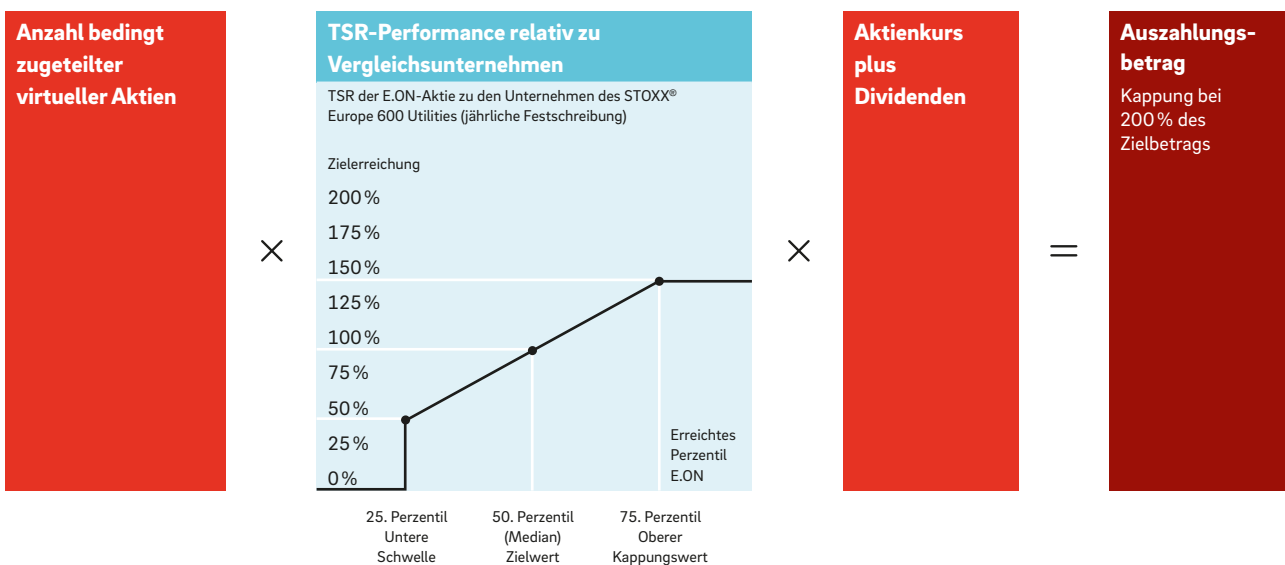
Als langfristige variable Vergütung erhalten die Vorstandsmitglieder eine aktienbasierte Vergütung im Rahmen des neuen E.ON Performance Plans, der seit dem 1. Januar 2017 den bisherigen E.ON Share Matching Plan als System der langfristigen Vergütung ersetzt hat. Die Laufzeit einer Tranche beträgt im 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 Zielwerts. 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 E.ON Performance Plans. Die Anzahl der zugeleiteten virtuellen Aktien kann sich während der vierjährigen Laufzeit in Abhängigkeit vom Total Shareholder Return (TSR) der E.ON-Aktie im Vergleich zum TSR der Unternehmen einer Vergleichsgruppe (relativer TSR) verändern.

Der TSR ist die Aktienrendite der E.ON-Aktie und berücksichtigt die Entwicklung des Aktienkurses zuzüglich unterstellter reinvestierter Dividenden und ist bereinigt um Kapitalveränderungen. Als Vergleichsgruppe für den relativen TSR werden die Unternehmen des Branchenindex STOXX® Europe 600 Utilities herangezogen.

