Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

Uniper SE
Düsseldorf

Vergütungsbericht nach § 162 AktG für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2022

Inhaltsverzeichnis Seite

Vergütungsbericht nach § 162 AktG für das Geschäftsjahr
vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2022 1

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers..... 1

uniper

Vergütungsbericht nach § 162 AktG

Vergütungs-bericht

Vergütungsbericht gemäß § 162 Aktiengesetz

Der vom Vorstand und Aufsichtsrat der Uniper SE gemäß § 162 Aktiengesetz (AktG) erstellte Vergütungsbericht stellt die Grundzüge der Vergütungssysteme für die Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder dar und gibt über die im Geschäftsjahr 2022 gegenwärtigen oder früheren Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats und ihnen gewährte und geschuldete Vergütung Auskunft.

Der Vergütungsbericht wurde durch die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft über die Anforderungen des § 162 Abs. 3 AktG hinaus sowohl formell als auch inhaltlich geprüft. Der Vergütungsbericht sowie der beigefügte Vermerk über die Prüfung des Vergütungsberichts sind auf der Internetseite der Uniper SE veröffentlicht [Vergütung | Uniper]. Entsprechend den Vorgaben des § 120a Abs. 4 AktG wird der Vergütungsbericht der Hauptversammlung der Uniper SE am 24. Mai 2023 zur Billigung vorgelegt.

Vorstand und Aufsichtsrat haben der Hauptversammlung am 18. Mai 2022 den nach § 162 AktG erstellten Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021 zur Beschlussfassung über die Billigung vorgelegt, die von dieser mit einer Zustimmungsquote von 98,20 % erteilt wurde. Vorstand und Aufsichtsrat sehen diese klare Zustimmung als Bestätigung, dass Form und Inhalt der Vergütungsberichterstattung auf hohe Akzeptanz bei den Aktionären gestoßen ist und werden daher die bisherige Struktur sowie den hohen Transparenzgrad beibehalten.

1. Maßgeschneiderte Lösung zur Stabilisierung von Uniper sowie personelle Veränderungen im Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2022

Maßnahmen zur finanziellen Stabilisierung des Uniper-Konzerns

Am 22. Juli 2022 hatten sich die Bundesregierung, die Uniper SE und Fortum Qyj auf die wesentlichen Eckpunkte eines Stabilisierungspakets für Uniper geeinigt. Weitere Entwicklungen, einschließlich der verschärften Gaslieferbeschränkungen seitens Russlands seit Ende Juli 2022, machten schließlich eine Änderung der Vereinbarung vom 22. Juli 2022 erforderlich. Am 21. September 2022 einigten sich deshalb der Bund, Fortum und Uniper SE, erneut in Form eines Term Sheets, unter Aufhebung und Ersetzung der Vereinbarung vom 22. Juli 2022 auf ein geändertes Stabilisierungspaket und eine entsprechend geänderte Transaktionsstruktur zur Stabilisierung von Uniper.

Dieses Paket sah neben einer kurzfristigen Liquiditätsbereitstellung durch die KfW und einer Eigenkapitalbeteiligung des Staates in Höhe von 8 Mrd. € die Einführung einer Gasbeschaffungsumlage vor, welche Unipers Verluste aus russischen Gaslieferbeschränkungen ab dem 1. Oktober 2022 zu 90% kompensieren sollte. Am 30. September 2022 wurde seitens der Bundesregierung verkündet, dass die Gasbeschaffungsumlage nicht wie geplant umgesetzt wird und an ihre Stelle eine maßgeschneiderte Lösung zur Sicherstellung der finanziellen Stabilität der betroffenen Unternehmen treten soll. Diese maßgeschneiderte Lösung für Uniper sollte umfassen:

- Durchführung einer Barkapitalerhöhung in Höhe von 8 Mrd. € zu einem Ausgabepreis von 1,70 € je Aktie unter Ausschluss des Bezugsrechts der Aktionäre, die ausschließlich vom Bund gezeichnet wird;
- Schaffung eines genehmigten Kapitals in Höhe von bis zu 25 Mrd. € durch Ausgabe neuer Aktien gegen Bar- und/oder Sacheinlagen ("Genehmigtes Kapital") zu einem Ausgabebetrag von 1,70 € je Aktie unter Ausschluss des Bezugsrechts der Aktionäre und Zulassung nur des Bundes oder einer Einheit des Bundes (vgl. § 29 Abs. 6 EnSiG) zur Zeichnung der neuen Aktien, um das durch weitere Verluste in 2022, 2023 und 2024 insbesondere im Zusammenhang mit Gasersatzbeschaffungen in Folge russischer Gaslieferbeschränkungen geschwächte Eigenkapital teilweise wiederherzustellen;
- Ausnutzung des Genehmigten Kapitals in Tranchen, wobei die erste Tranche noch vor Jahresende 2022 für eine Barkapitalerhöhung genutzt werden sollte;
- Bis zur Umsetzung der jeweiligen Kapitalerhöhung aus Genehmigtem Kapital soll eine Zwischenfinanzierung durch die KfW in erforderlicher Höhe erfolgen.

Im Übrigen wurde der Erwerb der zum damaligen Zeitpunkt von Fortum gehaltenen Uniper-Aktien für 1,70 € je Aktie durch den Bund vorgesehen.

Die Bundesregierung und die Uniper SE haben am 19. Dezember 2022 einen Rahmenvertrag zur Konkretisierung der am 21. September 2022 zwischen dem Bund, der Uniper SE und Fortum Oyj vereinbarten Maßnahmen zur Stabilisierung von Uniper geschlossen ("Rahmenvertrag").

Die Durchführung einer Barkapitalerhöhung in Höhe von 8 Mrd. € und die Schaffung des Genehmigten Kapitals wurden der außerordentlichen Hauptversammlung der Uniper SE am 19. Dezember 2022 zur Beschlussfassung vorgelegt. Diese stimmte den Maßnahmen zu. Noch im Dezember 2022 wurde die Kapitalerhöhung ausschließlich vom Bund gezeichnet und führte zu einer Beteiligung des Bundes an Uniper von rund 93 %. Mit dem Erwerb der Uniper-Aktien von Fortum durch den Bund und der teilweisen Ausnutzung des Genehmigten Kapitals in Höhe von rund 5,5 Mrd. € und der Zeichnung der neuen Aktien ausschließlich durch den Bund erreichte der Bund schließlich eine Beteiligung von rund 99 % an der Uniper SE zum Jahresende.

Vor dem Hintergrund der Inanspruchnahme eines KfW Kredits im Frühjahr 2022 haben sich die Vorstandsmitglieder bereiterklärt, auf die jährliche Tantieme für das Geschäftsjahr 2022 zu verzichten. Daneben sieht der oben genannte am 19. Dezember 2022 geschlossene Rahmenvertrag zwischen der Bundesregierung und Uniper SE Regelungen betreffend die Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat vor. Unter anderem sieht er vor, dass § 29 Abs. 1a EnSiG auf die Vergütung der Vorstände sowie Aufsichtsräte der Uniper SE Anwendung findet. Diese Regelungen des Rahmenvertrags führen zu Beschränkungen für die Vergütung der Vorstandsmitglieder von Uniper („Vergütungsauflagen“).

Danach wird Uniper sicherstellen, dass solange nicht mindestens 75 Prozent der Stabilisierungsmaßnahme zurückgeführt sind,

(a) für kein Mitglied der Geschäftsleitung (unter Einbeziehung von etwaigen Konzernbezügen im Fall einer Doppelbeschäftigung bei einer anderen Gruppengesellschaft) ein Anspruch auf eine Vergütung gewährt, d.h. weder versprochen, ausgezahlt noch in bedingter oder sonstiger Form begründet oder in Aussicht gestellt wird, der über die Festvergütung dieses Mitglieds zum 31. Dezember 2021 hinausgeht. Für Personen, die danach Mitglied der Geschäftsleitung der Uniper werden (oder deren Verantwortlichkeiten sich innerhalb der Geschäftsleitung ändern), gilt als Obergrenze der Vergütung die Festvergütung von Mitgliedern der Geschäftsleitung derselben Verantwortungsstufe zum 31. Dezember 2021. Dies gilt vorbehaltlich entgegenstehender zwingender, gesetzlicher Pflichten des Unternehmens;

(b) Mitgliedern der Geschäftsleitung (jeweils unter Einbeziehung von etwaigen Konzernbezügen im Fall einer Doppelbeschäftigung bei einer anderen Gruppengesellschaft), (a) keine Boni, andere variable oder andere vergleichbare Vergütungsbestandteile (b) keine über die Festvergütung hinausgehende Vergütungsbestandteile im Sinne von § 87 Abs. 1 Satz 1 AktG und (c) keine in das freie Ermessen des Unternehmens gestellten Sonderzahlungen (auch in Form von Anteilen), Gratifikationen, Prämien oder Vergütungsbestandteile oder rechtlich nicht gebotene Abfindungen gewährt, d.h. weder versprochen, ausgezahlt noch in bedingter oder sonstiger Form begründet oder in Aussicht gestellt werden.

„Mitglieder der Geschäftsleitung“ sind die Vorstandsmitglieder der Uniper SE zum jeweiligen Zeitpunkt.

Auch für die Mitglieder eines Aufsichts- oder Beirats oder sonstiger gesellschaftsrechtlicher Aufsichtsorgane der Uniper SE darf ein Anspruch auf eine Vergütung nur in Form einer Festvergütung entstehen. Die Regelungen in Buchstabe (b) oben gelten entsprechend.

