

## Vergütungssystem für den Vorstand der Uniper SE gemäß § 87a AktG

### 1. Grundsätze des Vergütungssystems

Durch das weltweite Bevölkerungswachstum steigt der globale Energiebedarf. Energie ist ein Kernelement der nachhaltigen und zukunftsfähigen Entwicklung. In der Zukunft wird es darum gehen, den Wandel von konventionellen Energien hin zu klimaschonenden Technologien zu beschleunigen. Um diese Zukunft mitzugestalten, leistet Uniper - als internationales Energieunternehmen - einen bedeutenden Beitrag. Ziel ist es, gleichzeitig den Energiebedarf von heute zu decken und Schritt für Schritt in eine erfolgreiche und nachhaltigere Zukunft zu gehen. Aufsichtsrat und Vorstand haben gemeinsam eine ambitionierte Strategie für Uniper erarbeitet und beschlossen, dass die fossilen Geschäftsbereiche von Uniper dekarbonisiert und damit das Geschäftsmodell auch für die Zukunft auf ein stabiles und nachhaltiges Fundament gesetzt werden soll.

Die Vorstandsvergütung der Uniper SE leistet einen wesentlichen Beitrag zur nachhaltigen und langfristig erfolgreichen Unternehmensentwicklung. Dabei sollen die Vorstandsmitglieder entsprechend ihrer tatsächlichen Leistung („Pay for Performance“) und ihres Beitrags zur Umsetzung der Strategie des Uniper-Konzerns vergütet werden.

Vor diesem Hintergrund werden in der variablen Vergütung für den Vorstand die wesentlichen Kennzahlen zur Steuerung des operativen Geschäfts und zur Beurteilung der Finanzlage des Uniper-Konzerns berücksichtigt und durch strategisch bedeutsame Schlüsselindikatoren wie den strategischen Transformationserfolg und explizite Nachhaltigkeitsziele (sogenannte ESG-Ziele, E = Environment, S = Social, G = Governance) ergänzt. So setzt das Vergütungssystem die richtigen Anreize, um die mittel- und langfristige Leistung im Einklang mit der neuen Strategie des Unternehmens zu steigern.

Zudem hat der Aufsichtsrat bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems die Interessen der wesentlichen Stakeholder (Mitarbeiter, Aktionäre, Kunden, Geschäftspartner) des Uniper-Konzerns berücksichtigt und diese im Rahmen des Erarbeitungsprozesses eingebunden. In diesem Kontext wurden beispielsweise die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer von Uniper bei der Festsetzung der Vorstandsvergütung berücksichtigt. Daher enthalten die variablen Vergütungselemente der Vorstände, Führungskräfte und Mitarbeiter ähnliche Erfolgsziele und Zielsetzungen. Dadurch wird eine einheitliche Anreizwirkung sichergestellt. Zudem wird bei der Festsetzung der Vergütung des Vorstands das Verhältnis zur Vergütung des oberen Führungskreises und der relevanten Belegschaft betrachtet.

Das dargestellte Vergütungssystem entspricht den Anforderungen des deutschen Aktiengesetzes (AktG) und orientiert sich an den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der am 16. Dezember 2019 beschlossenen Fassung.

Zusammengefasst hat sich der Aufsichtsrat bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems für den Vorstand an den folgenden Grundsätzen orientiert:

Grundsätze des Vergütungssystems	
Nachhaltige und langfristig erfolgreiche Unternehmensentwicklung	<ul style="list-style-type: none"> <li>Das Vergütungssystem leistet einen wesentlichen Beitrag zur nachhaltigen und langfristig erfolgreichen Unternehmensentwicklung des Uniper Konzerns.</li> </ul>
Strategiebezug	<ul style="list-style-type: none"> <li>Das Vergütungssystem fördert die Umsetzung der Unternehmensstrategie des Uniper Konzerns und die Vorstandsmitglieder werden entsprechend ihres Beitrags vergütet.</li> </ul>
Pay for Performance	<ul style="list-style-type: none"> <li>Die Vorstandsvergütung ist an klar messbare und relevante Ziele gekoppelt und die Vorstandsmitglieder werden entsprechend ihrer Leistung vergütet.</li> </ul>
Interessen der Stakeholder	<ul style="list-style-type: none"> <li>Das Vergütungssystem berücksichtigt die Interessen der Stakeholder des Uniper Konzerns (Mitarbeiter, Aktionäre, Kunden, Geschäftspartner).</li> </ul>
Durchgängigkeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>Die Vorstandsvergütung und die Vergütung der Führungskräfte sowie weiteren Mitarbeiter berücksichtigen ähnliche Erfolgsziele und Zielsetzungen. Dadurch wird eine einheitliche Anreizwirkung sichergestellt.</li> </ul>
Regulatorische Rahmenbedingungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Das Vergütungssystem des Vorstands entspricht den Anforderungen des AktG und orientiert sich an den Empfehlungen des DCGK in der am 16. Dezember 2019 beschlossenen Fassung.</li> </ul>

## 2. Fest- und Umsetzung sowie Überprüfung des Vergütungssystems

Gemäß § 87 Abs. 1 Satz 1 AktG setzt der Aufsichtsrat die Vergütung der Vorstandsmitglieder fest. Hierbei wird er durch den Präsidialausschuss unterstützt, der Empfehlungen zum Vergütungssystem für den Vorstand erarbeitet. Auf Basis des Vorschlags durch den Präsidialausschuss legt der Aufsichtsrat der Uniper SE das Vergütungssystem sowie die individuellen Vergütungshöhen fest. Sowohl für die Ausgestaltung der Vorstandsvergütung, als auch für die Prüfung der Angemessenheit kann ein externer Berater hinzugezogen werden. Dabei ist auf dessen Unabhängigkeit zu achten.

Das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem der Vorstände der Uniper SE wird der Hauptversammlung erstmalig im Jahr 2021 vorgelegt. Gemäß § 120a Abs. 1 Satz 1 AktG wird das Vergütungssystem nachfolgend bei jeder wesentlichen Änderung, mindestens jedoch alle vier Jahre der Hauptversammlung erneut zur Billigung vorgelegt. Billigt die Hauptversammlung das Vergütungssystem nicht, wird spätestens auf der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zum Beschluss vorgelegt.