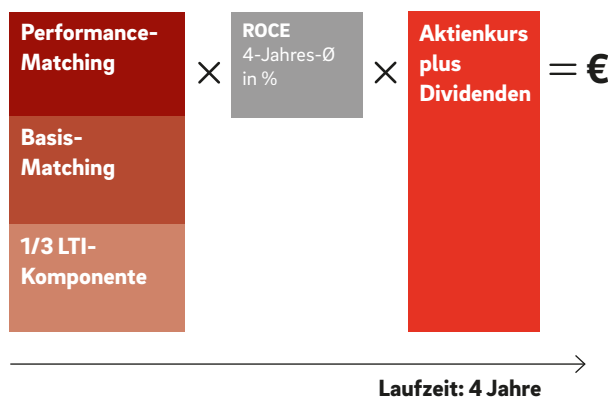
Während der Laufzeit einer Tranche wird jährlich die TSR-Performance der E.ON SE im Vergleich zu den Unternehmen der Vergleichsgruppe gemessen und für das betreffende Jahr festgeschrieben. Die TSR-Performance eines Jahres bestimmt die finale Anzahl von je einem Viertel der zu Laufzeitbeginn zugeteilten virtuellen Aktien. Dafür werden die TSR-Werte aller Unternehmen in eine Rangreihe gebracht und die relative Positionierung der E.ON SE anhand des erreichten Perzentils bestimmt. Die jährliche Zielerreichung beträgt 100 Prozent, wenn der TSR der E.ON SE dem Median der Vergleichsgruppe entspricht. Die untere Schwelle liegt bei einer Performance am 25. Perzentil, darunter reduziert sich die Anzahl der virtuellen Aktien um ein Viertel. Bei einer Performance am 75. Perzentil (oberer Kappungswert) oder darüber erhöht sich das auf das betreffende Jahr entfallende Viertel der zugeteilten virtuellen Aktien maximal auf 150 Prozent. 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 vertraglich vereinbarten Zielwertes begrenzt.

### E.ON Share Matching Plan (Gewährung bis 2016)

Als langfristige variable Vergütung erhielten die Vorstandsmitglieder bis zur Einführung des neuen Vergütungssystems am 1. Januar 2017 eine aktienbasierte Vergütung im Rahmen des E.ON Share Matching Plans. Der Aufsichtsrat entschied 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 betrug vier Jahre, um einen langfristigen Anreiz im Sinne einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung zu schaffen. Sie begann jeweils am 1. April eines Jahres.



Das Vorstandsmitglied erhielt 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 wurde unter Berücksichtigung des Gesamtzielerreichungsgrads für die im alten System gültige Tantieme des abgelaufenen Geschäftsjahres festgesetzt. Die Anzahl der virtuellen Aktien wurde 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 konnten 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 ergaben, weitere verfallbare virtuelle Aktien als Basis-Matching zugeteilt

werden. Darüber hinaus konnten 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 bestand 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. Für Geschäftsjahre ab 2016 basierten diese Erfolgsziele auf Beschluss des Aufsichtsrats 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.

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.

Die letzte vollständige Tranche des E.ON Share Matching Plans (LTI-Komponente der Tantieme des Vorjahres, Basis- und Performance-Matching) wurde im Geschäftsjahr 2016 aufgelegt und läuft bis zum Jahr 2020 (Share Matching Plan 4. Tranche [2016–2020]). Weil das alte Vergütungssystem noch bis einschließlich 2016 galt, wurden den Vorstandsmitgliedern letztmals im Jahr 2017 virtuelle Aktien auf Basis der LTI-Komponente der Tantieme für das Geschäftsjahr 2016 nach den Bedingungen des E.ON Share Matching Plans zugeteilt. Diese Tranche läuft bis zum Jahr 2021 (Share Matching Plan 5. Tranche [2017–2021]).

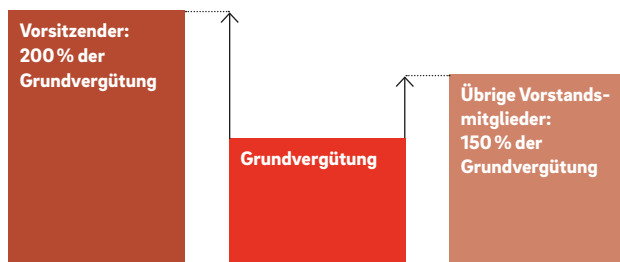
**Der Gesamt-Cap**

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 betragsmäßige Begrenzung erhöht sich entsprechend den Beträgen aus Nebenleistungen und Pensionsleistungen aus dem jeweiligen Geschäftsjahr.

