

uni  
per

Vergütungsbericht nach § 162 AktG

# Vergütungs- bericht

# Vergütungsbericht gemäß § 162 Aktiengesetz

Der vom Vorstand und Aufsichtsrat der Uniper SE (nachfolgend auch „Uniper“ oder die „Gesellschaft“) gemäß § 162 Aktiengesetz (AktG) erstellte Vergütungsbericht stellt die Grundzüge der Vergütungssysteme für die Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder dar und gibt über die im Geschäftsjahr 2023 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 15. Mai 2024 zur Billigung vorgelegt.

Vorstand und Aufsichtsrat haben der Hauptversammlung am 24. Mai 2023 den nach § 162 AktG erstellten Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022 zur Beschlussfassung über die Billigung vorgelegt, die von dieser mit einer Zustimmungsquote von 99,99 % erteilt wurde. Vorstand und Aufsichtsrat sehen diese klare Zustimmung als Bestätigung, dass Form und Inhalt der Vergütungsberichterstattung auf eine hohe Akzeptanz bei den Aktionären gestoßen ist und werden daher die bisherige Struktur sowie den hohen Transparenzgrad beibehalten.

## 1. Rückblick auf das Geschäftsjahr 2023

### Personelle Veränderungen im Vorstand und im Aufsichtsrat

Prof. Dr. Klaus-Dieter Maubach (Vorstandsvorsitzender/Chief Executive Officer (CEO)), David Bryson (Chief Operating Officer (COO)) und Tiina Tuomela (Finanzvorstand/Chief Financial Officer (CFO)) sind jeweils mit Wirkung zu Ende Februar 2023 aus dem Vorstand der Uniper SE ausgeschieden.

Der Aufsichtsrat der Uniper SE hat Dr. Jutta A. Dönges am 20. Januar 2023 als CFO und Holger Kreetz am 10. Februar 2023 als COO in den Vorstand der Uniper SE berufen, jeweils mit Wirkung zum 1. März 2023. Dr. Jutta A. Dönges, die seit Dezember 2022 dem Aufsichtsrat der Uniper SE angehörte, hat ihr Mandat im Aufsichtsrat der Uniper SE mit Wirkung zum 28. Februar 2023 niedergelegt. Holger Kreetz war bis dahin Leiter des Bereichs Asset Management bei Uniper.

In einer außerordentlichen Sitzung am 24. März 2023 hat der Aufsichtsrat der Uniper SE beschlossen, Michael Lewis zum neuen CEO der Uniper SE zu bestellen. Die formale Bestellung von Michael Lewis als CEO durch den Aufsichtsrat der Uniper SE mit Wirkung zum 1. Juni 2023 erfolgte am 3. Mai 2023.

Zudem bestellte der Aufsichtsrat der Uniper SE am 15. Mai 2023 Dr. Carsten Poppinga mit Wirkung zum 1. August 2023 in den Vorstand der Uniper SE. Dr. Carsten Poppinga übernahm die Funktion des Chief Commercial Officer (CCO) und folgte auf Niek den Hollander, der wie angekündigt zum 31. Juli 2023 aus dem Vorstand ausgeschieden ist.

Dr. Gerhard Holtmeier, seit Dezember 2022 Geschäftsführer der UBG Uniper Beteiligungsholding GmbH, ist seit dem 21. März 2023 neues Mitglied des Aufsichtsrats der Uniper SE. Dr. Gerhard Holtmeier wurde vom Bundesministerium der Finanzen und der UBG als Nachfolger von Dr. Jutta A. Dönges vorgeschlagen. Das Amtsgericht Düsseldorf hat Dr. Holtmeier wie auch weitere Anteilseignervertreter als Aufsichtsratsmitglieder bestellt. Die ordentliche Hauptversammlung der Uniper SE hat die zunächst gerichtlich bestellten Anteilseignervertreter am 24. Mai 2023 in den Aufsichtsrat gewählt.

### Neues Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der Uniper SE

Der zwischen der Uniper SE und der Bundesrepublik Deutschland am 19. Dezember 2022 geschlossene Rahmenvertrag für das Maßnahmenpaket zur finanziellen Stabilisierung des Uniper-Konzerns einschließlich der hierzu ergangenen beihilferechtlichen Auflagen der EU-Kommission und das Energiesicherungsgesetz (EnSiG) sehen Auflagen für die Vergütung der Vorstandsmitglieder von Uniper SE vor („Vergütungsaufgaben“).