### 2.1. Verfahren der Vergütungsfestsetzung

Die Angemessenheit der Vorstandsvergütung wird regelmäßig überprüft. Dabei soll die Vorstandsvergütung der Uniper SE die übliche Vergütung nicht übersteigen und gleichzeitig wettbewerbsfähig sein. Dazu überprüft der Aufsichtsrat zum einen die Angemessenheit der Vergütung im Verhältnis zu Unternehmen, die hinsichtlich der Kriterien Land, Größe und wirtschaftliche Lage mit dem Uniper-Konzern vergleichbar sind (z. B. im MDAX notierte Unternehmen). Zum anderen wird neben der Angemessenheit im Verhältnis zu anderen Unternehmen auch die Angemessenheit im Verhältnis zur Vergütung des oberen Führungskreises und der relevanten Belegschaft betrachtet. Als oberen Führungskreis hat der Aufsichtsrat die Führungsebene unterhalb des Vorstands definiert, während in der relevanten Belegschaft sowohl die Tarifmitarbeiter als auch die außertariflichen Mitarbeiter inklusive der Führungskräfte unterhalb des oberen Führungskreises enthalten sind. Dabei wird insbesondere die Vergütung in der zeitlichen Entwicklung angeschaut.

## 2.2 Maßnahmen zur Vermeidung und Behandlung von Interessenkonflikten

Kommt es zu einem Interessenkonflikt eines Aufsichtsratsmitglieds im Rahmen der Festlegung, Überprüfung oder Umsetzung des Vergütungssystems des Vorstands, wird dieser behandelt wie jeder andere Interessenkonflikt eines Aufsichtsratsmitglieds. Das betroffene Aufsichtsratsmitglied ist dann verpflichtet, den Interessenkonflikt dem Aufsichtsrat gegenüber offenzulegen. Der Aufsichtsrat informiert in seinem Bericht an die Hauptversammlung über aufgetretene Interessenkonflikte und deren Behandlung. Möglich ist, dass das Aufsichtsratsmitglied nicht an der Beschlussfassung oder, im Falle eines schwerwiegenden Interessenkonflikts, auch nicht an der Beratung teilnimmt. Wesentliche und nicht nur vorübergehende Interessenkonflikte eines Aufsichtsratsmitglieds können zur Beendigung des Mandats führen.

## 3. Das Vergütungssystem im Überblick

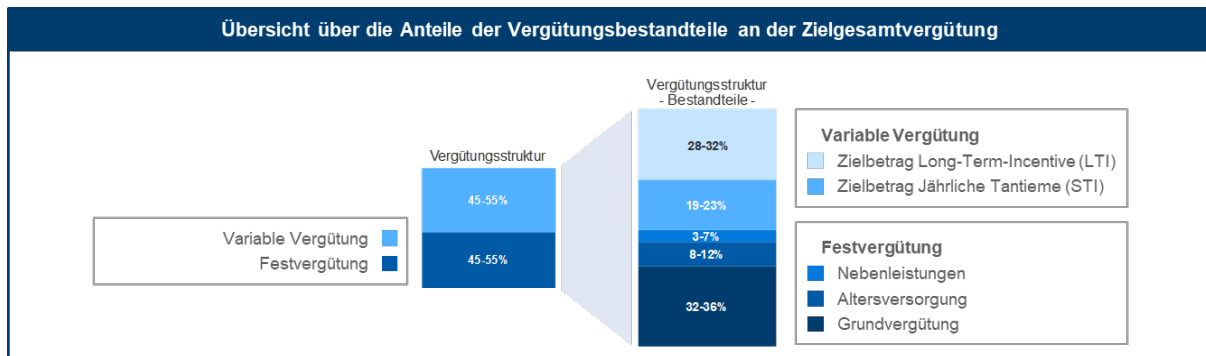
Das dargestellte Vergütungssystem gilt seit dem 1. Januar 2021 für die Vorstandsmitglieder der Uniper SE.

Überblick über das Vergütungssystem		
Erfolgsunabhängige Vergütung	Grundvergütung	<ul style="list-style-type: none"> <li>Feste Grundvergütung, die monatlich zu gleichen Anteilen ausbezahlt wird.</li> </ul>
	Nebenleistungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Marktübliche Nebenleistungen, wie bspw. Bereitstellung eines Dienstwagens, Kosten im Zusammenhang mit Vorsorgeuntersuchungen und Unfallversicherung.</li> </ul>
	Altersversorgung	<ul style="list-style-type: none"> <li>Beitragsorientierte Altersversorgung in Höhe von max. 18 % der beitragsfähigen Bezüge (Grundvergütung und Zielbetrag der jährlichen Tantieme).</li> <li>Verzinsung in jedem Jahr abhängig vom Renditeniveau langfristiger Bundesanleihen.</li> <li>Renteneintrittsalter: 62. Lebensjahr</li> </ul>
Erfolgsabhängige Vergütung	Jährliche Tantieme	<ul style="list-style-type: none"> <li>Leistungszeitraum: 1 Jahr</li> <li>Erfolgsziele: Bereinigtes Nettoergebnis (Adjusted Net Income) sowie Teamziele und individuelle Ziele</li> <li>Auszahlung: in bar und auf 200 % des Zielbetrags begrenzt</li> </ul>
	Long-Term-Incentive	<ul style="list-style-type: none"> <li>Leistungszeitraum: 3 Jahre</li> <li>Erfolgsziele: Bereinigtes Nettoergebnis (Adjusted Net Income), zahlungswirksame Sachinvestitionen (CAPEX), Portfolio-Transformation und Nachhaltigkeitsziele (ESG-Ziele)</li> <li>Auszahlung: in bar und auf 250 % des Zielbetrags begrenzt</li> </ul>
	Malus & Clawback	<ul style="list-style-type: none"> <li>Malus- &amp; Clawback-Regelungen sehen im Falle eines fehlerhaften Konzernabschlusses und im Falle von Compliance-Verstößen die Möglichkeit zur Reduktion (Malus) und zur Rückforderung (Clawback) der variablen Vergütung vor.</li> </ul>
Leistungen bei Vertragsbeendigung		<ul style="list-style-type: none"> <li>Eine etwaige Abfindungszahlung ist auf zwei Jahresvergütungen („Abfindungs-Cap“), maximal jedoch auf die Vergütung der Restlaufzeit des Anstellungsvertrags begrenzt.</li> </ul>