**Die Aktienhaltevorschriften**

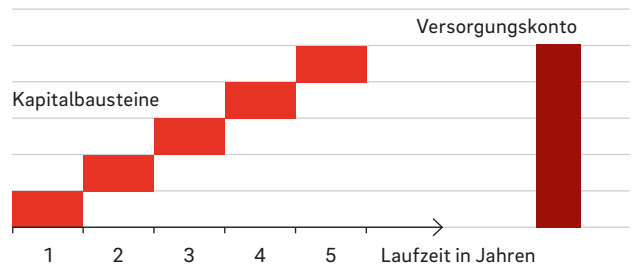
Zur Stärkung der Kapitalmarktorientierung und Aktienkultur gelten für die Vorstandsmitglieder seit dem Jahr 2017 Aktienhaltevorschriften (sogenannte „Share Ownership Guidelines“). Danach haben sich die Vorstandsmitglieder verpflichtet, 200 Prozent (Vorstandsvorsitzender) bzw. 150 Prozent (übrige Vorstandsmitglieder) ihrer Grundvergütung 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, Beiträge in Höhe der Nettoauszahlungen aus der langfristigen Vergütung in echten E.ON-Aktien anzulegen. Zum 31. Dezember 2018 hat der Vorstand die Aktienhaltevorschriften bereits zu 84,42 Prozent erfüllt.



**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.



Die Gesellschaft gewährt den Mitgliedern des Vorstands fiktive Beiträge in Höhe eines Prozentsatzes der beitragsfähigen Bezüge (Grundvergütung und Zieltantieme). Der Beitragsprozentsatz beträgt maximal 21 Prozent. Die Höhe der jährlichen Beiträge setzt sich aus einem festen Basisprozentsatz (16 Prozent) und einem Matchingbeitrag (5 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-ROCE 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 Versorgungsanwartschaften).

Mit dem vor dem Jahr 2010 in den Vorstand berufenen Vorsitzenden des Vorstands – Herrn Dr. Johannes Teysen – hat die Gesellschaft eine endgehaltsabhängige Altersversorgung vereinbart. Herr Dr. Johannes Teysen 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. Johannes Teysen nicht auf sein Verschulden oder die Ablehnung eines mindestens gleichwertigen Angebots zur Vertragsverlängerung zurückgeht. Im Dritten Pensionsfall erhält Herr Dr. Johannes Teysen in der Zeit vom Ausscheiden bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres ein vorzeitiges Ruhegeld (Übergangsgeld). Die Versorgungszusage sieht für Herrn Dr. Johannes Teysen ein Ruhegeld in Höhe von 75 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 Vorstandsdienstverträge 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 Vorstandsdienstverträge 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 2018**

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 Geschäftsjahr 2018 keine Notwendigkeit, die Vergütung der Vorstandsmitglieder anzupassen.

**Die erfolgsabhängige Vergütung im Geschäftsjahr 2018**

Die jährliche Tantieme der Vorstandsmitglieder betrug für das Geschäftsjahr 2018 insgesamt 7,0 Mio € (Vorjahr: 5,8 Mio €). Für die Festlegung des Performance-Faktors hat der Aufsichtsrat die Gesamtleistung des Vorstands diskutiert und bewertet.

Der Aufsichtsrat hat für das Geschäftsjahr 2018 die zweite Tranche des E.ON Performance Plans (2018–2021) gewährt und den Vorstandsmitgliedern virtuelle E.ON-Aktien zugeteilt. Der im Zeitpunkt der Zuteilung beizulegende Zeitwert der virtuellen E.ON-Aktien (6,41 €/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 der relativen TSR-Performance gegenüber den Unternehmen des Branchenindex STOXX® Europe 600 Utilities in den Jahren 2018 bis 2021 ab. Die im Jahr 2022 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		Stückzahl bei Gewährung		Aufwand (+)/Ertrag (-) <sup>1</sup>	
	2018	2017	2018	2017	2018	2017
Dr. Johannes Teyssen	1.732.500	1.732.500	270.281	296.661	1.570.520	3.423.608
Dr.-Ing. Leonhard Birnbaum	1.008.333	1.008.333	157.307	172.660	943.816	1.860.899
Dr. Thomas König (seit 1. Juni 2018)	481.250	–	75.078	–	104.171	–
Dr. Marc Spieker	825.000	825.000	128.706	141.268	412.378	276.179
Dr. Karsten Wildberger	825.000	825.000	128.706	141.268	577.297	641.804
<b>Summe</b>	<b>4.872.083</b>	<b>4.390.833</b>	<b>760.078</b>	<b>751.857</b>	<b>3.608.182</b>	<b>6.202.490</b>

