



Einladung zur Hauptversammlung

**am 17. Mai 2023
um 10:00 Uhr MESZ**

ISIN DE000ENAG999
Wertpapier-Kenn-Nr. ENAG99

Finanzkennzahlen			
in Mio €	2022	2021	+/- %
Umsatz	115.660	77.358	50
Bereinigtes EBITDA aus Kerngeschäft ¹	6.975	6.272	11
Bereinigtes EBITDA ¹	8.059	7.889	2
- reguliertes Geschäft (in %)	66	61	8
- quasi reguliertes und langfristig kontrahiertes Geschäft (in %)	4	5	-20
- marktbestimmtes Geschäft (in %)	30	34	-12
Bereinigtes EBIT ¹	5.197	4.723	10
Konzernüberschuss/-fehlbetrag	2.242	5.305	-58
Konzernüberschuss/-fehlbetrag der Gesellschafter der E.ON SE	1.831	4.691	-61
Bereinigter Konzernüberschuss ¹	2.728	2.503	9
Investitionen	4.753	4.762	0
Operativer Cashflow ²	10.045	4.069	147
Operativer Cashflow vor Zinsen und Steuern ³	11.511	5.639	104
Wirtschaftliche Netto-Verschuldung (31.12.) ⁴	32.742	38.773	-16
Verschuldungsfaktor ⁴	4,1	4,9	-17
Kreditrating S&P	BBB	BBB	-
Kreditrating Moody's	Baa2	Baa2	-
Kreditrating Fitch	BBB+	-	-
Durchschnittliches Capital Employed	58.760	60.911	-4
Eigenkapital	21.867	17.889	22
Bilanzsumme	134.009	119.759	12
Cash Conversion Rate (in %)	151	80	89 ⁵
ROCE (in %)	8,8	7,8	13 ⁵
Ergebnis je Aktie ^{6,7} (in €)	0,70	1,80	-61
Ergebnis je Aktie aus bereinigtem Konzernüberschuss ^{6,7} (in €)	1,05	0,96	9
Dividende je Aktie ⁸ (in €)	0,51	0,49	4
Dividendensumme	1.331	1.278	4

1 Bereinigt um nicht operative Effekte.

2 Entspricht dem Cashflow aus der Geschäftstätigkeit.

3 Entspricht dem Cashflow aus der Geschäftstätigkeit vor Zinsen und Steuern.

4 Der Wert der Entsorgungs- und Rückbauverpflichtungen entspricht zum 31. Dezember 2022 wieder dem Bilanzwert. Beim Wert zum 31. Dezember 2021 wurde teilweise auf Verpflichtungsbeträge abgestellt.

5 Veränderung in Prozentpunkten.

6 Anteil der Gesellschafter der E.ON SE.

7 Auf Basis ausstehender Aktien (gewichteter Durchschnitt).

8 Für das jeweilige Geschäftsjahr; Vorschlag für 2022.

Nachhaltigkeitskennzahlen		
Umwelt	2022	2021
CO ₂ -Emissionen:		
Scope 1 (in Mio Tonnen)	2,88	3,71
Scope 2 (in Mio Tonnen) (standortbasiert)	3,38	3,90
Scope 3 (in Mio Tonnen) (marktbasiert)	82,58	103,58
Investitionen (CapEx) gemäß EU-Taxonomie-Verordnung (in %) ¹	98	97
Betriebsausgaben (OpEx) gemäß EU-Taxonomie-Verordnung (in %) ¹	97	98
Umsatz gemäß EU-Taxonomie-Verordnung (in %) ¹	97	99
Vermiedene CO ₂ -Emissionen zusammen mit unseren Kunden (in Mio Tonnen) ²	108	107
Anteil der Anschlussleistung der Erneuerbare-Energie-Anlagen am Stromnetz von E.ON (in %) ³	85	78
Ökologisches Trassenmanagement (in %)	8	11
Anzahl der installierten Smart Energy Meter (in Tsd)	12.178	9.654
Anzahl verkaufter Ladepunkte von E.ON	20.417	k.A.
Anteil von grünem Strom am verkauften Strom insgesamt (in %)	44	33
Soziales		
Mitarbeiter des E.ON-Konzerns ⁴ (31.12.)	71.613	72.169
Anteil Frauen (in %)	31	32
Durchschnittsalter der Mitarbeiter	42	42
Schwerwiegende Sicherheitsvorfälle bei Mitarbeitern (SIF) ⁵	0,04	0,09
Arbeitsbedingte Unfälle von Mitarbeitern mit Ausfallzeiten (LTIF) ⁶	2,1	2,1
Anteil weiblicher Führungskräfte (in %)	23	21
Mitarbeiterentwicklung (Std. pro Mitarbeiter) ⁷	18,2	14,7
Durchschnittliche Dauer der Netzausfälle für Strom (SAIDI) (in Minuten) ⁸		
<i>Deutschland</i>	24	22
<i>Schweden</i>	121	116
<i>Tschechien</i>	451	182
Gemeinschaftsbeitrag (in Mio €)	18	12
Ehrenamtliches Engagement von E.ON-Mitarbeitern (Anzahl Stunden ehrenamtlicher Arbeit)	13.340	8.506
Unternehmensführung		
Anteil von Frauen im Aufsichtsrat (in %) ⁹	30	30
Anteil unabhängiger Aufsichtsratsmitglieder (in %)	100	100
ESG-Ziele sind Bestandteil der Vorstandsvergütung – ab 2022	✓	Nein

1 Anteil Taxonomie-konforme Investitionen, Betriebsausgaben und Umsatzerlöse in Bezug auf Taxonomie-fähige Aktivitäten

2 Die Kennzahl quantifiziert die vermiedenen Emissionen, die im Zusammenhang mit unseren Kunden, Anlagen und Lösungen zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft beitragen

3 Der Anteil der angeschlossenen Erneuerbare-Energien-Kapazität ist der berechnete Prozentsatz der Summe der installierten Erneuerbare-Energien-Leistung geteilt durch die Gesamtsumme aller installierten Erzeugungskapazitäten

4 Anzahl der Mitarbeiter in Personen ohne Auszubildende und Werkstudenten/Praktikanten

5 „Serious Incidents and Fatalities“ (SIF) bei Mitarbeitern: Sicherheitsvorfälle pro Mio Arbeitsstunden

6 „Lost Time Injury Frequency“ (LTIF) misst arbeitsbedingte Unfälle mit Ausfallzeiten pro Mio Arbeitsstunden

7 Durchschnittliche formale Schulungsstunden pro Mitarbeiter und Jahr

8 „System Average Interruption Duration Index“ (SAIDI) für Strom. Die Angaben beziehen sich auf das jeweilige Vorjahr: 2022 auf 2021 und 2021 auf 2020

9 Bezieht sich auf Aktionärsvertreter

Einladung zur Hauptversammlung

Hiermit laden wir die Aktionäre unserer Gesellschaft ein zur ordentlichen Hauptversammlung am 17. Mai 2023 um 10:00 Uhr MESZ. Die Hauptversammlung wird als virtuelle Hauptversammlung ohne physische Präsenz der Aktionäre oder ihrer Bevollmächtigten (mit Ausnahme der von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter) abgehalten. Die virtuelle Hauptversammlung wird aus den Räumen des Congress Center Essen – West, Messeplatz 1 in 45131 Essen unter www.eon.com/hv-service live im Online-Service zur Hauptversammlung übertragen.

I. Tagesordnung der Hauptversammlung

1. Vorlage des festgestellten Jahresabschlusses und des gebilligten Konzernabschlusses für das Geschäftsjahr 2022 mit dem zusammengefassten Lagebericht für die E.ON SE und den E.ON-Konzern und dem Bericht des Aufsichtsrats sowie dem erläuternden Bericht des Vorstands zu den Angaben nach §§ 289a und 315a des Handelsgesetzbuchs

Der Aufsichtsrat hat den vom Vorstand aufgestellten Jahresabschluss und den Konzernabschluss am 14. März 2023 gebilligt. Damit ist der Jahresabschluss festgestellt. Die unter diesem Tagesordnungspunkt genannten Unterlagen sind der Hauptversammlung vorzulegen, ohne dass es einer Beschlussfassung bedarf.

2. Verwendung des Bilanzgewinns aus dem Geschäftsjahr 2022

Aufsichtsrat und Vorstand schlagen vor, den aus dem Geschäftsjahr 2022 zur Verfügung stehenden Bilanzgewinn in Höhe von 2.825.148.675,24 € zur Ausschüttung einer Dividende in Höhe von 0,51 € je dividendenberechtigte Stückaktie, das sind insgesamt 1.331.293.540,92 €, zu verwenden und den verbleibenden Betrag in Höhe von 1.493.855.134,32 € auf neue Rechnung vorzutragen.

Der Anspruch auf die Dividende ist am dritten auf den Hauptversammlungsbeschluss folgenden Geschäftstag, mithin am 22. Mai 2023, fällig.

3. Entlastung des Vorstands für das Geschäftsjahr 2022

Aufsichtsrat und Vorstand schlagen vor, Entlastung zu erteilen.

4. Entlastung des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2022

Aufsichtsrat und Vorstand schlagen vor, Entlastung zu erteilen.

5. Wahl der Abschlussprüfer für das Geschäftsjahr 2023 und für eine prüferische Durchsicht für das Geschäftsjahr 2023 und das erste Quartal des Geschäftsjahres 2024

Gestützt auf die Empfehlung seines Prüfungs- und Risikoausschusses schlägt der Aufsichtsrat vor, zu beschließen:

- a) Die KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Düsseldorf, wird zum Abschlussprüfer und Konzernabschlussprüfer für das Geschäftsjahr 2023 bestellt.
- b) Die KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Düsseldorf, wird zum Abschlussprüfer für eine prüferische Durchsicht von verkürzten Abschlüssen und Zwischenlageberichten des Geschäftsjahres 2023 bestellt.
- c) Die KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Düsseldorf, wird zum Abschlussprüfer für eine prüferische Durchsicht des verkürzten Abschlusses und Zwischenlageberichts für das erste Quartal des Geschäftsjahres 2024 bestellt.

Der Prüfungs- und Risikoausschuss hat erklärt, dass seine Empfehlung frei von ungebührlicher Einflussnahme durch Dritte ist und ihm keine die Auswahlmöglichkeiten beschränkende Klausel im Sinne der EU-Abschlussprüferverordnung auferlegt wurde.

6. Billigung des Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2022

Die Hauptversammlung der börsennotierten Gesellschaft hat jährlich über die Billigung des von Vorstand und Aufsichtsrat erstellten und durch den Abschlussprüfer geprüften Vergütungsberichts für das vorausgegangene Geschäftsjahr zu beschließen (§ 120a Absatz 4 i. V. m. § 162 des Aktiengesetzes („AktG“)).

Der zur Billigung durch die Hauptversammlung vorgeschlagene Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022 und der Vermerk über dessen Prüfung durch den Abschlussprüfer sind in dieser Einladung im Abschnitt II. „Berichte und weitere Informationen zu Punkten der Tagesordnung“ wiedergegeben.

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, zu beschließen:

Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022 – wie in der Einberufung zur ordentlichen Hauptversammlung am 17. Mai 2023 bekannt gemacht – wird gebilligt.

7. Satzungsänderung, Größe des Aufsichtsrats

Mit Beendigung der Hauptversammlung 2023 wird der Aufsichtsrat gemäß §§ 8, 8a der geltenden Satzung der E.ON SE von derzeit 20 auf zwölf Mitglieder reduziert. Vorstand und Aufsichtsrat schlagen eine bis zur ordentlichen Hauptversammlung 2028 befristete Erweiterung des Aufsichtsrats auf 16 Mitglieder vor, um die Ziele für seine Zusammensetzung einschließlich des Diversitätskonzepts und des Kompetenzprofils auch künftig möglichst erfüllen zu können. § 8a der geltenden Satzung der E.ON SE, der die bis zur Beendigung der Hauptversammlung am 17. Mai 2023 befristete Vergrößerung des Aufsichtsrats auf 20 Mitglieder beinhaltet, soll daher geändert werden.

Aufsichtsrat und Vorstand schlagen vor, zu beschließen:

§ 8a der Satzung der Gesellschaft wird wie folgt neu gefasst:

„Abweichend von § 8 Abs. 1 und Abs. 2 besteht der Aufsichtsrat bis zur Beendigung der Hauptversammlung, die über die Entlastung für das Geschäftsjahr 2027 entscheidet, aus 16 Mitgliedern. Bis zu diesem Zeitpunkt werden acht Mitglieder von der Hauptversammlung ohne Bindung an Wahlvorschläge gewählt. Weitere acht Mitglieder sind auf Vorschlag der Arbeitnehmer von der Hauptversammlung zu wählen; die Hauptversammlung ist an die Vorschläge zur Wahl der Arbeitnehmervertreter gebunden. Sieht die nach Maßgabe des SE-Beteiligungsgesetzes (SEBG) geschlossene Vereinbarung über die Beteiligung der Arbeitnehmer in der SE ein abweichendes Bestellungsverfahren für die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat vor, werden die Arbeitnehmervertreter abweichend von Satz 3 gemäß dem vereinbarten Verfahren gewählt.“

8. Wahlen zum Aufsichtsrat

Mit Beendigung der Hauptversammlung am 17. Mai 2023 endet die Amtszeit der derzeitigen Aufsichtsratsmitglieder. Es sind deshalb Neuwahlen erforderlich. Der Aufsichtsrat setzt sich gemäß Art. 40 der Verordnung (EG) Nr. 2157/2001 des Rates vom 8. Oktober 2001 über das Statut der Europäischen Gesellschaft (SE) („SE-Verordnung“), § 17 des Gesetzes zur Ausführung der SE-Verordnung („SE-Ausführungsgesetz“) und §§ 8, 8a der Satzung nach Beendigung dieser Hauptversammlung aus zwölf und nach Wirksamwerden der unter Tagesordnungspunkt 7 vorgeschlagenen Satzungsänderung aus 16 Mitgliedern zusammen, von denen die Hälfte von der Hauptversammlung zu wählen und die andere Hälfte gemäß der Vereinbarung über die Beteiligung der Arbeitnehmer in der E.ON SE vom 18. Juli 2019 von den Arbeitnehmern zu wählen ist.

Es sind daher von der Hauptversammlung sechs Anteilseignervertreter turnusmäßig sowie zwei weitere Mitglieder aufgrund der vorgeschlagenen Erweiterung des Aufsichtsrats zu wählen. Parallel wurden bereits acht Arbeitnehmervertreter gemäß der Vereinbarung über die Beteiligung der Arbeitnehmer in der E.ON SE vom 18. April 2019 neu bestellt, wovon zwei Arbeitnehmervertreter aufschiebend bedingt auf das Wirksamwerden der unter Tagesordnungspunkt 7 vorgeschlagenen Satzungsänderung bestellt wurden.

Bei einer Größe von zwölf Mitgliedern müssen mindestens vier, bei einer Größe von 16 Mitgliedern mindestens fünf Sitze im Aufsichtsrat von Frauen und mindestens fünf Sitze von Männern besetzt sein. Mit der Wahl der vom Aufsichtsrat vorgeschlagenen Kandidatinnen und Kandidaten werden das Mindestanteilsgebot und auch alle anderen sich aus dem Gesetz oder dem Deutschen Corporate Governance Kodex („DCGK“) ergebenden Anforderungen an die Besetzung des Aufsichtsrats auch nach Wirksamwerden der unter Tagesordnungspunkt 7 vorgeschlagenen Satzungsänderung erfüllt.

Jeder der zur Wahl vorgeschlagenen Kandidaten ist im Hinblick auf Persönlichkeit und berufliche Stellung für die Mitgliedschaft im Aufsichtsrat unserer Gesellschaft qualifiziert. Die Wahlvorschläge berücksichtigen insbesondere die vom Aufsichtsrat der E.ON SE beschlossenen Ziele für seine Zusammensetzung und erfüllen das vom Aufsichtsrat erarbeitete Kompetenzprofil für das Gesamtgremium.

Keiner der Kandidaten steht in einer persönlichen oder geschäftlichen Beziehung zu der Gesellschaft oder ihren Organen, die nach Einschätzung des Aufsichtsrats im Sinne des DCGK für die Wahlentscheidung als maßgebend anzusehen wäre. Nach Einschätzung der Anteilseignerseite im Aufsichtsrat ist jeder der Kandidaten unabhängig im Sinne des DCGK.

Der Beschlussvorschlag des Aufsichtsrats sieht unterschiedlich lange Bestelldauern für die einzelnen Aufsichtsratsmitglieder vor. Dadurch soll die Kontinuität der Arbeit des Aufsichtsrates gesichert werden. Die unterschiedlichen Bestelldauern bieten darüber hinaus Flexibilität bei der Anpassung der Zusammensetzung des Aufsichtsrats an künftige Entwicklungen und Anforderungen.

Der Aufsichtsrat schlägt – entsprechend den Vorschlägen seines Nominierungsausschusses – vor, zu Mitgliedern des Aufsichtsrats zu wählen:

- a) Herrn Erich Clementi, Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats der E.ON SE, New York, United States of America
- b) Herrn Andreas Schmitz, Aufsichtsratsmitglied der E.ON SE, Düsseldorf
- c) Frau Nadège Petit, Chief Innovation Officer und Executive Vice President der Schneider Electric Industries SAS, Boston, United States of America

Die Wahlen zu a) bis c) erfolgen für eine Amtszeit bis zur Beendigung der Hauptversammlung, die über die Entlastung für das dritte Geschäftsjahr nach der Wahl beschließt, wobei das Geschäftsjahr, in dem die Amtszeit beginnt, nicht mitgerechnet wird, längstens jedoch – unabhängig von der Entlastung – für sechs Jahre.

- d) Herrn Ulrich Grillo, Vorsitzender des Vorstands der Grillo-Werke AG, Duisburg

Die Wahl zu d) erfolgt für eine Amtszeit bis zur Beendigung der Hauptversammlung, die über die Entlastung für das zweite Geschäftsjahr nach der Wahl beschließt, wobei das Geschäftsjahr, in dem die Amtszeit beginnt, nicht mitgerechnet wird, längstens jedoch – unabhängig von der Entlastung – für sechs Jahre.

- e) Frau Deborah Wilkens, selbstständige Unternehmensberaterin, London, Vereinigtes Königreich
- f) Herrn Rolf Martin Schmitz, Aufsichtsratsmitglied der E.ONSE und ehemaliger Vorsitzender des Vorstands der RWE AG, Mönchengladbach

Die Wahlen zu e) und f) erfolgen für eine Amtszeit bis zur Beendigung der Hauptversammlung, die über die Entlastung für das erste Geschäftsjahr nach der Wahl beschließt, wobei das Geschäftsjahr, in dem die Amtszeit beginnt, nicht mitgerechnet wird, längstens jedoch – unabhängig von der Entlastung – für sechs Jahre.

Der Aufsichtsrat schlägt außerdem – entsprechend dem Vorschlag seines Nominierungsausschusses – aufschiebend bedingt auf das Wirksamwerden der unter Tagesordnungspunkt 7 vorgeschlagenen Satzungsänderung – vor, zu Mitgliedern des Aufsichtsrats zu wählen:

- g) Herrn Klaus Fröhlich, Aufsichtsratsmitglied der E.ONSE und ehemaliges Vorstandsmitglied der Bayerische Motoren Werke AG, München
- h) Frau Anke Groth, selbstständige Unternehmensberaterin und ehemalige Finanzvorständin und Arbeitsdirektorin der KION Group AG, Düsseldorf

Die Wahlen zu g) und h) erfolgen für eine Amtszeit bis zur Beendigung der Hauptversammlung, die über die Entlastung für das zweite Geschäftsjahr nach der Wahl beschließt, wobei das Geschäftsjahr, in dem die Amtszeit beginnt, nicht mitgerechnet wird, längstens jedoch – unabhängig von der Entlastung – für sechs Jahre.

Lebensläufe und die Angaben gemäß § 125 Absatz 1 AktG zu den zur Wahl vorgeschlagenen Kandidaten sind in dieser Einladung im Abschnitt II. „Berichte und weitere Informationen zu Punkten der Tagesordnung“ wiedergegeben.

Es ist beabsichtigt, die Hauptversammlung im Wege der Einzelabstimmung über die Wahlen zum Aufsichtsrat entscheiden zu lassen.

Im Falle seiner Wahl in den Aufsichtsrat soll Herr Clementi als Kandidat für den Aufsichtsratsvorsitz vorgeschlagen werden.

9. Satzungsänderung, Ermächtigung für virtuelle Hauptversammlung

Nach Auslaufen der Sondergesetzgebung aufgrund des Covid-19-Pandemiegeschehens ermöglicht der im vergangenen Jahr aufgrund des Gesetzes zur Einführung virtueller Hauptversammlungen von Aktiengesellschaften und Änderung weiterer Vorschriften vom 20. Juli 2022 (Bundesgesetzblatt vom 26. Juli 2022, Seite 1166 ff.) neu eingeführte § 118a AktG, Hauptversammlungen auch weiterhin virtuell abzuhalten. Von dieser Möglichkeit soll der Vorstand durch eine entsprechende Satzungsermächtigung Gebrauch machen können.

Der Vorstand beabsichtigt, die Ermächtigung auszunutzen. Die letzten drei Jahre haben gezeigt, dass sich über das virtuelle Format eine höhere Präsenz – unter Berücksichtigung beispielsweise auch internationaler Aktionäre – erreichen lässt als bei einer physischen Hauptversammlung. Das virtuelle Format ist zudem nachhaltiger und kostengünstiger. Den Aktionären stehen nach dem neuen Gesetz in der virtuellen Hauptversammlung umfassende Rechte – insbesondere ein umfassendes Antrags-, Auskunfts- und Live-Rederecht – zu, die denen in einer Präsenzveranstaltung nicht nachstehen. Gesetzliche Beschränkungsmöglichkeiten kommen auch im virtuellen Format nur zum Tragen, soweit der ordnungsgemäße und rechtssichere Ablauf der Hauptversammlung dies erfordert; auch insoweit werden die Rechte und Interessen der Aktionäre in gleicher Weise gewahrt wie in einer Präsenzveranstaltung.