Dementsprechend stellt Uniper sicher, dass so lange nicht mindestens 75 % der Stabilisierungsmaßnahme zurückgeführt sind oder ggf. weitergehende beihilferechtliche Vorgaben erfüllt 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 der Gesellschaft;
- (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 (sonstigen) 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 in diesem Zusammenhang die Vorstandsmitglieder der Uniper SE.

Vor diesem Hintergrund hat der Aufsichtsrat der Uniper SE Ende des Jahres 2022 ein neues Vergütungssystem beschlossen, das den Vergütungsaufgaben im Rahmen des Maßnahmenpakets zur finanziellen Stabilisierung von Uniper Rechnung trägt und daher keine variable Vergütung vorsieht. Damit gibt es auch keine Leistungskriterien, über deren Anwendung im Geschäftsjahr 2023 berichtet werden kann. Die Inanspruchnahme des Maßnahmenpakets stellt den Geschäftsbetrieb sowie die Liquidität der Gesellschaft sicher, gewährleistet finanzielle Stabilität und fördert damit die langfristige Entwicklung der Gesellschaft. Das neue Vergütungssystem wurde von der Hauptversammlung am 24. Mai 2023 mit einer Zustimmungquote von 99,99 % gebilligt und ist rückwirkend zum 1. Januar 2023 in Kraft getreten. Die wesentlichen Änderungen des Vergütungssystems stellen sich wie folgt dar:

Vergütungssystem des Vorstands		
Bisheriges Vergütungssystem (gebilligt am 19. Mai 2021)	Vergütungs- element	Neues Vergütungssystem (gebilligt am 24. Mai 2023)
<b>Erfolgsunabhängige Vergütung (Festvergütung)</b>		
• Die Mitglieder des Vorstands erhalten eine feste Grundvergütung, die monatlich als Gehalt ausgezahlt wird	Grund- vergütung	• Die Mitglieder des Vorstands erhalten eine feste Grundvergütung, die monatlich als Gehalt ausgezahlt wird
• Sachbezüge und marktübliche Nebenleistungen (Bereitstellung eines Dienstwagens, Übernahme von Kosten im Zusammenhang mit Vorsorgeuntersuchungen, Unfallversicherung...)	Neben- leistungen	• Sachbezüge und marktübliche Nebenleistungen (Bereitstellung eines Dienstwagens <b>oder einer vergleichbaren Leistung</b> , Übernahme von Kosten im Zusammenhang mit Vorsorgeuntersuchungen, Unfallversicherung ...)
• Beitragsorientierte Altersversorgung in Höhe von max. 18 % der beitragsfähigen Bezüge	Versorgungs- zusagen	• Beitragsorientierte Altersversorgung in Höhe von max. 18 % der beitragsfähigen Bezüge
<b>Erfolgsabhängige Vergütung (Variable Vergütung)</b>		
• Plantyp: Zielbonus • Leistungszeitraum: 1 Jahr • Bemessungsgrößen: • Adjusted Net Income • Individuelle Ziele/Teamziele • Cap: 200 %	Jährliche Tantieme (STI)	<b>Entfällt</b>
• Plantyp: Performance Cash Plan • Leistungszeitraum: 3 Jahre • Bemessungsgrößen: • Adjusted Net Income • Zahlungswirksame CAPEX • Portfolio-Transformation • ESG-Ziele • Cap: 250 %	Long-Term Incentive (LTI)	<b>Entfällt</b>
<b>Weitere Vertrags- und Systembestandteile</b>		
• Vorstandsvorsitzender: 6,2 Mio. € • Ordentliches Vorstandsmitglied: 3,5 Mio. €	Maximal- vergütung	• <b>Vorstandsvorsitzender: 2 Mio. €</b> • <b>Ordentliches Vorstandsmitglied: 1,4 Mio. €</b>
• 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	Malus und Clawback	<b>Entfällt</b>
• Abfindungen sind auf die Vergütung für einen Zeitraum von zwei Jahren, in jedem Fall auf die Vergütung der Restlaufzeit des Dienstvertrages begrenzt • Bei vorzeitigem Verlust der Vorstandsposition aufgrund eines Kontrollwechsels (Change-of-Control-Ereignis) haben die Mitglieder des Vorstands Anspruch auf eine Abfindung. • Etwaige Abfindungszahlungen werden auf die Karenzentschädigung angerechnet	Regelungen bei Vertrags- beendigung	• Abfindungen – <b>sofern rechtlich geboten</b> – sind auf die Vergütung für einen Zeitraum von zwei Jahren, in jedem Fall auf die Vergütung der Restlaufzeit des Dienstvertrages begrenzt • <b>Weder Anspruch auf eine Abfindung noch Sonderkündigungsrecht bei Eintritt eines Kontrollwechsels (Change-of-Control-Ereignis)</b> • Etwaige Abfindungszahlungen werden auf die Karenzentschädigung angerechnet

## 2. Grundzüge der Vorstandsvergütung

### Grundvergütung

Die Mitglieder des Vorstands erhalten eine feste Grundvergütung, die monatlich als Gehalt ausgezahlt wird. Für den Vorstandsvorsitzenden beläuft sich die jährliche Grundvergütung auf 1,24 Mio. €, für die ordentlichen Vorstandsmitglieder auf 0,7 Mio. €.