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich grundsätzlich aus einer erfolgsunabhängigen sowie einer erfolgsabhängigen Vergütung zusammen. Die erfolgsunabhängige Vergütung umfasst neben der Grundvergütung die Nebenleistungen sowie eine beitragsorientierte Altersversorgung. Die erfolgsabhängige Vergütung setzt sich aus der jährlichen Tantieme und dem Long-Term-Incentive zusammen. Darüber hinaus enthalten die Vorstandsverträge sogenannte Malus- und Clawback Klauseln und Regelungen zu den Leistungen bei Vertragsbeendigung.

### 3.1. Struktur der Zielgesamtvergütung und relative Anteile

Die Summe der erfolgsunabhängigen sowie erfolgsabhängigen Vergütungselemente bildet die Zielgesamtvergütung eines Vorstandsmitglieds. Um den „Pay for Performance“-Gedanken der Vergütung zu berücksichtigen, achtet der Aufsichtsrat darauf, dass der Zielbetrag der erfolgsabhängigen, variablen Vergütung (im Falle einer Zielerreichung von 100 %), die Höhe der Festvergütung übersteigt. Darüber hinaus wird eine Ausrichtung auf die langfristige Entwicklung des Uniper-Konzerns gemäß § 87 Abs. 1 Satz 2 AktG durch die Übergewichtung des Long-Term-Incentive im Vergleich zur jährlichen Tantieme sichergestellt. Der Anteil der jährlichen Tantieme an der variablen Vergütung beträgt rund 40 %, wohingegen der Anteil des Long-Term-Incentive rund 60 % der variablen Vergütung ausmacht.



### 3.2. Maximalvergütung

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder ist in zweierlei Hinsicht begrenzt: So ist sowohl die Auszahlung der jährlichen Tantieme auf 200 % des Zielbetrags als auch die Auszahlung des Long-Term-Incentives auf 250 % des Zielbetrags begrenzt. Zudem definiert der Aufsichtsrat gemäß § 87a AktG Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 eine Maximalvergütung, die sämtliche erfolgsunabhängigen als auch erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile berücksichtigt. Die Summe aller Auszahlungen, die aus der Gewährung eines Jahres resultieren, ist auf diesen Wert beschränkt. Für den Vorstandsvorsitzenden beläuft sich die Maximalvergütung auf 6,2 Mio. €, für die ordentlichen Vorstandsmitglieder auf 3,5 Mio. €.

### 3.3. Erfolgsunabhängige Vergütung

Die feste, erfolgsunabhängige Vergütung setzt sich aus Grundvergütung, Nebenleistungen sowie Beiträgen zur betrieblichen Altersversorgung zusammen.

#### 3.3.1. Grundvergütung

Die Mitglieder des Vorstands erhalten eine feste Grundvergütung, die monatlich als Gehalt ausbezahlt wird.

#### 3.3.2. Nebenleistungen

Zusätzlich werden Sachbezüge und marktübliche Nebenleistungen, wie die Bereitstellung eines Dienstwagens (für den Vorstandsvorsitzenden mit Fahrer), die Übernahme von Kosten im Zusammenhang mit Vorsorgeuntersuchungen sowie eine Unfallversicherung gewährt.

Zudem ist eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung mit einem Selbstbehalt in Höhe von 10 % des jeweiligen Schadens, der pro Jahr auf 150 % der jährlichen festen Grundvergütung begrenzt ist, vereinbart.

Der Aufsichtsrat hat weiterhin die Möglichkeit, im Einzelfall neuen Vorstandsmitgliedern einmalig eine Zahlung zum Amtsantritt zu gewähren. Dadurch können einem neuen Vorstandsmitglied z. B. Verluste von bereits gewährter Vergütung des ehemaligen Arbeitgebers kompensiert werden, die durch den Wechsel zu Uniper entstehen. Darüber hinaus können vorübergehend Umzugs- sowie Mietkosten erstattet werden, die im Zuge einer Neubestellung und dem damit verbundenen Wohnortwechsel entstehen. Damit stellt der Aufsichtsrat die notwendige Flexibilität bei der Gewinnung der bestmöglichen Kandidaten sicher.

#### 3.3.3. Altersversorgung

Die Uniper SE gewährt den Vorstandsmitgliedern eine beitragsorientierte Altersversorgung in Form eines Beitragsplans. Dazu wird jährlich ein Beitrag in Höhe von maximal 18 % der beitragsfähigen Bezüge (Grundvergütung und Zieltantieme) gewährt. Die Höhe der jährlichen Beiträge setzt sich aus einem festen Basisprozentsatz (14 %) und einem Matchingbeitrag (4 %) zusammen. Voraussetzung für die Gewährung des Matchingbeitrags ist, dass das Vorstandsmitglied seinerseits einen Mindestbeitrag in gleicher Höhe durch Entgeltumwandlung leistet. Der durch das Unternehmen finanzierte Matchingbeitrag wird ausgesetzt, wenn der durch den Aufsichtsrat festgesetzte Korridor für die Dividendenausschüttung in drei aufeinander folgenden Jahren unterschritten wird. Die Gutschriften werden nach

versicherungsmathematischen Grundsätzen in einen Kapitalbaustein (bezogen auf das 62. Lebensjahr) umgerechnet und den Versorgungskonten der Vorstandsmitglieder gutgeschrieben. Der hierzu verwendete Zinssatz wird in jedem Jahr abhängig vom Renditeniveau langfristiger Bundesanleihen ermittelt. Das auf dem Versorgungskonto angesammelte Guthaben kann nach Wahl des Vorstandsmitglieds (frühestens im Alter von 62 Jahren) oder der Hinterbliebenen als lebenslange Rente, in Raten oder als Einmalbetrag ausgezahlt werden.

