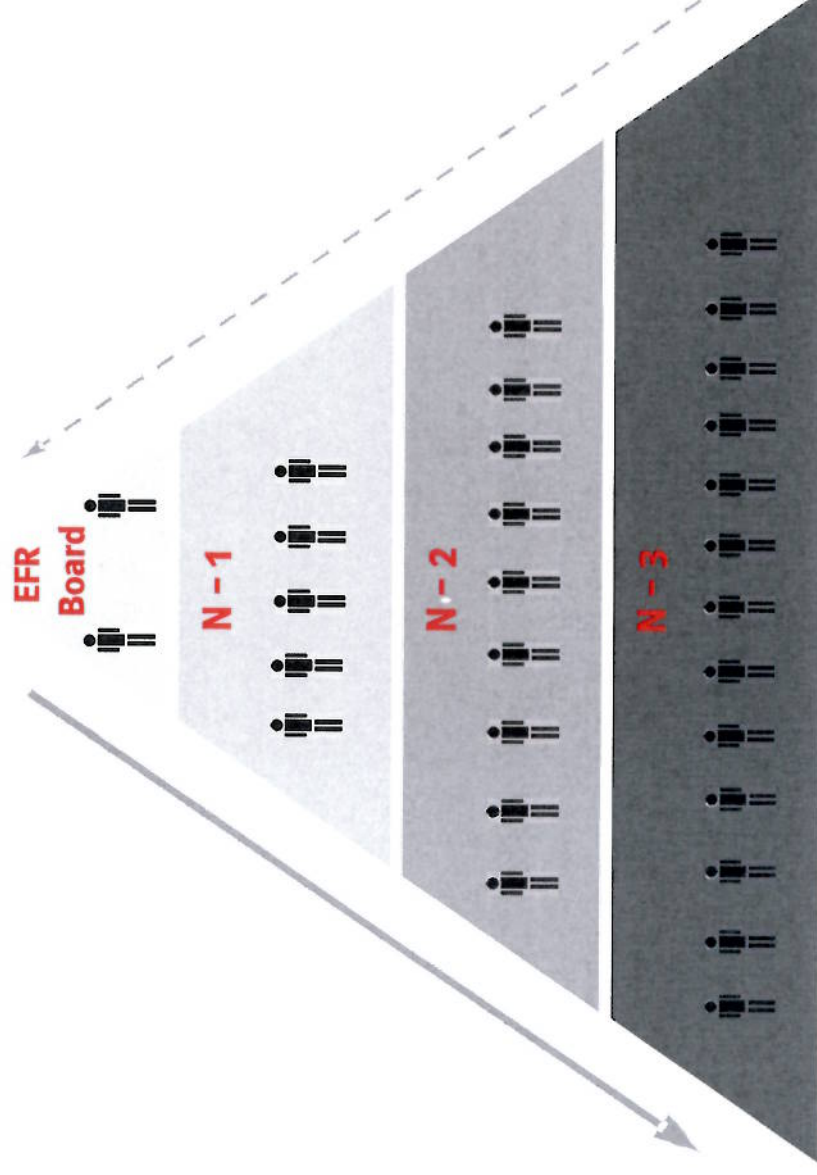




Entretien Annuel 2009

Directoire E.ON France
23.02.2009, Paris

Structure du processus « top down » et « bottom up »



Entretien Annuel 2009 – niveau N-1

Robert Hienz

P. Caruel
Directeur de la Finance et du Contrôle

F. Dionnet
Directeur Adjoint au Commerce

G. Schneider
Directeur Adjoint à la Stratégie et aux SI

E.ON Energie SAS

P. Lamboley (Directeur Général)

E.ON Energies Renouvelables
R. Poubion (Directeur Général)