### Nebenleistungen

Es werden Sachbezüge und marktübliche Nebenleistungen, wie die Übernahme der Mobilitätskosten über die Bereitstellung eines Dienstwagens (für den Vorstandsvorsitzenden mit Fahrer) oder einer vergleichbaren Leistung (z. B. Bereitstellung einer BahnCard 100), die Übernahme von Kosten im Zusammenhang mit Vorsorgeuntersuchungen sowie eine Reisegepäck- und Unfallversicherung gewährt.

Der Aufsichtsrat hat weiterhin die Möglichkeit, soweit dies im Einzelfall als nicht vermeidbar eingeschätzt wird, neuen Vorstandsmitgliedern einmalig eine Nachteilsausgleichszahlung zu gewähren. Dadurch können einem neuen Vorstandsmitglied insbesondere nachgewiesene Verluste von bereits gewährter Vergütung des ehemaligen Arbeitgebers kompensiert werden, die durch den Wechsel zu Uniper entstehen könnten. Darüber hinaus können vorübergehend Umzugs- sowie Mietkosten erstattet werden, die im Zuge einer Neubestellung und des damit verbundenen Wohnortwechsels entstehen. Damit stellt der Aufsichtsrat die notwendige Flexibilität bei der Gewinnung der bestmöglichen Kandidaten für den Vorstand sicher.

Michael D. Lewis hat eine einmalige Ausgleichszahlung in Höhe von rund 0,7 Mio. € in bar erhalten. Zusätzlich wird ein Betrag in Höhe von rund 0,1 Mio. € der betrieblichen Altersversorgung zugeführt. Die Ausgleichszahlungen erfolgten, um entgangene Vergütungszusagen von seinem vorherigen Arbeitgeber auszugleichen, die durch seinen Wechsel zur Uniper SE entstanden sind. Michael D. Lewis ist verpflichtet, die Ausgleichszahlungen zu erstatten, sofern der Dienstvertrag vor Ablauf von drei Jahren aus einem Grund endet, der eine Abfindungszahlung ausschließt.

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.

## Beitragsorientierte 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 die unter dem Vergütungssystem 2021 zugesagte Tantieme bei 100 % Zielerreichung) 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 die Gesellschaft 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 ausbezahlt werden.

Nachfolgend sind die Aufwendungen und der Barwert der Pensionsverpflichtungen für die arbeitgeberfinanzierte Zusage ohne Beiträge aus einer Entgeltumwandlung dargestellt. Der Barwert der Pensionsverpflichtungen ist nach den Vorgaben der International Financial Reporting Standards (IFRS) ermittelt worden. Die Abzinsung erfolgte mit dem IFRS-Rechnungszins für Pensionsverpflichtungen in Höhe von 3,70 % (2022: 3,70 %). Die Anwartschaften auf die betriebliche Altersversorgung sind mit dem Ausscheiden vor Ablauf der gesetzlichen Unverfallbarkeitsfrist von drei Jahren für Prof. Dr. Klaus-Dieter Maubach und Tiina Tuomela verfallen, lediglich die durch die Entgeltumwandlung entstandenen Anwartschaften bleiben bestehen. Für David Bryson und Niek den Hollander waren die Anwartschaften auf die betriebliche Altersversorgung zum Zeitpunkt ihres Ausscheidens bereits unverfallbar. Die Höhe der jeweiligen Ansprüche bei Eintritt des Versorgungsfalles richtet sich nach dem erreichten Stand des Versorgungskontos inklusive etwaiger Zinsgutschriften.