Gemäß § 87a Absatz 2 Satz 1 AktG hat der Aufsichtsrat die Vergütung der Vorstandsmitglieder in Übereinstimmung mit einem der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegten Vergütungssystem festzusetzen. Das am 19. Mai 2021 mit einer Zustimmungsquote von 97,65 % von der Hauptversammlung gebilligte Vergütungssystem sieht erfolgsabhängige Vergütungen für die Vorstandsmitglieder in Form einer jährlichen Tantieme und eines Performance Cash Plans vor. Darüber hinaus erhielten Aufsichtsratsmitglieder bis zum Geschäftsjahr 2021 einen Teilbetrag in Höhe von 20 % der Aufsichtsratsvergütung in Form von virtuellen Aktien. Daher halten die damals bereits aktiven Aufsichtsratsmitglieder weiterhin virtuelle Aktien, deren Auszahlung noch aussteht. Aufgrund der oben genannten Vergütungsauflagen dürfen erfolgsabhängige Vergütungen für Organmitglieder weder versprochen, ausgezahlt noch in bedingter oder sonstiger Form begründet oder in Aussicht gestellt werden und sind daher für das Geschäftsjahr 2022 ausgeschlossen. Darüber hinaus haben die Vorstandsmitglieder bereits im Frühjahr 2022 vor dem Hintergrund der Inanspruchnahme eines KfW Kredits auf die jährliche Tantieme für das Geschäftsjahr 2022 verzichtet. Beide Sachverhalte stellen jeweils eine vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder nach § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG dar. Die Abweichung wird durch außergewöhnliche, nicht vorhersehbare Entwicklungen bedingt und ist vor dem Hintergrund der wirtschaftlichen Lage der Gesellschaft im Interesse des langfristigen Wohlergehens des Uniper-Konzerns notwendig. Sie ist Voraussetzung für die Inanspruchnahme des KfW Kredits und des Stabilisierungspakets und betrifft insbesondere die erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile sowie die sich dadurch ergebende maßgebliche Veränderung der Vergütungsstruktur.

Personelle Veränderungen im Vorstand und Aufsichtsrat sowie die Bildung von Ausschüssen im Aufsichtsrat

Mit Wirkung zum 1. November 2022 wurde die Bestellung von David Bryson als Chief Operating Officer bis zum 31. Oktober 2025 um 3 Jahre verlängert.

Die Amtszeit der Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat endete mit Ablauf der ordentlichen Hauptversammlung am 18. Mai 2022. In der ordentlichen Hauptversammlung am 18. Mai 2022 wurden Markus Rauramo, Dr. Bernhard Günther, Prof. Dr. Werner Brinker, Judith Buss, Esa Hyvärinen und Nora Steiner-Forsberg als Vertreter der Anteilseigner in den Aufsichtsrat wiedergewählt. Die Wahl erfolgte zunächst gemäß § 8 Abs. 3 der Satzung der Uniper SE mit Wirkung ab Beendigung der ordentlichen Hauptversammlung vom 18. Mai 2022 bis zur Beendigung derjenigen Hauptversammlung, die über die Entlastung für das vierte Geschäftsjahr nach der Wahl beschließt. Auf Seiten der Arbeitnehmervertreter schieden Oliver Biniek, Barbara Jagodzinski und André Muilwijk aus dem Aufsichtsrat am 18. Mai 2022 aus. Bereits in der Sitzung des Betriebsrats der Uniper SE am 22. März 2022 wurden Holger Grzella, Diana Kirschner und Magnus Notini mit Wirkung ab Beendigung der ordentlichen Hauptversammlung am 18. Mai 2022 als neue Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat gewählt.

Darüber hinaus wurde im Einklang mit der strategischen Ausrichtung von Uniper ein Nachhaltigkeitsausschuss gegründet. Die Mitgliedschaft im neuen Ausschuss wurde wie folgt verabschiedet: Prof. Dr. Werner Brinker (Vorsitzender), Magnus Notini (stellvertretender Vorsitzender), Victoria Kulambi und Nora Steiner-Forsberg.

Die Aufsichtsratsmitglieder Markus Rauramo, Nora Steiner-Forsberg, Esa Hyvärinen und Dr. Bernhard Günther haben vor dem Hintergrund der mit der Hauptversammlung vom 19. Dezember 2022 beschlossenen (mittelbaren) Mehrheitsbeteiligung der Bundesrepublik Deutschland ihr Amt mit Wirkung zum Ablauf des 21. Dezember 2022 niedergelegt. Gemäß § 104 AktG hat das Amtsgericht Düsseldorf auf Antrag des Vorstands Thomas Blades, Dr. Jutta Dönges, Dr. Marcus Schenck und Prof. Dr. Ines Zenke am 22. Dezember 2022 mit sofortiger Wirkung als neue Aufsichtsratsmitglieder bestellt. Die konstituierende Sitzung des Aufsichtsrats fand am 22. Dezember 2022 statt. In dieser hat der Aufsichtsrat Thomas Blades zum Vorsitzenden des Aufsichtsrats gewählt. Prof. Dr. Ines Zenke wurde zur stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden gewählt. Harald Seegatz bekleidet als Vertreter der Arbeitnehmer weiterhin das Amt des stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden. Die Ausschusszugehörigkeiten wurden wie folgt beschlossen:

Ausschusszugehörigkeiten seit dem 22. Dezember 2022			
Präsidialausschuss	**Prüfungs- und Risikoausschuss**	**Nominierungsausschuss**	**Nachhaltigkeitsausschuss (eingerichtet am 18. Mai 2022)**
• Thomas Blades (Vorsitz) • Harald Seegatz (stellv. Vorsitz) • Holger Grzella • Dr. Marcus Schenck • Immo Schlepper • Prof. Dr. Ines Zenke	• Judith Buss (Vorsitz) • Diana Kirschner (stellv. Vorsitz) • Dr. Jutta Dönges • Immo Schlepper	• Thomas Blades (Vorsitz) • Dr. Marcus Schenck • Prof. Dr. Ines Zenke	• Prof. Dr. Werner Brinker (Vorsitz) • Magnus Notini (stellv. Vorsitz) • Dr. Jutta Dönges • Victoria Kulambi

2. Grundzüge der Vorstandsvergütung

Wie bereits in Ziffer [1] geschildert, haben sich die Vorstandsmitglieder vor dem Hintergrund der Inanspruchnahme eines KfW Kredits im Frühjahr 2022 bereiterklärt, auf die jährliche Tantieme für das Geschäftsjahr 2022 zu verzichten. Darüber hinaus führt der Rahmenvertrag der Uniper SE mit dem Bund zu Veränderungen bei der Vergütung des Vorstands und des Aufsichtsrats. Eine über die Festvergütung hinausgehende Vergütung ist ausgeschlossen, solange nicht mindestens 75 % der Stabilisierungsmaßnahmen zurückgeführt sind. Erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile dürfen daher weder versprochen, ausgezahlt noch in bedingter oder sonstiger Form begründet oder in Aussicht gestellt werden. Dies hat auch Auswirkungen auf die Vergütungsstruktur (d.h. die relativen Anteile der einzelnen Vergütungsbestandteile an der Gesamtvergütung), da die Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 ausschließlich aus der erfolgsunabhängigen Festvergütung (d.h. Grundvergütung, Nebenleistungen und Versorgungszusagen) besteht.

Die nachfolgende Schilderung beschreibt dennoch die grundsätzliche Ausgestaltung des Vergütungssystems – das am 19. Mai 2021 von der Hauptversammlung gebilligt wurde – und ohne Rahmenvertrag mit dem Bund zur Anwendung gekommen wäre.

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich bisher aus einer erfolgsunabhängigen sowie einer erfolgsabhängigen Vergütung zusammen. Die erfolgsunabhängige Vergütung umfasst neben der Grundvergütung auch Nebenleistungen sowie eine beitragsorientierte Altersversorgung. Die im Vergütungssystem vorgesehene erfolgsabhängige Vergütung setzt sich grundsätzlich aus dem Short-Term Incentive in Form einer jährlichen Tantieme und dem Long-Term Incentive in Form eines Performance Cash Plans zusammen. Darüber hinaus enthalten die Vorstandsverträge sogenannte Malus- und Clawback-Klauseln und Regelungen zu den Leistungen bei Vertragsbeendigung.

Die folgende Tabelle zeigt eine Übersicht des Vergütungssystems.

Vergütungssystem des Vorstands	
Erfolgsunabhängige Vergütung	
Grundvergütung	• Die Mitglieder des Vorstands erhalten eine feste Grundvergütung, die monatlich als Gehalt ausgezahlt wird
Nebenleistungen	• Sachbezüge und marktübliche Nebenleistungen (Bereitstellung eines Dienstwagens, Übernahme von Kosten im Zusammenhang mit Vorsorgeuntersuchungen, Unfallversicherung…)
Versorgungszusagen	• Beitragsorientierte Altersversorgung in Höhe von max. 18 % der beitragsfähigen Bezüge (Grundvergütung und Zielbetrag der jährlichen Tantieme)
Erfolgsabhängige Vergütung	Ausschluss für das Geschäftsjahr 2022

Short-Term Incentive (STI) – Jährliche Tantieme	• Plantyp: Zielbonus
	• Leistungszeitraum: 1 Jahr
	• Bemessungsgrößen:
	  • Adjusted Net Income
	  • Individuelle Ziele/Teamziele
	• Cap: 200 %

Long-Term Incentive (LTI) – Performance Cash Plan	• Plantyp: Performance Cash Plan
	• Leistungszeitraum: 3 Jahre
	• Bemessungsgrößen:
	  • Adjusted Net Income
	  • Zahlungswirksame CAPEX
	  • Portfolio-Transformation
	  • ESG-Ziele
	• Cap: 250 %

Weitere Vertrags- und Systembestandteile	
Maximalvergütung	• Vorstandsvorsitzender: 6,2 Mio. € • Ordentliches Vorstandsmitglied: 3,5 Mio. €
Malus und Clawback	• Im Falle eines fehlerhaften Konzernabschlusses und im Falle von Compliance-Verstößen ist die Möglichkeit zur Reduktion (Malus) und zur Rückforderung (Clawback) der variablen Vergütung vorgesehen
Abfindungen	• Abfindungen sind auf die Vergütung für einen Zeitraum von zwei Jahren, in jedem Fall auf die Vergütung der Restlaufzeit des Dienstvertrages begrenzt. • Etwaige Abfindungszahlungen werden auf die Karenzentschädigung angerechnet