<sup>1</sup> Aufwand für die im Jahr 2018 bestehenden Performance-Rechte und virtuellen Aktien gemäß IFRS 2

Die für das Geschäftsjahr 2018 gewährte langfristige variable Vergütung betrug insgesamt 4,9 Mio €. Weitere Informationen zur aktienbasierten Vergütung sind in der Textziffer 11 des Anhangs des Konzernabschlusses dargestellt.

### Die Vorstandspensionen im Geschäftsjahr 2018

Nachfolgend sind die aktuellen Ruhegeldanwartschaften der Vorstandsmitglieder, die Höhe der Zuführungen zu den Pensionsrückstellungen und der Barwert der Pensionsverpflichtungen für das Geschäftsjahr 2018 dargestellt. Der Barwert

der Pensionsverpflichtungen ist nach den Vorgaben der IFRS und des HGB ermittelt worden. Die Abzinsung erfolgte mit einem Rechnungszins nach IFRS von 2,0 Prozent (Vorjahr: 2,1 Prozent) beziehungsweise einem Rechnungszins nach HGB von 3,21 Prozent (Vorjahr: 3,68 Prozent).

### Vorstandspensionen gemäß IFRS

	Aktuelle Höhe der Ruhegeldanwartschaft zum 31. Dezember				Höhe der Zuführung zu den Pensionsrückstellungen				Barwert zum 31. Dezember	
	in % der Grundvergütung		absolut in €		in €		davon Zinsaufwand in €		in €	
	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017
	Dr. Johannes Teyssen	75	75	930.000	930.000	1.378.642	1.369.019	520.125	504.248	26.250.050
Dr.-Ing. Leonhard Birnbaum <sup>1</sup>	-	-	-	-	332.609	398.343	27.917	26.775	1.450.521	1.329.403
Dr. Thomas König <sup>1,2</sup> (seit 1. Juni 2018)	-	-	-	-	79.088	-	24.281	-	2.234.273	-
Dr. Marc Spieker <sup>1</sup>	-	-	-	-	237.498	50.303	17.431	16.367	861.135	830.032
Dr. Karsten Wildberger <sup>1</sup>	-	-	-	-	290.723	356.636	10.881	6.144	719.674	518.162

<sup>1</sup> Beitragsplan E.ON-Vorstand

<sup>2</sup> Herr Dr. König war im Vorjahr bereits in der Gesellschaft tätig. Aufgrund seiner Vordienstzeiten bestand per 31. Dezember 2017 bereits ein Barwert in Höhe von 1.982.076 €.

### Vorstandspensionen gemäß HGB

	Aktuelle Höhe der Ruhegeldanwartschaft zum 31. Dezember				Höhe der Zuführung zu den Pensionsrückstellungen				Barwert zum 31. Dezember	
	in % der Grundvergütung		absolut in €		in €		davon Zinsaufwand in €		in €	
	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017
	Dr. Johannes Teyssen	75	75	930.000	930.000	2.558.564	1.823.372	696.853	686.225	21.494.788
Dr.-Ing. Leonhard Birnbaum <sup>1</sup>	-	-	-	-	156.636	95.578	40.104	39.868	1.246.423	1.089.787
Dr. Thomas König <sup>1,2</sup> (seit 1. Juni 2018)	-	-	-	-	356.229	-	58.302	-	1.940.535	-
Dr. Marc Spieker <sup>1</sup>	-	-	-	-	66.048	148.005	23.324	19.481	699.857	633.809
Dr. Karsten Wildberger <sup>1</sup>	-	-	-	-	190.863	188.871	15.278	9.074	606.025	415.162

<sup>1</sup> Beitragsplan E.ON-Vorstand

<sup>2</sup> Herr Dr. König war im Vorjahr bereits in der Gesellschaft tätig. Aufgrund seiner Vordienstzeiten bestand per 31. Dezember 2017 bereits ein Barwert in Höhe von 1.584.306 €.