### Vorstandspensionen nach IFRS

in Tausend €	Aufwand (Service Cost & Interest Cost) im Geschäftsjahr		Versicherungsmathematische (Gewinne)/Verluste im Geschäftsjahr <sup>2)</sup>		Barwert der Pensionsverpflichtungen zum 31. Dezember	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022
<b>Zum 31.12.2023 amtierende Vorstandsmitglieder</b>						
Michael D. Lewis (seit 01. Juni 2023) <sup>1)</sup>	79	-	343	-	422	-
Dr. Jutta A. Dönges (seit 01. März 2023)	143	-	65	-	208	-
Holger Kreetz (seit 01. März 2023)	164	-	54	-	218	-
Dr. Carsten Poppinga (seit 01. August 2023)	0	-	145	-	145	-
<b>Im Geschäftsjahr ausgeschiedene Vorstandsmitglieder</b>						
Prof. Dr. Klaus-Dieter Maubach (bis 28. Februar 2023)	117	332	-653	-45	0	536
David Bryson (bis 28. Februar 2023)	90	247	-67	-227	617	594
Niek den Hollander (bis 31. Juli 2023)	208	242	-8	-204	622	422
Tiina Tuomela (bis 28. Februar 2023)	76	258	-458	-133	0	382
<b>Summe</b>	<b>877</b>	<b>1.079</b>	<b>-579</b>	<b>-608</b>	<b>2.233</b>	<b>1.934</b>

1) Michael D. Lewis wird ein Betrag in Höhe von rund 0,1 Mio. € der betrieblichen Altersversorgung zugeführt, der ihm durch seinen Wechsel zur Uniper SE entgangene Vergütungszusagen bei seinem vorherigen Arbeitgeber ausgleicht.

2) Neben dem Aufwand (Service Cost & Interest Cost) im Geschäftsjahr erklären die versicherungsmathematischen Gewinne/Verluste die Entwicklung des Barwerts der Pensionsverpflichtungen zwischen den jeweiligen Stichtagen. Aufgrund der unterjährigen Eintritte nach dem ersten Quartal des Geschäftsjahres 2023 von Michael D. Lewis und Dr. Carsten Poppinga wird der Aufwand in den versicherungsmathematischen Gewinnen erfasst.

## Mandatsbezüge

Die Mitglieder des Vorstands der Uniper SE nehmen Aufsichtsratsmandate in Tochtergesellschaften der Uniper SE wahr. Gemäß Vergütungssystem verzichten die Mitglieder des Vorstands der Uniper SE auf Bezüge für derartige Mandate. Sitzungsgelder und Kostenersatz im üblichen Rahmen bleiben unberührt und dürfen vereinnahmt werden. Bei der Übernahme konzernfremder Aufsichtsratsmandate entscheidet der Aufsichtsrat der Uniper SE, ob und inwieweit die Vergütung anzurechnen ist.

## Leistungen Dritter

Im Geschäftsjahr 2023 haben keine Vorstandsmitglieder Leistungen von einem Dritten im Hinblick auf ihre Tätigkeit als Vorstandsmitglied der Uniper SE erhalten.

## Leistungen bei Beendigung der Vorstandstätigkeit

Im Falle der vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrags durch die Uniper SE ist eine Abfindung auf die Jahresfestvergütung für einen Zeitraum von zwei Jahren ab der vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrages, in jedem Fall auf die Vergütung der Restlaufzeit des Dienstvertrags begrenzt. Es besteht kein Abfindungsanspruch, wenn der Dienstvertrag aufgrund einer Abberufung im Sinne des § 84 Abs. 4 AktG wegen einer vom Vorstandsmitglied zu vertretenden Pflichtwidrigkeit endet, ein wichtiger Grund im Sinne von § 626 BGB für die Kündigung des Dienstvertrags vorlag oder das Amt seitens des Vorstandsmitglieds niedergelegt wurde, ohne dass eine weitere Ausübung des Amtes aufgrund schwerwiegender Pflichtverletzungen der Gesellschaft unzumutbar gewesen wäre.

Sofern die Uniper SE nicht darauf verzichtet, besteht nach Beendigung der Vorstandsdiensverträge ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot. Den Mitgliedern des Vorstands ist es hiernach untersagt, für einen Zeitraum von 12 Monaten nach Beendigung des Dienstvertrags mittelbar oder unmittelbar für ein Unternehmen als Organ (Geschäftsführer, Vorstand) oder Generalbevollmächtigter, in einer Leitungsposition oder einer ähnlichen Funktion tätig zu werden, das im direkten oder indirekten Wettbewerb zur Uniper SE oder mit ihr verbundenen Unternehmen steht. Die Vorstandsmitglieder erhalten während dieser Zeit am Ende eines jeden Kalendermonats eine Entschädigung in Höhe von einem Zwölftel der Jahresvergütung. Etwaige Abfindungszahlungen werden auf die Karenzentschädigung angerechnet.