Luc Poyer

A. Haya
Directeur de la Stratégie et du Développement -
Secrétaire Général

S. Morel
Directeur des Affaires Publiques et Régulation

C. Reik
Directrice des Ressources Humaines Corporate

K. Leprêtre
Directrice Adjointe de la Communication

P. Gaget
Directrice Adjointe Juridique

M. Schroeder
Directeur des Opérations

F. Muñoz
Directeur de la Gestion de l'Energie

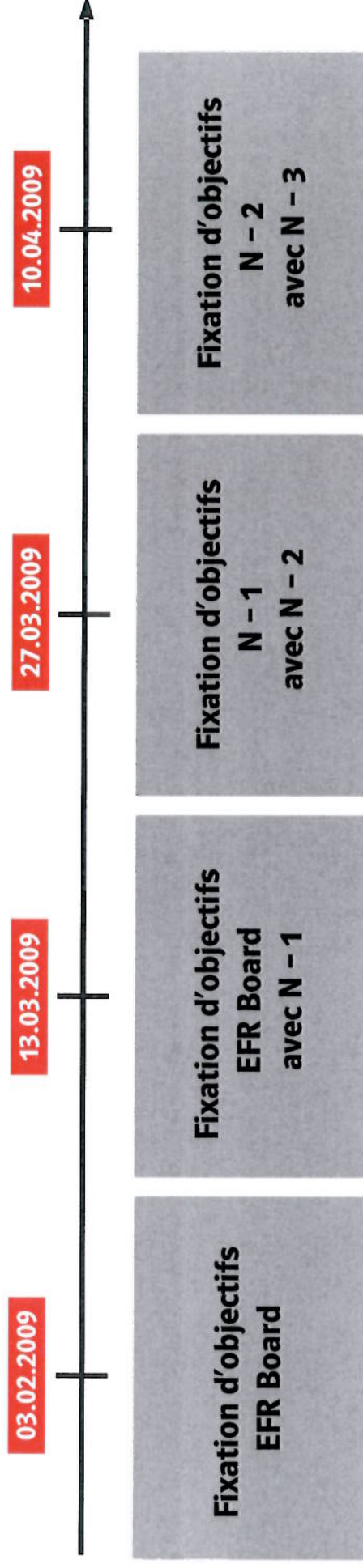
D. Reiter
Directeur des Ressources Humaines

L. Thabussot
Directeur de l'Ingénierie

J. Roucaute
Directeur Adjoint des Participations

P. Caruel
Directeur de la Finance et du Contrôle

Planning



Note: SNET: Pour 2009 l'évaluation des objectifs 2008 et la fixation des objectifs 2009 sont réalisées de manière distincte.

En 2010 les deux étapes se confondront et le planning de mise en œuvre sera différent

Pour 2009 l'Entretien Annuel de Développement aura lieu après le Management Review.

En 2010 l'Entretien Annuel de Développement sera réalisé en même temps que l'Entretien Annuel d'Objectifs

Maquette

e-on | France e-on | Energie LA SNET

Nom, prénom : Département :

Número ID : Année :

Définition des objectifs - Objectifs individuels

Valeur Critères d'évaluation / Echelle de valeurs

Objectif 1	Objectif 2	Objectif 3	Objectif 4

(Comment est mesuré la réalisation de l'objectif ?)

Additionner le total des objectifs personnels

Total =

* Le total des valeurs doit être égal à 100%

e-on | France e-on | Energie LA SNET

Nom, prénom : Département :

Définition des objectifs - Management/Equipe

Objectif 1	Objectif 2	Objectif 3	Objectif 4

Additionner le total des objectifs management/équipe

=

e-on | France e-on | Energie LA SNET

Nom, prénom : Département :

Définition des objectifs - Objectifs financiers individuels

Objectif 1	Objectif 2	Objectif 3	Objectif 4

Additionner le total des objectifs financiers individuels

=

Date	Suivi/évaluation	Collaborateur	Évaluation N+2
------	------------------	---------------	----------------

Guide d'entretien

Objectifs de l'Entretien Annuel

- Echange entre le supérieur hiérarchique et le collaborateur
- Réalisation des objectifs concrets de l'entreprise, de l'exploitation ou des départements
- Etablissement des futurs objectifs et évaluation de l'atteinte des objectifs
- Transparence / Contrôle
- Fixation en commun des objectifs et des actions de développement du collaborateur
(En 2009 l'Entretien Annuel de Développement aura lieu après les conclusions du Processus Management Review pour la SNET)