### 3.4. Erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile

Die variable Vergütung umfasst mit der jährlichen Tantieme und dem Long-Term-Incentive sowohl eine kurzfristige als auch eine langfristige Komponente, die sich vor allem hinsichtlich des Leistungszeitraums sowie der Erfolgsziele unterscheiden. Bei der Auswahl der Erfolgsziele hat der Aufsichtsrat darauf geachtet, dass diese klar messbar sind und zur Förderung der Unternehmensstrategie beitragen. Als finanzielle Erfolgsziele wurden ausschließlich Kennzahlen ausgewählt, die wesentlicher Bestandteil des Steuerungssystems des Uniper-Konzerns sind.

Das Adjusted Net Income (Adjusted NI – bereinigter Konzernüberschuss) ist ein wichtiger Indikator für die Ertragskraft der Geschäftstätigkeit des Uniper-Konzerns und wird aufgrund dessen sowohl als Kenngröße zur Steuerung des Uniper-Konzerns als auch als Erfolgsziel im Rahmen der variablen Vergütung eingesetzt. Da die Profitabilität und die Ertragskraft von Uniper sowohl kurzfristig als auch langfristig sichergestellt werden soll, wird das Adjusted NI sowohl in der jährlichen Tantieme als auch im Long-Term-Incentive als wesentliches Erfolgsziel berücksichtigt.

Der Uniper-Konzern betreibt ein Portfolio aus neuen Technologien und Innovationsprojekten, das die Trends Dekarbonisierung, Dezentralisierung und Digitalisierung aktiv adressiert. In diesem Zuge ist es erforderlich, wesentliche Investitionen zu tätigen und die Portfolio-Transformation erfolgreich voranzutreiben. Daher handelt es sich bei den zahlungswirksamen Sachinvestitionen (Capital Expenditures, CAPEX) und der Bewertung der erfolgreichen Portfolio-Transformation um zwei weitere, wesentliche Erfolgsziele in der variablen Vorstandsvergütung.

Zudem ist der Uniper-Konzern bestrebt, eine klimafreundliche Energiewelt der Zukunft zu gestalten. Ziel ist es die Bestrebungen der Europäischen Union zur Klimaneutralität in Europa bis zum Jahr 2050 im Rahmen des „New Green Deal“ zu unterstützen. Dies wird durch die Implementierung von quantifizierbaren und relevanten ESG-Zielen (E = Environment, S = Social, G = Governance) im Long-Term-Incentive gefördert.

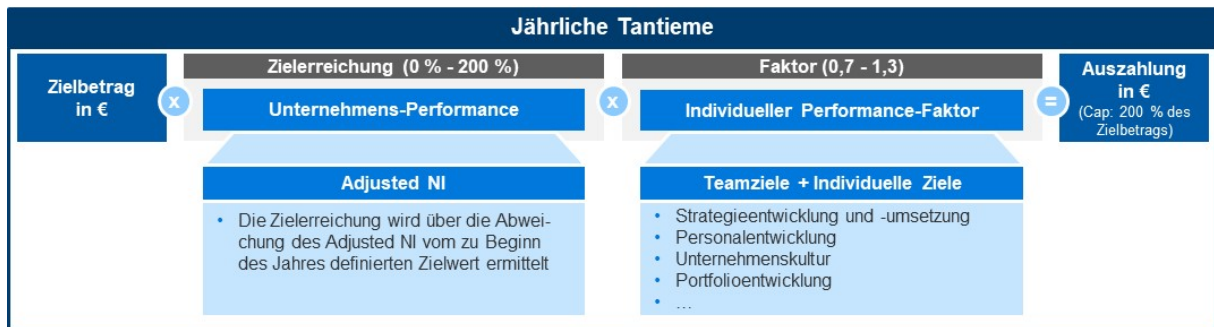
Der Strategiebezug und die beabsichtigte Steuerungswirkung der Erfolgsziele können wie folgt zusammengefasst werden:

Übersicht über die Erfolgsziele		
Jährliche Tantieme	Adjusted Net Income	• Förderung der Profitabilität und Ertragskraft des Uniper Konzerns.
	Teamziele und Individuelle Ziele	• Strategisch relevante Ziele, die sich je nach Geschäftsjahr und je nach Vorstandsmitglied unterscheiden.
Long-Term-Incentive	Adjusted Net Income	• Förderung der Profitabilität und Ertragskraft des Uniper Konzerns auch auf langfristige Sicht.
	Zahlungswirksame CAPEX	• Nachhaltige Steuerung der zahlungswirksamen Investitionstätigkeiten.
	Portfolio-Transformation	• Beurteilung und Bewertung der mittel- bis langfristigen Portfolio-Transformation im Einklang mit der Strategie, fossile Geschäftsbereiche zu dekarbonisieren und damit auch für die Zukunft ein weiterhin stabiles und nachhaltiges Geschäftsmodell sicherzustellen.
	ESG-Ziele	• Relevante und messbare Nachhaltigkeitsziele, die im Einklang mit der Nachhaltigkeitsstrategie von Uniper stehen.