Prof. Dr. Klaus-Dieter Maubach, David Bryson und Niek den Hollander haben im Geschäftsjahr 2023 im Rahmen der Beendigung ihrer Tätigkeit eine Karenzentschädigung für das nachvertragliche Wettbewerbsverbot erhalten. Die Höhe der Karenzentschädigung wurde entsprechend des zu dem Zeitpunkt gültigen Dienstvertrags auf Basis von 100 % der vormaligen Jahreszielvergütung (d.h. inklusive jährliche Tantieme und Long-Term Incentive) ermittelt und wurde für den Zeitraum April 2023 bis September 2023 für Prof. Dr. Klaus-Dieter Maubach und David Bryson bzw. August 2023 bis Januar 2024 für Niek den Hollander gezahlt. Sie beträgt rund 1,55 Mio. € für Prof. Dr. Klaus-Dieter Maubach und jeweils rund 0,88 Mio. € für David Bryson und Niek den Hollander. Im Falle von Tiina Tuomela wurde auf das nachvertragliche Wettbewerbsverbot verzichtet. Abfindungen wurden nicht gezahlt.

## Maximalvergütung

Gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG ist die Vergütung der Vorstandsmitglieder auf einen Maximalbetrag begrenzt (Maximalvergütung). Die Summe aller Auszahlungen bzw. der Aufwand im Falle der Nebenleistungen und der Versorgungszusagen, die aus Zusagen eines Jahres resultieren, ist auf diesen Maximalbetrag beschränkt, unabhängig davon, wann die Auszahlungen erfolgen. Gemäß des neuen Vergütungssystems (gebilligt am 24. Mai 2023) beträgt die Maximalvergütung 2,0 Mio. € für den Vorstandsvorsitzenden und 1,4 Mio. € für die ordentlichen Vorstandsmitglieder. Für Vorstandsmitglieder, die vor dem 24. Mai 2023 bestellt wurden, gilt das zuvor gebilligte Vergütungssystem und die Maximalvergütung beläuft sich auf 6,2 Mio. € für den Vorstandsvorsitzenden und 3,5 Mio. € für die ordentlichen Vorstandsmitglieder.

Aufgrund des Ausschlusses der erfolgsabhängigen Vergütung wird die jeweils maßgebliche Maximalvergütung gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 für das Geschäftsjahr 2023 eingehalten.

### 3. Individualisierte Höhe der Vorstandsvergütung

Die folgenden Tabellen zeigen die individuell gewährten und geschuldeten Vergütungen im Geschäftsjahr 2023 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 2023 vollständig erbracht wurde. Darüber hinaus wird für die im Geschäftsjahr 2023 aktiven Vorstandsmitglieder aus Transparenzgründen die gewährte und geschuldete Vergütung des Vorjahres, d.h. des Geschäftsjahres 2022, dargestellt. Vor dem Hintergrund der Inanspruchnahme eines KfW Kredits im Frühjahr 2022 wird für das Geschäftsjahr 2022 keine jährliche Tantieme gewährt oder geschuldet. Daneben sind im neuen Vergütungssystem erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile (Short-Term Incentive und Long-Term Incentive) aufgrund des Stabilisierungspakets und des damit einhergehenden Rahmenvertrags für das Geschäftsjahr 2023 weiterhin ausgeschlossen.

#### Gewährte und geschuldete Vergütung - Zum 31.12.2023 amtierende Vorstandsmitglieder

	Michael D. Lewis seit 01. Juni 2023			Dr. Jutta A. Dönges seit 01. März 2023		
	(Vorstandsvorsitzender - CEO)			(Finanzvorstand - CFO)		
	2023		2022	2023		2022
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in Tsd. €	in %	in Tsd. €
Grundvergütung	723	50%	-	583	95%	-
Nebenleistungen <sup>1</sup>	10	1%	-	28	5%	-
Sonstige Vergütung <sup>2</sup>	709	49%	-	0	0%	-
<b>Summe</b>	<b>1.443</b>	<b>100%</b>	-	<b>611</b>	<b>100%</b>	-
Jährliche Tantieme	-	-	-	-	-	-
Long-Term Incentive	-	-	-	-	-	-
<b>Summe gewährte und geschuldete Vergütung</b>	<b>1.443</b>	<b>100%</b>	-	<b>611</b>	<b>100%</b>	-
Versorgungsaufwand (service cost)	79	-	-	142	-	-
<b>Gesamtsumme</b>	<b>1.522</b>	-	-	<b>752</b>	-	-

1) Neben den üblichen Nebenleistungen ist hier ebenfalls die im Zuge der Bestellung von Dr. Jutta A. Dönges zugesagte Übernahme der Mietkosten enthalten.