Contenus de l'Entretien Annuel

1. Fixation d'objectifs et atteinte des objectifs
2. Evolution et développement
3. Feedback

Fixation d'objectifs

Le choix des objectifs

- Les objectifs doivent refléter les principaux thèmes pour la réussite de l'entreprise et l'évolution du collaborateur pour l'année à venir
- Les objectifs peuvent être de nature qualitative et quantitative, stratégique et opérationnelle
- Les activités journalières opérationnelles ne doivent toutefois pas être intégrées

Qu'entend-on par objectifs ?

1. Objectifs financiers individuels
2. Objectifs Management / Equipe
3. Objectifs individuels

 Il convient de fixer au moins un objectif pour chacun des trois type d'objectifs

Les objectifs

1. Objectifs financiers individuels

Il s'agit généralement d'objectifs et de variables influençables qui contribuent au résultat de la Business Unit ou du département.

Le principal indicateur de la rentabilité durable des activités est le résultat de l'entreprise ou le résultat d'exploitation. Autant qu'on puisse le définir, l'atteinte du résultat d'exploitation budgétisé ou du résultat du département est un des objectifs financiers individuels du collaborateur.

Outre les objectifs à court terme qui sont reproduits par exemple dans le résultat de l'entreprise ou le résultat d'exploitation, on peut également fixer des objectifs stratégiques dans le cadre d'un accord distinct.

Les objectifs

2. Objectifs Management / Equipe

Ces objectifs comprennent l'ensemble des objectifs portant sur la gestion des Ressources Humaines et la coopération avec d'autres cadres, collègues, départements, sociétés, etc.

La gestion des collaborateurs ne porte pas uniquement sur l'intégration, la motivation, le pilotage et l'évolution des différents collaborateurs, mais aussi d'équipes ou d'unités organisationnelles plus importantes.

Elle comprend aussi par exemple l'intégration et la gestion du changement en cas de réorientation stratégique et structurelle ou des mouvements de fusion et acquisition ainsi que l'association et la promotion de talents et de jeunes successeurs dans tout le groupe énergétique.

On fixera notamment des objectifs d'équipe et de coopération avec les collaborateurs n'ayant pas de fonction de direction.