Die rückstellungspflichtigen Barwerte der Vorstandspensionen nach IFRS sowie nach HGB sind zum 31. Dezember 2018 gegenüber dem Jahr 2017 gestiegen. Dies resultiert zunächst aus den dienstzeitabhängigen Zuwächsen sowie der Anzahl von fünf aktiven Vorstandsmitgliedern (Vorjahr: vier Vorstände). Als weiterer Grund kommt hinzu, dass der Rechnungszins für die Abzinsung unter dem Vorjahreswert lag.

**Die Gesamtbezüge im Geschäftsjahr 2018**

Die Gesamtbezüge der Vorstandsmitglieder betragen im Geschäftsjahr 2018 15,9 Mio € und lagen damit etwa 13,6 Prozent über dem Vorjahr (14,0 Mio €), bezogen auf die im Geschäftsjahr 2017 berichtete Gesamtvergütung des Vorstands.

Für die einzelnen Mitglieder des Vorstands ergibt sich folgende Gesamtvergütung:

**Gesamtvergütung des Vorstands**

in €	Grundvergütung		Tantieme		Sonstige Bezüge		Wert der gewährten aktienbasierten Vergütung <sup>1</sup>		Summe	
	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017
Dr. Johannes Teyssen	1.240.000	1.240.000	2.494.800	2.296.350	41.365	40.845	1.732.500	1.732.500	5.508.665	5.309.695
Dr.-Ing. Leonhard Birnbaum	800.000	800.000	1.452.000	1.336.500	27.212	27.117	1.008.333	1.008.333	3.287.545	3.171.950
Dr. Thomas König (seit 1. Juni 2018) <sup>2</sup>	408.333	–	693.000	–	25.776	–	481.250	–	1.608.359	–
Dr. Marc Spieker	700.000	700.000	1.188.000	1.093.500	43.456	35.695	825.000	825.000	2.756.456	2.654.195
Dr. Karsten Wildberger	700.000	700.000	1.188.000	1.093.500	67.442	67.346	825.000	825.000	2.780.442	2.685.846
<b>Summe</b>	<b>3.848.333</b>	<b>3.440.000</b>	<b>7.015.800</b>	<b>5.819.850</b>	<b>205.251</b>	<b>171.003</b>	<b>4.872.083</b>	<b>4.390.833</b>	<b>15.941.467</b>	<b>13.821.686</b>

<sup>1</sup> Der beizulegende Zeitwert für die aktienbasierte Vergütung der zweiten Tranche des E.ON Performance Plans betrug 6,41 € je virtuelle E.ON-Aktie.

<sup>2</sup> Anteilige Vergütung aufgrund des unterjährigen Eintritts in den Vorstand

Die den Vorstandsmitgliedern für das Geschäftsjahr 2018 gewährten und im Geschäftsjahr 2018 zugeflossenen Vergütungen stellen sich nach der Empfehlung des DCGK wie folgt dar:

### Gewährungs- und Zuflusstabelle

in €	Dr. Johannes Teyssen (Vorstandsvorsitzender)					
	Gewährte Zuwendungen				Zufluss	
	2017	2018	2018 (Min)	2018 (Max) <sup>1,2</sup>	2017	2018
Festvergütung	1.240.000	1.240.000	1.240.000	1.240.000	1.240.000	1.240.000
Nebenleistungen	40.845	41.365	41.365	41.365	40.845	41.365
<b>Summe</b>	<b>1.280.845</b>	<b>1.281.365</b>	<b>1.281.365</b>	<b>1.281.365</b>	<b>1.280.845</b>	<b>1.281.365</b>
<b>Einjährige variable Vergütung</b>	<b>1.417.500</b>	<b>1.417.500</b>	-	<b>2.835.000</b>	<b>2.296.350</b>	<b>2.494.800</b>
<b>Mehrjährige variable Vergütung</b>	<b>1.732.500</b>	<b>1.732.500</b>	-	<b>3.465.000</b>	<b>1.635.221</b>	<b>2.039.145</b>
- Share Matching Plan 1. Tranche (2013–2017)	-	-	-	-	1.635.221	-
- Share Matching Plan 2. Tranche (2014–2018)	-	-	-	-	-	2.039.145
- Performance Plan 1. Tranche (2017–2020)	1.732.500	-	-	-	-	-
- Performance Plan 2. Tranche (2018–2021)	-	1.732.500	-	3.465.000	-	-
<b>Summe</b>	<b>4.430.845</b>	<b>4.431.365</b>	<b>1.281.365</b>	<b>7.581.365</b>	<b>5.212.416</b>	<b>5.815.310</b>
Versorgungsaufwand (service cost)	864.771	858.517	858.517	858.517	864.771	858.517
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>5.295.616</b>	<b>5.289.882</b>	<b>2.139.882</b>	<b>8.439.882</b>	<b>6.077.187</b>	<b>6.673.827</b>