2) Die sonstige Vergütung für Michael D. Lewis besteht aus einer einmaligen Zahlung, die ihm durch seinen Wechsel zur Uniper SE entgangene Vergütungszusagen (Long-Term Incentive) bei seinem vorherigen Arbeitgeber ausgleicht. Michael D. Lewis ist verpflichtet, die Ausgleichszahlung zu erstatten, sofern der Dienstvertrag vor Ablauf von drei Jahren aus einem Grund endet, der eine Abfindungszahlung ausschließt. Desweiteren erhielt Michael D. Lewis rund 660 € Sitzungsgelder für die Teilnahme an Aufsichtsratssitzungen von Tochtergesellschaften.

#### Gewährte und geschuldete Vergütung - Zum 31.12.2023 amtierende Vorstandsmitglieder

	Dr. Carsten Poppinga seit 01. August 2023			Holger Kreetz seit 01. März 2023		
	(Mitglied des Vorstands - CCO)			(Mitglied des Vorstands - COO)		
	2023		2022	2023		2022
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in Tsd. €	in %	in Tsd. €
Grundvergütung	292	97%	-	583	98%	-
Nebenleistungen	8	3%	-	13	2%	-
<b>Summe</b>	<b>300</b>	<b>100%</b>	-	<b>596</b>	<b>100%</b>	-
Jährliche Tantieme	-	-	-	-	-	-
Long-Term Incentive	-	-	-	-	-	-
<b>Summe gewährte und geschuldete Vergütung</b>	<b>300</b>	<b>100%</b>	-	<b>596</b>	<b>100%</b>	-
Versorgungsaufwand (service cost)	0	-	-	164	-	-
<b>Gesamtsumme</b>	<b>300</b>	-	-	<b>760</b>	-	-

## Gewährte und geschuldete Vergütung - Im Geschäftsjahr 2023 ausgeschiedene Vorstandsmitglieder

	Prof. Dr. Klaus-Dieter Maubach bis 28. Februar 2023			Tiina Tuomela bis 28. Februar 2023		
	(Vorstandsvorsitzender - CEO)			(Finanzvorstand - CFO)		
	2023		2022	2023		2022
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in Tsd. €	in %	in Tsd. €
Grundvergütung <sup>1</sup>	310	17%	1.240	175	86%	700
Nebenleistungen <sup>2</sup>	4	0%	16	29	14%	73
Sonstige Vergütung <sup>3</sup>	1.550	83%	-	-	-	-
<b>Summe</b>	<b>1.864</b>	<b>100%</b>	<b>1.256</b>	<b>204</b>	<b>100%</b>	<b>773</b>
Jährliche Tantieme	-	-	-	-	-	-
Long-Term Incentive	-	-	-	-	-	-
<b>Summe gewährte und geschuldete Vergütung</b>	<b>1.864</b>	<b>100%</b>	<b>1.256</b>	<b>204</b>	<b>100%</b>	<b>773</b>
Versorgungsaufwand (service cost)	111	-	329	71	-	255
<b>Gesamtsumme</b>	<b>1.975</b>		<b>1.585</b>	<b>276</b>		<b>1.028</b>

1) Die Bestellung von Prof. Dr. Klaus-Dieter Maubach und Tiina Tuomela endete mit Ablauf des 28. Februar 2023, während die Dienstverträge mit Ablauf des 31. März 2023 endeten. Daher erhielten beide eine anteilige Vergütung für drei Monate.

2) Neben den üblichen Nebenleistungen ist hier ebenfalls die im Zuge der Bestellung von Tiina Tuomela zugesagte Übernahme der Mietkosten enthalten.

3) Prof. Dr. Klaus-Dieter Maubach hat im Geschäftsjahr 2023 im Rahmen der Beendigung seiner Tätigkeit eine Karenzentschädigung für das nachvertragliche Wettbewerbsverbot erhalten. Die Höhe der Karenzentschädigung wurde gemäß Dienstvertrag auf Basis von 100 % der vormaligen Jahreszielvergütung ermittelt und wurde für den Zeitraum April 2023 bis September 2023 gezahlt. Im Falle von Tiina Tuomela wurde auf das nachvertragliche Wettbewerbsverbot verzichtet. Desweiteren erhielt Prof. Dr. Klaus-Dieter Maubach rund 381 € Sitzungsgelder für die Teilnahme an Aufsichtsratssitzungen von Tochtergesellschaften.