Die Vorstandsvergütung der Uniper SE leistet einen wesentlichen Beitrag zur nachhaltigen und langfristig erfolgreichen Unternehmensentwicklung. Die Vorstandsmitglieder sollen entsprechend ihrer tatsächlichen Leistung („Pay for Performance“) und ihres Beitrags zur Umsetzung der Strategie des Uniper-Konzerns vergütet werden. Im geltenden Vergütungssystem werden vor diesem Hintergrund in der erfolgsabhängigen Vergütung für die Vorstandsmitglieder die wesentlichen Kennzahlen zur Steuerung des operativen Geschäfts und zur Beurteilung der Finanzlage des Uniper-Konzerns sowie strategisch bedeutsame Schlüsselindikatoren wie der Erfolg der Portfolio-Transformation und explizite Nachhaltigkeitsziele (sogenannte ESG-Ziele, E = Environment, S = Social, G = Governance) berücksichtigt. So setzt das Vergütungssystem die richtigen Anreize, die die Umsetzung der Unternehmensstrategie fördern. Zudem hat der Aufsichtsrat bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems die Interessen der wesentlichen Stakeholder (Mitarbeiter, Aktionäre, Kunden, Geschäftspartner) des Uniper-Konzerns berücksichtigt. So werden beispielsweise die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer von Uniper bei der Festsetzung der Vorstandsvergütung berücksichtigt. Daher enthalten die erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile der Vorstände, Führungskräfte und Mitarbeiter grundsätzlich ähnliche Erfolgsziele und Zielsetzungen. Dadurch wird eine einheitliche Anreizwirkung sichergestellt. Zudem wird bei der Festsetzung der Vergütung der Vorstandsmitglieder das Verhältnis zur Vergütung des oberen Führungskreises und der relevanten Belegschaft betrachtet.

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	• Das Vergütungssystem leistet einen wesentlichen Beitrag zur nachhaltigen und langfristig erfolgreichen Entwicklung des Uniper Konzerns.
Strategiebezug	• Das Vergütungssystem fördert die Umsetzung der Unternehmensstrategie des Uniper Konzerns, und die Vorstandsmitglieder werden entsprechend ihres Beitrags vergütet.
Pay for Performance	• Die Vorstandsvergütung ist an klar messbare und relevante Ziele gekoppelt, und die Vorstandsmitglieder werden entsprechend ihrer Leistung vergütet.
Interessen der Stakeholder	• Das Vergütungssystem berücksichtigt die Interessen der Stakeholder des Uniper Konzerns (Mitarbeiter, Aktionäre, Kunden, Geschäftspartner).
Durchgängigkeit	• Die Vorstandsvergütung und die Vergütung der Führungskräfte sowie weiteren Mitarbeiter berücksichtigen ähnliche Erfolgsziele und Zielsetzungen. Dadurch wird eine einheitliche Anreizwirkung sichergestellt.
Regulatorische Rahmenbedingungen	• 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.

Zielgesamtvergütung und Vergütungsstruktur

Gemäß dem Vergütungssystem bildet die Summe der erfolgsunabhängigen sowie erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile (bei einer 100 %igen Zielerreichung) die Zielgesamtvergütung eines Vorstandsmitglieds. Um den „Pay for Performance"-Gedanken der Vergütung zu berücksichtigen, achtet der Aufsichtsrat grundsätzlich darauf, dass der Zielbetrag der erfolgsabhängigen Vergütung die erfolgsunabhängige Vergütung übersteigt. Darüber hinaus wird eine Ausrichtung auf die langfristige und nachhaltige Entwicklung des Uniper-Konzerns gemäß § 87 Abs. 1 Satz 2 AktG durch die höhere Gewichtung des langfristig angelegten Performance Cash Plans im Vergleich zur jährlichen Tantieme sichergestellt. Der Anteil der jährlichen Tantieme an der erfolgsabhängigen Vergütung beträgt dabei rund 40 %, wohingegen der Anteil des Performance Cash Plans rund 60 % der erfolgsabhängigen Vergütung ausmacht.

Die Angemessenheit der Zielgesamtvergütung 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 Sitz des Unternehmens, Größe und wirtschaftliche Lage mit dem Uniper-Konzern vergleichbar sind, dabei hat der Aufsichtsrat bisher die weiteren Unternehmen des MDAX als vergleichbare Unternehmen definiert. Zum anderen wird neben der Üblichkeit 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 für die relevante Belegschaft sowohl die Tarifmitarbeiter als auch die außertariflichen Mitarbeiter inklusive der Führungskräfte unterhalb des oberen Führungskreises berücksichtigt werden. Dabei wird insbesondere die Vergütung in der zeitlichen Entwicklung betrachtet.

3. Vergütungsbestandteile im Detail

Grundvergütung und Nebenleistungen

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

Zusätzlich werden Sachbezüge und marktübliche Nebenleistungen gewährt, wie beispielsweise die Fortzahlung der Bezüge bei vorübergehender Arbeitsunfähigkeit, die Bereitstellung eines Dienstwagens (für den Vorstandsvorsitzenden mit Fahrer), die Übernahme von Kosten im Zusammenhang mit Vorsorgeuntersuchungen sowie eine Unfallversicherung und eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung mit Selbstbehalt. Darüber hinaus können neu eintretenden Vorstandsmitgliedern vorübergehend Umzugs- und Mietkosten erstattet werden. Dem Aktiengesetz folgend sieht die Versicherungspolice der Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung einen Selbstbehalt in Höhe von 10 % des jeweiligen Schadens für die Vorstandsmitglieder vor, der pro Jahr auf 150 % der jährlichen festen Grundvergütung begrenzt ist.

Versorgungszusagen

Die Uniper SE hat mit den Vorstandsmitgliedern eine beitragsorientierte Altersversorgung nach dem Beitragsplan Uniper-Vorstand vereinbart.

Die Uniper SE stellt den Mitgliedern des Vorstands Beiträge in Höhe von maximal 18 % der beitragsfähigen Bezüge (Grundvergütung und Zielbetrag der jährlichen Tantieme) bereit. 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.

Nachfolgend sind die Aufwendungen und der Barwert der Pensionsverpflichtungen dargestellt. Der Barwert der Pensionsverpflichtungen ist nach den Vorgaben der IFRS ermittelt worden. Die Abzinsung erfolgte mit dem IFRS-Rechnungszins für Pensionsverpflichtungen in Höhe von 3,70 % (2021: 1,20 %).

Vorstandspensionen nach IFRS - Zum 31.12.2022 amtierende Vorstandsmitglieder

	Aufwand (Service Cost & Interest Cost) im Geschäftsjahr		Barwert der Pensionsverpflichtungen zum 31. Dezember	
in Tausend €	2022	2021	2022	2021
Amtierende Vorstandsmitglieder				
Prof. Dr. Klaus-Dieter Maubach (seit 29. März 2021)	332	243	536	250
David Bryson	247	291	594	574
Niek den Hollander	242	297	422	384
Tiina Tuomela (seit 29. März 2021)	258	255	382	256
Summe	**1.079**	**1.086**	**1.934**	**1.464**

Erfolgsabhängige Vergütung

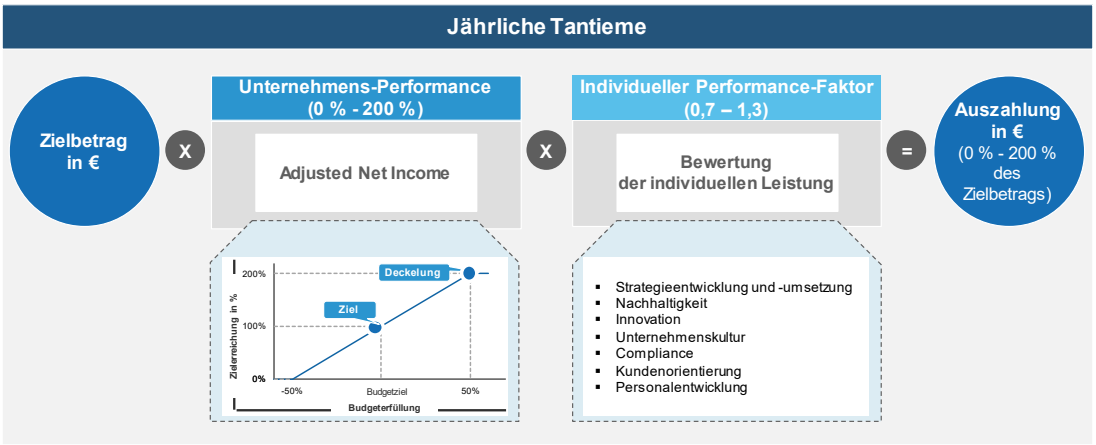
Vor dem Hintergrund der Inanspruchnahme eines KfW Kredits im Frühjahr 2022 haben sich die Vorstandsmitglieder bereiterklärt, auf die jährliche Tantieme für das Geschäftsjahr 2022 zu verzichten. Daneben dürfen im Rahmen des Stabilisierungspakets und des damit einhergehenden Rahmenvertrags mit der Bundesrepublik Deutschland die erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile weder versprochen, ausgezahlt noch in bedingter oder sonstiger Form begründet oder in Aussicht gestellt werden und sind damit für das Geschäftsjahr 2022 ausgeschlossen. Da im Vergütungssystem nach § 87a AktG eine erfolgsabhängige Vergütung vorgesehen ist und eine solche im Vorjahr 2021 gezahlt wurde, wird im Folgenden dennoch die grundsätzliche Ausgestaltung – die ohne den Rahmenvertrag auch für das Geschäftsjahr 2022 gelten würde – erläutert.