Im Unterschied zur Präsenzveranstaltung kann die Gesellschaft in der virtuellen Hauptversammlung vorgeben, dass Fragen der Aktionäre im Vorfeld der Veranstaltung elektronisch einzureichen sind. Die Gesellschaft ist dann verpflichtet, die eingereichten Fragen im Vorfeld der Hauptversammlung auf der Internetseite zu veröffentlichen und zu beantworten. Die Aktionäre können die Fragen und Antworten nach der Veröffentlichung und während der gesamten Dauer der Hauptversammlung auf der Internetseite und im Aktionärsportal einsehen. Während der Hauptversammlung können die Aktionäre Nachfragen sowie Fragen zu Sachverhalten stellen, die sich erst nach der Frageneinreichungsfrist ergeben haben. Der Vorstand der E.ON SE sieht in der Vorabereinreichung und -beantwortung der Fragen einen Vorteil für die Aktionäre, indem die Antworten auf die eingereichten Fragen bereits vorab, zudem in Textform, zugänglich sind.

Die Ermächtigung soll für die Dauer von 2 Jahren befristet sein, um der Hauptversammlung zeitnah eine erneute Entscheidung über das Format der Hauptversammlung zu ermöglichen. Die Ermächtigung schließt nicht aus, die Hauptversammlung auch während ihrer Laufzeit als Präsenzveranstaltung abzuhalten, wenn dies erforderlich ist.

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen daher vor, zu beschließen:

Nach § 21 der Satzung wird folgender neuer § 21a eingefügt:

„§ 21a

(1) Der Vorstand ist ermächtigt, vorzusehen, dass Hauptversammlungen, die bis zum 30. Juni 2025 stattfinden, ohne physische Präsenz der Aktionäre oder ihrer Bevollmächtigten am Ort der Hauptversammlung abgehalten werden (virtuelle Hauptversammlung).

(2) Die Bestimmungen der Satzung finden auf die virtuelle Hauptversammlung Anwendung, soweit nicht das Gesetz oder die Satzung etwas anderes vorgeben.“

10. Satzungsänderung, Teilnahme der Aufsichtsratsmitglieder an virtuellen Hauptversammlungen

Den Mitgliedern des Aufsichtsrats soll gestattet werden, an der virtuellen Hauptversammlung im Wege der Bild- und Tonübertragung teilzunehmen. Bei Bedarf können die auf diese Weise teilnehmenden Aufsichtsratsmitglieder der Hauptversammlung in Form der Zwei-Wege-Kommunikation zugeschaltet werden.

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen – aufschiebend bedingt auf das Wirksamwerden der unter Tagesordnungspunkt 9 vorgeschlagenen Satzungsänderung – vor, zu beschließen:

§ 21a der Satzung wird um folgenden Absatz 3 ergänzt:

„(3) Den Mitgliedern des Aufsichtsrats ist eine Teilnahme an der virtuellen Hauptversammlung im Wege der Bild- und Tonübertragung gestattet.“

II. Berichte und weitere Informationen zu Punkten der Tagesordnung

1. Vergütungsbericht (zu Punkt 6 der Tagesordnung)

E.ON Vergütungsbericht 2022

I. Einleitung

Der vorliegende Vergütungsbericht beschreibt die Grundzüge und Ausgestaltung der Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung der E.ON SE. Er wurde vom Vorstand und Aufsichtsrat der E.ON SE im Einklang mit den Anforderungen des § 162 Aktiengesetz (AktG) erstellt und entspricht den Empfehlungen sowie Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK).

Der Vergütungsbericht sowie der Vermerk über die formelle und materielle Prüfung des Vergütungsberichts durch die KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft sind auf der Internetseite von E.ON zu finden.

Die in den Tabellen des Vergütungsberichts dargestellten Werte können sich unter Umständen aufgrund von Rundungen nicht genau aufaddieren. Gleiches gilt für die dargestellten Prozentangaben, welche aufgrund von Rundungen gegebenenfalls nicht die exakten absoluten Werte darstellen.

II. Brief des Vorsitzenden des Aufsichtsrats

Liebe Aktionärinnen und Aktionäre,

der Vergütungsbericht gibt Ihnen einen detaillierten Einblick in alle für das Geschäftsjahr 2022 relevanten Aspekte und Fakten der Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat.

Im Folgenden fasse ich die wichtigsten vergütungsrelevanten Ereignisse des vergangenen Geschäftsjahres zusammen.

Geschäftsentwicklung und Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2022

Seit dem 1. Januar 2022 haben wir ein neues Vergütungssystem eingeführt. Dieses System ist in der Hauptversammlung 2021 mit einer Zustimmung von 92,56 Prozent befürwortet worden. Mit

diesem System wird die Vergütung der Vorstandsmitglieder durch die Stärkung insbesondere der langfristigen erfolgsabhängigen Vergütung sowie der strategisch relevanten Leistungskriterien noch enger mit der Geschäftsentwicklung von E.ON verknüpft und die langfristige Entwicklung unseres Unternehmens gefördert.

E.ON hat das Geschäftsjahr 2022 erfolgreich abgeschlossen und die Prognose für mehrere Kennzahlen übertroffen. Das bereinigte EBITDA lag mit 8,1 Mrd € sowohl über dem Vorjahreswert (7,9 Mrd €) als auch über den prognostizierten Bandbreiten von 7,6 bis 7,8 Mrd €. Darüber hinaus verzeichnete das bereinigte Konzernergebnis einen Anstieg um 9 Prozent auf 2,7 Mrd € und übertrifft damit auch die Prognosebandbreiten von 2,3 bis 2,5 Mrd €. Das auf dem bereinigten Konzernüberschuss basierende Ergebnis je Aktie (Earnings per Share – EPS) betrug im Berichtszeitraum 1,05 € (Vorjahr: 0,96 €). Die positive Ergebnisentwicklung gegenüber dem Vorjahr geht zu einem großen Teil auf das Kerngeschäft zurück. Sie ergaben sich im Netzgeschäft aus unterschiedlichen Effekten, unter anderem durch Kosteneinsparungen, die Realisierung von Synergien und die weiter wachsende regulierte Vermögensbasis infolge zusätzlicher Investitionen. Der Anstieg im Geschäftsfeld Kundenlösungen wurde vor allem im Vertriebsgeschäft sowie im EIS-Geschäft erwirtschaftet. Hier trugen maßgeblich die relativ milde Witterung, ein deutlich reduziertes Kundenwechselverhalten in der Energiekrise sowie die Realisierung von Synergien zur positiven Ergebnisentwicklung bei.

Als Ergebnis des im Geschäftsjahr 2022 erzielten EPS und Net Promoter Score (NPS) sowie der persönlichen Leistung der Vorstandsmitglieder ergibt sich für die Tantieme 2022 eine Zielerreichung von 157 Prozent.

Die mit Ablauf des Geschäftsjahres 2022 beendete und im Geschäftsjahr 2023 zur Auszahlung kommende dritte Tranche des E.ON Performance Plans (2019 – 2022) wurde nach dem alten Vergütungssystem ausschließlich anhand der Performance des Total Shareholder Return (TSR) von E.ON gegenüber der TSR-

Performance der Unternehmen des STOXX® Europe 600 Utilities bemessen. Auf Basis der relativen TSR-Performance sowie der absoluten Aktienkursentwicklung ergibt sich für die dritte Tranche des E.ON Performance Plans eine Auszahlung in Höhe von 117 Prozent des Zielbetrags.

Billigung des Vergütungsberichts 2021

Infolge der veränderten regulatorischen Anforderungen durch das Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) wurde der Hauptversammlung 2022 erstmals der Vergütungsbericht zur Billigung vorgelegt. Die Hauptversammlung hat den Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021 mit einer Zustimmung von 89,25 Prozent der Stimmen gebilligt. Im Anschluss hat sich der Aufsichtsrat mit den im Rahmen der konsultativen Abstimmung über den Vergütungsbericht getätigten Rückmeldungen von Aktionären und Stimmrechtsberatern auseinandergesetzt. Neben vielen positiven Rückmeldungen aufgrund des hohen Detail- und Transparenzgrads haben einzelne Investoren und Stimmrechtsberater Kritikpunkte zum im Geschäftsjahr 2021 zur Anwendung gekommenen Vergütungssystem geäußert. Dabei ist zu beachten, dass im Geschäftsjahr 2021 letztmals das Vergütungssystem zur Anwendung gekommen ist, welches 2017 eingeführt wurde. Mit dem in diesem Geschäftsjahr implementierten neuen Vergütungssystem wurde eine Vielzahl der Kritikpunkte aufgegriffen. Zudem wurde die Transparenz im Ausweis des EPS-Zielwerts noch weiter erhöht.

Inkrafttreten des neuen Vergütungssystems für den Vorstand

Seit dem 1. Januar 2022 findet das neue Vergütungssystem für alle Vorstandsmitglieder Anwendung. Damit wird sowohl den geänderten gesetzlichen Vorgaben durch das ARUG II als auch den aktuellen Empfehlungen des DCGK Rechnung getragen. Zudem wird das neue Vergütungssystem noch stärker mit der E.ON Unternehmensstrategie und den damit verbundenen unternehmerischen Zielen verknüpft. Es setzt klare Anreize für

eine erfolgreiche und nachhaltige Unternehmensführung und fördert damit auch weiterhin die langfristige Entwicklung der Gesellschaft. Die wichtigsten Anpassungen im Vergleich zum vorherigen Vergütungssystem lassen sich wie folgt zusammenfassen:

Wichtigste Anpassungen zum 1. Januar 2022

Vergütungsbestandteil / -regelung	Anpassung	Hintergrund
Jährliche Tantieme	<ul style="list-style-type: none"> • Reduzierung der Spannweite für den individuellen Performance-Faktor auf 0,8 - 1,2 • Berücksichtigung einer nicht-finanziellen Kennziffer neben dem EPS mit einer Gewichtung von 20 Prozent (aktuell NPS) • Absenkung der Auszahlungsobergrenze (Cap) auf 180 Prozent des Zielbetrags 	<ul style="list-style-type: none"> • Anpassung an Erwartungen von Investoren • NPS als nicht-finanzielle Kennziffer zeigt die zentrale Bedeutung der Bindung bestehender und Gewinnung neuer Kunden für E.ON als kundenorientiertes Unternehmen • Herabsetzung des Caps auf ein marktübliches Niveau innerhalb der kurzfristigen variablen Vergütung
E.ON Performance Plan	<ul style="list-style-type: none"> • Implementierung des E.ON Sustainability Index als weiteres Leistungskriterium mit einer Gewichtung von 25 Prozent • Aufnahme der Kennzahl Return on Capital Employed (ROCE) mit einer Gewichtung von 25 Prozent als zweites finanzielles Leistungskriterium neben dem relativen TSR mit einer Gewichtung von 50 Prozent 	<ul style="list-style-type: none"> • Nachhaltigkeit als ein Kernelement der E.ON-Strategie und in jeder Dimension zukünftig Maßstab für das Handeln des Unternehmens • Abbildung der Nachhaltigkeitsstrategie in dem am stärksten gewichteten Vergütungsbestandteil durch Fokus auf die jeweils vier relevantesten ESG-Aspekte (ESG = Environmental, Social, Governance) bei E.ON. Aktuell sind dies: Klimaschutz, Vielfalt & Integration, Gesundheit und Sicherheit sowie ESG Ratings • Weitere Verbesserung der Effizienz des Kapitaleinsatzes als Priorität
Versorgungsentgelt	<ul style="list-style-type: none"> • Abschaffung der betrieblichen Altersversorgung (bAV) und Einführung eines Versorgungsentgelts für alle Vorstandsmitglieder • Festlegung der Höhe des Versorgungsentgelts unter Berücksichtigung der Beiträge der Gesellschaft im Rahmen des zuvor gültigen „Beitragsplan E.ON-Vorstand“ 	<ul style="list-style-type: none"> • Übertragung der Vorsorge und des Anlagerisikos auf das Vorstandsmitglied • Anpassung an Erwartungen von Investoren • Entfall der langfristigen Finanzierung inklusive Rückstellungsbildung und Risiko für das Unternehmen
Maximalvergütung	<ul style="list-style-type: none"> • Festlegung einer Maximalvergütung • Für den Vorstandsvorsitzenden beträgt diese 10 Mio € und für ordentliche Vorstandsmitglieder je 5,5 Mio € 	<ul style="list-style-type: none"> • Erfüllung der regulatorischen Vorgaben des AktG • Begrenzung der für ein Geschäftsjahr zugesagten Vergütung
Aktienhaltevorschriften	<ul style="list-style-type: none"> • Verlängerung der Aktienhaltefrist auf zwei Jahre nach Ausscheiden aus dem Vorstand 	<ul style="list-style-type: none"> • Weitere Stärkung der Interessenangleichung zwischen Vorstand und Aktionären • Anpassung an Erwartungen von Investoren
Sonstige vertragliche Bestimmungen	<ul style="list-style-type: none"> • Einführung von Malus- und Clawback-Regelungen • Festlegung des Abfindungs-Caps im Einklang mit den DCGK-Empfehlungen 	<ul style="list-style-type: none"> • Stärkung der Position des Aufsichtsrats im Falle von schweren Compliance-Verstößen • Schaffung von Vergütungsregelungen im Einklang mit Best Practice

Anpassung der Vorstandsvergütung

Der Aufsichtsrat ist der festen Überzeugung, dass die Vorstandsmitglieder bereits intrinsisch hochmotiviert sind, E.ON in eine erfolgreiche Zukunft zu führen. Nichtsdestotrotz ist eine wettbewerbsfähige Vorstandsvergütung von großer Bedeutung, um die bestmöglichen Kandidaten als Mitglieder des Vorstands gewinnen und halten zu können. Dies gilt insbesondere hinsichtlich der außerordentlichen und sich ständig verändernden Herausforderungen im Energiemarkt sowie der tragenden Rolle von E.ON, die erfolgreiche Umsetzung der Energiewende in Europa zu ermöglichen.

Im Zuge der erfolgten Implementierung des neuen Vergütungssystems in die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder hat sich der Aufsichtsrat entsprechend auch mit den Vergütungshöhen und Relationen der einzelnen Vergütungsbestandteile auseinandergesetzt. Die Analyse basierte auf verschiedenen Aspekten, welche insbesondere die Vergütungsentwicklung des Vorstands, die Lage der Gesellschaft, die Vergütungsentwicklung der Mitarbeiter sowie die Wettbewerbsfähigkeit der Vorstandsvergütung umfassten. Infolge einer sorgfältigen Abwägung der Ergebnisse dieser Analyse sowie damit verbundener umfassender Diskussionen war der Aufsichtsrat der Auffassung, dass eine Anpassung der Vorstandsvergütung zum 1. Januar 2022 erforderlich geworden ist. Um dem klaren Leistungsbezug (Pay-for-Performance) als zentralen Grundsatz der Vorstandsvergütung bei E.ON Rechnung zu tragen, erfolgte die Vergütungsanpassung unter der klaren Maßgabe, die variable Vergütung insgesamt und die langfristige variable Vergütung im Besonderen stärker zu betonen. Weitere Informationen sowie Hintergründe zur Anpassung der Vorstandsvergütung können Sie dem Abschnitt „Vergütungs-Governance“ entnehmen.

Personelle Zusammensetzung des Vorstands und Aufsichtsrats

Im Geschäftsjahr 2022 kam es im Vorstand zu keinen personellen Veränderungen. Die Bestellung und der Vertrag des Vorstandsvorsitzenden Leonhard Birnbaum wurden um weitere fünf Jahre bis zum 30. Juni 2028 verlängert.

Carolina Dybeck Happe (zum 30. Juni 2022) und Monika Krebber (zum 31. März 2022) sind im Laufe des Geschäftsjahres aus dem Aufsichtsrat ausgeschieden. Als Nachfolgerinnen wurden Katja Bauer und Anke Groth in den Aufsichtsrat bestellt.

Aufsichtsratsvergütung

Das Vergütungssystem des Aufsichtsrats wurde der Hauptversammlung 2021 zur Beschlussfassung vorgelegt und von dieser mit 99,31 Prozent Ja-Stimmen bestätigt. Die Aufsichtsratsvergütung ist in Höhe und Systematik im Geschäftsjahr 2022 unverändert geblieben.

Wir bleiben bei unserer Zielsetzung, Ihnen umfassende Transparenz über die Vergütung des E.ON Vorstands und Aufsichtsrats zu übermitteln und freuen uns auf Ihre Unterstützung zu diesem Thema.



Karl-Ludwig Kley

Vorsitzender des Aufsichtsrats der E.ON SE

III. Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2022

Im Folgenden wird die Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2022 detailliert präsentiert und offengelegt.

1. Vergütungs-Governance

Der Aufsichtsrat ist als Gesamtgremium für die Festlegung des Vergütungssystems sowie der Höhe und Struktur der Vorstandsvergütung verantwortlich. Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands wird im Einklang mit §§ 87 Absatz 1, 87a Absatz 1 AktG vom Aufsichtsrat auf Vorschlag des Präsidialausschusses festgesetzt. Nach der Beschlussfassung im Aufsichtsrat wird das Vergütungssystem der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt.

Das am 23. März 2021 vom Aufsichtsrat beschlossene und von der Hauptversammlung 2021 gebilligte neue Vergütungssystem für den Vorstand findet seit dem 1. Januar 2022 Anwendung.

Ferner bestimmt der Aufsichtsrat für das jeweils bevorstehende Geschäftsjahr die zur Bemessung der Leistung des Vorstands zugrunde gelegten Zielwerte für die im Geschäftsjahr zur Anwendung kommenden Leistungskriterien.

Zudem setzt der Aufsichtsrat die konkrete Zielvergütung für die Mitglieder des Vorstands fest. Bei der Festsetzung der Vergütung des Vorstands trägt der Aufsichtsrat Sorge, dass diese gemäß § 87 Absatz 1 AktG in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben des einzelnen Vorstandsmitglieds, der persönlichen Leistung sowie der wirtschaftlichen Lage der Gesellschaft steht und die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt. Des Weiteren achtet der Aufsichtsrat bei der Festsetzung der Vergütung darauf, die Vergütungsstruktur auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft auszurichten.

Die Angemessenheit der Vergütung der Vorstandsmitglieder überprüft der Aufsichtsrat mit Unterstützung des Präsidialausschusses regelmäßig. Bei der Beurteilung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung erfolgt zum einen ein horizontaler Vergleich mit der Vorstandsvergütung vergleichbarer Gesellschaften. Hierfür werden aufgrund ihrer vergleichbaren Größe und Governance-Strukturen sowie vor dem Hintergrund der regulatorischen Anforderungen und der lokalen Marktpraxis als Vergleichsgruppe die Unternehmen des DAX® herangezogen. Somit umfasst die Vergleichsgruppe seit dem 20. September 2021 40 Unternehmen. Zum anderen wird auch ein vertikaler Vergleich der Vergütung innerhalb E.ON unter Berücksichtigung des Verhältnisses der Vorstandsvergütung gegenüber der Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt durchgeführt. Hierbei werden sowohl das aktuelle Verhältnis als auch die Veränderung des Verhältnisses in der zeitlichen Entwicklung regelmäßig überprüft.

Im Zuge der erfolgten Umsetzung des neuen Vergütungssystems hat sich der Aufsichtsrat auch mit den Vergütungshöhen und Relationen der einzelnen Vergütungsbestandteile auseinandergesetzt. Die Analyse der Vergütungshöhen erfolgte dabei anhand der folgenden Aspekte:

Lage der Gesellschaft und besondere Herausforderungen im Energiemarkt

E.ON hat sich über die letzten Jahre wirtschaftlich positiv entwickelt. Die Lage der Gesellschaft stellt sich auch in einem komplexen energiepolitischen und ökonomischen Umfeld als gut und stabil dar. Seit dem Geschäftsjahr 2016 hat E.ON konstant die Dividende erhöht sowie im November 2021 ein kontinuierliches Dividendenwachstum von bis zu 5 Prozent pro Jahr zugesagt. Zudem wurden in den letzten Jahren unter anderem mit der Abspaltung von Uniper und der im Juni 2020 abgeschlossenen Integration von innogy die Grundlagen für eine umfassende strategische Neuausrichtung des Geschäfts geschaffen. Die im Herbst 2021 veröffentlichte neue E.ON Strategie mit ihren drei

Dimensionen Nachhaltigkeit, Digitalisierung und Wachstum wird konsequent konkretisiert und umgesetzt.

Insgesamt haben sich für E.ON über die letzten Jahre, insbesondere auch in der aktuellen Situation der weltweiten Energiekrise, vielzählige neue Herausforderungen ergeben, die das Geschäftsumfeld wesentlich komplexer gestalten. Dies hat zu einem deutlichen Anstieg der Verantwortung und Aufgaben der Vorstandsmitglieder auch im Zusammenhang mit einer erfolgreichen Gestaltung der Energiewende in Europa geführt.

Vergütungsentwicklung des Vorstands

Die letzte generelle Anpassung des Vergütungsniveaus des Vorstands fand vor mehr als zehn Jahren statt. Ein derart langer Zeitraum eines konstanten Vergütungsniveaus ist im Markt ungewöhnlich. Üblich ist eine Anpassung der Vorstandsvergütung in regelmäßigen und weitaus kürzeren Abständen auf Basis verschiedener Faktoren wie beispielsweise der Unternehmensentwicklung und der Vergütungsentwicklung der Mitarbeiter sowie der Entwicklung im Markt.

Vergütungsentwicklung der Mitarbeiter

In den vergangenen Jahren haben in regelmäßigen Abständen Anpassungen der Vergütung bei den Leitenden Angestellten sowie den weiteren Mitarbeitern der E.ON stattgefunden. Diese Vergütungsanpassungen orientieren sich dabei an der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens, berücksichtigen die Markttrends und weitere volkswirtschaftliche Indikatoren. Insgesamt wurden über die letzten zehn Jahre vor dem Beschluss über die Anpassung der Vergütungen der Belegschaft (Mitarbeitergruppen Tarif, Außertarif und Leitende Angestellte, einschließlich oberer Führungskreis) um rund 23 Prozent angehoben.