## Gewährte und geschuldete Vergütung - Im Geschäftsjahr 2023 ausgeschiedene Vorstandsmitglieder

	Niek den Hollander bis 31. Juli 2023			David Bryson bis 28. Februar 2023		
	(Mitglied des Vorstands - CCO)			(Mitglied des Vorstands - COO)		
	2023		2022	2023		2022
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in Tsd. €	in %	in Tsd. €
Grundvergütung <sup>1</sup>	408	31%	700	175	17%	700
Nebenleistungen <sup>2</sup>	16	1%	25	3	0%	18
Sonstige Vergütung <sup>3</sup>	875	67%	-	875	83%	-
<b>Summe</b>	<b>1.299</b>	<b>100%</b>	<b>725</b>	<b>1.054</b>	<b>100%</b>	<b>718</b>
Jährliche Tantieme	-	-	-	-	-	-
Long-Term Incentive	-	-	-	-	-	-
<b>Summe gewährte und geschuldete Vergütung</b>	<b>1.299</b>	<b>100%</b>	<b>725</b>	<b>1.054</b>	<b>100%</b>	<b>718</b>
Versorgungsaufwand (service cost)	190	-	237	66	-	240
<b>Gesamtsumme<sup>4</sup></b>	<b>1.489</b>		<b>963</b>	<b>1.120</b>		<b>958</b>

1) Die Bestellung von David Bryson endete mit Ablauf des 28. Februar 2023, während der Dienstvertrag mit Ablauf des 31. März 2023 endete. Daher erhielt er eine anteilige Vergütung für drei Monate.

2) Neben den üblichen Nebenleistungen ist hier ebenfalls die im Zuge der Bestellung von Niek den Hollander zugesagte Übernahme der Mietkosten enthalten.

3) David Bryson und Niek den Hollander haben im Geschäftsjahr 2023 im Rahmen der Beendigung ihrer Tätigkeit eine Karenzentschädigung für das nachvertragliche Wettbewerbsverbot erhalten. Die Höhe der Karenzentschädigung wurde gemäß Dienstvertrag auf Basis von 100 % der vormaligen Jahreszielvergütung ermittelt und wird für David Bryson für den Zeitraum April 2023 bis September 2023 und für Niek den Hollander für den Zeitraum August 2023 bis Januar 2024 gezahlt.

4) Für Niek den Hollander ist das bisherige Vergütungssystem (gebilligt am 19. Mai 2021) und die darin definierte Maximalvergütung von 3,5 Mio. € maßgeblich.

Im Geschäftsjahr 2023 wurde keine Vergütung für frühere Mitglieder des Vorstands gewährt oder geschuldet. Zudem wurden keine variablen Vergütungsbestandteile zurückgefordert.

## 4. 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 funktionspezifische 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 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.



Überblick über das Vergütungssystem des Aufsichtsrats			
<b>Festvergütung</b>	70.000 € p.a.		
<b>Differenzierung</b>	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.		
<b>Ausschussvergütung</b>		<b>Vorsitz</b>	<b>Mitgliedschaft</b>
	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.			

## 5. Individualisierte Höhe der Aufsichtsratsvergütung

Die folgenden Tabellen zeigen die den Aufsichtsratsmitgliedern individuell gewährten und geschuldeten Vergütungen sowie die jeweiligen relativen Anteile an der Gesamtvergütung. Darüber hinaus wurden dem Aufsichtsrat Auslagen in Höhe von insgesamt rund 33 T€ (2022: 2 T€) erstattet.

### Vergütung des Aufsichtsrats

	2023						2022	
	Jährliche Vergütung		Ausschussvergütung		Vergütung aus Tochterunternehmen		Summe	
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	
<b>Zum 31.12.2023 amtierende Aufsichtsratsmitglieder</b>								
Thomas Blades (Vorsitzender des Aufsichtsrats)	210	100%	0	0%	-	-	210	6
Harald Seegatz (stellv. Vorsitzender des Aufsichtsrats)	140	94%	0	0%	8	6%	148	147
Prof. Dr. Ines Zenke (stellv. Vorsitzende des Aufsichtsrats)	140	100%	0	0%	-	-	140	4
Prof. Dr. Werner Brinker	70	67%	35	33%	-	-	105	97
Judith Buss	70	50%	70	50%	-	-	140	140
Dr. Gerhard Holtmeier (seit 21. März 2023)	55	67%	27	33%	-	-	82	-
Holger Grzella	70	82%	15	18%	-	-	85	59
Diana Kirschner	70	67%	35	33%	-	-	105	66
Viktoria Kulambi	70	82%	15	18%	-	-	85	79
Magnus Notini	70	82%	15	18%	-	-	85	53
Dr. Marcus Schenck	70	82%	15	18%	-	-	85	2
Immo Schlepper	70	67%	35	33%	-	-	105	92
<b>Im Geschäftsjahr 2023 ausgeschiedene Aufsichtsratsmitglieder</b>								
Dr. Jutta Dönges (bis 28. Februar 2023)	11	67%	6	33%	-	-	17	3
<b>Summe</b>	<b>1.116</b>	<b>-</b>	<b>268</b>	<b>-</b>	<b>8</b>	<b>-</b>	<b>1.392</b>	<b>748</b>