### 3.4.1. Jährliche Tantieme

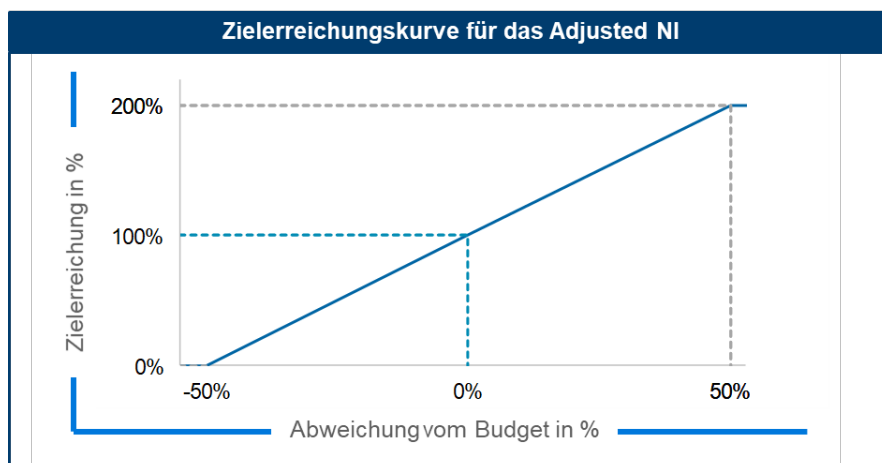
Die jährliche Tantieme ist vom geschäftlichen Erfolg des Uniper-Konzerns (Unternehmens-Performance) im jeweils abgelaufenen Geschäftsjahr abhängig. Zur Bestimmung der Unternehmens-Performance wird das Adjusted NI berücksichtigt. Darüber hinaus bewertet der Aufsichtsrat die individuelle Leistung des einzelnen Vorstandsmitglieds (individueller Performance-Faktor mit einer Spannbreite von 0,7 - 1,3). Der individuelle Performance-Faktor enthält individuelle sowie kollektive Ziele für die Vorstandsmitglieder, die in dem jeweiligen Geschäftsjahr relevant sind. Die Unternehmens-Performance sowie der individuelle Performance-Faktor werden anschließend miteinander multipliziert.

Die Tantieme ist auf maximal 200 % des Zielbetrags begrenzt (Auszahlungsbegrenzung) und wird im April des Folgejahres ausbezahlt.



Bei dem Adjusted NI handelt es sich um das gemäß IFRS ermittelte Ergebnis nach Finanzergebnis sowie Steuern vom Einkommen und Ertrag, welches zur Erhöhung der Aussagekraft um bestimmte nicht operative Effekte bereinigt wird. Das Adjusted NI zeigt ein Ergebnis nach nicht-beherrschenden Anteilen, das frei von nicht-operativen Effekten ist und sich somit an der dem operativen Geschäft zugrunde liegenden nachhaltigen Rentabilität orientiert. Daher gilt das Adjusted NI als wichtiger Indikator für die Ertragskraft der Geschäftstätigkeit des Uniper-Konzerns und eignet sich als Erfolgsziel in der jährlichen Tantieme.

Zu Beginn eines Geschäftsjahres legt der Aufsichtsrat einen ambitionierten, aus der Budgetplanung abgeleiteten, Zielwert für das Adjusted NI fest. Die Zielerreichung beträgt 100 %, wenn das tatsächlich erzielte Adjusted NI diesem Zielwert entspricht. Fällt es um 50 % oder mehr dahinter zurück, beträgt die Zielerreichung 0 %. Liegt das tatsächlich erzielte Adjusted NI um 50 % oder mehr über dem Zielwert, beträgt die Zielerreichung 200 %. Weitere Steigerungen des tatsächlich erzielten Adjusted NI führen zu keiner weiteren Erhöhung der Zielerreichung. Zwischenwerte werden linear interpoliert.



Zur Bestimmung des individuellen Performance-Faktors bewertet der Aufsichtsrat anhand konkreter Kriterien sowohl den persönlichen Beitrag der Vorstandsmitglieder zur Erfüllung kollektiver Ziele als auch die Erreichung individueller Ziele. Die kollektiven und individuellen Ziele werden in einer Zielvereinbarung zwischen Vorstand und Aufsichtsrat jährlich vereinbart. Die kollektiven und individuellen Ziele basieren in der Regel auf den folgenden Kriterien:

- o Strategieentwicklung und -umsetzung
- o Personalentwicklung
- o Unternehmenskultur
- o Portfolioentwicklung

Die Zielerreichung hinsichtlich des individuellen Performance-Faktors wird auf Basis des jeweiligen Erfüllungsgrads für die definierten individuellen sowie kollektiven Ziele nach Ablauf des Geschäftsjahres durch den Aufsichtsrat festgestellt.

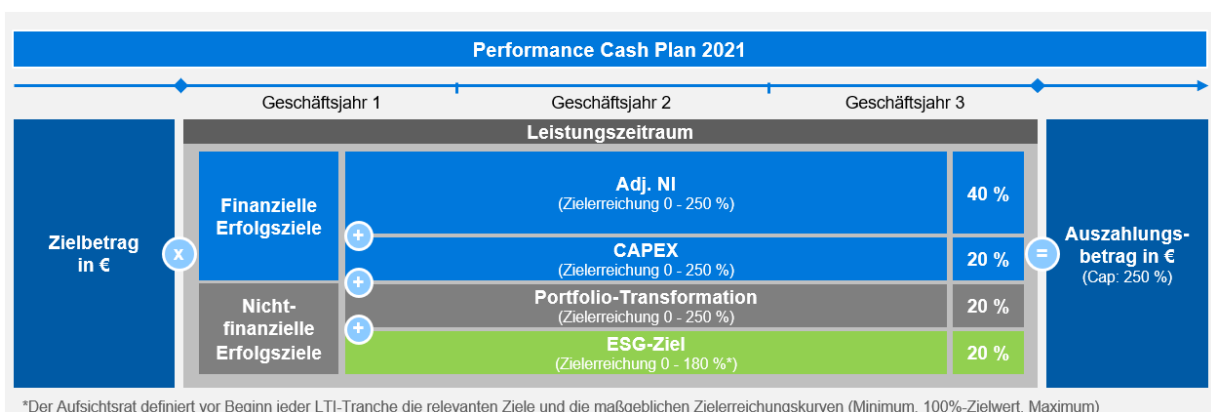
Der Aufsichtsrat kann bei der Festsetzung der jährlichen Tantieme im Falle außerordentlicher Entwicklungen weitere Aspekte im Rahmen des individuellen Performance-Faktors berücksichtigen. Dies kann zu einer entsprechend höheren oder niedrigeren Festsetzung der Tantieme führen, jedoch in jedem Fall nicht oberhalb der Auszahlungsbegrenzung liegen (200 % des Zielbetrags). Eine nachträgliche Änderung der zuvor beschriebenen Erfolgsziele und Vergleichsparameter ist entsprechend der Empfehlung des DCGK in der Fassung vom 16. Dezember 2019 ausgeschlossen.