Les objectifs

3. Objectifs individuels

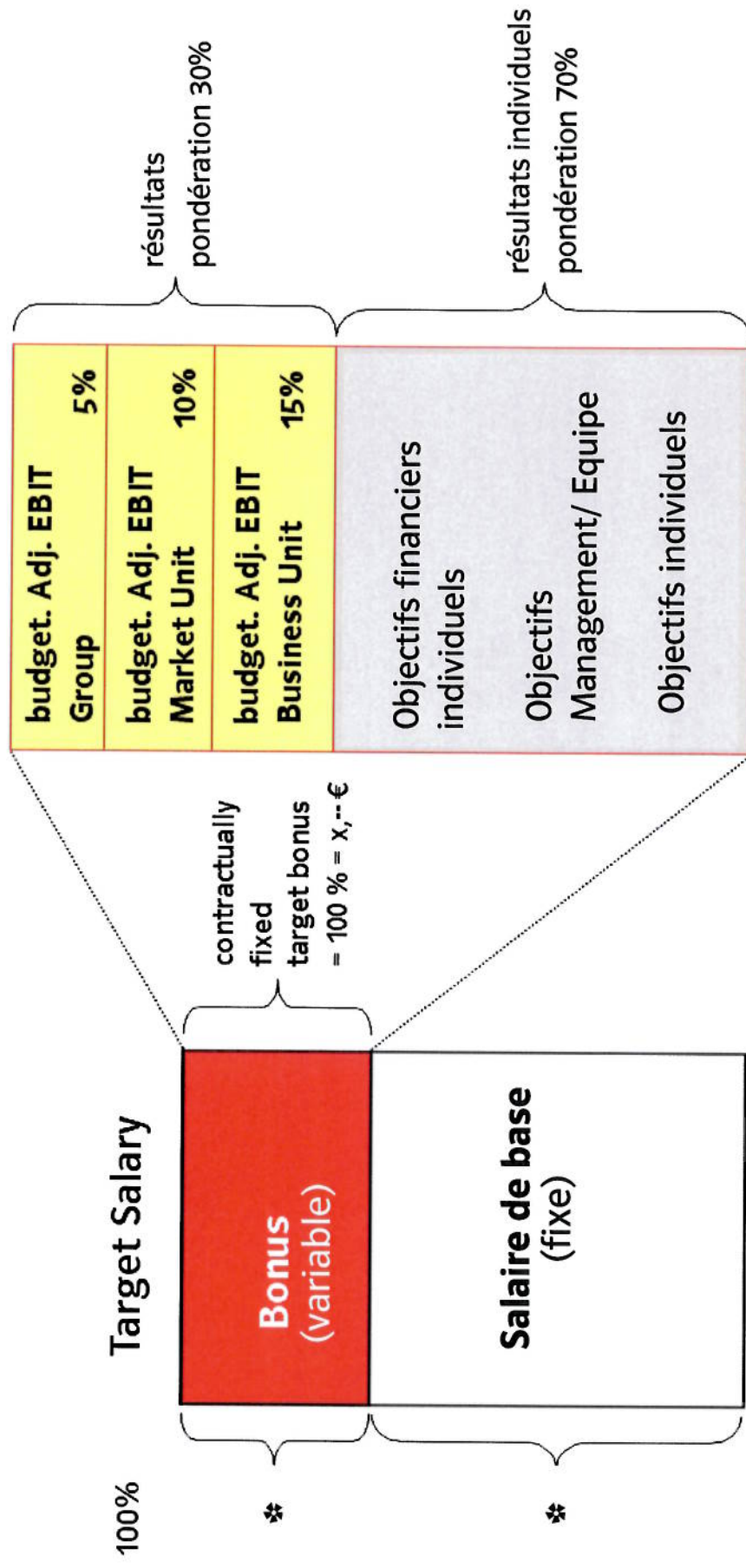
Ceux-ci comprennent notamment le perfectionnement individuel des compétences du collaborateur. L'objectif convenu – pour qu'il soit centré sur des résultats – n'est pas la participation à des actions de qualification, mais l'acquisition et l'application manifeste et positive des nouvelles compétences dans l'environnement de travail.

