

## **Information zu Tagesordnungspunkt 8 der Hauptversammlung der E.ON SE am 8. Juni 2016**

### **Beschreibung der Änderungen des Vergütungssystems für den Vorstand der E.ON SE**

#### **Weiterentwicklung des Vorstandsvergütungssystems ab dem Geschäftsjahr 2017**

Der Aufsichtsrat hat in seiner Sitzung am 15. April 2016 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, auf Basis der Rückmeldungen von Analysten und Investoren zum bestehenden Vergütungssystem und deren Erwartungen an eine Weiterentwicklung für die neue E.ON, die Komplexität zu reduzieren, die Transparenz zu erhöhen und die Ermessensspielräume des Aufsichtsrates zu reduzieren. Zudem bildet das System die neue Unternehmensstrategie ab und ist insgesamt stärker auf die Anforderungen des Kapitalmarkts ausgerichtet. 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 Aktiengesetzes und folgt den Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK). Die Änderungen gelten gleichermaßen für alle Vorstandsmitglieder ab dem 1. Januar 2017. Das angepasste Vergütungssystem wird der ordentlichen Hauptversammlung 2016 zur Billigung vorgelegt werden.

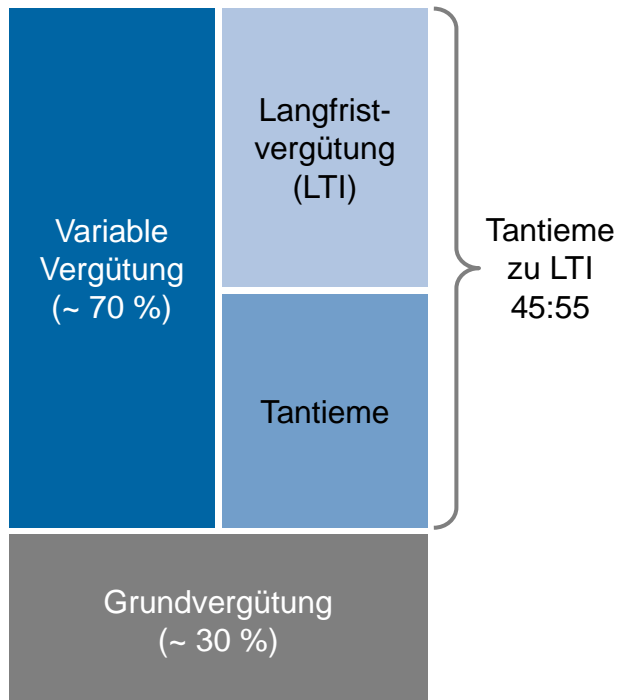
#### **Die Grundzüge des neuen Vergütungssystems**

Das Vergütungssystem soll einen Anreiz für eine erfolgreiche und nachhaltige Unternehmensführung schaffen sowie 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. Die Einführung von Aktienhalteverpflichtungen verdeutlicht die Kapitalmarktorientierung und stärkt die Aktienkultur der neu ausgerichteten E.ON SE.

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 Aktiengesetzes 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<sup>1</sup> verhalten sich zukünftig wie folgt zueinander:



### Die erfolgsunabhängige Vergütung

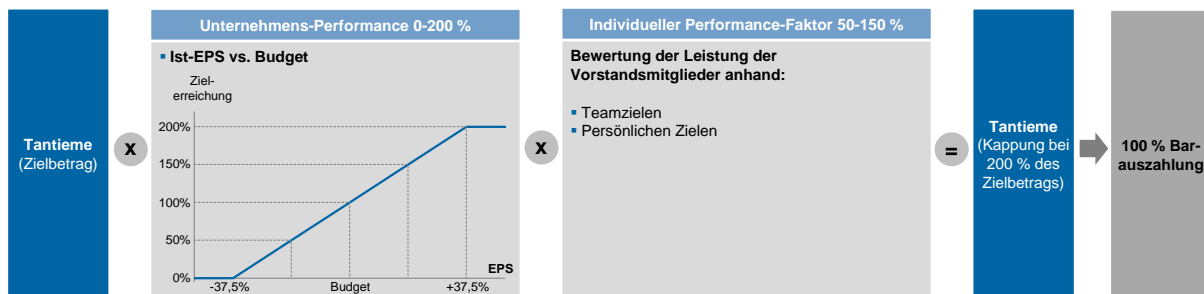
Bei der erfolgsunabhängigen Vergütung wurde keine Anpassung vorgenommen.