Über die Auszahlungshöhe der Tantieme wird im jeweiligen Vergütungsbericht nachträglich berichtet. Hierzu werden die Zielsetzungen für das Adjusted NI und die kollektiven sowie individuellen Ziele als auch die jeweiligen Zielerreichungen im Vergütungsbericht transparent veröffentlicht und erläutert.

### 3.4.2. Long-Term-Incentive

Der Long-Term-Incentive (LTI) für die Vorstandsmitglieder der Uniper SE ist als Performance Cash Plan ausgestaltet. Dieser wird in jährlichen Tranchen mit einem jeweiligen Leistungszeitraum von drei Jahren gewährt. Die Auszahlung des Performance Cash Plans basiert auf einem individuell vertraglich zugesagten Zielbetrag, der zu Beginn des Leistungszeitraums als künftiger Anspruch gewährt wird, sowie zwei finanziellen Erfolgszielen mit einer Gewichtung von 60 % und zwei nicht-finanziellen Erfolgszielen mit einer Gewichtung von 40 %.

Die Auszahlung ist dabei insgesamt auf maximal 250 % des zu Beginn des Leistungszeitraums gewährten Zielbetrags begrenzt (Auszahlungsbegrenzung) und wird nach Ablauf des dreijährigen Leistungszeitraums ausbezahlt.



### Finanzielle Erfolgsziele

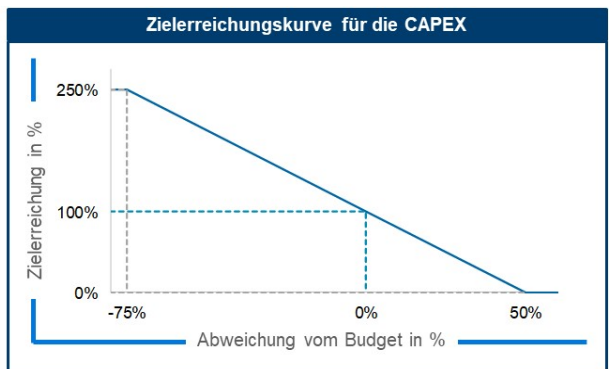
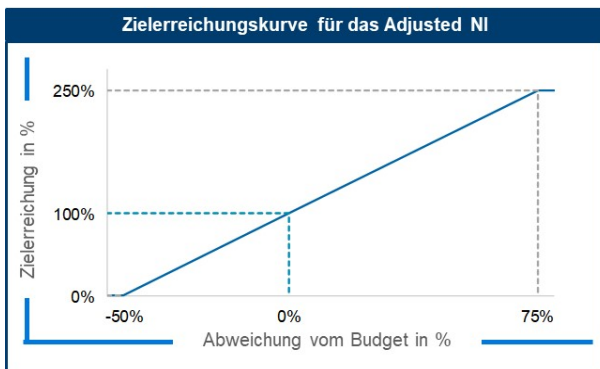
Als finanzielle Erfolgsziele werden das Adjusted NI und die jährlich zahlungswirksamen CAPEX herangezogen.

Bei dem Adjusted NI handelt es sich um das gemäß IFRS ermittelte Ergebnis nach Finanzergebnis sowie Steuern vom Einkommen und Ertrag, welches zur Erhöhung der Aussagekraft um bestimmte nicht operative Effekte bereinigt wird. Das Adjusted NI zeigt ein Ergebnis nach nicht-beherrschenden Anteilen, das frei von nicht-operativen Effekten ist und sich somit an der dem operativen Geschäft zugrunde liegenden nachhaltigen Rentabilität orientiert. Zu Beginn eines Geschäftsjahres legt der Aufsichtsrat einen ambitionierten, aus der Mittelfristplanung abgeleiteten, kumulierten Ziel- bzw. Budgetwert für das Adjusted NI der nächsten drei Jahre fest. Während des Leistungszeitraums wird die Summe der Ist-Werte des Adjusted NI gebildet und mit diesem Zielwert verglichen.

Bei den zahlungswirksamen CAPEX handelt es sich um die jährlich erfassten und zahlungswirksamen Sachinvestitionen. Während des dreijährigen Leistungszeitraums wird die Summe der jährlichen Ist-Werte gebildet und anschließend ins Verhältnis mit der Summe der jährlich vom Aufsichtsrat beschlossenen Budgetwerte gesetzt.

Berechnung der finanziellen Erfolgsziele	
Adjusted NI	$\frac{IST(ANI)_{GJ1} + IST(ANI)_{GJ2} + IST(ANI)_{GJ3}}{3 \text{ Jahre Budget}(ANI) \text{ aus Mittelfristplanung}}$
CAPEX	$\frac{IST(CAPEX)_{GJ1} + IST(CAPEX)_{GJ2} + IST(CAPEX)_{GJ3}}{\text{Budget}(CAPEX)_{GJ1} + \text{Budget}(CAPEX)_{GJ2} + \text{Budget}(CAPEX)_{GJ3}}$

Die Zielerreichung beträgt 100 %, wenn die Summen der Ist-Werte des Adjusted NI sowie der CAPEX den jeweiligen, kumulierten Budgetwerten entsprechen. Während beim Adjusted NI Anreize für eine Budgetübererfüllung gesetzt werden, sollen die Budgetziele der CAPEX untererfüllt werden, da dies eine effiziente Nutzung der verfügbaren Mittel fördert. Fallen die kumulierten Ist-Werte um 50 % oder mehr bzw. 75 % oder mehr hinter den Budgetwerten zurück, dann beträgt die Zielerreichung 0 % für das Adjusted NI und 250 % für die CAPEX. Liegen die kumulierten Ist-Werte um 75 % oder mehr bzw. 50 % oder mehr über den kumulierten Budgetwerten, beträgt die Zielerreichung 250 % für das Adjusted NI und 0 % für die CAPEX. Weitere Steigerungen des tatsächlich erzielten Adjusted NI oder niedrigere tatsächlich erzielte CAPEX führen zu keiner weiteren Erhöhung der Zielerreichung. Zwischenwerte werden linear interpoliert.





### Nicht-finanzielle Erfolgsziele

Als nicht-finanzielle Erfolgsziele werden die Portfolio-Transformation sowie relevante und messbare ESG-Ziele berücksichtigt.