Die im Vergütungssystem vorgesehene erfolgsabhängige Vergütung umfasst mit der jährlichen Tantieme und dem Performance Cash Plan der Uniper SE 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. 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.
	Individuelle Ziele und Teamziele	• Strategisch relevante Ziele, die sich je nach Geschäftsjahr und je nach Vorstandsmitglied unterscheiden.
Performance Cash Plan	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 Nachhaltigkeits-strategie von Uniper stehen.

Jährliche Tantieme

Die jährliche Tantieme ist grundsätzlich vom geschäftlichen Erfolg des Unternehmens (Unternehmens-Performance) im jeweils abgelaufenen Geschäftsjahr abhängig. Darüber hinaus bewertet der Aufsichtsrat die individuelle Leistung des einzelnen Vorstandsmitglieds (Individueller Performance-Faktor 0,7 - 1,3). Zur Bestimmung der Unternehmens-Performance wird seit dem Geschäftsjahr 2020 das Adjusted Net Income (Adjusted NI bzw. bereinigter Konzernüberschuss) herangezogen.



Das Adjusted NI besteht aus dem Adjusted EBIT, dem operativen Zinsergebnis, den Steuern vom Einkommen und vom Ertrag auf das operative Ergebnis abzüglich des Anteils ohne beherrschenden Einfluss am operativen Ergebnis. Das Adjusted NI orientiert sich somit an der dem operativen Geschäft zugrunde liegenden nachhaltigen Profitabilität. Das Adjusted NI ist ein wesentlicher Bestandteil des Uniper Konzern Steuerungssystems, das im Geschäftsbericht der Uniper SE erläutert wird.

Zu Beginn eines Geschäftsjahres legt der Aufsichtsrat dazu 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, dann 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 die Erreichung individueller Ziele als auch den persönlichen Beitrag der Vorstandsmitglieder zur Erfüllung von Teamzielen. Die individuellen Ziele und Teamziele werden in einer Zielvereinbarung zwischen den Vorstandsmitgliedern und dem Aufsichtsrat jährlich im Voraus vereinbart. Die Zielerreichung hinsichtlich des individuellen Performance-Faktors wird auf Basis des jeweiligen Erfüllungsgrads für die im Voraus definierten individuellen Ziele sowie Teamziele nach Ablauf des Geschäftsjahres durch den Aufsichtsrat festgestellt.

Sowohl aufgrund des Verzichts auf die jährliche Tantieme seitens des Vorstands im Zuge des KfW Kredits als auch

aufgrund des Ausschlusses der jährlichen Tantieme im Zuge des Rahmenvertrags erfolgte für das Berichtsjahr 2022 weder eine Ermittlung der Zielerreichung des Adjusted NI noch des individuellen Performance-Faktors.

Für das Geschäftsjahr 2021 betrug das Adjusted Net Income 906 Mio € und resultierte in einer Zielerreichung von 179 %. Der Performance-Faktor im Rahmen der Bewertung der individuellen Leistung lag für die Vorstandsmitglieder durchgängig bei 1,0. Entsprechend betrug die Gesamtzielerreichung für die jährliche Tantieme 2021 für alle Vorstandsmitglieder 179 %. Weitere Details zur jährlichen Tantieme für das Vorjahr 2021 sind dem Vergütungsbericht 2021 zu entnehmen.

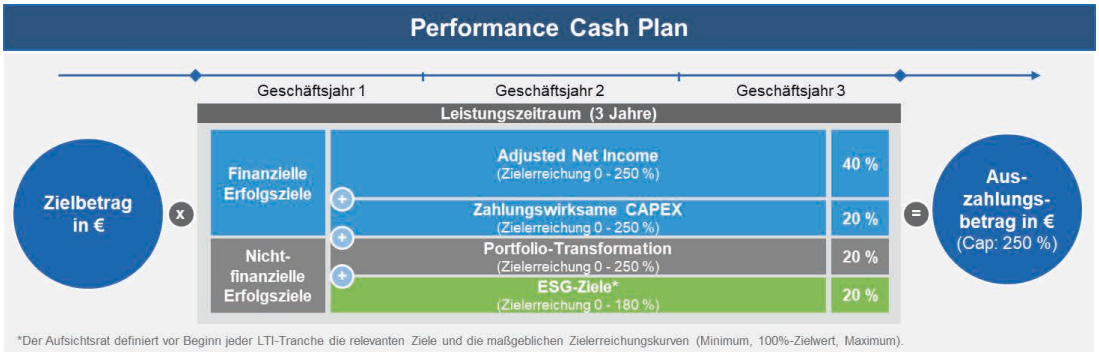
Performance Cash Plan 2021

Die in den Geschäftsjahren 2018 und 2019 erfolgten Zuteilungen des anteilsbasierten „Performance Cash Plans 2016“, der im Jahr 2016 eingeführt wurde, sowie die für das Geschäftsjahr 2020 erfolgte Zuteilung des anteilsbasierten „Performance Share Plans 2020“, der im Geschäftsjahr 2020 galt, wurden zum 17. August 2020 nach Eintritt des Change-of-Control-Ereignis mit dem Erwerb von 75,01 % der Anteile der Uniper SE durch die Fortum Deutschland SE ausbezahlt. Damit besteht derzeit keine anteilsbasierte Vergütung für die Vorstandsmitglieder der Uniper SE.

Seit dem Geschäftsjahr 2021 wurde der nicht-anteilsbasierte „Performance Cash Plan 2021“ für die Vorstandsmitglieder der Uniper SE sowie ausgewählte Führungskräfte des Uniper Konzerns eingeführt. Dieser wird grundsätzlich in jährlichen Tranchen mit einem Leistungszeitraum von jeweils drei Jahren aufgelegt und entspricht dem von der Hauptversammlung gemäß § 120a Absatz 1 gebilligten Vergütungssystem der Uniper SE.

Für das Geschäftsjahr 2021 hatten die Vorstandsmitglieder erstmalig Zuteilungen aus dem „Performance Cash Plan 2021“ erhalten. Zu Beginn des Geschäftsjahres 2022 wurde die zweite Tranche des „Performance Cash Plans 2021“ an die Vorstandsmitglieder zugeteilt.

Im Folgenden wird über die grundsätzliche Ausgestaltung und die finanziellen sowie nicht-finanziellen Erfolgsziele berichtet.



Finanzielle Erfolgsziele

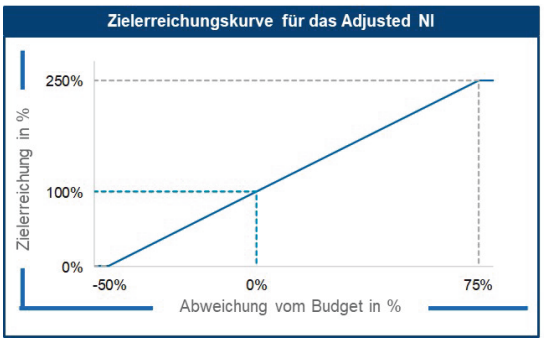
Als finanzielle Erfolgsziele werden grundsätzlich das Adjusted Net Income (Adjusted NI) und die jährlich zahlungswirksamen CAPEX herangezogen.

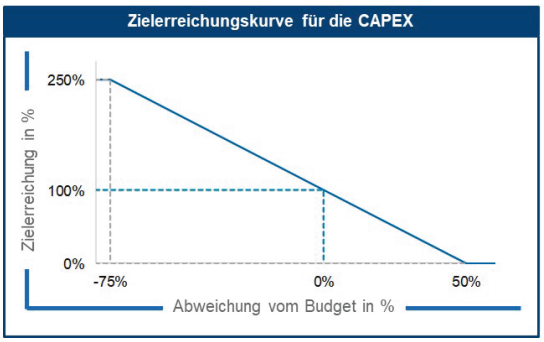
Zu Beginn eines Geschäftsjahres legt der Aufsichtsrat dazu einen ambitionierten, aus der Mittelfristplanung abgeleiteten, kumulierten Ziel- bzw. Budgetwert für das Adjusted NI der nächsten drei Jahre fest. Während des Leistungszeitraums wird die Summe der Ist-Werte des Adjusted NI gebildet und mit diesem Zielwert verglichen.

Bei den zahlungswirksamen CAPEX handelt es sich um die jährlich erfassten und zahlungswirksamen Investitionen. Investitionen sind nach IFRS definiert und werden als solche regelmäßig in der Kapitalflussrechnung des Uniper-Konzerns ausgewiesen. Sie umfassen alle Ausgaben für immaterielle Vermögenswerte und für Sachanlagen, Investitionen in verbundene und assoziierte Unternehmen sowie sonstige Kapitalbeteiligungen, die als langfristige betriebliche Investitionen genutzt werden. Die zahlungswirksamen CAPEX sind wesentlicher Bestandteil des Uniper-Konzern Steuerungssystems, das im Geschäftsbericht der Uniper SE erläutert wird. Während des dreijährigen Leistungszeitraums wird die Summe der jährlichen Ist-Werte gebildet und anschließend ins Verhältnis zur der Summe der jährlich vom Aufsichtsrat beschlossenen Budgetwerte gesetzt.

Berechnung der finanziellen Erfolgsziele	
Adjusted NI	$\frac{IST_{GJ\,1}+IST_{GJ\,2}+IST_{GJ\,3}}{\text{3 Jahre Budget aus Mittelfristplanung}}$
CAPEX	$\frac{IST_{GJ\,1}+IST_{GJ\,2}+IST_{GJ\,3}}{Budget_{GJ\,1}+Budget_{GJ\,2}+Budget_{GJ\,3}}$

Die Zielerreichung beträgt 100 %, wenn die Summen der Ist-Werte des Adjusted NI sowie der zahlungswirksame CAPEX den jeweiligen kumulierten Budgetwerten entsprechen. Während beim Adjusted NI Anreize für eine Budgetübererfüllung gesetzt werden, sollen die Budgetziele der zahlungswirksamen 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 zahlungswirksamen 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 zahlungswirksamen CAPEX. Weitere Steigerungen des tatsächlich erzielten Adjusted NI oder niedrigere tatsächlich erzielte zahlungswirksame 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.