### 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.

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

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 in Zukunft für die E.ON SE maßgeblichen Konzernsteuerungskennziffern Earnings per Share (EPS). Hierbei wird das EPS auf Basis des nachhaltigen Konzernüberschusses, wie im Geschäftsbericht ausgewiesen, herangezogen. Der nachhaltige Konzernüberschuss ist die Basis für die Festlegung der Dividende und somit auch aus Aktionärsicht eine zentrale Ergebniskennzahl. Der EPS-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 bereits ab dem 1. Januar 2016 in einem Korridor von 50 Prozent bis 150 Prozent liegen, 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. An dieser Stelle hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit, insbesondere auch quantitative und qualitative Kundenziele (Net Promoter Score), Performanceindikatoren für die Kerngeschäfte oder Themen wie Health Safety and Environment und Personalmanagement einfließen zu lassen. Die Zielerreichung hinsichtlich des individuellen Tantiemeteils wird nach dem Ermessen des Aufsichtsrats festgesetzt. Dabei berücksichtigt der Aufsichtsrat insbesondere die Kriterien von § 87 AktG und die Empfehlungen des DCGK.

### Die langfristige variable Vergütung – E.ON Performance Plan

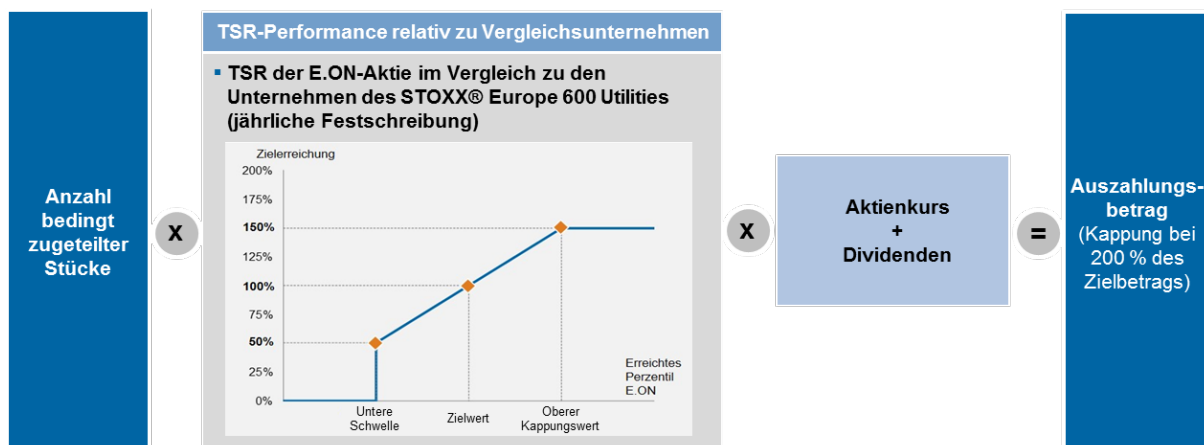
Mit Wirkung zum Geschäftsjahr 2017 wird der bisherige E.ON Share Matching Plan durch ein neues System der langfristigen Vergütung ersetzt.

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

Das Vorstandsmitglied erhält nach der Auflage einer neuen Tranche durch den Aufsichtsrat 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, bereinigt um Kapitalveränderungen. Als Vergleichsgruppe für den relativen TSR werden die weiteren Unternehmen des Branchenindex STOXX® Europe 600 Utilities herangezogen (zum aktuellen Zeitpunkt 25 europäische Utility Unternehmen).

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 von 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 EOP-Zielwertes bei Planbeginn begrenzt.





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

## Einführung von Aktienhaltevorschriften

Um die Kapitalmarktorientierung und Aktienkultur weiter zu stärken, werden ab dem Geschäftsjahr 2017 sogenannte „Share Ownership Guidelines“ eingeführt. Danach haben sich die Vorstandsmitglieder verpflichtet, einen Bestand an E.ON-Aktien im Wert von 200 Prozent der Grundvergütung für den Vorstandsvorsitzenden bzw. 150 Prozent der Grundvergütung für die übrigen Vorstandsmitglieder aufzubauen, nachzuweisen und bis zum Ablauf der Bestellung als Vorstandsmitglied zu halten.

Bis zum vollständigen Aufbau des erforderlichen Bestands an E.ON-Aktien sind die Vorstandsmitglieder verpflichtet, Nettoauszahlungen aus der langfristigen Vergütung in echten Aktien anzulegen bis der entsprechende Zielwert erreicht ist.

## Zusammenfassung

Neues Future E.ON Vergütungssystem – Wesentliche Anpassungen	
	Tantieme basiert auf der Kennzahl Earnings per Share (EPS), analog der jährlichen Dividendenentscheidung
	Abschaffung der zusätzlichen Ermessenskomponente in der Tantieme
	Einführung eines Total Shareholder Return (TSR) Vergleichs mit europäischen Utility Unternehmen im Bereich der Long Term Vergütung (LTI)
	Implementierung von Aktienhaltevorschriften, starkes Exposure der Vorstände in E.ON Aktie