Wettbewerbsfähigkeit

Für die Gewinnung und Bindung der bestmöglichen Kandidaten als Mitglieder des Vorstands ist eine wettbewerbsfähige Vergütung

von zentraler Bedeutung. Im Zuge der jährlichen Überprüfung der Vergütungshöhen und -struktur, bei welcher der Aufsichtsrat durch einen unabhängigen externen Vergütungsexperten unterstützt wurde, hat sich gezeigt, dass die bisherige Höhe der Vorstandsvergütung und auch der relative Anteil insbesondere der langfristigen variablen Vergütung im Vergleich zur relevanten Vergleichsgruppe sowohl für den Vorstandsvorsitzenden als auch für die ordentlichen Vorstandsmitglieder deutlich unterhalb dem für vergleichbare Unternehmen üblichen Niveau liegen.

Die für E.ON relevante Vergleichsgruppe stellen dabei die größten, börsennotierten Unternehmen in Deutschland dar. Daneben wird die Höhe der Vorstandsvergütung hauptsächlich von der jeweiligen lokalen Marktpraxis und geltenden Regulierungen beeinflusst. Aus diesem Grund werden als Vergleichsgruppe wie oben beschrieben die Unternehmen des DAX® herangezogen. Nach umfassender Prüfung erachtet der Aufsichtsrat insbesondere vor dem Hintergrund der unterschiedlichen Governance-Strukturen die Nutzung einer internationalen Vergleichsgruppe als primären Vergleichsmarkt als nicht angemessen.

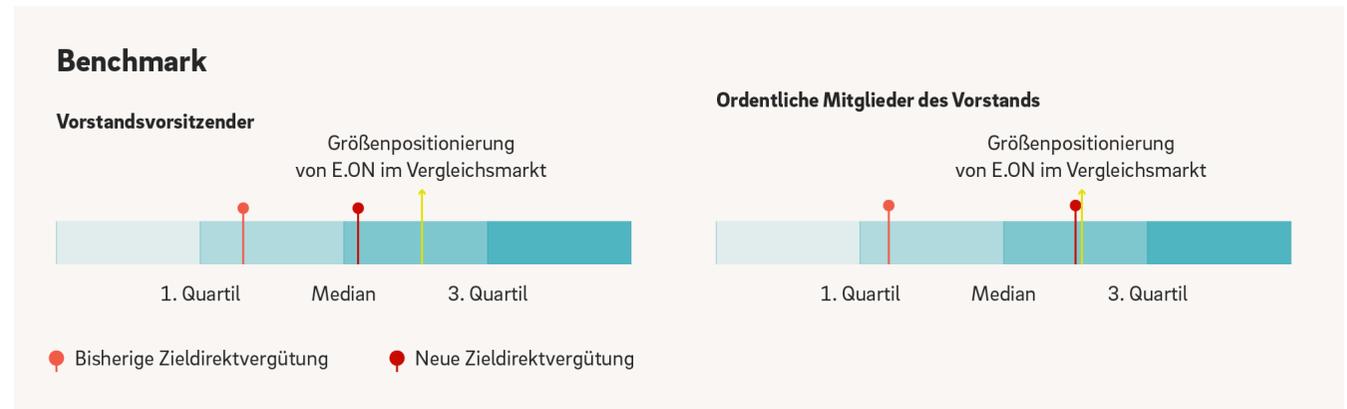
Dabei positionierte sich E.ON anhand der Größenkriterien Umsatz, Mitarbeiter und Marktkapitalisierung zum Zeitpunkt der Überprüfung der Vergütungshöhen am 65. Perzentil, das heißt etwa am unteren Rand des oberen Drittels des Vergleichsmarkts. Die Einsortierung in den Vergleichsmarkt anhand der Größenkriterien stellt sicher, dass die Vergütung die Größe von E.ON im relevanten Vergleichsmarkt widerspiegelt.

Die bisherige Zieldirektvergütung (Grundvergütung, Zielbetrag jährliche Tantieme und Zielbetrag E.ON Performance Plan) des Vorstandsvorsitzenden lag dagegen deutlich unterhalb der größenabgeleiteten Positionierung am 33. Perzentil, während die bisherigen Zieldirektvergütungen der ordentlichen Vorstandsmitglieder sich am 30. Perzentil positionierten.

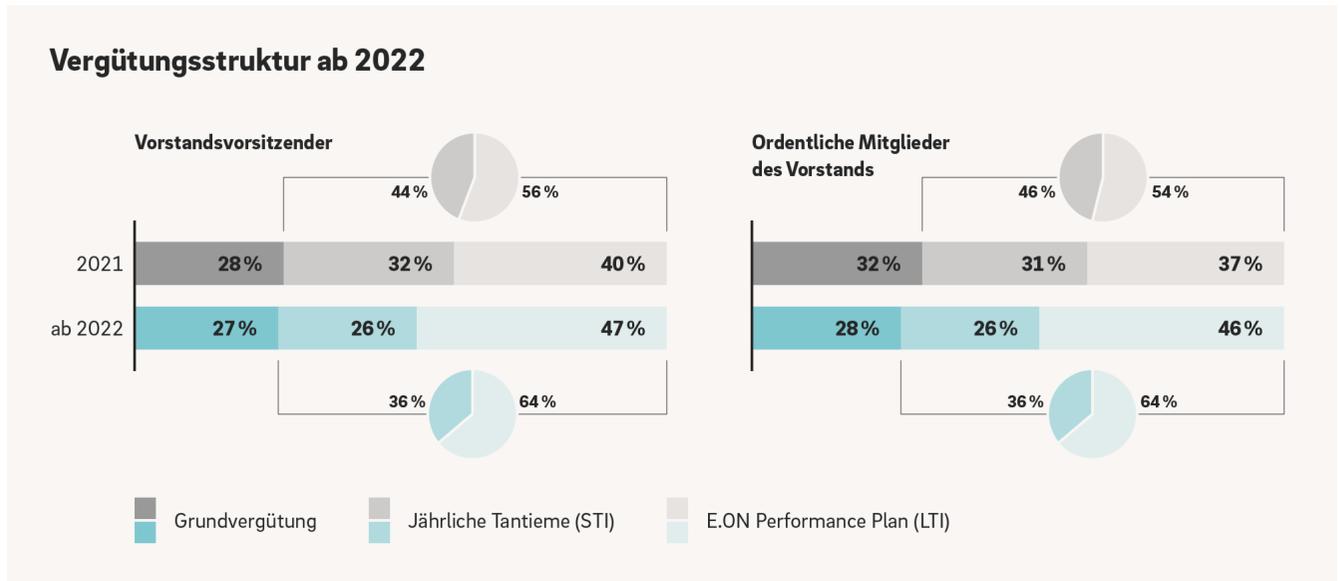
Ergebnis der Analyse und Schlussfolgerung

Auf Basis der erfolgten Analyse der Vergütungshöhen und der dargestellten Aspekte hat der Aufsichtsrat nach intensiven Beratungen und Diskussionen beschlossen, die Zieldirektvergütung des Vorstandsvorsitzenden auf 5,375 Mio € und die der ordentlichen Vorstandsmitglieder auf 2,82 Mio € mit Wirkung zum 1. Januar 2022 anzupassen, wobei die Maximalvergütung unverändert bleibt.

Die neue Zieldirektvergütung des Vorstandsvorsitzenden lässt sich dabei am 53. Perzentil und die der ordentlichen Mitglieder des Vorstands am 64. Perzentil des Vergleichsmarkts einsortieren. Somit liegen auch die neuen Zieldirektvergütungen weiterhin unterhalb der Größenpositionierung von E.ON.



Der Schwerpunkt der Anpassungen liegt insbesondere auf der Erhöhung des Zielbetrags des E.ON Performance Plans, welcher im Rahmen des neuen Vorstandsvergütungssystems durch die Implementierung des E.ON Sustainability Index und der Hinzunahme des ROCE noch stärker auf die langfristige und nachhaltige Unternehmensentwicklung ausgerichtet ist. Aus diesem Grund hat der E.ON Performance Plan ab dem Geschäftsjahr 2022 einen deutlich höheren Anteil an der Zieldirektvergütung als bisher, womit der Pay-for-Performance Gedanke weiter gestärkt wird. Die neue Struktur der Zieldirektvergütung stellt sich wie folgt dar:



Die Anpassung der Vergütung mit Wirkung zum 1. Januar 2022 erfolgte zum gleichen Zeitpunkt wie das Inkrafttreten des neuen Vergütungssystems. Im Detail stellt sich die neue Zieldirektvergütung wie folgt dar:

in T €	Vorstandsvorsitzender			Ordentliche Mitglieder des Vorstands		
	Ab 2022	2021	Δ in %	Ab 2022	2021	Δ in %
Grundvergütung	1.440	1.220	18	800	700	14
Tantieme	1.380	1.420	-3	720	675	7
E.ON Performance Plan	2.555	1.750	46	1.300	825	58
Zieldirektvergütung	5.375	4.390	22	2.820	2.200	28

Bei der Überprüfung der Vergütungshöhen und -struktur wurde der Aufsichtsrat durch einen unabhängigen externen Vergütungsexperten unterstützt. Im Zuge dieser Überprüfung wurde die Angemessenheit der angepassten Vorstandsvergütung bestätigt.

2. Grundzüge der Vorstandsvergütung

E.ON strebt an, seine führende Position im europäischen Energiemarkt zu stärken und auszubauen. Die Zielsetzung dabei ist die neue Energiewelt, die zunehmend durch selbstbestimmte und aktive Kunden geprägt ist, zu gestalten und deren führender Partner zu sein. In diesem Zusammenhang soll die starke E.ON-Leistungskultur im Sinne der verschiedenen Stakeholder weiter gefördert und verankert werden.

Die Vorstandsvergütung stellt ein wichtiges Steuerungselement für die Umsetzung der Unternehmensstrategie dar und setzt Anreize, die gesetzten Ziele zu erreichen. Dabei ist die Vergütung des Vorstands in hohem Maße an die Entwicklung von E.ON gebunden und verfügt über eine deutliche Leistungsorientierung.

Bei der Ausgestaltung und Festsetzung der Vorstandsvergütung orientiert sich der Aufsichtsrat insbesondere an den folgenden Grundsätzen:

Grundsätze der Vorstandsvergütung	
Grundsatz	Umsetzung
Förderung der Unternehmensstrategie	Durch die festgelegten Ziele der variablen Vergütung wird die Vorstandsvergütung eng mit der Strategie von E.ON verknüpft und trägt so zur Förderung der Geschäftsstrategie der Gesellschaft bei.
Konformität mit regulatorischen Vorgaben	Die Vorstandsvergütung erfüllt alle Vorgaben des AktG und folgt den aktuellen Empfehlungen des DCGK.
Angemessenheit der Vergütung	Die Vergütung des Vorstands ist sowohl im horizontalen Vergleich mit Wettbewerbern als auch im internen Vergleich mit den übrigen Beschäftigten angemessen.
Pay-for-Performance	Der Großteil der Vergütung besteht aus erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteilen, welche durch eine ambitionierte Zielsetzung in besonderem Maße am Unternehmenserfolg ausgerichtet sind.
Langfristige Unternehmensentwicklung	Zur Stärkung der Langfristigkeit wird die erfolgsabhängige Vergütung überwiegend auf einer mehrjährigen Grundlage bemessen.
Nachhaltigkeit	Die E.ON Nachhaltigkeitsstrategie ist insbesondere über den E.ON Sustainability Index im Vergütungssystem des Vorstands verankert.
Berücksichtigung der Aktionärsinteressen	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 Aktienhalterpflichtungen wird die Kapitalmarktorientierung zusätzlich unterstützt.

Die Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2022 setzte sich aus erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteilen zusammen. Die erfolgsunabhängigen Bestandteile umfassen die Grundvergütung, Nebenleistungen und das Versorgungsentgelt, während die erfolgsabhängigen Bestandteile die jährliche Tantieme sowie die langfristige variable Vergütung in Form des E.ON Performance Plans einschließen.

Zudem bestehen für die Vorstandsmitglieder weitere Vergütungsregelungen, die unter anderem Aktienhaltevorschriften sowie Malus- und Clawback-Regelungen umfassen.

In der folgenden Übersicht sind die Bestandteile des Vorstandsvergütungssystems für das Geschäftsjahr 2022 sowie deren Bemessungsgrundlagen und Parameter zusammengefasst:

Gesamtübersicht Vergütungsbestandteile	
Vergütungsbestandteil 2022	Bemessungsgrundlage/Parameter
Erfolgsunabhängige Vergütung	
Grundvergütung	Fixe Vergütung, die in zwölf gleichen Monatsraten ausgezahlt wird
Nebenleistungen	Dienstfahrzeug mit Fahrer, Telekommunikationsmittel, Versicherungsschutz (inklusive der Risikoabsicherung bei Invalidität oder Tod), Gesundheitsuntersuchung
Versorgungsentgelt	Jährlich in bar auszuzahlendes Versorgungsentgelt zur Eigenvorsorge anstelle der Zusage einer betrieblichen Altersversorgung
Erfolgsabhängige Vergütung	
Kurzfristige variable Vergütung – Jährliche Tantieme	<ul style="list-style-type: none"> • Laufzeit: Ein Jahr • Höhe abhängig von <ul style="list-style-type: none"> - Unternehmens-Performance: <ul style="list-style-type: none"> o 80 Prozent: EPS o 20 Prozent: NPS - Individueller Performance Faktor: <ul style="list-style-type: none"> o Multiplikativer Faktor (0,8-1,2) zur Berücksichtigung der Gesamtleistung und der individuellen Leistung • Auszahlungsobergrenze: 180 Prozent der Zieltantieme (Cap)
Langfristige variable Vergütung – E.ON Performance Plan	<ul style="list-style-type: none"> • Zuteilung virtueller E.ON-Aktien • Laufzeit: Vier Jahre • Endgültige Anzahl virtueller Aktien abhängig von <ul style="list-style-type: none"> - 50 Prozent: Relativer TSR im Vergleich zu den Unternehmen des STOXX® Europe 600 Utilities - 25 Prozent: ROCE - 25 Prozent: E.ON Sustainability Index • Zuteilungsobergrenze, das heißt maximale Anzahl an virtuellen Aktien: 150 Prozent • Auszahlungsobergrenze: 200 Prozent des Zielbetrags (Cap)

Gesamtübersicht Vergütungsbestandteile	
Vergütungsbestandteil 2022	Bemessungsgrundlage/Parameter
Sonstige Vergütungsregelungen	
Maximalvergütung	<ul style="list-style-type: none"> • Begrenzung der für ein Geschäftsjahr gewährten Gesamtvergütung gemäß § 87a Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 AktG <ul style="list-style-type: none"> - Vorstandsvorsitzender: 10 Mio € - Ordentliche Vorstandsmitglieder: 5,5 Mio €
Aktienhaltevorschriften	<ul style="list-style-type: none"> • Verpflichtung zum Kauf von E.ON-Aktien • Verpflichtung zum Halten der erworbenen Aktien für die Dauer der Bestellung sowie für weitere zwei Jahre nach Ausscheiden • Investition in Höhe von <ul style="list-style-type: none"> - 200 Prozent der Grundvergütung (Vorstandsvorsitzender) - 150 Prozent der Grundvergütung (übrige Vorstandsmitglieder) • Bis zum Erreichen des erforderlichen Aktievolumens Investition der Nettoauszahlungen aus langfristiger Vergütung in Aktien
Malus- und Clawback-Regelungen	<p>Möglichkeit des Aufsichtsrats, die erfolgsabhängige Vergütung teilweise oder vollständig zu reduzieren bzw. zurückzufordern bei:</p> <ul style="list-style-type: none"> • vorsätzlichen Pflichtverstößen in Form von <ul style="list-style-type: none"> - Nicht-Einhaltung wesentlicher Bestimmungen des E.ON internen Code of Conduct und/oder wesentlicher dienstvertraglicher Pflichten - erheblicher Verletzung der Sorgfaltspflichten im Sinne des § 93 AktG • einer Festsetzung oder Auszahlung variabler Vergütung auf Grundlage eines fehlerhaften Konzernabschlusses
Abfindungs-Cap	Maximal zwei Jahresgesamtvergütungen, jedoch nicht mehr als die Restlaufzeit des Dienstvertrags
Abfindung bei Kontrollwechsel	Abfindung in Höhe von höchstens zwei Jahreszielvergütungen (Grundvergütung, Zieltantieme sowie Nebenleistungen), maximal aber in Höhe der Jahresvergütung für die Restlaufzeit des Dienstvertrags
Nachträgliches Wettbewerbsverbot	<ul style="list-style-type: none"> • Wettbewerbsverbot für die Dauer von sechs Monaten nach Beendigung des Dienstvertrags • Zeitanteilige Karenzentschädigung in Höhe von Grundvergütung und Zieltantieme, mindestens 60 Prozent der zuletzt bezogenen Leistungen, für die Dauer des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots • Abfindungszahlungen werden auf die Karenzentschädigung angerechnet

3. Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2022 im Detail

3.1. Erfolgsunabhängige Vergütung

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

3.1.1. Grundvergütung

Die fixe Grundvergütung der Vorstandsmitglieder wird in zwölf gleichen Monatsraten ausgezahlt.

3.1.2. Nebenleistungen

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. Daneben wird im Rahmen der Umstellung auf das Versorgungsentgelt die bisherige Risikoabsicherung durch den Zurechnungsbetrag bei Invalidität oder Tod im Sinne einer Nebenleistung fortgeführt.

3.1.3. Versorgungsentgelt

Seit Beginn des Geschäftsjahres 2022 erhalten die Mitglieder des Vorstands ein Versorgungsentgelt als pauschalen, zweckgebundenen Betrag, der jährlich zur Auszahlung kommt. Die Höhe des Versorgungsentgelts wird individualvertraglich festgelegt und ist nicht an etwaige andere Vergütungsbestandteile gekoppelt. Mit der Einführung des Versorgungsentgelts wurde die für Vorstandsmitglieder bis zum Ende des Geschäftsjahres 2021 gewährte betriebliche Altersversorgung im Rahmen des „Beitragsplan E.ON-Vorstand“ abgeschafft. Bereits erworbene Anwartschaften aus dem „Beitragsplan E.ON Vorstand“ bleiben bestehen, wachsen jedoch nicht weiter an.

Die Umstellung auf ein Versorgungsentgelt hat für die Gesellschaft signifikante Vorteile. Die Vorsorge und das Anlagerisiko werden auf das Vorstandsmitglied übertragen. Die langfristige Finanzierung durch Rückstellungsbildung und das Risiko für das Unternehmen entfallen damit. Um aufgrund der Vorteilhaftigkeit für die Gesellschaft auch für die Vorstandsmitglieder eine faire Umstellung zu gewährleisten, erfolgte die Festlegung der Höhe des Versorgungsentgelts – 560.000 € für den Vorstandsvorsitzenden beziehungsweise 350.000 € für ordentliche Mitglieder des Vorstands – unter Berücksichtigung der bis einschließlich zum Geschäftsjahr 2021 geleisteten Beiträge der Gesellschaft im Rahmen des zuvor gültigen „Beitragsplan E.ON Vorstand“, die sich auf 21 Prozent der beitragsfähigen Bezüge

(Grundvergütung und Zieltantieme) beliefen. Hinsichtlich dieser Beiträge der Gesellschaft ist anzumerken, dass in der bisherigen Vergütungsberichterstattung der bAV Dienstzeitaufwand gemäß IAS 19 dargestellt wurde. Dieser ist ein bilanzieller Wert, der auf finanzmathematischen Methoden beruht, mit den zugrundeliegenden Annahmen (insbesondere Rechnungszins) schwankt und daher von dem in der Vergangenheit geleisteten Beitrag abweicht. Das Versorgungsentgelt wird auch im Rahmen der Angemessenheitsprüfung der Vergütungshöhe der Vorstandsmitglieder berücksichtigt.

Der bAV Dienstzeitaufwand und Barwert der bestehenden Pensionsanwartschaften zum 31. Dezember 2022 stellen sich je Mitglied des Vorstands wie folgt dar:

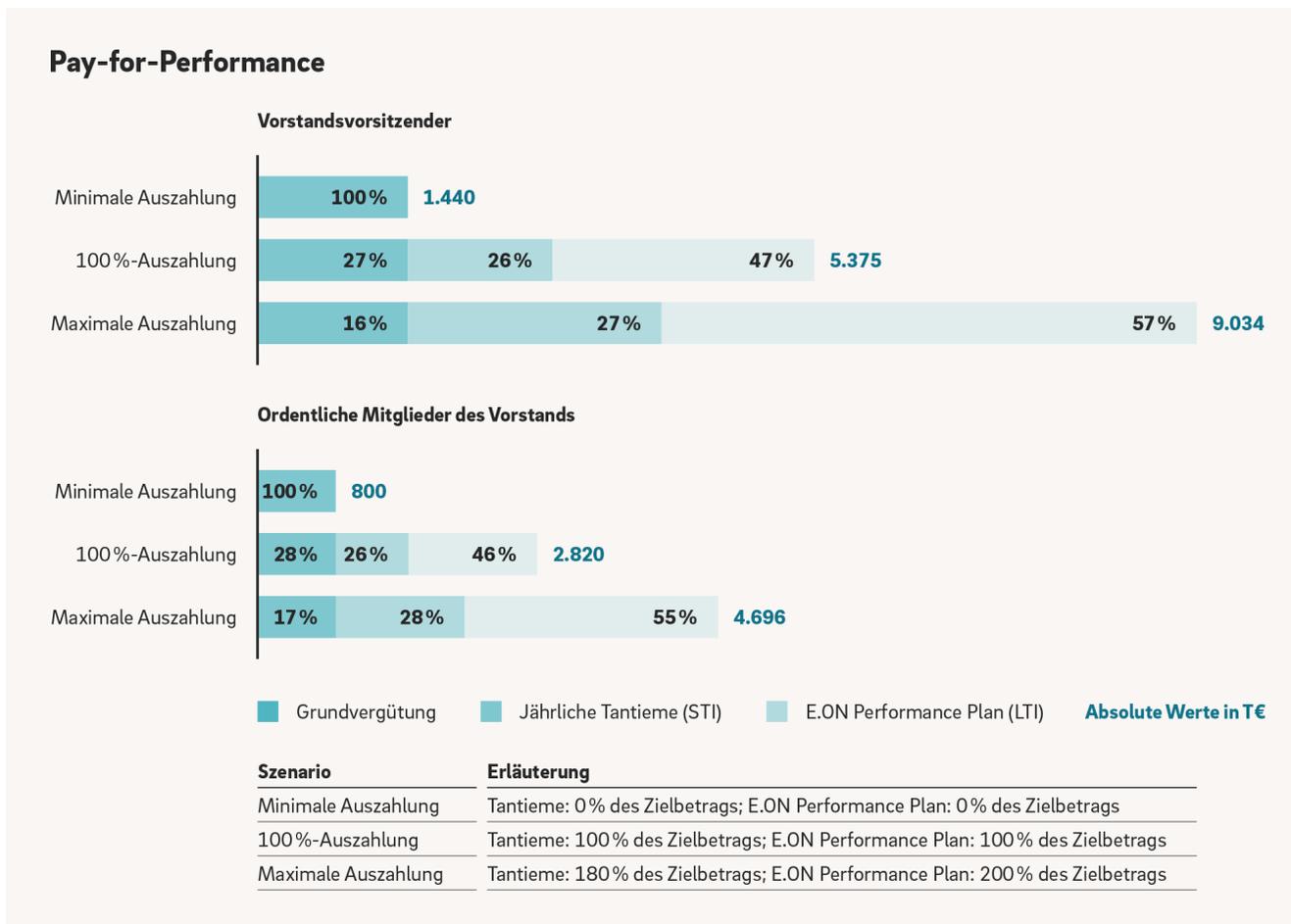
	IAS 19	
	baV Dienstzeit- aufwand 2022	Barwert der Pensions- verpflichtungen 2022
Leonhard Birnbaum	0	2.317
Thomas König	0	2.609
Patrick Lammers	0	178
Victoria Ossadnik	0	750
Marc Spieker	0	867

3.2. Erfolgsabhängige Vergütung

Die erfolgsabhängige Vergütung stellt den überwiegenden Teil der Vergütung der Vorstandsmitglieder dar. Sie besteht aus der jährlichen Tantieme (Short-term Incentive, STI) und dem E.ON Performance Plan (Long-term Incentive, LTI) mit einer Laufzeit von einem bzw. vier Jahren. Der Anteil des Zielbetrags der jährlichen Tantieme beträgt 36 Prozent der erfolgsabhängigen Vergütung, während der Zielbetrag des E.ON Performance Plans einen Anteil von 64 Prozent aufweist. Durch die überwiegend mehrjährige Ausgestaltung der variablen Vergütung gewährleistet der Aufsichtsrat die Förderung der nachhaltigen und langfristigen Entwicklung von E.ON.