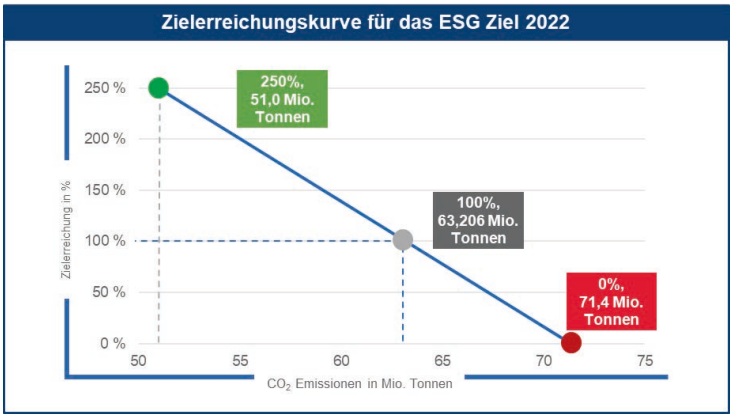
Im Rahmen der Portfolio-Transformation orientiert sich der Aufsichtsrat an der Unternehmensstrategie des Uniper-Konzerns und beurteilt, welche positiven oder negativen Auswirkungen die Portfolio-Transformation auf den Unternehmenserfolg von Uniper hat. Die relevante Portfolio-Transformation muss im Einklang mit der Unternehmensstrategie stehen, wobei auch die Rechte von Minderheitsaktionären gewahrt bleiben. Maßstäbe zur Erfolgsbeurteilung sind z. B. Auswirkungen auf die CO_2-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 Tranche relevante sowie messbare ESG-Ziele festgelegt, die auf der Nachhaltigkeitsstrategie des Uniper-Konzerns basieren. Dazu definiert der Aufsichtsrat vor Beginn jeder Tranche die relevanten Ziele und die maßgeblichen Zielerreichungskurven (Minimum, 100 %-Zielwert, Maximum).

Für die Tranche 2022 basiert das ESG-Ziel auf der absoluten CO_2-Reduzierung des europäischen Erzeugungssegments (Scope 1 & 2) des Uniper-Konzerns in den nächsten drei Jahren. Uniper verfolgt das Ziel, die Stromerzeugung in Europa bis zum Jahr 2035 klimaneutral zu gestalten und bereits im Jahr 2030 eine Reduktion der CO_2-Emissionen von mehr als 50 % im Vergleich zum Jahr 2019 zu erreichen. Die Zielwerte leiten sich aus einem fest definierten Reduktionspfad zur Verringerung der Kohlenstoffemissionen der europäischen Erzeugungsflotte ab. Der Mindestwert, unter dessen Erreichung keine Auszahlung aus dem ESG-Ziel resultiert, wurde auf 71,4 Mio. Tonnen CO_2 Emissionen festgelegt, während sich eine 100 %-Zielerreichung bei 63,206 Mio.

Tonnen CO_2 Emissionen ergibt. Der Maximalwert von 250 % Zielerreichung wird bei 51 Mio. Tonnen CO_2-Emissionen erreicht.



Details zur bereits zugeteilten Tranche 2021 des „Performance Cash Plans 2021“ sind dem Vergütungsbericht 2021 zu entnehmen. Allerdings dürfen aufgrund des Stabilisierungspakets und des damit einhergehenden Rahmenvertrags mit der Bundesrepublik Deutschland die erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile weder versprochen, ausgezahlt noch in bedingter oder sonstiger Form begründet oder in Aussicht gestellt werden. Daher ist die Auszahlung der Tranchen des „Performance Cash Plans 2021“ ausgeschlossen, solange die Stabilisierungsmaßnahmen nicht zu mindestens 75 % zurückgeführt sind.

Malus- und Clawback-Regelung

Um die nachhaltig erfolgreiche Entwicklung des Uniper-Konzerns sicher zu stellen sind Malus- und Clawback-Regelungen in den Vorstandsverträgen enthalten. Diese Regelungen sehen folgende Möglichkeiten 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 Erfolgsziele, die für den ermittelten Auszahlungsbetrag der variablen Vergütung maßgeblich sind. Auf ein Verschulden der Vorstandsmitglieder kommt es in diesem Falle nicht an.

2. „Compliance Malus/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 Verletzungen der Sorgfaltspflichten im Sinne des § 93 AktG vor, so kann der Aufsichtsrat die noch nicht ausbezahlte variable Vergütung bis auf null reduzieren (Malus) oder eine bereits ausgezahlte variable Vergütung zurückverlangen (Clawback).

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.

Weder im Geschäftsjahr 2022 noch im Geschäftsjahr 2021 sind Sachverhalte erfolgt, die im Rahmen der Malus- und Clawback-Regelung den Einbehalt oder die Rückforderung der variablen Vergütung rechtfertigen.

Mandatsbezüge

Die Mitglieder des Vorstands der Uniper SE erhielten im Geschäftsjahr 2022 Vergütungen für die Wahrnehmung von Aufsichtsratsmandaten in Tochtergesellschaften der Uniper SE. Diese Vergütungen werden vollständig auf die Grundvergütung angerechnet bzw. wurden an die Gesellschaft abgeführt.

Leistungen Dritter

Im Geschäftsjahr 2022 haben keine Vorstandsmitglieder Leistungen von einem Dritten im Hinblick auf ihre Tätigkeit als Vorstandsmitglied der Uniper SE erhalten.

Leistungen bei Beendigung der Vorstandstätigkeit

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.

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. Die Berechnung dieser Abfindungsobergrenze erfolgt auf Basis der Grundvergütung, des Zielbetrags (100 %) des Short-Term Incentive sowie des Zielbetrags (100 %) des Long-Term Incentive. Bei Vorliegen eines wichtigen Grunds 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 (Abfindungsobergrenze), 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 durch einvernehmliche Beendigung oder durch Kündigung des Vorstandsmitglieds endet; eine Eigenkündigung des Vorstandsmitglieds ist dabei nur möglich, wenn die Vorstandsposition infolge des Kontrollwechsels 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. Die vertragsmäßige Jahresvergütung ist dabei definiert als die Summe aus Grundvergütung, Zielbetrag des Short-Term Incentive und Zielbetrag des Long-Term Incentive. Etwaige Abfindungszahlungen werden auf die Karenzentschädigung angerechnet.

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

Uniper wird sicherstellen, dass solange nicht mindestens 75 Prozent der Stabilisierungsmaßnahme zurückgeführt sind, Mitgliedern der Geschäftsleitung keine rechtlich nicht gebotenen Abfindungen gewährt werden.

Andreas Schierenbeck und Sascha Bibert hatten im Geschäftsjahr 2021 Abfindungszahlungen in Höhe von rund 4,3 Mio € sowie 2,5 Mio € als Ausgleich für alle Vergütungsleistungen erhalten, die bei einem Fortbestand der Dienstverträge bis zum jeweiligen Vertragsende zugesagt worden wären, sowie zum Ausgleich aller Nachteile, die ihnen durch die vorzeitige Beendigung ihrer Tätigkeit entstanden sind. Im Geschäftsjahr 2022 wurden keine Abfindungszahlungen getätigt.

4. Individualisierte Höhe der Vorstandsvergütung

Zielvergütungen

Die folgenden Tabellen zeigen die in den Geschäftsjahren 2022 und 2021 individuell vertraglich vereinbarten Zielvergütungen (Grundvergütung, Short-Term Incentive, Long-Term Incentive) einschließlich des Aufwands für Nebenleistungen und Versorgungszusagen sowie deren jeweiligen relativen Anteil:

Vertraglich vereinbarte Zielvergütung - Zum 31.12.2022 amtierende Vorstandsmitglieder

	Prof. Dr. Klaus-Dieter Maubach seit 29. März 2021 (Vorstandsvorsitzender - CEO)			Tiina Tuomela seit 29. März 2021 (Mitglied des Vorstands - CFO)		
	2022 in Tsd. €	in %	2021 in Tsd. €	2022 in Tsd. €	in %	2021 in Tsd. €
Grundvergütung	1.240	46%	937	700	43%	529
Nebenleistungen[1]	16	1%	15	73	4%	38
Summe	**1.256**	**47%**	**951**	**773**	**47%**	**567**
Short-Term Incentive	0	0%	586	0	0%	329
Jährliche Tantieme 2021	-		*586*	-		*329*
Jährliche Tantieme 2022[2]	*0*		-	*0*		-
Long-Term Incentive	1.085	41%	820	615	37%	465
Performance Cash Plan (2021-2023)[3]	-		*820*	-		*465*
Performance Cash Plan (2022-2024)[3]	*1.085*		-	*615*		-
Summe	**2.341**	**88%**	**2.357**	**1.388**	**84%**	**1.360**
Versorgungsaufwand (service cost)	329	12%	243	255	16%	255
Gesamtsumme	**2.670**	**100%**	**2.600**	**1.643**	**100%**	**1.614**

1) Neben den üblichen Nebenleistungen ist hier ebenfalls die im Zuge der Bestellung von Tiina Tuomela zugesagte Übernahme der Mietkosten für die Geschäftsjahre 2022 und 2021 enthalten.

2) Vor dem Hintergrund der Inanspruchnahme eines KfW Kredits im Frühjahr 2022 haben sich die Vorstandsmitglieder bereiterklärt, auf die jährliche Tantieme für das Geschäftsjahr 2022 zu verzichten. Darüber hinaus dürfen aufgrund des Stabilisierungspakets und des damit einhergehenden Rahmenvertrags mit der Bundesrepublik Deutschland die erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile weder versprochen, ausgezahlt noch in bedingter oder sonstiger Form begründet oder in Aussicht gestellt werden und sind damit für das Geschäftsjahr 2022 ausgeschlossen.