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 88 beschriebene Gesamt-Cap für die Vorstandsvergütung.

### Gewährungs- und Zuflusstabelle

in €	Dr.-Ing. Leonhard Birnbaum (Mitglied des Vorstands)					
	Gewährte Zuwendungen				Zufluss	
	2017	2018	2018 (Min)	2018 (Max) <sup>1,2</sup>	2017	2018
Festvergütung	800.000	800.000	800.000	800.000	800.000	800.000
Nebenleistungen	27.117	27.212	27.212	27.212	27.117	27.212
<b>Summe</b>	<b>827.117</b>	<b>827.212</b>	<b>827.212</b>	<b>827.212</b>	<b>827.117</b>	<b>827.212</b>
<b>Einjährige variable Vergütung</b>	<b>825.000</b>	<b>825.000</b>	-	<b>1.650.000</b>	<b>1.336.500</b>	<b>1.452.000</b>
<b>Mehrjährige variable Vergütung</b>	<b>1.008.333</b>	<b>1.008.333</b>	-	<b>2.016.666</b>	<b>332.994</b>	<b>939.502</b>
- Share Matching Plan 1. Tranche (2013–2017)	-	-	-	-	332.994	-
- Share Matching Plan 2. Tranche (2014–2018)	-	-	-	-	-	939.502
- Performance Plan 1. Tranche (2017–2020)	1.008.333	-	-	-	-	-
- Performance Plan 2. Tranche (2018–2021)	-	1.008.333	-	2.016.666	-	-
<b>Summe</b>	<b>2.660.450</b>	<b>2.660.545</b>	<b>827.212</b>	<b>4.493.878</b>	<b>2.496.611</b>	<b>3.218.714</b>
Versorgungsaufwand (service cost)	371.568	304.692	304.692	304.692	371.568	304.692
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>3.032.018</b>	<b>2.965.237</b>	<b>1.131.904</b>	<b>4.798.570</b>	<b>2.868.179</b>	<b>3.523.406</b>

1, 2 Siehe Fußnoten oben.

## Gewährungs- und Zuflusstabelle

in €	Dr. Thomas König (Mitglied des Vorstands seit 1. Juni 2018)					
	Gewährte Zuwendungen				Zufluss	
	2017	2018	2018 (Min)	2018 (Max) <sup>1,2</sup>	2017	2018
Festvergütung	-	408.333	408.333	408.333	-	408.333
Nebenleistungen	-	25.776	25.776	25.776	-	25.776
<b>Summe</b>	-	<b>434.109</b>	<b>434.109</b>	<b>434.109</b>	-	<b>434.109</b>
<b>Einjährige variable Vergütung</b>	-	<b>393.750</b>	-	<b>787.500</b>	-	<b>693.000</b>
<b>Mehrfährige variable Vergütung</b>	-	<b>481.250</b>	-	<b>962.500</b>	-	-
- Share Matching Plan 1. Tranche (2013–2017)	-	-	-	-	-	-
- Share Matching Plan 2. Tranche (2014–2018)	-	-	-	-	-	-
- Performance Plan 1. Tranche (2017–2020)	-	-	-	-	-	-
- Performance Plan 2. Tranche (2018–2021)	-	481.250	-	962.500	-	-
<b>Summe</b>	-	<b>1.309.109</b>	<b>434.109</b>	<b>2.184.109</b>	-	<b>1.127.109</b>
Versorgungsaufwand (service cost)	-	54.807	54.807	54.807	-	54.807
<b>Gesamtvergütung</b>	-	<b>1.363.916</b>	<b>488.916</b>	<b>2.238.916</b>	-	<b>1.181.916</b>

1, 2 Siehe Fußnoten auf Seite 93.