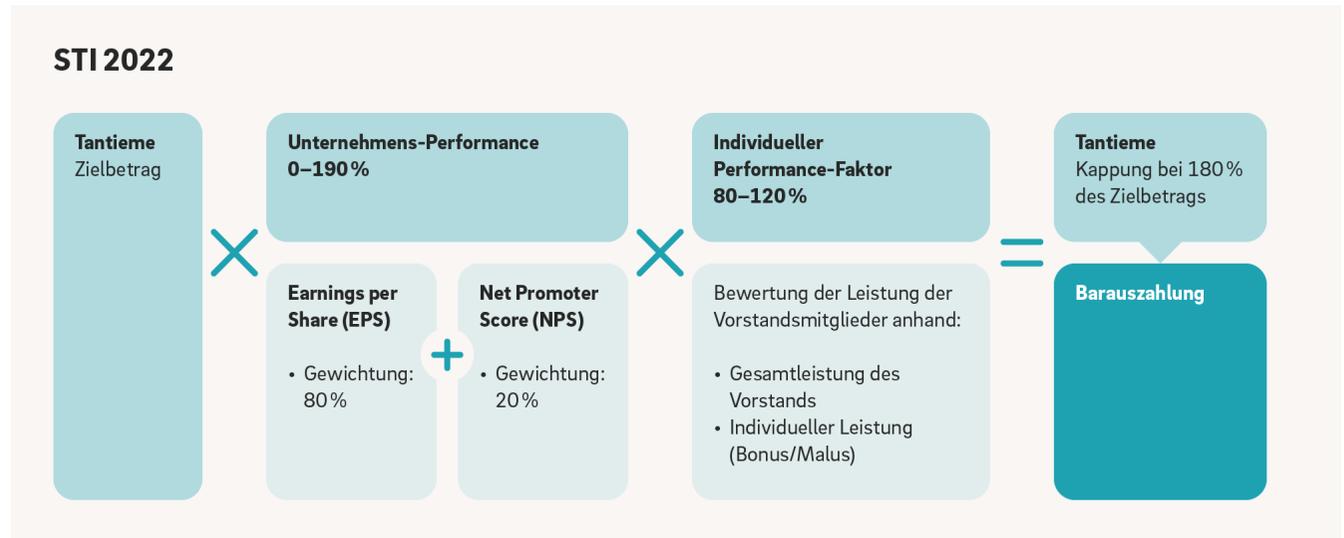
Der Leistungsbezug (Pay-for-Performance) der Vorstandsvergütung stellt einen der zentralen Grundsätze der Vorstandsvergütung dar. Neben dem hohen Anteil der variablen Vergütung an der Zieldirektvergütung (rund 73 Prozent für den Vorstandsvorsitzenden, rund 72 Prozent für die ordentlichen Mitglieder des Vorstands) stellt der Aufsichtsrat dies durch eine ambitionierte Festlegung der Leistungskriterien sicher. Der Aufsichtsrat legt diese für die jährliche Tantieme sowie für den E.ON Performance Plan vor Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres bzw. vor Beginn der jeweiligen Tranche fest und incentiviert hierdurch operative sowie strategische Unternehmensziele.

Die nachfolgende Abbildung illustriert den Pay-for-Performance-Gedanken der Vorstandsvergütung anhand von drei Performance-Szenarien:



3.2.1. Jährliche Tantieme

Die jährliche Tantieme (STI) besteht aus einer Barzahlung nach Ablauf des Geschäftsjahres. Ihre Höhe bemisst sich nach der Erreichung vorab festgelegter Leistungskriterien. Diese messen sowohl die Unternehmens-Performance als auch die individuelle Performance mit Hilfe eines individuellen Performance-Faktors. Die Tantieme ist auf maximal 180 Prozent des vertraglich vereinbarten Zielbetrags begrenzt (Cap). Die Auszahlung berechnet sich wie folgt:



Unternehmens-Performance

Die Leistungskriterien für die Unternehmens-Performance sind mit einer Gewichtung von 80 Prozent die für E.ON maßgebliche Konzernsteuerungskennziffer EPS sowie mit einer Gewichtung von 20 Prozent eine nicht-finanzielle Kennziffer, im Geschäftsjahr 2022 der NPS.

Earnings per Share

Das EPS wird auf Basis des bereinigten Konzernüberschusses, wie er auch im Geschäftsbericht ausgewiesen ist, herangezogen. Durch die Berücksichtigung des EPS wird der operative Erfolg von E.ON incentiviert. In diesem Zusammenhang soll die Attraktivität des Unternehmens durch Dividendenwachstum noch weiter gestärkt werden. Auch dieses Ziel wird durch eine ambitionierte Zielsetzung für das EPS unterstützt.

Der Zielwert wird vom Aufsichtsrat unter Berücksichtigung der genehmigten Planung (Budget) für das jeweilige Geschäftsjahr festgelegt. Die Zielerreichung beträgt 100 Prozent, wenn das tatsächlich erzielte EPS (Ist-EPS) diesem Zielwert entspricht. Fällt es um 37,5 Prozent oder mehr dahinter zurück, beträgt die Zielerreichung 0 Prozent. Liegt das EPS um 37,5 Prozent oder mehr über dem Zielwert, beträgt die Zielerreichung 200 Prozent. Zwischenwerte werden linear interpoliert. Im Geschäftsjahr 2022 betrug der Zielwert 0,87 €.

Das auf dem bereinigten Konzernüberschuss basierende EPS betrug im Berichtszeitraum 1,05 €. Die positive Ergebnisentwicklung gegenüber dem Vorjahr geht zu einem großen Teil auf das Kerngeschäft zurück. Sie ergaben sich im Netzgeschäft aus unterschiedlichen Effekten, unter anderem durch Kosteneinsparungen, die Realisierung von Synergien und die weiter wachsende regulierte Vermögensbasis infolge zusätzlicher Investitionen. Der Anstieg im Geschäftsfeld Kundenlösungen wurde vor allem im Vertriebsgeschäft sowie im EIS-Geschäft erwirtschaftet. Hier trugen maßgeblich die relativ milde Witterung, ein deutlich reduziertes Kundenwechselverhalten in der Energiekrise sowie die Realisierung von Synergien zur positiven Ergebnisentwicklung bei.

Hieraus leitet sich eine Zielerreichung von 155 Prozent ab.

Net Promoter Score

Für den Geschäftserfolg von E.ON ist es entscheidend, dass es gelingt, neue Kunden zu gewinnen und bestehende zu halten. Als kundenfokussiertes Unternehmen möchte E.ON die Zufriedenheit der Kunden kontinuierlich steigern und in ihren Märkten die Nummer eins unter den Anbietern für Energielösungen werden. Zu diesem Zweck wird mit dem NPS eine zentrale Kennziffer zur Messung der Unternehmens-Performance berücksichtigt. Mit dem NPS misst E.ON das Vertrauen und die Loyalität ihrer Kunden. Der NPS-Wert gibt an, ob sie E.ON weiterempfehlen würden. Die Zielsetzung erfolgt auf Basis des strategischen NPS (sNPS) sowie des Journey NPS (jNPS).

Der sNPS vergleicht die Weiterempfehlungsbereitschaft von E.ON-Kunden mit der der Wettbewerbskunden und wird sowohl für das Segment „Privatkunden“ als auch für das Segment „kleine und mittlere Unternehmen“ gemessen. Der Gesamtwert wird pro Land gewichtet ermittelt. Aus diesen sNPS-Gesamtwerten wird dann der ungewichtete Durchschnittswert über die Länder berechnet. Die Ziele werden vom Aufsichtsrat zu Beginn des Geschäftsjahres festgelegt, das Ambitionsniveau orientiert sich dabei an der Vorjahres-Performance. Die Zielerreichung beträgt 100 Prozent, wenn der tatsächlich erreichte Wert dem vom Aufsichtsrat festgelegten Zielwert entspricht.

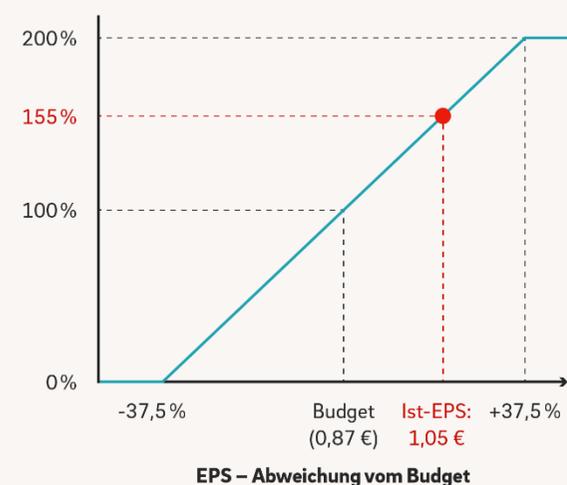
Der jNPS misst die Weiterempfehlungsbereitschaft von Kunden pro Land, nachdem sie eine bestimmte Reihe von Interaktionen mit E.ON durchlaufen haben (sogenannte Journeys). Die Erfolgsmessung der Journeys erfolgt nach den bestehenden E.ON-Mindestanforderungen.

Die Festlegung der NPS-Ziele beruht jeweils auf der Zielerreichung des Vorjahres und basiert auf folgender Systematik:

Für den sNPS wird angestrebt, dass sich die Weiterempfehlungsbereitschaft der E.ON-Kunden stärker verbessert als die von Wettbewerbskunden. Liegt der erreichte sNPS-Wert des Vorjahres für E.ON hinter dem Wettbewerbsdurchschnitt oder auf gleichem Niveau, so wird als Ziel für das Geschäftsjahr die Verringerung des Abstands um 3 Punkte bzw. ein positiver Abstand von 3 Punkten festgelegt. Liegt der sNPS-Wert des Vorjahres für E.ON leicht über dem Durchschnitt des Wettbewerbs, so soll der Abstand um 2 Punkte ausgebaut werden. Bei einem deutlichen positiven Abstand zum Wettbewerb (mindestens 15 Punkte) muss der Abstand gehalten werden. Liegt der E.ON sNPS-Wert des Vorjahres 20 oder mehr Punkte über dem Wettbewerbsdurchschnitt, gilt ein Abstand von 20 Punkten als Zielwert.

Unternehmens-Performance 2022 – EPS

Zielerreichung



Beim jNPS orientiert sich die Zielambition ebenfalls an der Vorjahres-Performance. Ist der jNPS für eine Journey für das Vorjahr gleich oder unterhalb -20, so gilt eine Verbesserung um 15 Punkte als erreichtes Zielniveau. Liegt der jNPS zwischen -19 und +39 muss die Verbesserung mindestens 8 Punkte betragen oder einen absoluten Wert von +40 erreichen. Bei Werten im Vorjahr von +40 oder darüber gilt ein Ergebnis von +40 als Zielwert. Die Anzahl der Journeys auf Zielniveau bestimmt den Grad der Zielerreichung.

Die Zielerreichung wird länderspezifisch gemessen und die Gesamtzielerreichung auf Basis des einfachen Durchschnitts über alle E.ON Länder ermittelt. Für das Geschäftsjahr 2022 ergibt sich auf Basis der festgesetzten Zielerreichungskurven im einfachen Durchschnitt über alle Länder eine Zielerreichung von 94 Prozent.

Unter Berücksichtigung der Zielerreichung im Leistungskriterium EPS ergibt sich eine Unternehmens-Performance von insgesamt 143 Prozent.

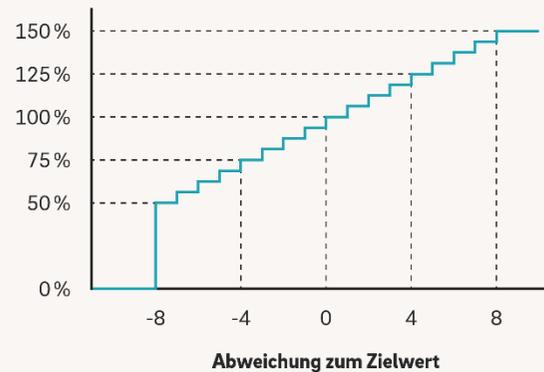
Individueller Performance-Faktor

Die Ziele für den individuellen Performance-Faktor werden vor Beginn eines jeden Geschäftsjahres durch den Aufsichtsrat festgelegt. Der Aufsichtsrat hat die Möglichkeit, sowohl kollektive als auch individuelle Ziele für den individuellen Performance-Faktor zu definieren. Insbesondere orientiert sich der Aufsichtsrat dabei an Fokusthemen wie beispielsweise der Weiterentwicklung der Strategie, Transformationsvorhaben, Digitalisierung, operative Ziele etc., aus denen er jährlich Schwerpunkte setzen kann.

Tantieme – NPS Kurven

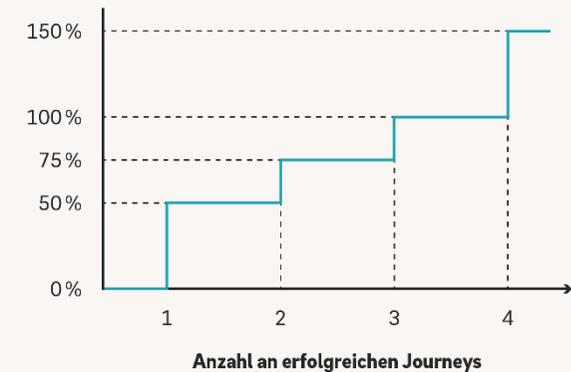
Zielerreichungskurve sNPS

Zielerreichung



Zielerreichungskurve jNPS

Zielerreichung



Tantieme – Individuelle Ziele

Mögliche Fokusthemen für den individuellen Performance-Faktor

Weiterentwicklung der (Konzern-) Strategie

Umsetzung der strategischen Roadmap

Transformationsvorhaben

Innovationen und Verbesserungen

Organisations- und Kulturentwicklung

Digitalisierung

Budget-Ziele

Mitbestimmung i. S. d. Sozialpartnerschaft

Mitarbeiterentwicklung

Sicherung der Marktposition

Operative Ziele

Zusätzliche ESG-Ziele

Die Zielerreichung des individuellen Performance-Faktors wird auf Basis der vor Beginn des Geschäftsjahres definierten Ziele durch den Aufsichtsrat festgestellt, um die kollektive beziehungsweise die individuelle Leistung der Vorstandsmitglieder angemessen zu berücksichtigen. Zudem hat der Aufsichtsrat im Rahmen des individuellen Performance-Faktors die Möglichkeit zur Berücksichtigung außergewöhnlicher Entwicklungen und kommt damit der Empfehlung G.11 Satz 1 des DCGK nach.

Der individuelle Performance-Faktor kann zwischen 80 und 120 Prozent betragen. Somit kann je nach Leistung die Höhe der Tantieme im Sinne eines Bonus beziehungsweise Malus nach oben oder unten angepasst werden.

Die nachfolgende Darstellung stellt die vorab festgelegten individuellen und kollektiven Ziele für das Geschäftsjahr 2022, deren Bewertung sowie die auf dieser Basis festgelegte Zielerreichung dar:

Individueller Performance-Faktor		
Ziele 2022	Bewertung	Zielerreichung
Individuelle und kollektive Ziele, insbesondere mit Blick auf die folgenden Kategorien:	Der Aufsichtsrat hat die Leistung der Vorstandsmitglieder unter Berücksichtigung der vorab festgelegten Ziele für das Geschäftsjahr 2022 beurteilt. Die nachstehenden Aspekte hat der Aufsichtsrat bei der Beurteilung der Leistung des Vorstands als besonders positiv bewertet:	
Krisenmanagement	Erfolgreiches Management der E.ON Commodity-Positionen in einem durch Marktverwerfungen geprägten Umfeld; erfolgreicher Umgang mit regulatorischen Eingriffen sowie Fortführung der Wachstumsinvestitionen vor dem Hintergrund einer beschleunigten Energiewende; intensiver Austausch mit der Bundesregierung und der EU-Kommission zur Bewältigung der Energiekrise in Deutschland und Europa; besondere Unterstützungsleistungen, um der humanitären Krise insbesondere in den Nachbarstaaten der Ukraine aktiv zu begegnen	
Digitalisierung	Kontinuierliche Fortschritte bei der erfolgreichen Umsetzung von Großprojekten und Schaffung einer noch engeren Verbindung der digitalen Organisation mit wesentlichen Geschäftsprozessen; voranschreitende Smartifizierung von Assets trotz bestehender krisenbedingter Lieferengpässe; weiterhin erhebliche Fortschritte in der Bewältigung von Cyber-Risiken sowie Voranschreiten der digitalen Mitarbeiterqualifizierung	
Neuausrichtung B2C Commodity Retail	Konsequente Einführung und Umsetzung eines End-to-End-Ansatzes im Vertriebsbereich, erfolgreiche Neuausrichtung des Bereichs Energy Markets sowie effektive Verbindung der beiden Geschäftsbereiche	
Besondere finanzielle Erfolge	Erfolgreiche Teilveräußerung von E.ON Breitbandaktivitäten; Erreichung des Budgets trotz eines besonders herausfordernden Marktumfelds durch umfassendes Krisenmanagement und Sparmaßnahmen	
Unter Berücksichtigung der kollektiven Leistung sowie individuellen Wertbeiträge der Vorstandsmitglieder hat der Aufsichtsrat einen einheitlichen Performance-Faktor für alle Vorstandsmitglieder festgesetzt.		110%

Gesamtzielerreichung und Auszahlungsbeträge

Auf Basis der Unternehmens-Performance und des vom Aufsichtsrat festgelegten individuellen Performance-Faktors für das Geschäftsjahr 2022 ergibt sich für die Tantieme 2022, die zu Beginn des Geschäftsjahres 2023 zur Auszahlung kommt, eine Gesamtzielerreichung von 157 Prozent:

	Zielbetrag	Zielerreichung		Auszahlungsbetrag
		Unternehmens-Performance	Individueller Performance-Faktor	
Leonhard Birnbaum	1.380.000 €		110%	2.166.600 €
Thomas König	720.000 €		110%	1.130.400 €
Patrick Lammers	720.000 €	143%	110%	1.130.400 €
Victoria Ossadnik	720.000 €		110%	1.130.400 €
Marc Spieker	720.000 €		110%	1.130.400 €
			157%	

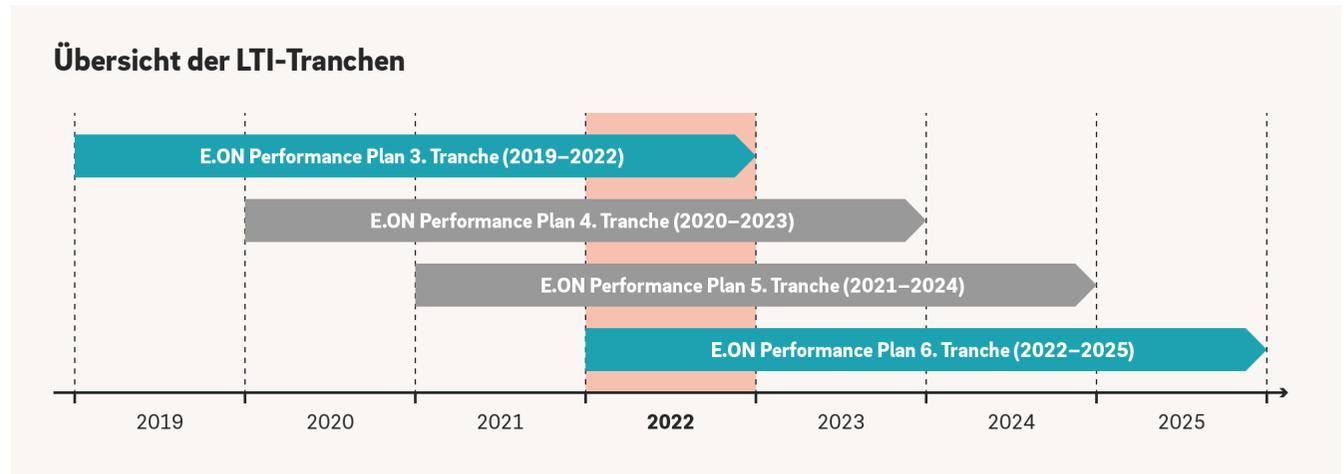
Ausblick 2023

Auch im Geschäftsjahr 2023 wird als nicht-finanzielles Ziel im Rahmen der Tantieme der NPS mit einer Gewichtung von 20 Prozent berücksichtigt. Damit ist die Tantieme 2023 vollständig analog zur Tantieme 2022 ausgestaltet.