3) Zielbeträge gemäß Zuteilung zu Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres. Allerdings dürfen aufgrund des Stabilisierungspakets und des damit einhergehenden Rahmenvertrags mit der Bundesrepublik Deutschland die erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile weder versprochen, ausgezahlt noch in bedingter oder sonstiger Form begründet oder in Aussicht gestellt werden. Daher ist eine Auszahlung ausgeschlossen, solange die Stabilisierungsbeendigung nicht zu mindestens 75% eingetreten ist.

Vertraglich vereinbarte Zielvergütung - Zum 31.12.2022 amtierende Vorstandsmitglieder

	Niek den Hollander (Mitglied des Vorstands - CCO)			David Bryson (Mitglied des Vorstands - COO)		
	2022		2021	2022		2021
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in Tsd. €	in %	in Tsd. €
Grundvergütung	700	44%	700	700	44%	700
Nebenleistungen[1)]	25	2%	26	18	1%	17
Summe	**725**	**46%**	**726**	**718**	**46%**	**717**
Short-Term Incentive	0	0%	435	0	0%	435
Jährliche Tantieme 2021	-		*435*	-		*435*
Jährliche Tantieme 2022[2)]	*0*		-	*0*		-
Long-Term Incentive	615	39%	615	615	39%	615
Performance Cash Plan (2021-2023)[3)]	-		*615*	-		*615*
Performance Cash Plan (2022-2024)[3)]	*615*		-	*615*		-
Summe	**1.340**	**85%**	**1.776**	**1.333**	**85%**	**1.767**
Versorgungsaufwand (service cost)	237	15%	296	240	15%	288
Gesamtsumme	**1.578**	**100%**	**2.071**	**1.573**	**100%**	**2.056**

1) Neben den üblichen Nebenleistungen ist die für Niek den Hollander zugesagte Übernahme der Mietkosten für die Geschäftsjahre 2022 und 2021 enthalten.

2) Vor dem Hintergrund der Inanspruchnahme eines KfW Kredits im Frühjahr 2022 haben sich die Vorstandsmitglieder bereiterklärt, auf die jährliche Tantieme für das Geschäftsjahr 2022 zu verzichten. Darüber hinaus dürfen aufgrund des Stabilisierungspakets und des damit einhergehenden Rahmenvertrags mit der Bundesrepublik Deutschland die erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile weder versprochen, ausgezahlt noch in bedingter oder sonstiger Form begründet oder in Aussicht gestellt werden und sind damit für das Geschäftsjahr 2022 ausgeschlossen.

3) Zielbeträge gemäß Zuteilung zu Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres. Allerdings dürfen aufgrund des Stabilisierungspakets und des damit einhergehenden Rahmenvertrags mit der Bundesrepublik Deutschland die erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile weder versprochen, ausgezahlt noch in bedingter oder sonstiger Form begründet oder in Aussicht gestellt werden. Daher ist eine Auszahlung ausgeschlossen, solange die Stabilisierungsbeendigung nicht zu mindestens 75% eingetreten ist.

Gewährte und geschuldete Vergütungen

Die folgenden Tabellen zeigen die individuell gewährten und geschuldeten Vergütungen im Geschäftsjahr 2022 gemäß § 162 AktG (Grundvergütung und Aufwand für Nebenleistungen) zuzüglich des Aufwands für Versorgungszusagen sowie deren jeweiliger relativer Anteil. Der Begriff „gewährte und geschuldete Vergütung“ stellt darauf ab, in welchem Umfang die Vorstandsmitglieder Zahlungen erhalten und stellt diejenigen Vergütungen dar, für die die zugrundeliegende Tätigkeit mit Ablauf des Geschäftsjahres 2022 vollständig erbracht wurde. Darüber hinaus wird für die im Geschäftsjahr 2022 aktiven Vorstandsmitglieder aus Transparenzgründen die gewährte und geschuldete Vergütung des Vorjahres, d.h. des Geschäftsjahres 2021, dargestellt. Vor dem Hintergrund der Inanspruchnahme eines KfW Kredits im Frühjahr 2022 und des damit einhergehenden Verzichts seitens der Vorstandsmitglieder wird für das Geschäftsjahr 2022 keine jährliche Tantieme gewährt oder geschuldet. Daneben dürfen aufgrund des Stabilisierungspakets und des damit einhergehenden Rahmenvertrags mit der Bundesrepublik Deutschland die erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile (jährliche Tantieme, Performance Cash Plan) weder versprochen, ausgezahlt noch in bedingter oder sonstiger Form begründet oder in Aussicht gestellt werden und sind damit für das Geschäftsjahr 2022 ausgeschlossen.

Der Ausweis sei daher am Beispiel der jährlichen Tantieme 2021 verdeutlicht:

Die jährliche Tantieme 2021 wird dem Geschäftsjahr 2021 zugeordnet, da mit Ablauf des Geschäftsjahres 2021 die der Vergütung zugrundeliegende einjährige Tätigkeit vollständig durch das Vorstandsmitglied erbracht worden ist und die zur Ermittlung der Auszahlung benötigten Kennzahlen feststehen. Dass die tatsächliche Zahlung erst im Folgejahr geleistet wird, wird vernachlässigt, um den Zusammenhang zwischen Vergütung und Performance periodengerecht, d.h. für das Geschäftsjahr 2021, darstellen zu können.

Gewährte und geschuldete Vergütung - Zum 31.12.2022 amtierende Vorstandsmitglieder

	Prof. Dr. Klaus-Dieter Maubach seit 29. März 2021 (Vorstandsvorsitzender - CEO)			Tiina Tuomela seit 29. März 2021 (Mitglied des Vorstands - CFO)		
	2022		2021	2022		2021
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in Tsd. €	in %	in Tsd. €
Grundvergütung	1.240	99%	937	700	91%	529
Nebenleistungen[1)]	16	1%	15	73	9%	38
Summe	**1.256**	**100%**	**951**	**773**	**100%**	**567**
Short-Term Incentive	0	0%	1.048	0	0%	588
Jährliche Tantieme 2021	-		*1.048*	-		*588*
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	**1.256**	**100%**	**1.999**	**773**	**100%**	**1.155**
Versorgungsaufwand (service cost)	329		243	255		255
Gesamtsumme	**1.585**		**2.243**	**1.028**		**1.409**

1) Neben den üblichen Nebenleistungen ist hier ebenfalls die im Zuge der Bestellung von Tiina Tuomela zugesagte Übernahme der Mietkosten für die Geschäftsjahre 2022 und 2021 enthalten.

Gewährte und geschuldete Vergütung - Zum 31.12.2022 amtierende Vorstandsmitglieder

	Niek den Hollander (Mitglied des Vorstands - CCO)			David Bryson (Mitglied des Vorstands - COO)		
	2022		2021	2022		2021
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in Tsd. €	in %	in Tsd. €
Grundvergütung [)]	700	96%	700	700	97%	700
Nebenleistungen[1]	25	4%	26	18	3%	17
Summe	**725**	**100%**	**726**	**718**	**100%**	**717**
Short-Term Incentive	0	0%	779	0	0%	779
Jährliche Tantieme 2021	-		*779*	-		*779*
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	**725**	**100%**	**1.504**	**718**	**100%**	**1.496**
Versorgungsaufwand (service cost)	237		296	240		288
Gesamtsumme	**963**		**1.800**	**958**		**1.784**

1) Neben den üblichen Nebenleistungen ist hier ebenfalls die im Zuge der Bestellung von Niek den Hollander zugesagte Übernahme der Mietkosten enthalten. Für Niek den Hollander wurden Mietkosten sowohl im Geschäftsjahr 2021 als auch im Geschäftsjahr 2022 übernommen.

Im Geschäftsjahr 2022 wurde keine Vergütung für frühere Mitglieder des Vorstands gewährt oder geschuldet.

Maximalvergütung

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder ist grundsätzlich in zweierlei Hinsicht begrenzt: So ist sowohl die Auszahlung der jährlichen Tantieme auf 200 % des Zielbetrags als auch die Auszahlung des „Performance Cash Plans 2021“ auf 250 % des Zielbetrags begrenzt. Zudem hat der Aufsichtsrat gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine Maximalvergütung definiert, die sämtliche erfolgsunabhängigen als auch erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile berücksichtigt. Die Summe aller Auszahlungen bzw. der Aufwand im Falle der Nebenleistungen und der Versorgungszusagen, die aus Zusagen eines Jahres resultieren, ist auf diesen Wert beschränkt, unabhängig davon, wann die Auszahlungen erfolgen. Für den Vorstandsvorsitzenden beläuft sich die Maximalvergütung auf 6,2 Mio. €, für die Ordentlichen Vorstandsmitglieder auf 3,5 Mio. €.

Aufgrund des Ausschlusses der erfolgsabhängigen Vergütung wird die Maximalvergütung gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 für das Geschäftsjahr 2022 eingehalten.

5. Grundzüge der Aufsichtsratsvergütung

Die von der Hauptversammlung festgelegte Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats ist in § 15 der Satzung der Uniper SE geregelt. Ziel der Vergütung ist es, die Unabhängigkeit des Aufsichtsrats als Überwachungsorgan zu stärken. Die Vergütung des Aufsichtsrats der Uniper SE trägt diesem Ziel und den damit verbundenen Aufgaben und Leistungen der Aufsichtsratsmitglieder Rechnung. So werden neben der Festvergütung funktionsspezifische Anforderungen, zeitliche Belastungen und Verantwortungen berücksichtigt. Dies erfolgt zum einen durch die hervorgehobene Vergütung des Aufsichtsratsvorsitzenden und seiner Stellvertreter sowie zum anderen durch die Vergütung für eine Tätigkeit in Ausschüssen. Die angemessene und funktionsgerechte Vergütung ermöglicht es, geeignete Kandidaten für das Aufsichtsratsamt zu gewinnen und zu halten. Dies trägt zur langfristigen Entwicklung des Uniper-Konzerns bei.