Im Rahmen der Portfolio-Transformation orientiert sich der Aufsichtsrat an der Unternehmensstrategie des Uniper-Konzerns und beurteilt, welche positiven oder negativen Auswirkungen die Portfolio-Transformation auf den Unternehmenserfolg von Uniper hat. Die relevante Portfolio-Transformation muss im Einklang mit der Unternehmensstrategie stehen, wobei auch die Rechte von Minderheitsaktionären gewahrt bleiben. Maßstäbe zur Erfolgsbeurteilung sind z. B. Auswirkungen auf die CO2-Intensität von Uniper, Auswirkungen auf die mittelfristigen Wachstumsperspektiven und die Bewertung/Wahrnehmung von Transformationsmaßnahmen durch Ratingagenturen und den Kapitalmarkt. Am Ende des dreijährigen Leistungszeitraums beurteilt der Aufsichtsrat auf Basis dieser Maßstäbe den Erfolg der Portfolio-Transformation, wobei die Zielerreichung einen der folgenden Eckwerte annehmen kann:

Zielerreichung für die Portfolio-Transformation								
Leistungskategorien der Portfolio-Transformation								
Zielerreichung in %	0 %	50 %	75 %	100 %	125 %	150 %	200 %	250 %

Im Rahmen der ESG-Ziele werden für jede LTI-Tranche relevante sowie messbare ESG-Ziele festgelegt, die auf der Nachhaltigkeitsstrategie des Uniper-Konzerns basieren. Dazu definiert der Aufsichtsrat vor Beginn jeder LTI-Tranche die relevanten Ziele und die maßgeblichen Zielerreichungskurven (Minimum, 100%-Zielwert, Maximum).

Für die LTI-Tranche 2021 (Leistungszeitraum 2021 - 2023) verpflichtet sich die Uniper SE im Rahmen der ESG-Ziele zur Entwicklung und Einführung eines Berichtssystems, das den Empfehlungen der Arbeitsgruppe für klimabezogene finanzielle Offenlegung (TCFD) entspricht. Ziel ist eine konsistente, vergleichbare, klare und zuverlässige Offenlegung seitens der Uniper SE zu gewährleisten. Hierbei berichtet die Uniper SE über die Themen Governance, Strategie, Risikomanagement, Metriken und Ziele. Die Erfolgsmessung erfolgt auf Grundlage eines Projektplans mit definierten Schritten, Ergebnissen und Leistungsniveaus. Ist die Berichterstattung bereits nach einem Jahr zu 100 % umgesetzt, so entspricht dies einer Zielerreichung von 180 %, nach zwei Jahren einer Zielerreichung von 150 % und nach drei Jahren einer Zielerreichung von 100 % oder weniger. Ist das Berichtssystem nach drei Jahren nicht implementiert, so entspricht die Zielerreichung dem erfolgten Umsetzungsstand, der von einem externen Prüfer geprüft und bewertet und vom Prüfungs- und Risikoausschuss genehmigt wird.

Festlegung der Zielerreichung für das ESG-Ziel			
ESG Performance Matrix			
Berichterstattung zu 100 % umgesetzt nach	1 Jahr	2 Jahre	3 Jahren
Zielerreichung in %-Punkten	180 %	150 %	max. 100 %

Über die Auszahlungshöhe des LTI wird im jeweiligen Vergütungsbericht nachträglich berichtet. Hierzu werden die Zielsetzungen für die finanziellen Erfolgsziele sowie die konkreten nicht-finanziellen Erfolgsziele als auch die jeweiligen Zielerreichungen im Vergütungsbericht transparent veröffentlicht und erläutert.

### 3.5. Malus- und Clawback-Regelung

Um die nachhaltig erfolgreiche Entwicklung des Uniper-Konzerns sicherzustellen sind Malus- und Clawback-Regelungen vorgesehen. Diese Regelungen sehen die Möglichkeit zur Reduktion noch nicht ausbezahlter variabler Vergütung (Malus) und zur Rückforderung bereits ausgezahlter variabler Vergütung (Clawback) vor.

1. „Performance Clawback“: Sollten sich die für die Festsetzung der Auszahlungsbeträge der variablen Vergütung relevanten Aspekte nach Auszahlung der variablen Vergütung als falsch herausstellen, kann der Aufsichtsrat die Rückzahlung der zu viel gezahlten Vergütung verlangen. Relevante Aspekte umfassen z. B. die Berichterstattung bzw. die berücksichtigten finanziellen und nicht-finanziellen Erfolgszielen, die für den ermittelten Auszahlungsbetrag der variablen Vergütung maßgeblich sind. Auf ein Verschulden der Vorstandsmitglieder kommt es in diesem Falle nicht an.
2. „Compliance Clawback“: Verstößt ein Vorstandsmitglied gegen wesentliche Handlungsgrundsätze der Gesellschaft (z. B. aus dem Verhaltenskodex oder den Compliance-Richtlinien), gegen eine wesentliche dienstvertragliche Pflicht oder liegt eine erhebliche Verletzung der Sorgfaltspflichten im Sinne des § 93 AktG vor, so kann der Aufsichtsrat die noch nicht ausbezahlte variable Vergütung bis auf null reduzieren oder eine bereits ausgezahlte variable Vergütung zurückverlangen.

Die Rückforderungsmöglichkeit in beiden Fällen besteht auch dann, wenn das Vorstandsmitglied zum Zeitpunkt der Geltendmachung nicht mehr Mitglied des Vorstands ist. Eine Rückforderung ist nach einem Zeitraum von fünf Jahren nach Zahlung der variablen Vergütung ausgeschlossen.

## 4. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte umfassen die Vertragslaufzeit, die vorzeitige Vertragsbeendigung sowie Mandatsbezüge.