3.2.2. Langfristige variable Vergütung

Die langfristige variable Vergütung besteht aus dem E.ON Performance Plan, welcher seit 2017 in jährlichen Tranchen zugeteilt wird. Zu Beginn des Geschäftsjahres 2022 erfolgte die Zuteilung der sechsten Tranche (2022-2025) auf Basis des neuen Vergütungssystems. Weiterhin laufen die vierte Tranche (2020-2023) und fünfte Tranche (2021-2024) des E.ON Performance Plans.

Mit Ablauf des Geschäftsjahres 2022 endete die Laufzeit der dritten Tranche (2019-2022), welche den Vorstandsmitgliedern zu Beginn des Geschäftsjahres 2019 zugeteilt wurde. Die Auszahlung dieser Tranche erfolgt im April 2023.



E.ON Performance Plan

Als langfristige variable Vergütung erhalten die Vorstandsmitglieder eine aktienbasierte Vergütung im Rahmen des E.ON Performance Plans. 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.



Im Geschäftsjahr zugeteilte sechste Tranche des E.ON Performance Plans (2022-2025)

Zum 1. Januar 2022 erfolgte die Zuteilung der sechsten Tranche des E.ON Performance Plans. Die Vorstandsmitglieder erhielten virtuelle Aktien in Höhe des ihnen vertraglich zugesagten Zielbetrags. Die Umrechnung in virtuelle Aktien erfolgt dabei auf

Basis des Fair Market Value bei Zuteilung. 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 nachfolgende Tabelle stellt den Zielbetrag, den Fair Value pro Stück bei Zuteilung sowie die Anzahl der zugeteilten Performance Shares dar:

E.ON Performance Plan 6. Tranche (2022 - 2025)

	Zielbetrag	Zuteilung	
		Fair Value pro Stück bei Zuteilung	Anzahl zugeteilter Performance Shares
Leonhard Birnbaum	2.555.000 €	12,76 €	200.236
Thomas König	1.300.000 €	12,76 €	101.881
Patrick Lammers	1.300.000 €	12,76 €	101.881
Victoria Ossadnik	1.300.000 €	12,76 €	101.881
Marc Spieker	1.300.000 €	12,76 €	101.881

Die Anzahl der zugeteilten virtuellen Aktien kann sich während der vierjährigen Laufzeit in Abhängigkeit festgelegter Leistungskriterien verändern. Als Leistungskriterien werden der relative TSR mit einer Gewichtung von 50 Prozent sowie der ROCE und der E.ON Sustainability Index mit einer Gewichtung von jeweils 25 Prozent herangezogen.

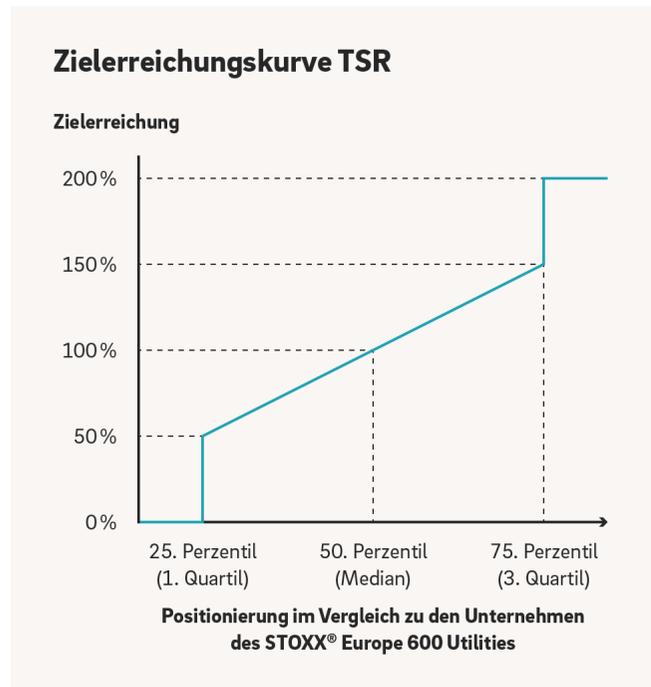
Relativer Total Shareholder Return

Im Mittelpunkt der Unternehmenspolitik steht die nachhaltige Steigerung des Unternehmenswertes. Daher wird die Gesamtzielerreichung des E.ON Performance Plans zu 50 Prozent am relativen Total Shareholder Return gemessen. Durch die Berücksichtigung des TSR werden die Interessen und

Zielsetzungen von Management und Aktionären noch weiter in Einklang gebracht. Der TSR ist die Aktienrendite der E.ON-Aktie und berücksichtigt die Entwicklung des Aktienkurses zuzüglich unterstellter reinvestierter Dividenden und ist bereinigt um Kapitalveränderungen.

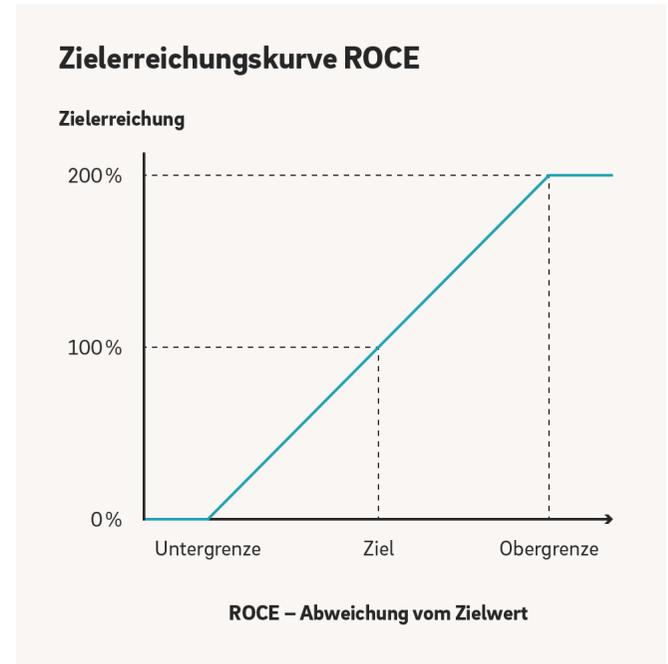
Der TSR misst die Performance von E.ON im Vergleich zu Wettbewerbern. Als Vergleichsgruppe werden die Unternehmen des Branchenindex STOXX® Europe 600 Utilities herangezogen. Gesellschaften, die Gegenstand laufender Übernahmeverfahren sind oder an denen E.ON einen signifikanten Anteil (mindestens 30 Prozent) hält, werden nicht berücksichtigt.

Für die Bemessung der relativen TSR-Performance von E.ON werden die jährlichen TSR-Werte aller Unternehmen in eine Rangreihe gebracht und die relative Positionierung von E.ON anhand des erreichten Perzentils bestimmt. Die Zielerreichung kann zwischen 0 Prozent und 200 Prozent betragen und ergibt sich anhand des erreichten Perzentils wie folgt:



Return on Capital Employed

Als internes finanzielles Leistungskriterium wird der ROCE mit einer Gewichtung von 25 Prozent berücksichtigt. Der ROCE ist eine langfristige, auf nachhaltige Performance ausgerichtete Unternehmenskennziffer und wichtiger Bestandteil des Steuerungssystems von E.ON. Durch die Berücksichtigung des ROCE wird langfristig der Fokus auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung und auf die Effizienz der in diesen Zusammenhang notwendigen Investitionen gelegt. Vor Beginn jeder Tranche legt der Aufsichtsrat auf Basis der langfristigen strategischen Planung Zielwerte für jedes Jahr der vierjährigen Laufzeit sowie einen unteren und oberen Schwellenwert für die maximale relative Abweichung vom Zielwert (Untergrenze bzw. Obergrenze) unter Berücksichtigung der Kapitalkosten für die gesamte Dauer der Laufzeit fest. Die Zielerreichung wird anhand der Abweichung des tatsächlich erreichten ROCE vom Zielwert auf Basis der nachstehenden Zielerreichungskurve ermittelt:



Nach Ablauf der Laufzeit der sechsten Tranche des E.ON Performance Plans werden die vom Aufsichtsrat für das Leistungskriterium ROCE festgelegten Zielwerte ex-post im Vergütungsbericht offengelegt.

E.ON Sustainability Index

Gute Unternehmensführung, die Wahrnehmung gesellschaftlicher und sozialer Verantwortung sowie die Bewahrung der natürlichen Lebensgrundlagen sind für E.ON essenziell, um langfristig einen nachhaltigen wirtschaftlichen Wert zu generieren. Diese Grundsätze sind in der Nachhaltigkeitsstrategie verankert und werden im Rahmen des Vorstandsvergütungssystems durch den E.ON Sustainability Index mit einer Gewichtung von 25 Prozent im E.ON Performance Plan abgebildet. Dieser beinhaltet die jeweils vier relevantesten ESG-Aspekte (ESG = Environmental, Social, Governance) bei E.ON. Aktuell sind dies: Klimaschutz, Vielfalt & Integration, Gesundheit &

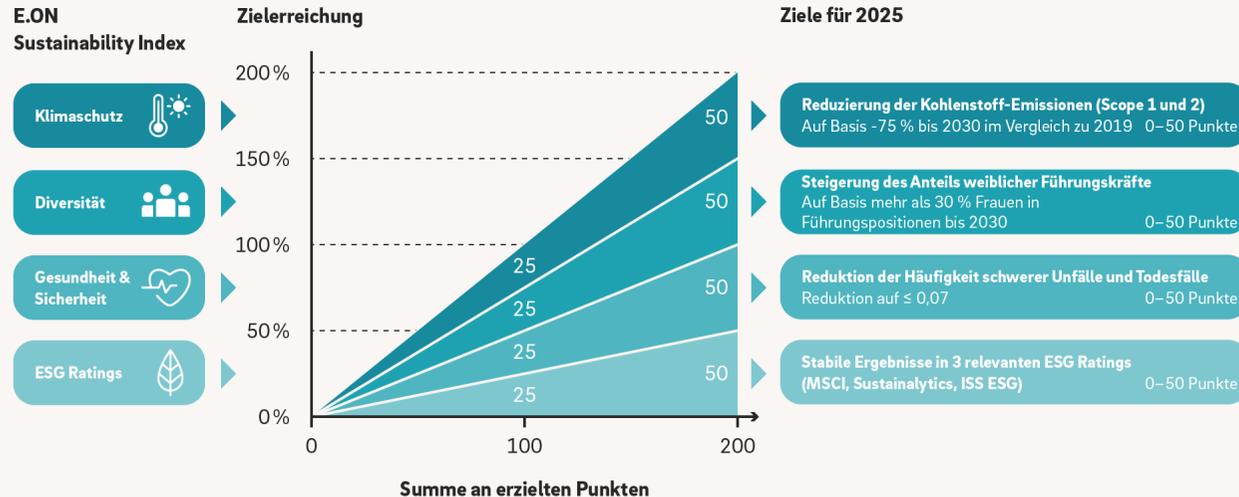
Sicherheit sowie ESG Ratings. Alle ESG-Aspekte sind mit nachvollziehbaren und messbaren Zielen hinterlegt. Vor Beginn jeder Tranche werden vom Aufsichtsrat für jedes Ziel die konkreten Zielwerte und die jeweiligen Zielerreichungskurven für die gesamte Laufzeit festgelegt. Je nach Zielerreichung werden je Ziel bis zu 50 Punkte vergeben, insgesamt können somit 200 Punkte erreicht werden. Die Zielerreichung für den E.ON Sustainability Index kann zwischen 0 Prozent und 200 Prozent (Cap) liegen und wird in Abhängigkeit der insgesamt erreichten Punkte am Ende der Laufzeit ermittelt.

Für die Tranche 2022 wurden folgende Ziele festgelegt:

Nach Ablauf der Laufzeit der sechsten Tranche des E.ON Performance Plans wird ex-post im Vergütungsbericht über die tatsächlich erreichten Ergebnisse sowie die daraus resultierenden Zielerreichungen berichtet.

Die Gesamtzielerreichung des E.ON Performance Plans ergibt sich als gewichteter Durchschnitt der Zielerreichungen der einzelnen Leistungskriterien, kann jedoch höchstens 150 Prozent betragen. Zur Bestimmung des Auszahlungsbetrags wird die sich am Ende der Laufzeit auf Basis der Zielerreichung ergebende Stückzahl von virtuellen Aktien mit dem Durchschnittskurs der E.ON-Aktie der letzten 60 Tage vor Laufzeitende zuzüglich der Dividenden je Aktie, die während der Laufzeit ausgeschüttet wurden, multipliziert. Die Auszahlung ist auf 200 Prozent des vertraglich vereinbarten Zielbetrags begrenzt.

E.ON Sustainability Index



Ausblick 2023

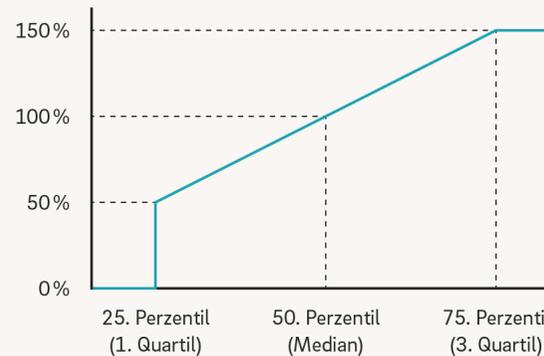
Bei der Festlegung der Ziele für die siebte Tranche des E.ON Performance Plans (2023 – 2026) hat der Aufsichtsrat im Rahmen des E.ON Sustainability Index die in der sechsten Tranche bereits berücksichtigten ESG-Aspekte beibehalten und die Ziele Reduktion der Kohlenstoff Emissionen (Scope 1&2), Anteil weiblicher Führungskräfte, Häufigkeit schwerer Unfälle und Todesfälle sowie die Performance in drei relevanten ESG Ratings fortgeführt.

Im Geschäftsjahr geendete dritte Tranche des E.ON Performance Plans (2019-2022)

Zum Ende des Geschäftsjahres 2022, am 31. Dezember 2022, endete die Laufzeit der dritten Tranche des E.ON Performance Plans (2019–2022), die noch auf Basis des Vergütungssystems 2017 zugeteilt wurde. Der relative TSR wurde in diesem Rahmen als alleiniges Leistungskriterium berücksichtigt. Die Zielerreichung stellt sich wie folgt dar:

Zielerreichung relativer TSR 2019–2022

Zielerreichung



Positionierung im Vergleich zu den Unternehmen des STOXX® Europe 600 Utilities

Geschäftsjahr	E.ON		Zielerreichung
	TSR Entwicklung	Positionierung	
2019	8,6 %	16. Perzentil	0 %
2020	6,4 %	46. Perzentil	92 %
2021	26,3 %	78. Perzentil	150 %
2022	-17,8 %	26. Perzentil	53 %
Ø Zielerreichung relativer TSR 2019–2022			74 %

Damit ergeben sich unter Berücksichtigung des Endkurses sowie der kumulierten Dividenden insgesamt die nachfolgenden Auszahlungsbeträge aus der dritten Tranche des E.ON Performance Plans. Die Auszahlung erfolgt im April 2023.

E.ON Performance Plan 3. Tranche (2019 - 2022)

	Zielbetrag	Zuteilung		Berechnung der Auszahlung			
		Fair Value pro Stück bei Zuteilung	Anzahl zugeteilter Performance Shares	Finale Anzahl Performance Shares	Endkurs	Kumulierte Dividende	Auszahlungsbetrag
Leonhard Birnbaum	1.008.333 €	6,68 €	150.949	111.326	8,728 €	1,85 €	1.177.606 €
Thomas König	825.000 €	6,68 €	123.503	91.085	8,728 €	1,85 €	963.497 €
Marc Spieker	825.000 €	6,68 €	123.503	91.085	8,728 €	1,85 €	963.497 €

3.3. Maximalvergütung

Zur Gewährleistung einer angemessenen Vergütung der Vorstandsmitglieder ist diese in zweierlei Hinsicht begrenzt. Zum einen sind für die erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile Obergrenzen (Caps) festgelegt. Diese betragen für die jährliche Tantieme 180 Prozent des Zielbetrags und für den E.ON Performance Plan 200 Prozent des Zielbetrags.

Neben der Begrenzung der einzelnen erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile hat der Aufsichtsrat gemäß § 87a Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine Maximalvergütung festgelegt. Diese begrenzt den Gesamtbetrag aller für ein Geschäftsjahr ausgezahlten Vergütungen, das heißt die erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Bestandteile einschließlich aller Nebenleistungen sowie des Versorgungsentgelts, unabhängig vom Auszahlungszeitpunkt. Für den Vorstandsvorsitzenden beträgt die Maximalvergütung 10 Mio € und für ordentliche Vorstandsmitglieder je 5,5 Mio €.

Die Einhaltung der Maximalvergütung wird nach Ablauf eines jeden Geschäftsjahres überprüft. Über die finale Einhaltung der Maximalvergütung für ein Geschäftsjahr kann jedoch erstmals nach Ende der Laufzeit des letzten zur Auszahlung kommenden Vergütungsbestandteils (E.ON Performance Plan) berichtet werden. Über die Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2022 kann somit final erst mit Ablauf der Laufzeit der im Geschäftsjahr 2022 zugeteilten Tranche des E.ON Performance Plans, das heißt im Vergütungsbericht über das Geschäftsjahr 2025, berichtet werden.

3.4. Aktienhaltevorschriften (Share Ownership Guidelines)

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) beziehungsweise 150 Prozent (übrige Vorstandsmitglieder) ihrer Grundvergütung in E.ON-Aktien zu investieren und dies nachzuweisen.

Mit Einführung des neuen Vergütungssystems zum 1. Januar 2022 sind die Vorstandsmitglieder verpflichtet, ihre Aktienhaltevorschriften nicht nur bis zum Ablauf ihrer Bestellung, sondern bis zwei Jahre nach Ausscheiden aus dem Vorstand zu erfüllen. 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. Der Erfüllungsgrad der Aktienhaltevorschriften der einzelnen Vorstandsmitglieder lässt sich wie folgt zusammenfassen:

Aktienhaltevorschriften

	Mitglied des Vorstands seit	in % der Grundvergütung	Ziel		Status quo 31.12.2022
			in T€	in T€	in % der Grundvergütung
Leonhard Birnbaum	1. Juli 2013	200	2.880	2.890	201
Thomas König	1. Juni 2018	150	1.200	1.260	158
Patrick Lammers	1. August 2021	150	1.200	487	61
Victoria Ossadnik	1. April 2021	150	1.200	151	19
Marc Spieker	1. Januar 2017	150	1.200	1.437	180

3.5. Malus- und Clawback-Regelungen

Mit Inkrafttreten des neuen Vergütungssystems zum 1. Januar 2022 gelten für alle Vorstandsmitglieder Malus- und Clawback-Regelungen. Demnach hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit, noch nicht ausbezahlte variable Vergütung zu reduzieren (Malus) oder bereits ausbezahlte variable Vergütung zurückzufordern (Clawback).

Bei vorsätzlichen Verstößen gegen wesentliche Bestimmungen des E.ON-internen Code of Conduct und/oder gegen wesentliche dienstvertragliche Pflichten oder bei einer erheblichen Verletzung der Sorgfaltspflichten im Sinne des § 93 AktG kann der Aufsichtsrat eine noch nicht ausbezahlte variable Vergütung, in deren Bemessungszeitraum der Verstoß stattgefunden hat, nach seinem billigen Ermessen teilweise oder vollständig auf Null reduzieren.

Des Weiteren hat der Aufsichtsrat bei Bekanntwerden bzw. Aufdeckung eines der zuvor genannten Verstöße die Möglichkeit der teilweisen oder vollständigen Rückforderung des Bruttobetrag einer bereits ausbezahlten variablen Vergütung (Compliance-Clawback). Darüber hinaus kann der Aufsichtsrat im Falle einer Festsetzung oder Auszahlung variabler Vergütung auf Grundlage eines fehlerhaften Konzernabschlusses den aufgrund einer korrigierten Festsetzung festgestellten Differenzbetrag zurückfordern (Performance-Clawback).

Eine Rückforderung ist ausgeschlossen, wenn die Auszahlung mehr als drei Jahre zurückliegt.

Sonstige Ansprüche der E.ON SE, insbesondere aus § 93 Abs. 2 AktG, das Recht zum Widerruf der Bestellung gemäß § 84 Abs. 4 AktG sowie das Recht zur fristlosen Kündigung des Dienstvertrags bleiben unberührt.

Im Geschäftsjahr 2022 wurde weder von den Malus-Regelungen noch von den Clawback-Regelungen Gebrauch gemacht.

4. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

4.1. Vorzeitige Beendigung des Vorstandsdienstvertrags

Eine ordentliche Kündigung des Dienstvertrags ist ausgeschlossen. Das Recht jeder Vertragspartei zur außerordentlichen Kündigung des Dienstvertrags bleibt unberührt. Im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Vorstandsdienstvertrags aus einem vom Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund hat das Vorstandsmitglied keinen Anspruch auf Zahlung einer Abfindung der Vergütung für die Restlaufzeit. Des Weiteren verfallen alle noch nicht ausbezahlten Tranchen des E.ON Performance Plans ersatzlos.

Im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Vorstandsdienstvertrags ohne wichtigen Grund sehen die Vorstandsdienstverträge einen Abfindungs-Cap entsprechend der Empfehlung des DCGK vor. Danach dürfen Zahlungen in diesem Zusammenhang zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten und nicht mehr als die Restlaufzeit des Dienstvertrags vergüten. Für die Berechnung des Abfindungs-Caps werden die Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahres und die voraussichtliche Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr, in welchem der Dienstvertrag vorzeitig endet, herangezogen.