Gemäß § 113 Abs. 3 Satz 1 AktG ist bei börsennotierten Gesellschaften mindestens alle vier Jahre oder im Falle einer wesentlichen Änderung ein Beschluss über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder zu fassen. Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder wird regelmäßig auf ihre Angemessenheit hin überprüft. Dabei wird die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder im Verhältnis zu Unternehmen, die hinsichtlich der Kriterien Sitz des Unternehmens, Größe und wirtschaftliche Lage mit dem Uniper-Konzern vergleichbar sind, geprüft. Dabei hat der Aufsichtsrat bisher die Unternehmen des MDAX als vergleichbare Unternehmen definiert. Anpassungen der Aufsichtsratsvergütung werden der Hauptversammlung vom Aufsichtsrat, unterstützt durch den Präsidialausschuss, vorgeschlagen. Als Ergebnis der letzten Überprüfung wurde von der Hauptversammlung am 19. Mai 2021 beschlossen, dass die variable Vergütung in Form von virtuellen Aktien für den Aufsichtsrat ab Beginn des Geschäftsjahres 2021 entfällt. Die Anpassung der Struktur der Aufsichtsratsvergütung hin zu einer reinen Festvergütung stellt durch die Unabhängigkeit der Vergütung von erfolgsorientierten Kennzahlen eine neutrale und objektive Kontrollfunktion des Aufsichtsrats sicher. Zudem entspricht die Anpassung der Anregung G.18 Satz 1 des DCGK in seiner Fassung vom 28. April 2022.

Überblick über das Vergütungssystem des Aufsichtsrats			
Festvergütung	70.000 € p.a.		
Differenzierung	Aufsichtsratsvorsitzender: 3-fache Vergütung, Stellvertretender Vorsitzender: 2-fache Vergütung		
	Der Vorsitzende und die stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats erhalten keine zusätzliche Vergütung für ihre Tätigkeit in Ausschüssen.		
Ausschussvergütung		**Vorsitz**	**Mitgliedschaft**
	Prüfungs- und Risikoausschuss	70.000 €	35.000 €
	Sonstige Ausschüsse	35.000 €	15.000 €
	Nominierungsausschuss	Keine gesonderte Vergütung	
	Ad hoc gebildete Ausschüsse		
	Bei Mitgliedschaft in mehreren Ausschüssen wird nur die jeweils höchste Ausschussvergütung gezahlt.		

Bis zum Geschäftsjahr 2021 erhielten Aufsichtsratsmitglieder einen Teilbetrag in Höhe von 20 % der Aufsichtsratsvergütung in Form einer variablen Vergütung. Diese wurde als Anspruch auf eine zukünftige Zahlung in Form von virtuellen Aktien zugeteilt. Daher halten die damals bereits aktiven Aufsichtsratsmitglieder weiterhin virtuelle Aktien, deren Auszahlung noch aussteht. Bei den virtuellen Aktien handelt es sich um reine Rechenposten, die dem Begünstigten keine Ansprüche oder Gesellschafterrechte, insbesondere keine Stimm- oder Dividendenrechte, vermitteln. Um die Anzahl der virtuellen Aktien zu ermitteln, wird im Januar eines jeden Kalenderjahres die variable Vergütung aus dem Vorjahr durch den volumengewichteten Durchschnittskurs der Aktie der Gesellschaft aus den letzten 60 Börsenhandelstagen vor dem 1. Januar des laufenden Kalenderjahres geteilt. Nach Ablauf von vier Kalenderjahren (jeweils die „Sperrfrist“) werden die virtuellen Aktien mit dem Durchschnittskurs der Aktie der Gesellschaft aus den letzten 60 Börsenhandelstagen des vierten Kalenderjahres multipliziert und um die Summe der während der letzten vier Jahre an die Aktionäre pro Aktie der Gesellschaft ausgezahlten Dividenden erhöht. Die variable Vergütung wird innerhalb des ersten Monats nach Ablauf der vier Jahre in bar ausgezahlt und ist auf insgesamt 200 % des Zuteilungswerts begrenzt (Auszahlungsdeckelung). Im Falle eines Ausscheidens erfolgt eine vorzeitige Abrechnung sowie ungekürzte Auszahlung der während der jeweiligen Dienstzeit in virtuelle Aktien umgewandelten variablen Aufsichtsratsvergütung. Maßgeblicher Durchschnittskurs ist in diesem Fall der Durchschnittskurs der letzten 60 Börsenhandelstage vor Ablauf des Monats, in dem das Aufsichtsratsmitglied aus dem Aufsichtsrat ausgeschieden ist.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die ausstehende Anzahl der virtuellen Aktien der Mitglieder des Aufsichtsrats zum 31.12.2022. Aufgrund des Stabilisierungspakets darf für die Mitglieder des Aufsichts- oder Beirats oder sonstiger gesellschaftsrechtlicher Aufsichtsorgane des Unternehmens ein Anspruch auf eine Vergütung nur in Form einer Festvergütung entstehen. Entsprechend ist die Auszahlung ausstehender virtueller Aktien für den Zeitraum bis

zur Beendigung der Stabilisierungsmaßnahmen ausgeschlossen (d.h. mindestens 75 Prozent der Stabilisierungsmaßnahmen müssen zurückgeführt sein).

Anzahl der virtuellen Aktien der zum 31.12.2022 amtierenden Aufsichtsratsmitglieder

Mitglied des Aufsichtsrats	Im Januar 2021 als Teil der Vergütung 2020 umgerechnet	Im Januar 2020 als Teil der Vergütung 2019 umgerechnet	Im Januar 2019 als Teil der Vergütung 2018 umgerechnet	Gesamt
Harald Seegatz (stellv. Vorsitzender des Aufsichtsrats)	1.015	981	1.145	3.141
Prof. Dr. Werner Brinker	434	-	-	434
Immo Schlepper	616	596	695	1.907
Summe	**2.065**	**1.577**	**1.840**	**5.482**

6. Individualisierte Höhe der Aufsichtsratsvergütung

Die folgenden Tabellen zeigen die den Aufsichtsratsmitgliedern individuell gewährten und geschuldeten Vergütungen der Geschäftsjahre 2022 und 2021 sowie die jeweiligen relativen Anteile an der Gesamtvergütung. Darüber hinaus wurden dem Aufsichtsrat Auslagen in Höhe von insgesamt rund 2 T€ (2021: 1 T€) erstattet.

Für die variable Vergütung des Aufsichtsrats in 2021 wird der tatsächliche Auszahlungsbetrag der virtuellen Aktien dargestellt, da eine Vergütung gemäß § 162 AktG erst dann gewährt und geschuldet ist, wenn die der Vergütung zugrundeliegende Tätigkeit vollständig erbracht wurde und die vierjährige Sperrfrist der virtuellen Aktien abgelaufen ist. Die vierjährige Sperrfrist der virtuellen Aktien für die variable Vergütung des Geschäftsjahres 2018 endete zum 31. Dezember 2022. Aufgrund des Stabilisierungspakets darf für die Mitglieder des Aufsichts- oder Beirats oder sonstiger gesellschaftsrechtlicher Aufsichtsorgane des Unternehmens ein Anspruch auf eine Vergütung nur in Form einer Festvergütung entstehen. Entsprechend ist die Auszahlung ausstehender virtueller Aktien sowohl für amtierende als auch für nach der Einigung über das Stabilisierungspaket ausgeschiedene Aufsichtsratsmitglieder für den Zeitraum bis zur Beendigung der Stabilisierungsmaßnahmen ausgeschlossen (d.h. mindestens 75 Prozent der Stabilisierungsmaßnahmen müssen zurückgeführt sein).

Das Ausscheiden von Aufsichtsratsmitgliedern vor Vereinbarung des Stabilisierungspakets führte zur vorzeitigen Abrechnung sowie ungekürzten Auszahlung der während der jeweiligen Dienstzeit in virtuelle Aktien umgewandelten variablen Aufsichtsratsvergütung. Daher sind die Auszahlungen der variablen Vergütungen an Oliver Biniek, Barbara Jagodzinski und André Muilwijk als gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2022 anzugeben.

Vergütung des Aufsichtsrats

	2022								
	Jährliche Vergütung		Ausschuss-vergütung		Variable Vergütung[1)]		Vergütung aus Tochter-unternehmen		Summe
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €
Zum 31.12.2022 amtierende Aufsichsratsmitglieder									
Thomas Blades (Vorsitzender des Aufsichtsrats; Mitglied seit 22. Dezember 2022)	6	100%	-	-	-	-	-	-	6
Harald Seegatz (stellv. Vorsitzender des Aufsichtsrats)	140	95%	-	-	-	-	7	5%	147
Prof. Dr. Ines Zenke (stellv. Vorsitzende des Aufsichtsrats; Mitglied seit 22. Dezember 2022)	4	100%	-	-	-	-	-	-	4
Prof. Dr. Werner Brinker[1]	70	72%	27	28%	-	-	-	-	97
Judith Buss	70	50%	70	50%	-	-	-	-	140
Dr. Jutta Dönges (seit 22. Dezember 2022)	2	67%	1	33%	-	-	-	-	3
Holger Grzella (seit 18. Mai 2022)	44	74%	15	26%	-	-	-	-	59
Diana Kirschner (seit 18. Mai 2022)	44	67%	22	33%	-	-	-	-	66
Viktoria Kulambi	70	88%	9	12%	-	-	-	-	79
Magnus Notini (seit 18. Mai 2022)	44	82%	9	18%	-	-	-	-	53
Dr. Marcus Schenck (seit 22. Dezember 2022)	2	82%	0,4	18%	-	-	-	-	2
Immo Schlepper	70	76%	22	24%	-	-	-	-	92
Im Geschäftsjahr 2022 ausgeschiedene Aufsichtsratsmitglieder									
Oliver Biniek (bis 18. Mai 2022)	26	27%	13	13%	59	60%	-	-	99
Dr. Bernhard Günther (bis 21. Dezember 2022)	136	100%	-	-	-	-	-	-	136
Esa Hyvärinen (bis 21. Dezember 2022)	68	100%	-	-	-	-	-	-	68
Barbara Jagodzinski (bis 18. Mai 2022)	26	33%	6	7%	48	60%	-	-	80
André Muilwijk (bis 18. Mai 2022)	26	27%	13	13%	59	60%	-	-	99
Markus Rauramo (bis 21. Dezember 2022)	204	100%	-	-	-	-	-	-	204
Nora Steiner-Forsberg (bis 21. Dezember 2022)	68	88%	9	12%	-	-	-	-	77
Summe	**1.121**	**-**	**217**	**-**	**167**	**-**	**7**	**-**	**1.512**