### 4.1. Vertragslaufzeit

Die Laufzeit der Vorstandsverträge erstreckt sich bei Erstbestellung über drei Jahre. Der Vertrag verlängert sich jeweils um den Zeitraum, für den der Aufsichtsrat eine Wiederbestellung zum Vorstandsmitglied beschließt. Über die Wiederbestellung soll spätestens sechs Monate vor Ablauf der Amtszeit entschieden werden. Gemäß § 84 Absatz 1 Satz 2 AktG erfolgt eine Wiederbestellung jeweils für höchstens fünf Jahre. Die Verträge der Vorstandsmitglieder sehen eine sogenannte Koppelungsklausel vor. Hiernach endet im Falle des Widerrufs der Bestellung nach Maßgabe der Frist des § 622 BGB automatisch auch der Dienstvertrag des Vorstandsmitglieds.

### 4.2. Vorzeitige Vertragsbeendigung

Im Falle der vorzeitigen Beendigung der Vorstandsbestellung sowie des Dienstvertrags ohne wichtigen Grund ist eine gegebenenfalls zu zahlende Abfindung auf die Vergütung für einen Zeitraum von zwei Jahren, in jedem Fall auf die Vergütung der Restlaufzeit des Dienstvertrags begrenzt. Bei Vorliegen eines wichtigen Grundes im Sinne von § 626 BGB ist keine Abfindung zu zahlen.

Darüber hinaus enthalten die Vorstandsverträge Regelungen im Falle eines Kontrollwechsels. Die Change-of-Control-Regelung nimmt einen Kontrollwechsel in folgenden vier Fallgestaltungen an: (i) Ein Dritter erwirbt mittelbar oder unmittelbar mindestens 30 % der Stimmrechte und erreicht damit die Kontrollschwelle gemäß dem WpÜG; (ii) die Uniper SE schließt als abhängiges Unternehmen einen Beherrschungs- und/oder Gewinnabführungsvertrag ab; (iii) die Uniper SE wird gemäß §§ 2 ff UmwG mit einem anderen nicht konzernverbundenen Rechtsträger verschmolzen, es sei denn, der Unternehmenswert des anderen Rechtsträgers zum Zeitpunkt der Beschlussfassung der übertragenen Gesellschaft beträgt weniger als 20 % des Unternehmenswerts der Uniper SE, oder (iv) die Aktien der Uniper SE sind nicht mehr an einem regulierten Markt zugelassen (De-Listing).

Bei vorzeitigem Verlust der Vorstandsposition aufgrund eines Kontrollwechsels (Change-of-Control-Ereignis) haben die Mitglieder des Vorstands Anspruch auf eine Abfindung. Die Abfindung ist ebenfalls auf die Vergütung für einen Zeitraum von zwei Jahren, höchstens aber für die Restlaufzeit des Dienstvertrags und zusätzlich maximal bis zu dem Monat, in dem das Vorstandsmitglied das 62. Lebensjahr vollendet begrenzt. Der Abfindungsanspruch entsteht, wenn der Dienstvertrag des Vorstandsmitglieds innerhalb von zwölf Monaten nach Kontrollwechsel oder De-Listing durch einvernehmliche Beendigung oder durch Kündigung des Vorstandsmitglieds endet; bei Eigenkündigung des Vorstands nur, wenn die Vorstandsposition infolge des Kontrollwechsels bzw. De-Listing wesentlich berührt wird.

Nach Beendigung der Vorstandsdienstverträge besteht ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot, es sei denn, die Uniper SE verzichtet darauf. 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 Uniper SE oder mit ihr verbundenen Unternehmen steht. Die Vorstandsmitglieder erhalten während dieser Zeit eine zeitanteilige Karenzentschädigung in Höhe von 100 % der vertragsmäßigen Jahresvergütung, mindestens aber 60 % der zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Leistungen. Etwaige Abfindungszahlungen werden auf die Karenzentschädigung angerechnet.

Im Fall der Beendigung eines Vorstandsdienstvertrags erfolgt die Auszahlung noch offener variabler Vergütungsbestandteile (jährliche Tantieme und Long-Term-Incentive), die auf die Zeit bis zur Vertragsbeendigung entfallen, nach den ursprünglich vereinbarten Erfolgszielen und Zielsetzungen sowie nach Ablauf des regulären Leistungszeitraums.

### 4.3. Mandatsbezüge

Mit den beschriebenen Vergütungselementen ist auch eine etwaige Tätigkeit für Gesellschaften und Institutionen im Interessenbereich der Gesellschaft (gesellschaftsgebundene Mandate) abgegolten. Erhält das Vorstandsmitglied Bezüge für derartige Mandate direkt von der betreffenden Gesellschaft oder Institution, sind diese der Gesellschaft schriftlich mitzuteilen. Diese Bezüge werden auf die variable Vergütung (jährliche Tantieme/ Long-Term-Incentive) angerechnet; soweit sie diese übersteigen, sind sie an die Gesellschaft abzuführen. Bezüge aus konzernfremden Mandaten werden ebenfalls auf die jährliche Tantieme bzw. den Long-Term-Incentive angerechnet, ausgenommen das Präsidium des Aufsichtsrats hat in seinem Beschluss einer Nichtanrechnung zugestimmt.

## 5. Vorübergehende Abweichungen

Der Aufsichtsrat hat die Möglichkeit, in Ausnahmefällen vorübergehend von dem Vergütungssystem abzuweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens des Uniper-Konzerns notwendig ist. Dies gilt insbesondere bei außergewöhnlichen, nicht vorhersehbaren Entwicklungen, die nicht vom Vorstand des Uniper Konzerns zu beeinflussen waren. Allgemein ungünstige Marktentwicklungen begründen dagegen keine vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem. Eine vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem ist nur durch Beschluss des Aufsichtsrats auf Vorschlag des Präsidialausschusses möglich.

Daraufhin darf vorübergehend ausschließlich von den folgenden Bestandteilen des Vergütungssystems abgewichen werden: relative Anteile der Zielgesamtvergütung, Erfolgsziele und Bemessungsmethoden der variablen Vergütung sowie Leistungszeitraum der variablen Vergütung. Ferner kann in diesem Fall der Aufsichtsrat vorübergehend zusätzliche Vergütungsbestandteile gewähren oder einzelne Vergütungsbestandteile durch andere Vergütungsbestandteile ersetzen soweit dies erforderlich ist, um ein angemessenes Anreizniveau der Vorstandsvergütung wiederherzustellen.