Pondération

Critères / Indicateurs

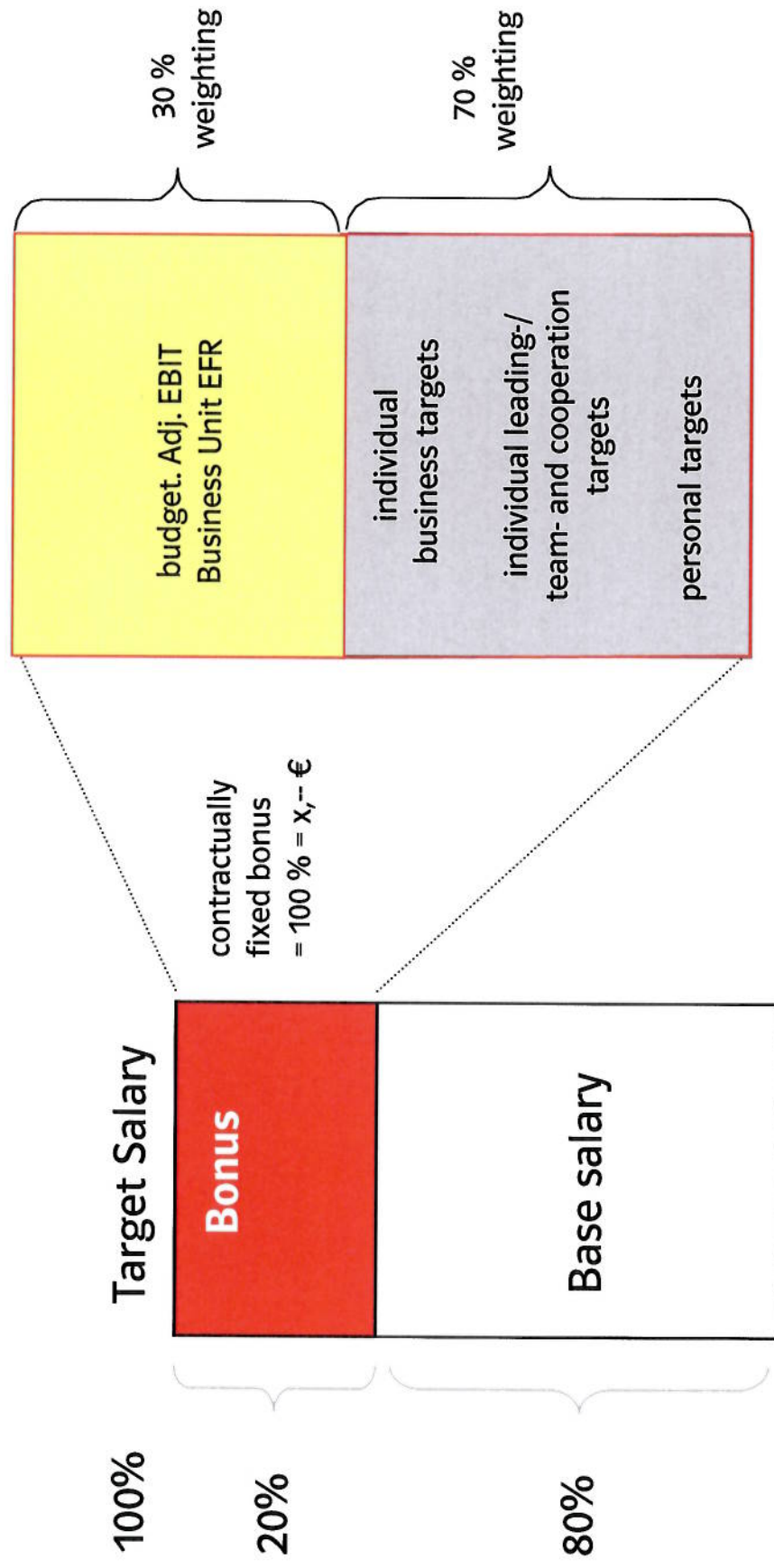
- Les objectifs quantitatifs peuvent être évalués à l'aide d'indices (ex. sondage d'opinion E.ON) et de valeurs absolues (ex. chiffre d'affaires)
 - Les objectifs qualitatifs devraient si possible pouvoir être calculés sur la base de critères de qualité ou d'indicateurs
 - Les pondérations des objectifs individuels sont exprimées en pourcentage et indiquent leur priorité
 - La somme des pondérations de tous les objectifs individuels doit correspondre à 100% exactement
- ➡ Les objectifs fixés sont incontournables

Structure bonus Senior manager E.ON (poste dans le cercle de management)
 proposition: EFR-Management, EFRE-Management, SNET (Comex, N-1, Directeurs de Centrales)



* répartition fixe: variable demeure pour 2009

Proposition: Autres Cadres



Atteinte de la Business Performance

- The degree of achievement of the business performance target is usually rated in terms of the

