

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

### 1. Präambel und Grundsätze des Vergütungssystems

Gemäß § 87a Abs. 1 Aktiengesetz (AktG) beschließt der Aufsichtsrat einer börsennotierten Gesellschaft ein klares und verständliches System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder. Das bisherige Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder der Uniper SE (im folgenden „Uniper SE“, „Uniper“ oder die „Gesellschaft“) wurde der Hauptversammlung am 19. Mai 2021 vorgelegt und von dieser mit einer Zustimmung von 97,65 % gebilligt.

Die deutsche Bundesregierung, Uniper SE und Fortum Oyj haben sich auf ein Maßnahmenpaket zur finanziellen Stabilisierung des Uniper-Konzerns gemäß § 29 des Gesetzes zur Sicherung der Energieversorgung (Energiesicherungsgesetz – EnSiG) geeinigt. Der damit einhergehende am 19. Dezember 2022 geschlossene Rahmenvertrag einschließlich der hierzu ergangenen beihilferechtlichen Auflagen der EU Kommission und das EnSiG sehen Beschränkungen für die Vergütung der Vorstandsmitglieder von Uniper vor („Vergütungsauflagen“).

Danach wird Uniper sicherstellen, dass solange 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 (sonstige) 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.

Vor diesem Hintergrund hat der Aufsichtsrat der Uniper SE ein neues Vergütungssystem beschlossen, welches den Vergütungsauflagen im Rahmen des Maßnahmenpakets zur finanziellen Stabilisierung von Uniper Rechnung trägt und daher keine variable Vergütung vorsieht. Die Inanspruchnahme des Maßnahmenpakets stellt den Geschäftsbetrieb sowie die Liquidität der Gesellschaft sicher und gewährleistet finanzielle Stabilität. Das neue Vergütungssystem soll rückwirkend zum 1. Januar 2023 in Kraft treten und so lange Anwendung finden, solange die Vergütungsauflagen gelten.

## 2. Das Vergütungssystem im Überblick

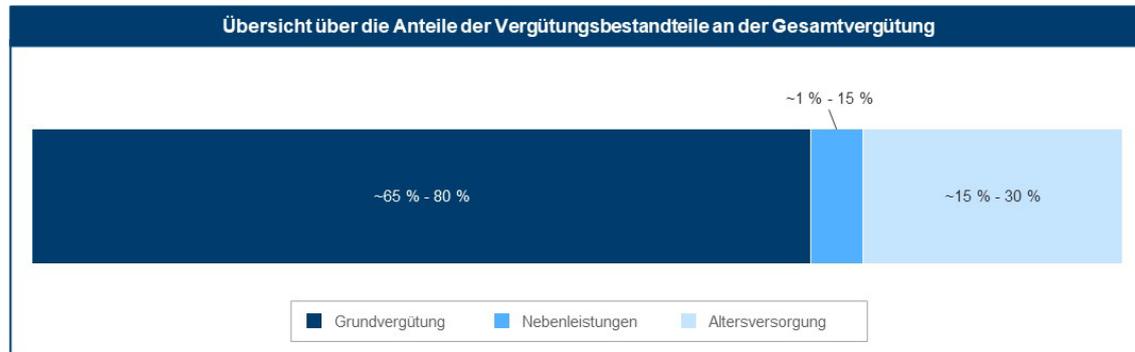
Bedingt durch die oben genannten Vergütungsaufgaben sieht das neue Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der Uniper SE eine rein erfolgsunabhängige Vergütung („Festvergütung“) vor. Die Festvergütung umfasst neben der Grundvergütung die Nebenleistungen sowie eine leistungsorientierte Altersversorgung. Darüber hinaus sehen die Vorstandsverträge eine Maximalvergütung vor und enthalten Regelungen zu den Leistungen bei Vertragsbeendigung.

Die folgende Übersicht fasst die Bestandteile des Vergütungssystems zusammen und stellt zur besseren Vergleichbarkeit auch die wesentlichen Änderungen zum Vergütungssystem 2021 dar:

Vergütungssystem des Vorstands		
Bisheriges Vergütungssystem (gebilligt am 19. Mai 2021)	Vergütungs- element	Neues Vergütungssystem
<b>Erfolgsunabhängige Vergütung (Festvergütung)</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Die Mitglieder des Vorstands erhalten eine feste Grundvergütung, die monatlich als Gehalt ausgezahlt wird</li> </ul>	Grund- vergütung	<ul style="list-style-type: none"> <li>Die Mitglieder des Vorstands erhalten eine feste Grundvergütung, die monatlich als Gehalt ausgezahlt wird</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Sachbezüge und marktübliche Nebenleistungen (Bereitstellung eines Dienstwagens, Übernahme von Kosten im Zusammenhang mit Vorsorgeuntersuchungen, Unfallversicherung...)</li> </ul>	Neben- leistungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sachbezüge und marktübliche Nebenleistungen (Bereitstellung eines Dienstwagens <b>oder einer vergleichbaren Leistung</b>, Übernahme von Kosten im Zusammenhang mit Vorsorgeuntersuchungen, Unfallversicherung ...)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Beitragsorientierte Altersversorgung in Höhe von max. 18 % der beitragsfähigen Bezüge</li> </ul>	Versorgungs- zusagen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Beitragsorientierte Altersversorgung in Höhe von max. 18 % der beitragsfähigen Bezüge</li> </ul>
<b>Erfolgsabhängige Vergütung (Variable Vergütung)</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Plantyp: Zielbonus</li> <li>Leistungszeitraum: 1 Jahr</li> <li>Bemessungsgrößen:               <ul style="list-style-type: none"> <li>Adjusted Net Income</li> <li>Individuelle Ziele/Teamziele</li> </ul> </li> <li>Cap: 200 %</li> </ul>	Jährliche Tantieme (STI)	<b>Entfällt</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Plantyp: Performance Cash Plan</li> <li>Leistungszeitraum: 3 Jahre</li> <li>Bemessungsgrößen:               <ul style="list-style-type: none"> <li>Adjusted Net Income</li> <li>Zahlungswirksame CAPEX</li> <li>Portfolio-Transformation</li> <li>ESG-Ziele</li> </ul> </li> <li>Cap: 250 %</li> </ul>	Long-Term Incentive (LTI)	<b>Entfällt</b>
<b>Weitere Vertrags- und Systembestandteile</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Vorstandsvorsitzender: 6,2 Mio. €</li> <li>Ordentliches Vorstandsmitglied: 3,5 Mio. €</li> </ul>	Maximal- vergütung	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Vorstandsvorsitzender: 2 Mio. €</b></li> <li><b>Ordentliches Vorstandsmitglied: 1,4 Mio. €</b></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>	Malus und Clawback	<b>Entfällt</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Abfindungen sind auf die Vergütung für einen Zeitraum von zwei Jahren, in jedem Fall auf die Vergütung der Restlaufzeit des Dienstvertrages begrenzt</li> <li>Bei vorzeitigem Verlust der Vorstandsposition aufgrund eines Kontrollwechsels (Change-of-Control-Ereignis) haben die Mitglieder des Vorstands Anspruch auf eine Abfindung.</li> <li>Etwasige Abfindungszahlungen werden auf die Karenzentschädigung angerechnet</li> </ul>	Regelungen bei Vertrags- beendigung	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li><b>Weder Anspruch auf eine Abfindung noch Sonderkündigungsrecht bei Eintritt eines Kontrollwechsels (Change-of-Control-Ereignis)</b></li> <li>Etwasige Abfindungszahlungen werden auf die Karenzentschädigung angerechnet</li> </ul>

### 3. Struktur der Gesamtvergütung und relative Anteile

Die Summe der einzelnen Vergütungsbestandteile bildet die Gesamtvergütung eines Vorstandsmitglieds. Die Anteile der einzelnen Vergütungsbestandteile sind dabei in relativer Hinsicht in der Regel wie folgt gewichtet:



Die dargestellten Bandbreiten für die relativen Anteile der einzelnen Vergütungsbestandteile begründen sich durch den bilanziellen Aufwand für die beitragsorientierte Altersversorgung sowie die Nebenleistungen, welcher naturgemäß jährlichen Schwankungen unterworfen ist. Sollten neu eingetretenen Vorstandsmitgliedern für eine begrenzte Zeit Umzugs- sowie Mietkosten erstattet werden, kann der Aufwand für Nebenleistungen im Einzelfall auch höher liegen.

## 4. Das Vergütungssystem im Detail

### 4.1. Grundvergütung

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

### 4.2. 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. 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.

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.

### 4.3. 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 ausgezahlt werden.

#### 4.4. 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. Für den Vorstandsvorsitzenden beläuft sich die Maximalvergütung auf 2,0 Mio. €, für die ordentlichen Vorstandsmitglieder auf 1,4 Mio. €.

### 5. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

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

#### 5.1. Vertragslaufzeit

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

#### 5.2. Vorzeitige Vertragsbeendigung

Im Falle der vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrags durch die Gesellschaft ist eine gegebenenfalls rechtlich gebotene 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.

Nach Beendigung der Vorstandsverträge besteht ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot, es sei denn, die Uniper SE verzichtet darauf. 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), Generalbevollmächtigter, in einer Leistungsposition 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.

#### 5.3. Mandatsbezüge

Mit den beschriebenen Vergütungsbestandteilen ist auch eine etwaige Tätigkeit für Gesellschaften und Institutionen im Interessenbereich der Gesellschaft (gesellschaftsgebundene Mandate) abgegolten. Die Mitglieder des Vorstands werden auf Bezüge für derartige Mandate von vorne herein verzichten. Sitzungsgelder und Kostenersatz im üblichen Rahmen bleiben unberührt und dürfen vereinnahmt werden. Bei der Übernahme konzernfremder Aufsichtsratsmandate entscheidet der Aufsichtsrat, ob und inwieweit die Vergütung anzurechnen ist.