1) Aufgrund des Stabilisierungspakets darf für die Mitglieder des Aufsichts- oder Beirats oder sonstiger gesellschaftsrechtlicher Aufsichtsorgane des Unternehmens ein Anspruch auf eine Vergütung nur in Form eines Festgehalts entstehen. Entsprechend ist die Auszahlung ausstehender virtueller Aktien für den Zeitraum bis zur Beendigung der Stabilisierungsmaßnahmen ausgeschlossen. Das Ausscheiden von Aufsichtsratsmitgliedern vor Vereinbarung des Stabilisierungspakets führte zur vorzeitigen Abrechnung sowie ungekürzten Auszahlung der während der jeweiligen Dienstzeit in virtuelle Aktien umgewandelten variablen Aufsichtsratsvergütung.

Vergütung des Aufsichtsrats

	2021								
	Jährliche Vergütung		Ausschuss-vergütung		Variable Vergütung		Vergütung aus Tochter-unternehmen		Summe
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €
Zum 31.12.2021 amtierende Aufsichsratsmitglieder									
Markus Rauramo (Vorsitzender des Aufsichtsrats seit 29. März 2021)	193	100%	-	-	-	-	-	-	193
Dr. Bernhard Günther (stellv. Vorsitzender des Aufsichtsrats seit 29. März 2021)	123	88%	17	12%	-	-	-	-	140
Harald Seegatz (stellv. Vorsitzender des Aufsichtsrats)	140	74%	-	-	44	23%	6	3%	190
Oliver Biniek	70	51%	35	26%	32	23%	-	-	137
Prof. Dr. Werner Brinker	70	82%	15	18%	-	-	-	-	85
Judith Buss (seit 19. Mai 2021)	44	50%	44	50%	-	-	-	-	87
Esa Hyvärinen (seit 19. Mai 2021)	44	100%	-	-	-	-	-	-	44
Barbara Jagodzinski	70	61%	15	13%	30	26%	-		115
Nora Steiner-Forsberg (seit 19. Mai 2021)	44	100%	-	-	-	-	-	-	44
Viktoria Kulambi (seit 19. Mai 2021)	44	100%	-	-	-	-	-	-	44
André Muilwijk	70	49%	35	25%	37	26%	-	-	142
Immo Schlepper	70	69%	15	15%	17	17%	-	-	102
Summe	**980**	**-**	**175**	**-**	**160**	**-**	**6**	**-**	**1.322**

7. Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

Die nachstehende Übersicht stellt die Entwicklung der gemäß § 162 AktG gewährten und geschuldeten Vergütung der gegenwärtigen und früheren Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder, die Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer sowie die Entwicklung des Erfolgs des Uniper-Konzerns über die letzten drei Jahre dar.

Die durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer berücksichtigt die tariflichen und außertariflichen Mitarbeiter sowie Führungskräfte der Uniper SE in Deutschland (exklusive Vorstandsmitglieder, Aufsichtsratsmitglieder und Mitarbeiter des Bereiches Trading) auf Vollzeitäquivalenzbasis. Die durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer berücksichtigt jegliche Vergütungsbestandteile, wie z. B. Grundvergütung, Weihnachtsgeld, Zuschlagszahlungen, Nebenleistungen, erfolgsabhängige Vergütungen und Sonderzahlungen.

Als Ertragskennzahl für den Konzern wird das Adjusted Net Income herangezogen, da es als wesentliche interne Steuerungskennzahl und wichtiger Indikator für die Ertragskraft der Geschäftstätigkeit nach Steuern und nach Finanzergebnis sowohl gemäß dem Vergütungssystem für die variable Vorstandsvergütung als auch für die variable Vergütung der Führungskräfte, der außertariflichen und der tariflichen Mitarbeiter genutzt wird. Zudem wird in Einklang mit § 162 AktG der Jahresüberschuss bzw. Jahresfehlbetrag gem. § 275 HGB in Mio. € der Uniper SE ausgewiesen.

Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung[1)]

	2022 in Tsd. €	Δ in %	2021 in Tsd. €	Δ in %	2020 in Tsd. €
Zum 31.12.2022 amtierende Vorstandsmitglieder					
Prof. Dr. Klaus-Dieter Maubach (seit 29. März 2021)	1.256	-37%	1.999	-	-
Tiina Tuomela (seit 29. März 2021)	773	-33%	1.155	-	-
David Bryson	718	-52%	1.496	-31%	2.170
Niek den Hollander	725	-52%	1.504	45%	1.041
Zum 31.12.2022 amtierende Aufsichsratsmitglieder					
Thomas Blades (Vorsitzender des Aufsichtsrats; Mitgleid seit 22. Dezember 2022)	6	-	-	-	-
Harald Seegatz (stellv. Vorsitzender)	147	-23%	190	29%	147
Prof. Dr. Ines Zenke (stellv. Vorsitzende des Aufsichtsrats; Mitgleid seit 22. Dezember 2022)	4	-	-	-	-
Prof. Dr. Werner Brinker	97	15%	85	77%	48
Judith Buss (seit 19. Mai 2021)	140	61%	87	-	-
Dr. Jutta Dönges (seit 22. Dezember 2022)	3	-	-	-	-
Holger Grzella (seit 18. Mai 2022)	59	-	-	-	-
Diana Kirschner (seit 18. Mai 2022)	66	-	-	-	-
Viktoria Kulambi (seit 19. Mai 2021)	79	82%	44	-	-
Magnus Notini (seit 18. Mai 2022)	53	-	-	-	-
Dr. Marcus Schenck (seit 22. Dezember 2022)	2	-	-	-	-
Immo Schlepper	92	-10%	102	50%	68
Im Geschäftsjahr 2022 ausgeschiedene Aufsichtsratsmitglieder					
Oliver Biniek (bis 18. Mai 2022)	99	-27%	137	31%	104
Dr. Bernhard Günther (bis 21. Dezember 2022)	136	-3%	140	79%	78
Esa Hyvärinen (bis 21. Dezember 2022)	68	56%	44	-	-
Barbara Jagodzinski (bis 18. Mai 2022)	80	-30%	115	25%	92
André Muilwijk (bis 18. Mai 2022)	99	-30%	142	25%	113
Markus Rauramo (bis 21. Dezember 2022)	204	6%	193	72%	112
Nora Steiner-Forsberg (bis 21. Dezember 2022)	77	77%	44	-	-
Arbeitnehmer					
Durchschnitt Arbeitnehmer	95	5%	91	-2%	93
Unternehmens-Performance					
Jahresüberschuss/Jahresfehlbetrag gem. § 275 HGB in Mio. € der Uniper SE	24.202,2	16500%	145,8	-71%	505,4
Adjusted Net Income in Mio. € des Uniper Konzern	-7.386,0	-916%	905,7	17%	774,5

1) Die jährliche Veränderung der einzelnen Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder ergibt sich insbesondere aufgrund unterjähriger Ein- und Austritte, Auszahlungen langfristiger Vergütungsbestandteile vergangener Tranchen sowie der Umstellung der Aufsichtsratsvergütung auf eine reine Festvergütung. Die Veränderung der Vergütung der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder von 2021 auf 2022 lässt sich durch den Ausschluss der erfolgsabhängigen Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 im Zuge des Stabilisierungspakets erklären.

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

An die Uniper SE, Düsseldorf

Wir haben den zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der Uniper SE, Düsseldorf 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 Uniper SE 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 – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben 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 Angaben 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 – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Angaben 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.

Hinweis auf einen sonstigen Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 AktG

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.

Verwendungsbeschränkung

Wir erteilen diesen Prüfungsvermerk auf Grundlage des mit der Uniper SE geschlossenen Auftrags. Die Prüfung wurde für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Prüfungsvermerk ist nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt. Unsere Verantwortung für die Prüfung und für unseren Prüfungsvermerk besteht gemäß diesem Auftrag allein der Gesellschaft gegenüber. Der Prüfungsvermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Anlage und/oder Vermögens-)Entscheidungen treffen. Dritten gegenüber übernehmen wir demzufolge keine Verantwortung, Sorgfaltspflicht oder Haftung; insbesondere sind keine Dritten in den Schutzbereich dieses Vertrages einbezogen. § 334 BGB, wonach Einwendungen aus einem Vertrag auch Dritten entgegengehalten werden können, ist nicht abbedungen.

Düsseldorf, den 24. Februar 2023

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

pwc digitally signed by

Ralph Welter
Wirtschaftsprüfer

pwc digitally signed by

Frank Schemann
Wirtschaftsprüfer

PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
WIRTSCHAFTS-PRÜFUNGS-GESELLSCHAFT
SIEGEL
FRANKFURT AM MAIN
Zweigniederlassung Düsseldorf

Leerseite aus bindetechnischen Gründen

2000000546983 0

M4PDF-Engine V23.00