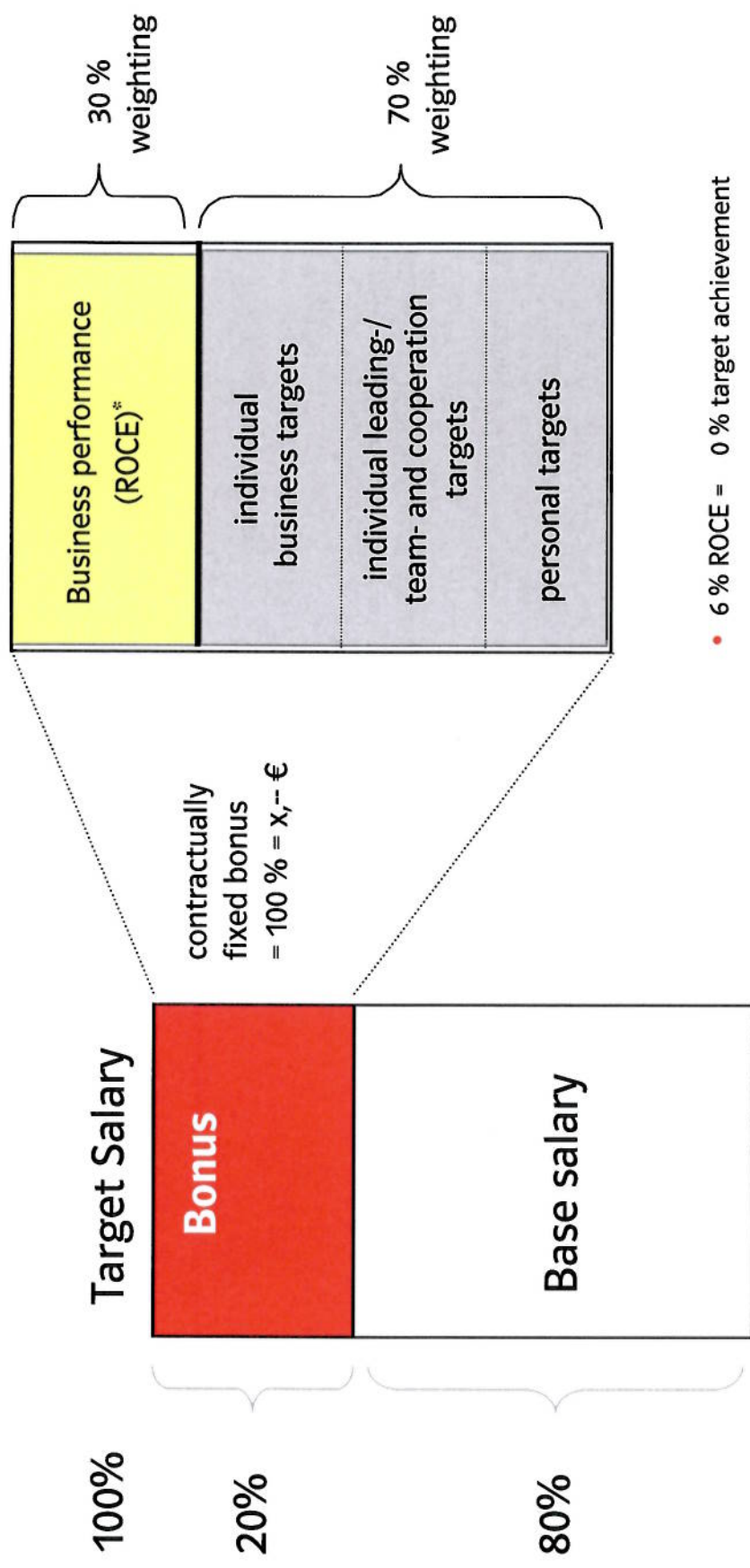
„Adjusted EBIT“:

degree of target achievement: actual relative to budgeted Adjusted EBIT	percentage of variable target bonus achieved based on corporate performance
70%	0%
85%	50%
100%	100%
115%	150%
130%	200%

e.on | France

Back-ups

AT- Système de Salaires E.ON Energie AG



- 6 % ROCE = 0 % target achievement
- 12 % ROCE = 100 % target achievement
- 18 % ROCE = 200 % target achievement

Objectifs SNET 2007 / 2008

	2007		2008
	Comex, N-1, directeurs de centrales	Autres cadres	
Objectifs groupe Endessa	5%	-	-
Objectifs Endessa Europe	10%	-	-
Objectifs Endessa France	5%	-	20%
Objectifs individuels de résultats	45%	65%	50%
Objectifs individuels de comportement	35%	35%	30%
Total	100%	100%	100%