Im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Vorstandsdienstvertrags aufgrund dauerhafter Dienstunfähigkeit endet der Dienstvertrag mit dem Ende des sechsten Monats nach dem Monat, in dem die dauernde Arbeitsunfähigkeit festgestellt worden ist. In diesem Fall endet ebenfalls die Laufzeit ausstehender Tranchen des E.ON Performance Plans, welche auf Basis eines zum vorzeitigen Laufzeitende ermittelten Endkurses, eines vorzeitig ermittelten Dividenden-Äquivalents und einer vorzeitig ermittelten Zielerreichung ausgezahlt werden.

Verstirbt das Vorstandsmitglied während der Dauer des Dienstvertrags, hat der überlebende Ehepartner, ersatzweise seine gesetzlich unterhaltsberechtigten Kinder, Anspruch auf

Fortzahlung der Grundvergütung sowie der Zieltantieme für die auf den Sterbemonat folgenden sechs Monate. Außerdem erfolgt die Auszahlung ausstehender Tranchen des E.ON Performance Plans auf Basis eines zum vorzeitigen Laufzeitende ermittelten Endkurses, eines vorzeitig ermittelten Dividenden-Äquivalents und einer vorzeitig ermittelten Zielerreichung.

Im Geschäftsjahr 2022 wurden keine Abfindungszahlungen geleistet.

4.2. Change of Control

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, Zieltantieme sowie Nebenleistungen für zwei Jahre ab der Beendigung des Dienstvertrags. Entsprechend dem DCGK sind diese Abfindungszahlungen auf die Höhe der Jahresvergütung für die Restlaufzeit des Dienstvertrags begrenzt.

Für die Berechnung des Abfindungs-Caps werden die Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahres und die voraussichtliche Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr, in welchem der Dienstvertrag vorzeitig endet, herangezogen.

4.3. Nachträgliches Wettbewerbsverbot

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 vertragsmäßigen Jahreszielvergütung (Grundvergütung und Zieltantieme), mindestens aber 60 Prozent der zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Leistungen. Auf eine etwaige Karenzentschädigung werden im Einklang mit den Empfehlungen des DCGK anderweitige, für die Zeit nach Beendigung des Dienstvertrags von der Gesellschaft geschuldete Leistungen, insbesondere eine Abfindung bei vorzeitiger Beendigung des Dienstvertrags sowie Leistungen der betrieblichen Altersversorgung, angerechnet.

Im Geschäftsjahr 2022 wurden keine Karenzentschädigungen gewährt.

5. Individualisierte Offenlegung der Vergütung des Vorstands

Im Folgenden werden für die einzelnen Vorstandsmitglieder die Zielvergütung sowie die gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG tabellarisch dargestellt.

5.1. Zielvergütung

Die nachfolgenden Tabellen stellen die Zielvergütung der zum 31. Dezember 2022 aktiven Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2022 sowie zur besseren Vergleichbarkeit ebenfalls für das Geschäftsjahr 2021 dar. Die Zielvergütung umfasst die für das Geschäftsjahr zugeteilte Vergütung, die im Falle einer 100 Prozent-Zielerreichung gewährt wird.

Zielvergütung	Leonhard Birnbaum (Vorstandsvorsitzender) Mitglied des Vorstands seit 1. Juli 2013; Vorsitzender seit 1. April 2021		
	2022		2021
	in T€	in %	in T€
Grundvergütung ¹	1.440	24	1.115
Nebenleistungen	74	1	14
Versorgungsentgelt	560	9	–
Einjährige variable Vergütung			
<i>Tantieme 2021</i> ¹	–	23	1.271
<i>Tantieme 2022</i>	1.380		–
Mehrfährige variable Vergütung			
<i>Performance Plan 5. Tranche (2021-2024)</i>	–	43	1.750
<i>Performance Plan 6. Tranche (2022-2025)</i>	2.555		–
Summe	6.009	–	4.150
bAV Dienstzeitaufwand	0	0	335
Gesamtvergütung	6.009	100	4.485

¹ Zielbeträge für 2021 auf Basis der dienstvertraglichen Regelungen bis 31. März 2021 (ordentliches Vorstandsmitglied) und ab dem 01. April 2021 auf Basis der dienstvertraglichen Regelungen als Vorstandsvorsitzender.

Zielvergütung

	Thomas König (Vorstand Netzgeschäft) seit 1. Juni 2018			Patrick Lammers (Vorstand Vertrieb und Kundenlösungen) seit 1. August 2021		
	2022		2021	2022		2021
	in T€	in %	in T€	in T€	in %	in T€
Grundvergütung	800	25	700	800	24	292
Nebenleistungen	51	2	46	155	5	25
Versorgungsentgelt	350	11	–	350	11	–
Einjährige variable Vergütung						
<i>Tantieme 2021</i>	–	22	675	–	22	281
<i>Tantieme 2022</i>	720		–	720		–
Mehrfährige variable Vergütung						
<i>Performance Plan 5. Tranche (2021-2024)¹</i>	–	40	825	–	39	344
<i>Performance Plan 6. Tranche (2022-2025)</i>	1.300		–	1.300		–
Summe	3.221	–	2.246	3.325	–	941
bAV Dienstzeitaufwand	0	0	260	0	0	240
Gesamtvergütung	3.221	100	2.506	3.325	100	1.181

¹ Da Patrick Lammers zum Zuteilungsstichtag am 01. April 2021 kein Mitglied des Vorstands war, erfolgte die Zuteilung auf Basis eines zeitanteiligen Zielbetrags.

Zielvergütung	Victoria Ossadnik (Vorstand Digitalisierung) seit 1. April 2021			Marc Spieker (Vorstand Finanzen) seit 1. Januar 2017		
	2022		2021	2022		2021
	in T€	in %	in T€	in T€	in %	in T€
Grundvergütung	800	24	525	800	25	700
Nebenleistungen	124	4	15	62	2	50
Versorgungsentgelt	350	11	–	350	11	–
Einjährige variable Vergütung						
<i>Tantieme 2021</i>	–	22	506	–	22	675
<i>Tantieme 2022</i>	720		–	720		–
Mehrjährige variable Vergütung						
<i>Performance Plan 5. Tranche (2021-2024)¹</i>	–	39	825	–	40	825
<i>Performance Plan 6. Tranche (2022-2025)</i>	1.300		–	1.300		–
Summe	3.294	–	1.872	3.232	–	2.250
bAV Dienstzeitaufwand	0	0	611	0	0	243
Gesamtvergütung	3.294	100	2.483	3.232	100	2.493

¹ Da Victoria Ossadnik zum Zuteilungsstichtag am 01. April 2021 bereits Mitglied des Vorstands war, erfolgte die Zuteilung auf Basis des vollen Zielbetrags.

5.2. Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr gemäß § 162 AktG

Im Folgenden wird die den einzelnen Mitgliedern des Vorstands gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2022 gemäß § 162 AktG dargestellt. Die gewährte und geschuldete Vergütung umfasst dabei alle Vergütungsbestandteile, die mit Ablauf des Geschäftsjahres erdient sind. Dies beinhaltet alle Vergütungsbestandteile, deren Leistungserbringung vollständig erfolgt ist beziehungsweise für deren Leistungskriterien die Performancemessung mit Ablauf des Geschäftsjahres 2022 endet, auch wenn die Auszahlung erst im Geschäftsjahr 2023 erfolgt.

Somit wird bei der einjährigen variablen Vergütung die Tantieme für das Jahr 2022 ausgewiesen, auch wenn die Auszahlung erst zu Beginn des Geschäftsjahres 2023 erfolgt. Das Gleiche gilt für den E.ON Performance Plan, bei dem die mit Ablauf des Geschäftsjahres 2022 geendete dritte Tranche für 2022 auszuweisen ist, auch wenn die Auszahlung erst zu Beginn des Geschäftsjahres 2023 erfolgt. Durch diese Ausweislogik wird der Zusammenhang zwischen den Geschäftsergebnissen und der daraus resultierenden Vergütung transparent dargestellt.

Folglich handelt es sich bei der gewährten und geschuldeten Vergütung im Geschäftsjahr 2022 gemäß § 162 AktG um:

- die Grundvergütung im Geschäftsjahr 2022,
- die Nebenleistungen (inklusive der Weiterführung der Risikoabsicherung bei Invalidität oder Tod) im Geschäftsjahr 2022,

- das Versorgungsentgelt im Geschäftsjahr 2022,
- die jährliche Tantieme 2022, die im Geschäftsjahr 2023 ausbezahlt wird,
- die dritte Tranche des E.ON Performance Plans, die im Geschäftsjahr 2019 zugeteilt wurde und die mit Ablauf des Geschäftsjahres 2022 endete und im Geschäftsjahr 2023 ausbezahlt wird.

Durch die Umstellung der betrieblichen Altersversorgung auf ein Versorgungsentgelt entsteht seit dem Geschäftsjahr 2022 kein Dienstzeitaufwand durch die Gewährung von Beiträgen für die betriebliche Altersversorgung mehr. Das Versorgungsentgelt wird jedoch, anders als der Dienstzeitaufwand, als gewährte und geschuldete Vergütung angerechnet. Aus Gründen der Vergleichbarkeit wird daher ergänzend für das Geschäftsjahr 2021 der Dienstzeitaufwand der Altersversorgungszusagen gemäß IAS 19 in den Tabellen unter der gewährten und geschuldeten Vergütung gemäß § 162 AktG als Teil der Vorstandsvergütung aufgeführt.

Im Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 AktG			
	Leonhard Birnbaum (Vorstandsvorsitzender) Mitglied des Vorstands seit 1. Juli 2013; Vorsitzender seit 1. April 2021		
	2022		2021
	in T€	in %	in T€
Grundvergütung	1.440	27	1.115
Nebenleistungen	74	1	14
Versorgungsentgelt	560	10	–
Einjährige variable Vergütung			
<i>Tantieme 2021</i>	–	40	2.237
<i>Tantieme 2022</i>	2.167		–
Mehrjährige variable Vergütung			
<i>Share Matching Plan 5. Tranche (2017-2021)</i>	–	22	680
<i>Performance Plan 2. Tranche (2018-2021)</i>	–		1.123
<i>Performance Plan 3. Tranche (2019-2022)</i>	1.178		–
Gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 AktG	5.418	100	5.169
bAV Dienstzeitaufwand	0	–	335
Gesamtvergütung	5.418	–	5.504

Im Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 AktG

	Thomas König (Vorstand Netzgeschäft) seit 1. Juni 2018			Patrick Lammers (Vorstand Vertrieb und Kundenlösungen) seit 1. August 2021		
	2022		2021	2022		2021
	in T€	in %	in T€	in T€	in %	in T€
Grundvergütung	800	24	700	800	33	292
Nebenleistungen	51	2	46	155	6	25
Versorgungsentgelt	350	11	–	350	14	–
Einjährige variable Vergütung						
<i>Tantieme 2021</i>	–	34	1.188	–	46	495
<i>Tantieme 2022</i>	1.130		–	1.130		–
Mehrfährige variable Vergütung						
<i>Share Matching Plan 5. Tranche (2017-2021)</i>	–		–	–		–
<i>Performance Plan 2. Tranche (2018-2021)</i>	–	29	536	–	0	–
<i>Performance Plan 3. Tranche (2019-2022)</i>	963		–	–		–
Gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 AktG	3.295	100	2.470	2.435	100	811
bAV Dienstzeitaufwand	0	–	260	0	–	240
Gesamtvergütung	3.295	–	2.730	2.435	–	1.051

	Victoria Ossadnik (Vorstand Digitalisierung) seit 1. April 2021		Marc Spieker (Vorstand Finanzen) seit 1. Januar 2017			
	2022		2021	2022		2021
	in T€	in %	in T€	in T€	in %	in T€
Grundvergütung	800	33	525	800	24	700
Nebenleistungen	124	5	15	62	2	50
Versorgungsentgelt	350	15	-	350	11	-
Einjährige variable Vergütung						
<i>Tantieme 2021</i>	-	47	891	-	34	1.188
<i>Tantieme 2022</i>	1.130		-	1.130		-
Mehrfährige variable Vergütung						
<i>Share Matching Plan 5. Tranche (2017-2021)</i>	-		-	-		-
<i>Performance Plan 2. Tranche (2018-2021)</i>	-	0	-	-	29	919
<i>Performance Plan 3. Tranche (2019-2022)</i>	-		-	963		-
Gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 AktG	2.404	100	1.431	3.306	100	2.857
bAV Dienstzeitaufwand	0	-	611	0	-	243
Gesamtvergütung	2.404	-	2.042	3.306	-	3.100

6. Individualisierte Offenlegung der Vergütung früherer Vorstandsmitglieder

Die nachfolgenden Tabellen enthalten die im Geschäftsjahr 2022 jedem einzelnen früheren Mitglied des Vorstands von E.ON, das innerhalb der letzten zehn Jahre aus dem Vorstand ausgeschieden ist, gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 AktG:

Im Geschäftsjahr 2022 gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 AktG						
	Bernhard Reutersberg bis 30. Juni 2016		Regine Stachelhaus bis 30. Juni 2013		Johannes Teyssen bis 31. März 2021	
	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %
Mehrjährige variable Vergütung						
<i>Performance Plan 3. Tranche (2019-2022)</i>	0	0	0	0	2.023	67
Sonstiges	0	0	0	0	0	0
Ruhegeld- und Übergangszahlungen	551	100	74	100	979	33
Gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 AktG	551	100	74	100	3.003	100

Ferner betrug die im Geschäftsjahr 2022 den 14 weiteren Mitgliedern des Vorstands, die vor mehr als zehn Jahren ausgeschieden sind, gewährte und geschuldete Vergütung insgesamt 7,5 Mio €.

IV. Vergütung des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2022

Im Folgenden wird zunächst das Vergütungssystem des Aufsichtsrats vorgestellt und anschließend die gewährte und geschuldete Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder im Geschäftsjahr 2022 individualisiert offengelegt.

1. Vergütungssystem des Aufsichtsrats

Die von der Hauptversammlung festgelegte Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats ist in § 15 der Satzung der Gesellschaft geregelt. Das Vergütungssystem des Aufsichtsrats wurde der Hauptversammlung letztmals im Geschäftsjahr 2021 zur Beschlussfassung vorgelegt und bestätigt.

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.

2. Individualisierte Offenlegung der Vergütung des Aufsichtsrats

Die gewährte und geschuldete Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder im Geschäftsjahr 2022 gemäß § 162 AktG ist nachfolgend nach den einzelnen Vergütungsbestandteilen aufgeschlüsselt. Zudem enthält die Tabelle die relativen Anteile der einzelnen Vergütungsbestandteile an der Gesamtvergütung.

Im Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung des Aufsichtsrats gemäß § 162 AktG

	Festvergütung			Ausschussvergütung			Sitzungsgeld			Aufsichtsratsbezüge von Tochtergesellschaften			Gesamtvergütung	
	2022		2021	2022		2021	2022		2021	2022		2021	2022	2021
	in T€	in %	in T€	in T€	in %	in T€	in T€	in %	in T€	in T€	in %	in T€	in T€	in T€
Karl-Ludwig Kley	440	98	440	-	0	-	9	2	12	-	0	-	449	452
Erich Clementi	320	97	320	-	0	-	10	3	13	-	0	-	330	333
Christoph Schmitz	320	97	320	-	0	-	9	3	12	-	0	-	329	332
Katja Bauer (seit 01. April 2022)	105	94	-	-	0	-	3	3	-	4	4	-	112	-
Carolina Dybeck Happe (bis 30. Juni 2022)	70	97	140	-	0	-	2	3	7	-	0	-	72	147
Klaus Fröhlich	140	53	140	117	44	70	7	3	8	-	0	-	264	218
Ulrich Grillo	140	53	140	110	42	110	12	5	15	-	0	-	262	265
Anke Groth (seit 01. Juli 2022)	70	95	-	-	0	-	4	5	-	-	0	-	74	-
Monika Krebber (bis 31. März 2022)	35	64	140	18	32	70	2	4	8	-	0	-	55	218
Eugen-Gheorge Luha	140	65	140	70	32	70	7	3	9	-	0	-	217	219
Stefan May	140	62	140	70	31	70	7	3	10	10	4	12	227	232
Miroslav Pelouch	140	64	140	47	21	-	6	3	7	25	11	8	217	155
Szilvia Pinczésné Márton	140	97	140	-	0	-	4	3	7	-	0	-	144	147
René Pöhls	140	50	140	110	40	110	8	3	12	20	7	20	278	282
Andreas Schmitz	140	42	140	180	55	180	10	3	13	-	0	-	330	333
Rolf Martin Schmitz	140	97	140	-	0	-	4	3	8	-	0	-	144	148
Fred Schulz	140	50	140	110	39	110	12	4	15	20	7	20	282	285
Karen de Segundo	140	57	140	99	40	140	6	2	9	-	0	-	245	289
Elisabeth Wallbaum	140	54	140	110	43	110	8	3	11	-	0	-	258	261
Deborah Wilkens	140	54	140	110	42	110	11	4	13	-	0	-	261	263
Ewald Woste	140	60	140	70	30	70	7	3	9	18	8	18	235	237
Albert Zettl	140	59	140	70	29	70	9	4	12	20	8	24	239	246

V. Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

Im Einklang mit den Anforderungen des § 162 Absatz 1 Satz 2 Nr. 2 AktG zeigt die nachfolgende Tabelle die Vergütungsentwicklung der gegenwärtigen und früheren Vorstandsmitglieder, der Aufsichtsratsmitglieder sowie der Arbeitnehmer im Vergleich zur Ertragsentwicklung der Gesellschaft. Die Darstellung der jährlichen Veränderungen wird in den nächsten Berichtsjahren weiter stetig aufgebaut und erfolgt mit dem Vergütungsbericht 2025 erstmalig über den vollen Fünf-Jahreszeitraum.

Für die Entwicklung der Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung wird die gewährte und geschuldete Vergütung für die Geschäftsjahre 2020, 2021 und 2022 gemäß § 162 AktG berücksichtigt.

Für die durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer wird – analog zur vertikalen Angemessenheitsüberprüfung – die Vergütung der Arbeitnehmer in Deutschland betrachtet. Für die Entwicklung der durchschnittlichen Arbeitnehmervergütung wird jeweils die regelmäßige Zielvergütung zum Jahresende berücksichtigt, welche auf einen Beschäftigungsgrad von 100 Prozent hochgerechnet wurde. Im Geschäftsjahr 2022 sind 33.690 (2021: 34.409, 2020: 35.526) Arbeitnehmer in den Durchschnitt eingeflossen.

Zur Darstellung der Ertragsentwicklung wird neben dem Jahresüberschuss der E.ON SE nach HGB das EPS auf Basis des bereinigten Konzernjahresüberschusses verwendet.

Vergleichende Darstellung						
	Zugehörigkeit zum Vorstand / Aufsichtsrat	2022	2021	Veränderung 2022/2021	Ergänzender Hinweis zur Veränderung 2022/2021	Veränderung 2021/2020
		in T€	in T€	in %		in %
Aktive Vorstandsmitglieder						
Leonhard Birnbaum	seit 1. Juli 2013; Vorsitzender seit 1. April 2021	5.418	5.169	5	Bis einschließlich 2021 wurde eine Versorgungszusage gewährt, deren Dienstzeitaufwand keine gewährte und geschuldete Vergütung dargestellt hat und hier daher nicht berücksichtigt wurde. Seit 2022 ersetzt zur Reduzierung des Risikos für das Unternehmen ein Versorgungsentgelt die bisherige Versorgungszusage, welches aufgrund der sofortigen Auszahlung der gewährten und geschuldeten Vergütung des Jahres 2022 zugerechnet wird.	6
Thomas König	seit 1. Juni 2018	3.295	2.470	33		72
Patrick Lammers	seit 1. August 2021	2.435	811	200		-
Victoria Ossadnik	seit 1. April 2021	2.404	1.431	68		-
Marc Spieker	seit 1. Januar 2017	3.306	2.857	16		23
Frühere Vorstandsmitglieder						
Bernhard Reutersberg	vom 11. August 2010 bis 30. Juni 2016	551	801	-31		-47
Regine Stachelhaus	vom 24. Juni 2010 bis 30. Juni 2013	74	61	21		2
Johannes Teyszen	vom 1. Januar 2004 bis 31. März 2021; Vorsitzender vom 1. Mai 2010 bis 31. März 2021	3.003	5.956	-50		-24
Weitere ehemalige Mitglieder		7.474	6.610	13		1
Aufsichtsratsmitglieder						
Karl-Ludwig Kley		449	452	-1		-1
Erich Clementi		330	333	-1		-1
Christoph Schmitz	seit 1. Februar 2020; stellvertretender Vorsitzender seit 28. Mai 2020	329	332	-1		29
Katja Bauer	seit 01. April 2022	112	-	-		-

Vergleichende Darstellung

	Zugehörigkeit zum Vorstand / Aufsichtsrat	2022	2021	Veränderung 2022/2021		Veränderung 2021/2020
		in T€	in T€	in %		in %
Carolina Dybeck Happe	bis 30. Juni 2022	72	147	-51		-43
Klaus Fröhlich		264	218	21		0
Ulrich Grillo		262	265	-1		18
Ankre Groth	seit 01. Juli 2022	74	-	-		-
Monika Kребber	bis 31. März 2022	55	218	-75		-20
Eugen-Gheorge Luha		217	219	-1		0
Stefan May		227	232	-2		-17
Miroslav Pelouch	seit 28. Mai 2020	217	155	40		61
Szilvia Pinczésné Márton		144	147	-2		1
René Pöhls		278	282	-2		-19
Andreas Schmitz		330	333	-1		0
Rolf Martin Schmitz		144	148	-3		2
Fred Schulz		282	285	-1		-3
Karen de Segundo		245	289	-15		0
Elisabeth Wallbaum		258	261	-1		0
Deborah Wilkens		261	263	-1		1
Ewald Woste		235	237	-1		1
Albert Zettl		239	246	-3		-2
Arbeitnehmer						
<i>Durchschnitt</i>		74	74	1		2
Ertragsentwicklung						
Jahresüberschuss E.ON SE nach HGB in Mio. €		1.549	2.006	-23		-5
<i>EPS des E.ON-Konzerns auf Basis des bereinigten Konzernjahresüberschuss in €</i>		1,05	0,96	9		52

Der vorliegende Vergütungsbericht wurde gemeinsam von Vorstand und Aufsichtsrat unter Beachtung aller Vorgaben des § 162 AktG erstellt.