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. Aufgrund des Stabilisierungspakets der Bundesrepublik Deutschland darf für die Mitglieder des Aufsichts- oder Beirats oder sonstiger gesellschaftsrechtlicher Aufsichtsorgane der Uniper SE ein Anspruch auf eine Vergütung nur in Form eines Festgehalts entstehen. Entsprechend ist die Auszahlung ausstehender virtueller Aktien ausgeschlossen, solange nicht mindestens 75 % der Stabilisierungsmaßnahme zurückgeführt sind oder ggf. weitergehende beihilferechtliche Vorgaben erfüllt sind.

## 6. 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 Ertrags des Uniper-Konzerns über die letzten vier 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 interne Steuerungskennzahl und wichtiger Indikator für die Ertragskraft der Geschäftstätigkeit nach Steuern und nach Finanzergebnis 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<sup>1)</sup>

	2023 in Tsd. €	Δ in %	2022 in Tsd. €	Δ in %	2021 in Tsd. €	Δ in %	2020 in Tsd. €
<b>Zum 31.12.2023 amtierende Vorstandsmitglieder</b>							
Michael D. Lewis (seit 01. Juni 2023)	1.443	-	-	-	-	-	-
Dr. Jutta A. Dönges (seit 01. März 2023)	611	-	-	-	-	-	-
Holger Kreetz (seit 01. März 2023)	596	-	-	-	-	-	-
Dr. Carsten Poppinga (seit 01. August 2023)	300	-	-	-	-	-	-
<b>Im Geschäftsjahr 2023 ausgeschiedene Vorstandsmitglieder</b>							
Prof. Dr. Klaus-Dieter Maubach (bis 28. Februar 2023)	1.864	48%	1.256	-37%	1.999	-	-
David Bryson (bis 28. Februar 2023)	1.054	47%	718	-52%	1.496	-31%	2.170
Niek den Hollander (bis 31. Juli 2023)	1.299	79%	725	-52%	1.504	45%	1.041
Tiina Tuomela (bis 28. Februar 2023)	204	-74%	773	-33%	1.155	-	-
<b>Zum 31.12.2023 amtierende Aufsichtsratsmitglieder</b>							
Thomas Blades (Vorsitzender des Aufsichtsrats; Mitglied seit 22. Dezember 2022)	210	3550%	6	-	-	-	-
Harald Seegatz (stellv. Vorsitzender)	148	1%	147	-23%	190	29%	147
Prof. Dr. Ines Zenke (stellv. Vorsitzende des Aufsichtsrats; Mitglied seit 22. Dezember 2022)	140	3550%	4	-	-	-	-
Prof. Dr. Werner Brinker	105	8%	97	15%	85	77%	48
Judith Buss (seit 19. Mai 2021)	140	0%	140	61%	87	-	-
Dr. Gerhard Holtmeier (seit 21. März 2023)	82	-	-	-	-	-	-
Holger Grzella (seit 18. Mai 2022)	85	44%	59	-	-	-	-
Diana Kirschner (seit 18. Mai 2022)	105	60%	66	-	-	-	-
Viktoria Kulambi (seit 19. Mai 2021)	85	7%	79	82%	44	-	-
Magnus Notini (seit 18. Mai 2022)	85	60%	53	-	-	-	-
Dr. Marcus Schenck (seit 22. Dezember 2022)	85	3550%	2	-	-	-	-
Immo Schlepper	105	15%	92	-10%	102	50%	68
<b>Im Geschäftsjahr 2023 ausgeschiedene Aufsichtsratsmitglieder</b>							
Dr. Jutta Dönges (bis 28. Februar 2023)	17	490%	3	-	-	-	-
<b>Arbeitnehmer</b>							
Durchschnitt Arbeitnehmer	89	-6%	95	5%	91	-2%	93
<b>Unternehmens-Performance</b>							
Jahresüberschuss/Jahresfehlbetrag gem. § 275 HGB in Mio. € der Uniper SE	8.578	135%	-24.202	-16500%	146	-71%	505
Adjusted Net Income in Mio. € des Uniper Konzern	4.432	160%	-7.386	-916%	906	17%	775

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