## Gewährungs- und Zuflusstabelle

in €	Dr. Marc Spieker (Mitglied des Vorstands)					
	Gewährte Zuwendungen				Zufluss	
	2017	2018	2018 (Min)	2018 (Max) <sup>1,2</sup>	2017	2018
Festvergütung	700.000	700.000	700.000	700.000	700.000	700.000
Nebenleistungen	35.695	43.456	43.456	43.456	35.695	43.456
<b>Summe</b>	<b>735.695</b>	<b>743.456</b>	<b>743.456</b>	<b>743.456</b>	<b>735.695</b>	<b>743.456</b>
<b>Einjährige variable Vergütung</b>	<b>675.000</b>	<b>675.000</b>	-	<b>1.350.000</b>	<b>1.093.500</b>	<b>1.188.000</b>
<b>Mehrfährige variable Vergütung</b>	<b>825.000</b>	<b>825.000</b>	-	<b>1.650.000</b>	-	-
- Share Matching Plan 1. Tranche (2013–2017)	-	-	-	-	-	-
- Share Matching Plan 2. Tranche (2014–2018)	-	-	-	-	-	-
- Performance Plan 1. Tranche (2017–2020)	825.000	-	-	-	-	-
- Performance Plan 2. Tranche (2018–2021)	-	825.000	-	1.650.000	-	-
<b>Summe</b>	<b>2.235.695</b>	<b>2.243.456</b>	<b>743.456</b>	<b>3.743.456</b>	<b>1.829.195</b>	<b>1.931.456</b>
Versorgungsaufwand (service cost)	33.936	220.067	220.067	220.067	33.936	220.067
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>2.269.631</b>	<b>2.463.523</b>	<b>963.523</b>	<b>3.963.523</b>	<b>1.863.131</b>	<b>2.151.523</b>

1, 2 Siehe Fußnoten auf Seite 93.

## Gewährungs- und Zuflusstabelle

in €	Dr. Karsten Wildberger (Mitglied des Vorstands)					
	Gewährte Zuwendungen				Zufluss	
	2017	2018	2018 (Min)	2018 (Max) <sup>1, 2</sup>	2017	2018
Festvergütung	700.000	700.000	700.000	700.000	700.000	700.000
Nebenleistungen	67.346	67.442	67.442	67.442	67.346	67.442
<b>Summe</b>	<b>767.346</b>	<b>767.442</b>	<b>767.442</b>	<b>767.442</b>	<b>767.346</b>	<b>767.442</b>
<b>Einjährige variable Vergütung</b>	<b>675.000</b>	<b>675.000</b>	-	<b>1.350.000</b>	<b>1.093.500</b>	<b>1.188.000</b>
<b>Mehrjährige variable Vergütung</b>	<b>825.000</b>	<b>825.000</b>	-	<b>1.650.000</b>	-	-
- <i>Share Matching Plan 1. Tranche (2013–2017)</i>	-	-	-	-	-	-
- <i>Share Matching Plan 2. Tranche (2014–2018)</i>	-	-	-	-	-	-
- <i>Performance Plan 1. Tranche (2017–2020)</i>	825.000	-	-	-	-	-
- <i>Performance Plan 2. Tranche (2018–2021)</i>	-	825.000	-	1.650.000	-	-
<b>Summe</b>	<b>2.267.346</b>	<b>2.267.442</b>	<b>767.442</b>	<b>3.767.442</b>	<b>1.860.846</b>	<b>1.955.442</b>
Versorgungsaufwand (service cost)	350.492	279.842	279.842	279.842	350.492	279.842
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>2.617.838</b>	<b>2.547.284</b>	<b>1.047.284</b>	<b>4.047.284</b>	<b>2.211.338</b>	<b>2.235.284</b>

1, 2. Siehe Fußnoten auf Seite 93.

Die E.ON SE und ihre Tochtergesellschaften haben den Vorstandsmitgliedern auch im Geschäftsjahr 2018 keine Darlehen oder Vorschüsse gewährt oder sind zu ihren Gunsten Haftungsverhältnisse eingegangen. Weitere Angaben zu den Mitgliedern des Vorstands befinden sich auf Seite 244.