Für den Aufsichtsrat der E.ON SE:



Karl-Ludwig Kley

Vorsitzender des Aufsichtsrats der E.ON SE

Für den Vorstand der E.ON SE:



Leonhard Birnbaum

Vorsitzender des Vorstands der E.ON SE

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

An die E.ON SE, Essen

VERMERK ÜBER DIE PRÜFUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS

Wir haben den beigefügten, zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der E.ON SE, Essen, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2022 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat der E.ON SE, Essen, sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind auch verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d. h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zu diesem Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, abzugeben. Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung durchgeführt. Danach haben wir die Berufspflichten einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, frei von wesentlichen falschen Darstellungen ist.

Eine Prüfung umfasst die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Wertansätze einschließlich der dazugehörigen Angaben zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Dies schließt die Beurteilung der Risiken wesentlicher falscher Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern im Vergütungsbericht einschließlich der dazugehörigen Angaben ein. Bei der Beurteilung dieser Risiken berücksichtigt der Wirtschaftsprüfer das interne Kontrollsystem, das relevant ist für die Aufstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben. Ziel hierbei ist es, Prüfungshandlungen zu planen und durchzuführen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit des internen Kontrollsystems des Unternehmens abzugeben. Eine Prüfung umfasst auch die Beurteilung der angewandten Rechnungslegungsmethoden, der Vertretbarkeit der von den gesetzlichen Vertretern und dem Aufsichtsrat ermittelten geschätzten Werte in der Rechnungslegung sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und angemessen sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2022 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.

Sonstiger Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungsberichts

Die in diesem Prüfungsvermerk beschriebene inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts umfasst die von § 162 Abs. 3 AktG geforderte formelle Prüfung des Vergütungsberichts, einschließlich der Erteilung eines Vermerks über diese Prüfung. Da wir ein uneingeschränktes Prüfungsurteil über die inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts abgeben, schließt dieses Prüfungsurteil ein, dass die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG in allen wesentlichen Belangen im Vergütungsbericht gemacht worden sind.

Hinweis zur Haftungsbeschränkung

Dem Auftrag, in dessen Erfüllung wir vorstehend benannte Leistungen für die E.ON SE, Essen, erbracht haben, lagen die Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften in der Fassung vom 1. Januar 2017 (Anlage 2) zugrunde. Durch Kenntnisnahme und Nutzung der in diesem Prüfungsvermerk enthaltenen Informationen bestätigt jeder Empfänger, die dort getroffenen Regelungen (einschließlich der Haftungsbeschränkung auf EUR 4 Mio für Fahrlässigkeit in Ziffer 9 der AAB) zur Kenntnis genommen zu haben, und erkennt deren Geltung im Verhältnis zu uns an.

Düsseldorf, der 14. März 2023

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft



Kneisel
Wirtschaftsprüfer



Lurweg
Wirtschaftsprüfer

2. Lebensläufe und Angaben gemäß § 125 Absatz 1 AktG zu den zur Wahl vorgeschlagenen Kandidaten (zu Punkt 8 der Tagesordnung)

Erich Clementi, New York, USA und Bozen, Italien
Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats der E.ON SE

Geburtsdatum, -Ort: 05. 12. 1958, Bozen / Italien
Nationalität: Italienisch / amerikanisch

Stellv. Vorsitzender des Aufsichtsrats der E.ON SE seit 2016
(gewählt bis zur Hauptversammlung 2023)

Ausbildung:

- Studium der Betriebswirtschaftslehre an der Leopold-Franzens-Universität in Innsbruck.

Beruflicher Werdegang:

1982–2019 **IBM Konzern**

- Vice President Corporate Strategy IBM
- Senior Vice President IBM Global Technology Services
- Senior Vice President Global Markets und Chairman IBM Europe
- Senior Vice President Global Integrated Accounts und Chairman IBM Europe

Mitgliedschaft in gesetzlich zu bildenden inländischen Aufsichtsräten:

- Lufthansa AG¹

Mitgliedschaft in vergleichbaren in- oder ausländischen Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen:

- Keine

Qualifikationen gemäß Kompetenzprofil des Aufsichtsrats der E.ON SE

- Erfahrung als Vorstands- oder Aufsichtsratsmitglied in anderen börsennotierten Gesellschaften
- Kapital- und Finanzmarktexpertise
- Erfahrungen im Energiesektor, im Vertriebs- und Kundengeschäft sowie in regulierten Industrien
- Neue Technologien, Digitalisierung und IT
- Neue Geschäftsmodelle, Innovation und Disruption
- Personalwesen und kultureller Wandel
- Nachhaltigkeit
- Internationale Erfahrung



Klaus Fröhlich, München
Aufsichtsratsmitglied der E.ON SE,
ehemaliges Vorstandsmitglied der BMW AG

Geburtsdatum, -Ort: 06.06.1960, Soest
Nationalität: Deutsch

Mitglied des Aufsichtsrats der E.ON SE seit 2018
(gewählt bis zur Hauptversammlung 2023)



Ausbildung:

- Studium zum Allgemeinen Maschinenbauer

Beruflicher Werdegang:

1987–2020 **BMW Konzern**

- Vorstandsmitglied der BMW AG und dort zuständig für die Entwicklung
- Leitung der Baureihe kleine und mittlere Modelle (BMW 1er bis 5er)
- Leitung des Produktkreises sowie Marken- und Produktstrategie
- Leitung der Ottomotorenentwicklung
- Chief Engineer für die Land Rover Antriebe in der BMW Tochter Rover Group in England

Mitgliedschaft in gesetzlich zu bildenden inländischen Aufsichtsräten:

- keine

Mitgliedschaft in vergleichbaren in- oder ausländischen Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen:

- keine

Qualifikationen gemäß Kompetenzprofil des Aufsichtsrats der E.ON SE:

- Erfahrung als Vorstands- oder Aufsichtsratsmitglied in anderen börsennotierten Gesellschaften
- Erfahrungen im Vertriebs- und Kundengeschäft
- Neue Technologien, Digitalisierung und IT
- Neue Geschäftsmodelle, Innovation und Disruption
- Personalwesen und kultureller Wandel
- Nachhaltigkeit
- Internationale Erfahrung

Ulrich Grillo, Duisburg

Vorstandsvorsitzender der Grillo-Werke AG

Geburtsdatum, -Ort: 02.09.1959, Köln

Nationalität: Deutsch

Mitglied des Aufsichtsrats der E.ON SE seit 2019
(gewählt bis zur Hauptversammlung 2023)

Ausbildung:

- Studium der Betriebswirtschaftslehre an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster

Beruflicher Werdegang:

- Seit 2001 **Grillo-Werke AG**
Vorsitzender des Vorstands
Mitglied des Vorstands
- 1993–2001 **Rheinmetall Gruppe**
- 1989–1993 **A.T. Kearney GmbH**
- 1987–1989 **Arthur Andersen & CO. GmbH**

Mitgliedschaft in gesetzlich zu bildenden inländischen Aufsichtsräten:

- Rheinmetall AG¹

Mitgliedschaft in vergleichbaren in- oder ausländischen Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen:

- Grillo Zinkoxid GmbH²
- Zinacor S.A.²
- Rheinzink GmbH & Co. KG²

Qualifikationen gemäß Kompetenzprofil des Aufsichtsrats der E.ON SE:

- Erfahrung als Vorstands- oder Aufsichtsratsmitglied in anderen börsennotierten Gesellschaften
- Kapital- und Finanzmarktexpertise
- Erfahrungen im Energiesektor und im Vertriebs- und Kundengeschäft
- Rechnungslegung und Abschlussprüfung
- Recht und Compliance
- Personalwesen und kultureller Wandel
- Nachhaltigkeit
- Internationale Erfahrung



¹ Börsennotierte Gesellschaft
² Konzernmandat

Anke Groth, Düsseldorf

Selbstständige Unternehmensberaterin,
ehemalige Finanzvorständin und Arbeitsdirektorin der KION Group AG

Geburtsdatum, -Ort: 23.02.1970, Gelsenkirchen

Nationalität: Deutsch

Mitglied des Aufsichtsrats der E.ON SE seit 2022
(gewählt bis zur Hauptversammlung 2023)



Ausbildung:

- Studium der Betriebswirtschaftslehre an den Universitäten Dortmund und Bochum mit dem Abschluss Dipl. Kauffrau

Beruflicher Werdegang:

2018–2022 **KION GROUP AG**

CFO und Arbeitsdirektorin

2001–2018 **E.ON Konzern**

Leitungsfunktionen im Bereich Mergers & Acquisition und Investor Relations

Abteilungsleitung Internationale Managementberatung, E.ON Ruhrgas

CFO der E.ON España S.L

CFO bei der E.ON UK plc

2000–2001 **Vasa Energy GmbH**

1997–2000 **VEW AG**

Mitgliedschaft in gesetzlich zu bildenden inländischen Aufsichtsräten:

- DKV Mobility Group SE

Mitgliedschaft in vergleichbaren in- oder ausländischen Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen:

- Mondi plc (ab 01.04.2023)

Qualifikationen gemäß Kompetenzprofil des Aufsichtsrats der E.ON SE:

- Erfahrung als Vorstands- oder Aufsichtsratsmitglied in anderen börsennotierten Gesellschaften
- Kapital- und Finanzmarktexpertise
- Erfahrungen im Energiesektor, im Vertriebs- und Kundengeschäft sowie in regulierten Industrien
- Neue Technologien, Digitalisierung und IT
- Rechnungslegung und Abschlussprüfung
- Recht und Compliance
- Personalwesen und kultureller Wandel
- Nachhaltigkeit
- Internationale Erfahrung

Nadège Petit, Boston, USA

Chief Innovation Officer, Executive Vice President,
Schneider Electric Industries SAS

Geburtsdatum, -Ort: 23. 02. 1980, Gomel, Belarus

Nationalität: Französisch

Ausbildung:

- Studium zum Maschinenbau an der Technischen Universität Compiègne, Frankreich
- Executive MBA an der Kingston Universität London



Beruflicher Werdegang:

2004–heute **Schneider Electric Konzern**

- Mitglied des Executive Committee und Chief Innovation Officer
- Geschäftsführender Vice President im Bereich Energy Management Business
- Senior-Vice President im Bereich Global Strategy
- Vice President im Energiegeschäft
- Change Program Manager im Bereich Global Power Business
- International Sales Manager im Bereich Projects & Engineering Center

Mitgliedschaft in gesetzlich zu bildenden inländischen Aufsichtsräten:

- keine

Mitgliedschaft in vergleichbaren in- oder ausländischen Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen:

- keine

Qualifikationen gemäß Kompetenzprofil des Aufsichtsrats der E.ON SE:

- Erfahrung als Vorstands- oder Aufsichtsratsmitglied in anderen börsennotierten Gesellschaften
- Kapital- und Finanzmarktexpertise
- Erfahrungen im Energiesektor sowie im Vertriebs- und Kundengeschäft
- Neue Technologien, Digitalisierung und IT
- Neue Geschäftsmodelle, Innovation und Disruption
- Personalwesen und kultureller Wandel
- Nachhaltigkeit
- Internationale Erfahrung

Andreas Schmitz, Düsseldorf
Aufsichtsratsmitglied der E.ON SE

Geburtsdatum, -Ort: 23. 02. 1960, Meerbusch-Büderich
Nationalität: Deutsch

Mitglied des Aufsichtsrats der E.ON SE seit 2016
(gewählt bis zur Hauptversammlung 2023)



Ausbildung:

- Studium der Rechtswissenschaften und der Volkswirtschaft an der Friedrich-Wilhelms-Universität zu Bonn
- Ausbildung zum Bankkaufmann bei der Deutschen Bank AG, Mönchengladbach

Beruflicher Werdegang:

1989–2020 **HSBC Trinkaus & Burkhardt AG**

Vorsitzender des Aufsichtsrats

Geschäftsführer bzw. persönlich haftender Gesellschafter in den Bereichen Corporate Banking,

Investment Banking, Debt Capital Markets

Sprecher der persönlich haftenden Gesellschafter

Sprecher des Vorstands

Mitgliedschaft in gesetzlich zu bildenden inländischen Aufsichtsräten:

- Scheidt & Bachmann GmbH

Mitgliedschaft in vergleichbaren in- oder ausländischen Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen:

- Keine

Qualifikationen gemäß Kompetenzprofil des Aufsichtsrats der E.ON SE:

- Erfahrung als Vorstands- oder Aufsichtsratsmitglied in anderen börsennotierten Gesellschaften
- Kapital- und Finanzmarktexpertise
- Erfahrungen im Energiesektor, im Vertriebs- und Kundengeschäft sowie in regulierten Industrien
- Rechnungslegung und Abschlussprüfung
- Recht und Compliance
- Nachhaltigkeit

Dr. Rolf Martin Schmitz, Mönchengladbach
Aufsichtsratsmitglied der E.ON SE,
ehemaliger Vorstandsvorsitzender der RWE AG

Geburtsdatum, -Ort: 17.06.1957, Mönchengladbach
Nationalität: Deutsch

Mitglied des Aufsichtsrats der E.ON SE seit 2019
(gewählt bis zur Hauptversammlung 2023)



Ausbildung:

- Studium Ingenieurwissenschaften an der RWTH Aachen
- Promotion am Lehrstuhl für Wärmeübertragung und Klimatechnik an der RWTH Aachen

Beruflicher Werdegang:

- 2009–2021 **RWE AG**
Mitglied des Vorstands
Vorstandsvorsitzender (zeitweise dazu auch Arbeitsdirektor)
- 2006–2009 **RheinEnergie**
2004–2005 **E.ON Kraftwerke**
2001–2004 **Thüga Konzern**
1998–2001 **Rhenag Rheinische Energie**
1988–1998 **VEBA AG, Düsseldorf**
1986–1988 **Steag AG, Essen**

Mitgliedschaft in gesetzlich zu bildenden inländischen Aufsichtsräten:

- TÜV Rheinland AG
- Encavis AG¹

Mitgliedschaft in vergleichbaren in- oder ausländischen Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen:

- Kärntner Energieholding Beteiligungs GmbH
- KELAG Kärntner Elektrizitäts-AG
- Jaeger Grund GmbH & Co. KG

Qualifikationen gemäß Kompetenzprofil des Aufsichtsrats der E.ON SE:

- Erfahrung als Vorstands- oder Aufsichtsratsmitglied in anderen börsennotierten Gesellschaften
- Kapital- und Finanzmarktexpertise
- Erfahrungen im Energiesektor, dem Vertriebs- und Kundengeschäft sowie in regulierten Industrien
- Personalwesen und kultureller Wandel
- Nachhaltigkeit

Deborah Wilkens, London, Vereinigtes Königreich
Selbstständige Unternehmensberaterin

Geburtsdatum, -Ort: 25.03.1971, St. Louis, USA
Nationalität: Deutsch, US-amerikanisch

Mitglied des Aufsichtsrats der E.ON SE seit 2019
(gewählt bis zur Hauptversammlung 2023)



Ausbildung:

- Studium der Volkswirtschaftslehre an der Universität Vermont

Beruflicher Werdegang:

ab 2016 **Selbstständige Unternehmensberaterin**

2016–2019 **innogy SE, Deutschland**

Mitglied des Aufsichtsrats, Ausschüsse: IPO-Ausschuss, Prüfungsausschuss und Übernahmeausschuss

2000–2016 **Goldman Sachs International, Vereinigtes Königreich**

Managing Director im Bereich globale Investmentanalyse

Leiterin der Investmentanalyse für europäische Energieversorgungsunternehmen

Leiterin des Bereichs Investmentanalyse für europäische Energie- und Rohstoffaktien

Verantwortlich für die Analyseteams in den Industriesektoren Energieversorgung, Öl & Gas,

Öldienstleistung, Metall, Bergbau, Stahl und Papierherstellung

1999–2000 **Credit Suisse First Boston, Vereinigtes Königreich**

1997–1999 **Deutsche Bank, Vereinigtes Königreich**

1993–1997 **Price Waterhouse Privatisation Service GmbH, Deutschland**

Mitgliedschaft in gesetzlich zu bildenden inländischen Aufsichtsräten:

- keine

Mitgliedschaft in vergleichbaren in- oder ausländischen Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen:

- keine

Qualifikationen gemäß Kompetenzprofil des Aufsichtsrats der E.ON SE:

- Erfahrung als Vorstands- oder Aufsichtsratsmitglied in anderen börsennotierten Gesellschaften
- Kapital- und Finanzmarktexpertise
- Erfahrungen im Energiesektor sowie in regulierten Industrien
- Rechnungslegung und Abschlussprüfung
- Nachhaltigkeit
- Internationale Erfahrung

III. Weitere Angaben und Hinweise

Gesamtzahl der Aktien und Stimmrechte

Im Zeitpunkt der Einberufung der Hauptversammlung besteht das Grundkapital der Gesellschaft aus 2.641.318.800 auf den Namen lautenden Stückaktien (Aktien ohne Nennbetrag), von denen jede eine Stimme gewährt. Die Gesamtzahl der Stimmrechte beläuft sich somit auf 2.641.318.800 Stimmrechte. Die Gesellschaft hält zum Zeitpunkt der Einberufung 30.939.308 eigene Aktien. Aus diesen eigenen Aktien stehen der Gesellschaft keine Stimmrechte zu.

Teilnahmevoraussetzungen und Stimmrechtsausübung

Der Vorstand der Gesellschaft hat mit Zustimmung des Aufsichtsrats in Übereinstimmung mit § 26n Absatz 1 des Einführungsgesetzes zum AktG entschieden, dass die Hauptversammlung als virtuelle Hauptversammlung ohne physische Präsenz der Aktionäre oder ihrer Bevollmächtigten nach § 118a AktG abgehalten wird.

Die virtuelle Hauptversammlung wird am 17. Mai 2023, ab 10:00 Uhr MESZ für Aktionäre und ihre Bevollmächtigten vollständig in Bild und Ton im passwortgeschützten Online-Service zur Hauptversammlung unter www.eon.com/hv-service live übertragen. Bitte beachten Sie, dass eine physische Teilnahme der Aktionäre oder ihrer Bevollmächtigten an der Hauptversammlung ausgeschlossen ist.

Zur Teilnahme an der virtuellen Hauptversammlung und zur Ausübung des Stimmrechts sind nur diejenigen Aktionäre berechtigt, die rechtzeitig angemeldet und für die angemeldeten Aktien im Aktienregister eingetragen sind. Für die Ausübung von Teilnahme- und Stimmrechten ist der im Aktienregister am Ablauf des 10. Mai 2023 (sogenanntes Technical Record Date) eingetragene Aktienbestand maßgeblich. Anträge auf Umschreibungen im Aktienregister, die der Gesellschaft nach dem Ablauf des 10. Mai 2023 bis zum Ende der Hauptversammlung am 17. Mai 2023 zugehen, werden erst mit Wirkung nach der Hauptversammlung am 17. Mai 2023 verarbeitet und berücksichtigt.

Durch eine Anmeldung zur Hauptversammlung werden die Aktien nicht blockiert, die Aktionäre können über die Aktien auch nach erfolgter Anmeldung frei verfügen.

Die Anmeldung zur Teilnahme muss der Gesellschaft spätestens bis zum Ablauf des 10. Mai 2023 in deutscher oder englischer Sprache unter der Anschrift

Hauptversammlung E.ON SE
c/o ADEUS Aktienregister-Service-GmbH
20672 Hamburg

E-Mail: hv-service@eon.com

oder elektronisch unter Nutzung des passwortgeschützten Online-Service zur Hauptversammlung unter

www.eon.com/hv-service

zugehen. Ein Formular für die Anmeldung zur Hauptversammlung (**Anmeldebogen**) wird zusammen mit dem Einladungsschreiben übersandt. Es ist zudem unter www.eon.com/hv-2023 abrufbar.

Aktionäre, die sich über den Online-Service zur Hauptversammlung anmelden möchten, benötigen hierfür ihre Aktionärsnummer und das zugehörige Zugangspasswort.

Diejenigen Aktionäre, die sich bereits für den E-Mail-Versand der Einladung zur Hauptversammlung registriert haben, erhalten mit der Einladungs-E-Mail zur Hauptversammlung ihre Aktionärsnummer und müssen ihr bei der Registrierung selbst gewähltes Zugangspasswort verwenden. Mitarbeiteraktionäre erhalten ihre Einladung zur Hauptversammlung per E-Mail und können ihre Zugangsdaten elektronisch anfordern. Alle übrigen im Aktienregister eingetragenen Aktionäre erhalten ihre Aktionärsnummer und ihr Zugangspasswort mit dem Einladungsschreiben zur Hauptversammlung per Post zugesandt. Aktionäre, die erst nach Ablauf des 26. April 2023, dem diesjährigen gesetzlichen Stichtag für den Einladungsversand, in das Aktienregister eingetragen wurden, haben die Möglichkeit, die Einladung zur Hauptversammlung mit ihrer Aktionärsnummer und ihrem Zugangspasswort bei der Gesellschaft unter der vorgenannten Anschrift oder Mailadresse anzufordern.

Bevollmächtigten werden durch die Gesellschaft nach ordnungsgemäßer Anmeldung des Aktionärs über den Postweg eigene Zugangsdaten zugesandt, sobald der Gesellschaft die Bevollmächtigung nachgewiesen und die postalische Adresse des Bevollmächtigten mitgeteilt wird. Die Bevollmächtigung beziehungsweise deren Nachweis gegenüber der Gesellschaft sollten möglichst frühzeitig erfolgen, um einen rechtzeitigen Zugang der Zugangsdaten beim Bevollmächtigten zu ermöglichen.

Mithilfe der Aktionärsnummer und des zugehörigen Zugangspassworts können Aktionäre und ihre Bevollmächtigten über den Online-Service zur Hauptversammlung unter www.eon.com/hv-service die Live-Übertragung der Hauptversammlung verfolgen und – bei rechtzeitiger Anmeldung – sich auch elektronisch zur Hauptversammlung zuschalten sowie das Stimmrecht und die sonstigen versammlungsbezogenen Rechte elektronisch ausüben.