#### **Die Bezüge der ehemaligen Vorstandsmitglieder**

Die Gesamtbezüge der ehemaligen Vorstandsmitglieder und ihrer Hinterbliebenen betragen 12,5 Mio € (Vorjahr: 12,4 Mio €). Die Gesellschaft hat 155,8 Mio € (Vorjahr: 159,0 Mio €) – Bewertung nach IFRS – für die Pensionsverpflichtungen gegenüber früheren Vorstandsmitgliedern und ihren Hinterbliebenen zurückgestellt.

#### **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 2018

Die Gesamtbezüge der Mitglieder des Aufsichtsrats betragen im Geschäftsjahr 2018 4,1 Mio € (Vorjahr: 4,5 Mio €). Den Aufsichtsratsmitgliedern wurden wie auch im vergangenen Geschäftsjahr keine Darlehen oder Vorschüsse von der Gesellschaft gewährt.

### Gesamtvergütung des Aufsichtsrats

in €	Aufsichtsratsvergütung		Vergütung für Ausschusstätigkeiten		Sitzungsgelder		Aufsichtsratsbezüge von Tochtergesellschaften		Summe	
	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017
Dr. Karl-Ludwig Kley	440.000	440.000	–	–	8.000	13.000	–	–	448.000	453.000
Prof. Dr. Ulrich Lehner (bis 9. Mai 2018)	133.333	320.000	–	–	5.000	12.000	–	–	138.333	332.000
Erich Clementi	260.000	140.000	–	–	9.000	7.000	–	–	269.000	147.000
Andreas Scheidt	320.000	320.000	–	–	9.000	13.000	–	170.853	329.000	503.853
Clive Broutta	140.000	140.000	70.000	70.000	8.000	8.000	–	–	218.000	218.000
Klaus Fröhlich (seit 29. Mai 2018)	93.333	–	46.667	–	2.000	–	–	–	142.000	–
Tibor Gila (bis 9. Mai 2018)	58.333	140.000	–	–	4.000	6.000	–	–	62.333	146.000
Thies Hansen (bis 31. Dezember 2017)	–	140.000	–	110.000	–	10.000	–	17.700	–	277.700
Carolina Dybeck Happe	140.000	140.000	96.667	52.500	9.000	10.000	–	–	245.667	202.500
Baroness Denise Kingsmill CBE (bis 9. Mai 2018)	58.333	140.000	–	–	4.000	3.000	–	–	62.333	143.000
Eugen-Gheorghe Luha	140.000	140.000	70.000	70.000	8.000	10.000	15.821	13.114	233.821	233.114
Szilvia Pinczésné Márton (seit 9. Mai 2018)	93.333	–	–	–	3.000	–	–	–	96.333	–
Andreas Schmitz	140.000	140.000	156.667	82.500	10.000	9.000	–	–	306.667	231.500
Fred Schulz (bis 9. Mai 2018; seit 29. Mai 2018)	140.000	140.000	110.000	110.000	13.000	15.000	24.469	22.243	287.469	287.243
Silvia Šmátralová (bis 9. Mai 2018)	58.333	140.000	–	–	4.000	6.000	8.938	24.367	71.271	170.367
Dr. Karen de Segundo	140.000	140.000	140.000	122.500	9.000	11.000	–	–	289.000	273.500
Dr. Theo Siegert (bis 9. Mai 2018)	58.333	140.000	75.000	180.000	7.000	11.000	–	–	140.333	331.000
Elisabeth Wallbaum	140.000	140.000	110.000	–	10.000	6.000	–	–	260.000	146.000
Ewald Woste	140.000	140.000	70.000	52.500	8.000	10.000	15.808	8.000	233.808	210.500
Albert Zettl	140.000	140.000	70.000	52.500	8.000	11.000	20.000	20.000	238.000	223.500
<b>Summe</b>	<b>2.833.331</b>	<b>3.180.000</b>	<b>1.015.001</b>	<b>902.500</b>	<b>138.000</b>	<b>171.000</b>	<b>85.036</b>	<b>276.277</b>	<b>4.071.368</b>	<b>4.529.777</b>

### 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.