Im Falle einer Bevollmächtigung – mit Ausnahme der Bevollmächtigung der Stimmrechtsvertreters der Gesellschaft – kann der Aktionär seine versammlungsbezogenen Rechte selbst elektronisch nur ausüben, wenn er zuvor über den Online-Service unter www.eon.com/hv-service den Widerruf der Vollmacht erklärt. Für den Widerruf benötigt der Aktionär seine Aktionärsnummer und das zugehörige Zugangspasswort. Bereits erteilte Briefwahlstimmen oder Stimmrechtsweisungen bleiben von dem Widerruf unberührt. Die elektronische Abgabe oder Änderung von Briefwahlstimmen oder von Weisungen an die Stimmrechtsvertreter sind dem Aktionär auch ohne vorherigen Widerruf möglich, ebenso die Verfolgung der Live-Übertragung der Hauptversammlung.

Stimmabgabe durch Briefwahl

Aktionäre und ihre Bevollmächtigten können ihre Stimmen schriftlich oder im Wege elektronischer Kommunikation im Wege der Briefwahl abgeben. Auch insoweit ist für die rechtzeitige Anmeldung Sorge zu tragen (siehe oben unter **„Teilnahmevoraussetzungen und Stimmrechtsausübung“**).

Die Stimmabgabe per Briefwahl sowie Änderungen bzgl. Briefwahlstimmen können unter Verwendung des dem Einladungsschreiben beigefügten und zudem unter www.eon.com/hv-2023 abrufbaren Formulars (**Anmeldebogen**) postalisch oder per E-Mail an die oben unter **„Teilnahmevoraussetzungen und Stimmrechtsausübung“** genannte Anschrift oder Mailadresse oder über den Online-Service unter www.eon.com/hv-service erfolgen. Unbeschadet der notwendigen Anmeldung bis zum Ablauf des 10. Mai 2023 müssen die Briefwahlstimmen sowie etwaige Änderungen bzgl. Briefwahlstimmen der Gesellschaft bis zu dem vom Versammlungsleiter im Rahmen der Abstimmung festgelegten Zeitpunkt am Tag der Hauptversammlung zugegangen sein.

Auch für die Nutzung des Online-Service zur Briefwahl benötigen Aktionäre und ihre Bevollmächtigten die Aktionärsnummer und das zugehörige Zugangspasswort (siehe oben unter **„Teilnahmevoraussetzungen und Stimmrechtsausübung“**).

Sollte zu einem Tagesordnungspunkt eine Einzelabstimmung stattfinden, gilt eine hierzu erteilte Stimmabgabe entsprechend für jeden einzelnen Unterpunkt.

Wenn sowohl Briefwahlstimmen eingehen als auch Vollmacht und Weisungen an den Stimmrechtsvertreter erteilt werden, werden stets die Briefwahlstimmen als vorrangig berücksichtigt. Wenn auf unterschiedlichen Übermittlungswegen voneinander abweichende Erklärungen eingehen und nicht erkennbar ist, welche Erklärung zuletzt abgegeben wurde, werden diese in folgender Reihenfolge berücksichtigt: 1. per Online-Service, 2. per E-Mail und 3. per Brief.

Bevollmächtigung von Dritten einschließlich der Bevollmächtigung zur Stimmabgabe

Aktionäre können ihr Stimmrecht und ihre sonstigen versamlungsbezogenen Rechte durch Bevollmächtigte ausüben lassen, beispielsweise durch ein Kreditinstitut, eine Aktionärsvereinigung oder einen sonstigen Dritten. Die Erteilung der Vollmacht, ihr Widerruf und der Nachweis der Bevollmächtigung gegenüber der Gesellschaft bedürfen grundsätzlich der Textform, wenn weder ein Kreditinstitut oder sonstiger Intermediär noch eine Aktionärsvereinigung, ein Stimmrechtsberater oder eine andere in § 135 Absatz 8 AktG gleichgestellte Person zur Ausübung des Stimmrechts bevollmächtigt wird. Der Nachweis über die Bestellung eines Bevollmächtigten oder über deren Widerruf kann der Gesellschaft postalisch oder per E-Mail an die oben unter **„Teilnahmevoraussetzungen und Stimmrechtsausübung“** genannte Anschrift oder Mailadresse übermittelt werden.

Die Erteilung einer Vollmacht und ihr Widerruf sind auch über den Online-Service unter www.eon.com/hv-service möglich. Ein Widerruf kann über den Online-Service bis zum Ende der Hauptversammlung erfolgen.

Kreditinstitute und sonstige Intermediäre, Aktionärsvereinigungen, Stimmrechtsberater und andere gleichgestellte Personen können zum Verfahren für ihre eigene Bevollmächtigung abweichende Regelungen vorsehen. Die Aktionäre werden daher gebeten, sich rechtzeitig mit dem zu Bevollmächtigenden wegen einer von ihm möglicherweise geforderten Form der Vollmacht in Verbindung zu setzen. Diejenigen Kreditinstitute oder sonstigen Intermediäre, Aktionärsvereinigungen oder Stimmrechtsberater, die am Online-Service der Gesellschaft teilnehmen, können auch gemäß dem von der Gesellschaft festgelegten Verfahren unter www.eon.com/hv-service bevollmächtigt werden.

Wir bieten unseren Aktionären und ihren Bevollmächtigten an, von der Gesellschaft benannte Stimmrechtsvertreter mit dem den Aktionären zugesandten Formular (**Anmeldebogen**) postalisch oder per E-Mail an die oben unter **„Teilnahmevoraussetzungen und Stimmrechtsausübung“** genannte Anschrift oder Mailadresse oder über den Online-Service unter www.eon.com/hv-service zu bevollmächtigen. Unbeschadet der notwendigen Anmeldung bis zum Ablauf des 10. Mai 2023 müssen die Erteilung und ein Widerruf der Vollmacht sowie die Erteilung und Änderungen der Weisungen an die von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft bis zu dem vom Versammlungsleiter im Rahmen der Abstimmung festgelegten Zeitpunkt am Tag der Hauptversammlung zugegangen sein.

Die Stimmrechtsvertreter werden entsprechend den von den Aktionären erteilten Weisungen abstimmen. Sollte zu einem Tagesordnungspunkt eine Einzelabstimmung stattfinden, gilt eine hierzu erteilte Weisung entsprechend für jeden einzelnen Unterpunkt.

Bitte beachten Sie, dass die von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter keine Aufträge oder Weisungen zu Wortmeldungen, zum Einlegen von Widersprüchen gegen Hauptversammlungsbeschlüsse oder zum Stellen von Fragen oder Anträgen entgegennehmen.

Für die Nutzung des Online-Service zur Bevollmächtigung benötigen Aktionäre und ihre Bevollmächtigten die Aktionärsnummer und das zugehörige Zugangspasswort (siehe oben unter „**Teilnahmevoraussetzungen und Stimmrechtsausübung**“).

In allen Fällen der Bevollmächtigung ist für die rechtzeitige Anmeldung und rechtzeitige Bevollmächtigung durch den Aktionär oder den Bevollmächtigten Sorge zu tragen. Mit der Einladung zur Hauptversammlung wird den Aktionären ein Formular (**Anmeldebogen**) zur Erteilung einer Vollmacht übersandt, das auch unter www.eon.com/hv-2023 abrufbar ist.

Registrierte Inhaber von American Depositary Shares (ADS) erhalten die Unterlagen zur Vollmachtserteilung von der Citibank (Depositary).

Wenn sowohl Vollmacht und Weisungen an den Stimmrechtsvertreter erteilt werden als auch Briefwahlstimmen eingehen, werden stets die Briefwahlstimmen als vorrangig berücksichtigt. Wenn auf unterschiedlichen Übermittlungswegen voneinander abweichende Erklärungen eingehen und nicht erkennbar ist, welche Erklärung zuletzt abgegeben wurde, werden diese in folgender Reihenfolge berücksichtigt: 1. per Online-Service, 2. per E-Mail und 3. per Brief.

Tagesordnungsergänzungsverlangen, Artikel 56 Satz 2 und Satz 3 SE-Verordnung, § 50 Absatz 2 SE-Ausführungsgesetz, § 122 Absatz 2 AktG

Die Ergänzung der Tagesordnung für eine Hauptversammlung kann von einem oder mehreren Aktionären beantragt werden, sofern sein oder ihr Anteil am Grundkapital mindestens den anteiligen Betrag von 500.000,00 € (entspricht 500.000 Aktien) erreicht. Jedem neuen Gegenstand muss eine Begründung oder eine Beschlussvorlage beiliegen. Das Verlangen ist schriftlich an den Vorstand der Gesellschaft zu richten. Es muss der Gesellschaft mindestens 30 Tage vor der Versammlung, also bis spätestens zum Ablauf des 16. April 2023, zugehen.

Etwaige Ergänzungsverlangen sind schriftlich bitte an folgende Adresse zu übermitteln:

E.ON SE
– Vorstand –
Brüsseler Platz 1
45131 Essen

Bekannt zu machende Ergänzungen der Tagesordnung werden – soweit sie nicht bereits mit der Einberufung bekannt gemacht wurden – unverzüglich nach Zugang des Verlangens im Bundesanzeiger bekannt gemacht, im Internet unter www.eon.com/hv-2023 veröffentlicht und den Aktionären gemäß den aktiengesetzlichen Vorschriften mitgeteilt.

Anträge und Wahlvorschläge, §§ 126 Absatz 1, 127, 130a Absatz 5 Satz 3, 118a Absatz 1 Satz 2 Nr. 3 AktG

Jeder Aktionär ist gemäß § 126 Absatz 1 AktG berechtigt, Gegenanträge zu den Beschlussvorschlägen zu den Punkten der Tagesordnung zu übersenden. Sollen die Gegenanträge von der Gesellschaft zugänglich gemacht werden, sind sie mit einer Begründung spätestens 14 Tage vor der Versammlung, das heißt bis spätestens zum Ablauf des 2. Mai 2023, an folgende Adresse zu richten:

E.ON SE
– Vorstand –
Brüsseler Platz 1
45131 Essen

Telefax: +49 201-184-1508

Anderweitig adressierte Gegenanträge werden nicht zugänglich gemacht.

Vorbehaltlich § 126 Absätze 2 und 3 AktG werden zugänglich zu machende Gegenanträge von Aktionären einschließlich des Namens des Aktionärs und der Begründung sowie etwaige Stellungnahmen der Verwaltung hierzu im Internet unter www.eon.com/hv-2023 veröffentlicht.

Die vorstehenden Regelungen gelten gemäß § 127 AktG für den Vorschlag eines Aktionärs zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern und von Abschlussprüfern sinngemäß. Solche Vorschläge müssen jedoch nicht begründet werden. Zusätzlich zu den in § 126 Absatz 2 AktG genannten Gründen braucht der Vorstand einen Wahlvorschlag unter anderem auch dann nicht zugänglich zu machen, wenn der Vorschlag nicht Namen, ausgeübten Beruf und Wohnort des Kandidaten enthält. Vorschläge zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern müssen auch dann nicht zugänglich gemacht werden, wenn ihnen keine Angaben zu der Mitgliedschaft der vorgeschlagenen Aufsichtsratskandidaten in anderen gesetzlich zu bildenden Aufsichtsräten im Sinne von § 125 Absatz 1 Satz 5 AktG beigefügt sind.

Zugänglich zu machende Anträge gelten gemäß § 126 Abs. 4 Satz 1 AktG als im Zeitpunkt der Zugänglichmachung gestellt. Das Stimmrecht zu diesen Anträgen kann nach rechtzeitiger Anmeldung ausgeübt werden. Sofern der Aktionär, der den Antrag gestellt hat, nicht ordnungsgemäß legitimiert und nicht ordnungsgemäß zur Hauptversammlung angemeldet ist, muss der Antrag in der Versammlung nicht behandelt werden.

Gegenanträge, Wahlvorschläge und andere Anträge können auch ohne vorherige Übersendung an die Gesellschaft während der Hauptversammlung im Wege der Videokommunikation gestellt werden (siehe unten unter „**Rederecht**“).

Einreichung von Stellungnahmen, §§ 130a Absätze 1 bis 4, 118a Absatz 1 Satz 2 Nr. 6 AktG

Zur Hauptversammlung angemeldete Aktionäre und ihre Bevollmächtigten können über den Online-Service unter www.eon.com/hv-service bis zum Ablauf des 11. Mai 2023 über ein entsprechendes Dialogfeld in Textform zur Tagesordnung Stellung nehmen. Die Stellungnahmen sind im Online-Service für alle zur Hauptversammlung angemeldeten Aktionäre spätestens mit Ablauf des 12. Mai 2023 bis zur Beendigung der Hauptversammlung einsehbar. Für die Einreichung von Stellungnahmen über den Online-Service und deren Einsichtnahme benötigen Aktionäre und ihre Bevollmächtigten die Aktionärsnummer und das zugehörige Zugangspasswort (siehe oben unter „**Teilnahmevoraussetzungen und Stimmrechtsausübung**“).

Anträge und Wahlvorschläge, Fragen sowie Widersprüche gegen Beschlüsse der Hauptversammlung im Rahmen der eingereichten Stellungnahmen werden in der Hauptversammlung nicht berücksichtigt.

Rederecht, §§ 118a Absatz 1 Satz 2 Nr. 7, 130a Absätze 5 und 6 AktG

Die ordnungsgemäß angemeldeten und elektronisch zur Hauptversammlung zugeschalteten Aktionäre und ihre Bevollmächtigten haben die Möglichkeit, während der Hauptversammlung einen Live-Redebeitrag im Wege der Videokommunikation in Bild und Ton zu leisten. Ab Beginn der Hauptversammlung steht über den Online-Service unter www.eon.com/hv-service ein virtueller Wortmeldetisch zu Verfügung, über den sich die Aktionäre und ihre Bevollmächtigten für den Live-Redebeitrag anmelden können. Die Aktionäre und ihre Bevollmächtigten benötigen hierfür die Aktionärsnummer und das zugehörige Zugangspasswort (siehe oben unter „**Teilnahmevoraussetzungen und Stimmrechtsausübung**“). Aktionäre und Bevollmächtigte, die sich über den virtuellen Wortmeldetisch für einen Live-Redebeitrag angemeldet haben, werden zu gegebener Zeit im passwortgeschützten Online-Service für ihren Live-Redebeitrag aufgerufen und freigeschaltet. Technische Mindestvoraussetzung für einen Live-Redebeitrag im Wege der Videokommunikation sind ein internetfähiges Gerät mit Kamera und Mikrofon sowie eine stabile Internetverbindung. Empfehlungen für eine optimale Funktionsfähigkeit der Videokommunikation finden Sie unter www.eon.com/hv-service. Die Gesellschaft behält sich vor, die Funktionsfähigkeit der Videokommunikation zwischen Aktionär beziehungsweise Bevollmächtigtem und Gesellschaft in der Versammlung und vor dem Live-Redebeitrag zu überprüfen und diesen zurückzuweisen, sofern die Funktionsfähigkeit nicht sichergestellt ist.

Im Rahmen des Live-Redebeitrags können auch Anträge und Wahlvorschläge vorgebracht (siehe oben unter „**Anträge und Wahlvorschläge**“) sowie Nachfragen und Fragen zu neuen Sachverhalten gestellt werden (siehe unten unter „**Auskunftsrecht**“). Für die Anmeldung von Anträgen und Wahlvorschlägen steht im Online-Service zudem eine gesonderte Funktion zur Verfügung.

Auskunftsrecht, §§ 118a Absatz 1 Satz 2 Nr. 4, 131 Absatz 1 AktG

Die Aktionäre und ihre Bevollmächtigten haben ein Auskunftsrecht im Wege der elektronischen Kommunikation. Das Auskunftsrecht wird in der Weise gewährt, dass zur Hauptversammlung angemeldete Aktionäre und ihre Bevollmächtigten Fragen im Vorfeld der Versammlung bis spätestens zum Ablauf des 13. Mai 2023, über den Online-Service unter www.eon.com/hv-service über ein Dialogfeld in Textform einreichen können. Fristgerecht eingereichte Fragen werden im Vorfeld der Hauptversammlung, bis spätestens zum Ablauf des 15. Mai 2023, über die Internetseite der Gesellschaft unter www.eon.com/hv-2023 und im Online-Service unter www.eon.com/hv-service veröffentlicht und dort schriftlich beantwortet. Nicht fristgerecht eingereichte Fragen bleiben unberücksichtigt. Die Antworten sind ab ihrer Veröffentlichung sowie für die Dauer der Hauptversammlung über die Internetseite der Gesellschaft unter www.eon.com/hv-2023 und im Online-Service unter www.eon.com/hv-service durchgängig zugänglich. In der Hauptversammlung werden die veröffentlichten Fragen und Antworten nicht noch einmal verlesen.

Der Bericht des Vorstands oder dessen wesentlicher Inhalt wird bis spätestens zum Ablauf des 9. Mai 2023 über die Internetseite der Gesellschaft unter www.eon.com/hv-2023 und im Online-Service unter www.eon.com/hv-service zugänglich gemacht.

Für die Vorabereinreichung von Fragen über den Online-Service benötigen Aktionäre und ihre Bevollmächtigten die Aktionärsnummer und das zugehörige Zugangspasswort (siehe oben unter **„Teilnahmevoraussetzungen und Stimmrechtsausübung“**).

Zur Hauptversammlung angemeldete Aktionäre und ihre Bevollmächtigten können während der virtuellen Hauptversammlung über den Online-Service unter www.eon.com/hv-service zudem Nachfragen zu allen vor und in der Hauptversammlung erteilten Antworten des Vorstands sowie Fragen zu Sachverhalten stellen, die sich erst nach der Frageneinreichungsfrist, das heißt nach Ablauf des 13. Mai 2023, ergeben haben. Gemäß Festlegung durch den Versammlungsleiter können das Nachfragerecht und das Recht, Fragen zu neuen Sachverhalten zu stellen, ausschließlich im Rahmen eines Live-Redebeitrags im Wege der Videokommunikation ausgeübt werden (siehe oben unter **„Rederecht“**). Das Nachfragerecht und das Recht, Fragen zu neuen Sachverhalten zu stellen, können in der Versammlung zeitlich angemessen beschränkt werden.

Möglichkeit zum Widerspruch gegen Beschlüsse der Hauptversammlung, 118a Absatz 1 Satz 2 Nr. 8 AktG

Ornungsgemäß angemeldete und elektronisch zur Hauptversammlung zugeschaltete Aktionäre und ihre Bevollmächtigten haben die Möglichkeit zum Widerspruch gegen Beschlüsse der Hauptversammlung. Ein Widerspruch kann der Gesellschaft von Beginn der virtuellen Hauptversammlung am 17. Mai 2023 bis zu deren Ende über den Online-Service unter www.eon.com/hv-service über ein entsprechendes Dialogfeld in Textform übermittelt werden. Aktionäre und ihre Bevollmächtigten benötigen hierfür die Aktionärsnummer und das zugehörige Zugangspasswort (siehe oben unter **„Teilnahmevoraussetzungen und Stimmrechtsausübung“**).

Weitergehende Erläuterungen

Weitergehende Erläuterungen zu den Rechten der Aktionäre sind im Internet unter www.eon.com/hv-2023 abrufbar.

Veröffentlichungen auf der Internetseite

Als bald nach Einberufung der Hauptversammlung werden die Informationen nach § 124a AktG über die Internetseite der Gesellschaft unter www.eon.com/hv-2023 zugänglich sein.

Übertragung der Hauptversammlung im Internet

Die virtuelle Hauptversammlung wird am 17. Mai 2023 ab 10:00 Uhr MESZ für Aktionäre und ihre Bevollmächtigten vollständig in Bild und Ton im Online-Service unter www.eon.com/hv-service übertragen (siehe oben unter **„Teilnahmevoraussetzungen und Stimmrechtsausübung“**). Darüber hinaus ist beabsichtigt, die Hauptversammlung bis zum Beginn der Live-Redebeiträge auch für die interessierte Öffentlichkeit im Internet unter www.eon.com/hv-2023 zu übertragen.

Hinweis zum Datenschutz

Der Schutz Ihrer Daten und deren rechtskonforme Verarbeitung haben für uns einen hohen Stellenwert. Wir verarbeiten Ihre personenbezogenen Daten zu den im Aktiengesetz vorgesehenen Zwecken, insbesondere zur Führung des Aktienregisters, der Kommunikation mit Ihnen als unserem Aktionär und zur Abwicklung unserer Hauptversammlungen.

Darüber hinaus verarbeiten wir Ihre personenbezogenen Daten ggf. auch zur Erfüllung weiterer gesetzlicher Verpflichtungen, wie z. B. aufsichtsrechtlicher Vorgaben und aktien-, handels- und steuerrechtlicher Aufbewahrungspflichten. In unseren Datenschutzhinweisen haben wir alle Informationen zur Verarbeitung personenbezogener Daten unserer Aktionäre übersichtlich an einer Stelle zusammengefasst.

Die Datenschutzhinweise finden Sie unter dem folgenden Link: www.eon.com/datenschutzhinweise-aktionaere. Wenn Sie möchten, senden wir Ihnen diese Informationen gern auch zu.

Essen, im März 2023

Der Vorstand

Die Einladung zur Hauptversammlung ist im Bundesanzeiger (www.bundesanzeiger.de) vom 31. März 2023 bekannt gemacht.

Finanzkalender

10. Mai 2023 Quartalsmitteilung Januar – März 2023

17. Mai 2023 Hauptversammlung 2023

9. August 2023 Halbjahresfinanzbericht Januar – Juni 2023

8. November 2023 Quartalsmitteilung Januar – September 2023

13. März 2024 Veröffentlichung des integrierten Geschäftsberichts 2023

15. Mai 2024 Quartalsmitteilung Januar – März 2024

16. Mai 2024 Hauptversammlung 2024

14. August 2024 Halbjahresfinanzbericht Januar – Juni 2024

14. November 2024 Quartalsmitteilung Januar – September 2024

**Fragen zur
Hauptversammlung:** T 01802-302900

Weitere

Informationen: info@eon.com
Produktion & Satz: aurum:media, München
Jung Produktion, Düsseldorf

E.ON SE

Brüsseler Platz 1
45131 Essen
T 0201-184-00
info@eon.com

eon.com