## 6. Verfahren zur Festsetzung sowie Überprüfung der Vorstandsvergütung

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

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

Gemäß § 120a Abs. 1 Satz 1 AktG wird das Vergütungssystem bei jeder wesentlichen Änderung, mindestens jedoch alle vier Jahre, der Hauptversammlung erneut zur Billigung vorgelegt. Billigt die Hauptversammlung das Vergütungssystem nicht, wird spätestens auf der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zum Beschluss vorgelegt.

### 6.2. Festsetzung und Überprüfung der Vergütungshöhen

Die Vergütungsauflagen sehen – wie oben dargestellt – vor, dass den Vorstandsmitgliedern kein Anspruch auf eine Vergütung gewährt, d.h. weder versprochen, ausgezahlt noch in bedingter oder sonstiger Form begründet oder in Aussicht gestellt werden darf, 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. Der Aufsichtsrat legt die Vergütung der Vorstandsmitglieder innerhalb dieser Vorgaben fest, solange die Vergütungsauflagen gelten.

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

### 6.3. Maßnahmen zur Vermeidung und Behandlung von Interessenkonflikten

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

### 6.4. Vorübergehende Abweichungen vom Vergütungssystem

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

Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund, dass die deutsche Bundesregierung Bedingungen und Auflagen im Rahmenvertrag zur finanziellen Stabilisierung des Uniper-Konzerns nachträglich ändern oder weitere Bedingungen und

Auflagen nachträglich aufnehmen kann. Etwaige zukünftige rechtliche Vorgaben im Hinblick auf die vorstehenden Regelungen, z.B. durch Änderungen des EnSiG oder anwendbare Vorgaben des Maßgabebeschlusses des Haushaltsausschusses des Bundestags, oder auf Verlangen der Europäischen Kommission, sind von der Gesellschaft umzusetzen. Im Hinblick hierauf behält sich der Aufsichtsrat vor, das Vergütungssystem im Einklang mit diesen möglichen Änderungen zur Anwendung zu bringen.

## 7. Regelungen nach Wegfall der Vergütungsauflagen

Der am 19. Dezember 2022 mit der deutschen Bundesregierung geschlossene Rahmenvertrag und § 29 Abs. 1a EnSiG sehen vor, dass Uniper die Einhaltung der Vergütungsauflagen sicherstellt, solange nicht mindestens 75 % der Stabilisierungsmaßnahme zurückgeführt sind oder ggf. weitergehende beihilferechtliche Vorgaben erfüllt sind. Sobald diese Voraussetzungen erfüllt sind und die Einhaltung der Vergütungsauflagen nicht mehr sicherzustellen ist („Wegfall der Vergütungsauflagen“), können wieder variable Vergütungen (jährliche Tantieme und Long-Term-Incentive) zugesagt werden, entsprechend den hierzu geltenden Regelungen des von der Hauptversammlung am 19. Mai 2021 beschlossenen Vergütungssystems. Die daraus resultierenden von den vorherigen Ziffern abweichenden Regelungen sind nachfolgend dargestellt.

### 7.1. Struktur der Zielgesamtvergütung nach Wegfall der Vergütungsauflagen

Die Summe der erfolgsunabhängigen sowie erfolgsabhängigen Vergütungselemente bildet die Zielgesamtvergütung eines Vorstandsmitglieds. Die Festvergütung setzt sich zusammen aus der Grundvergütung mit einem relativen Anteil von rund 32 % bis 36 %, der Altersversorgung mit einem relativen Anteil von rund 8 % bis 12 % und den Nebenleistungen mit einem relativen Anteil von rund 3 % bis 7 %.

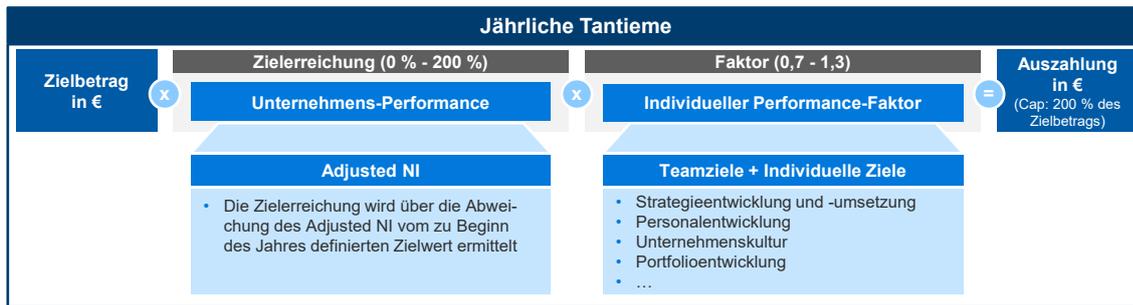
Innerhalb der variablen Vergütung wird durch die Übergewichtung des Long-Term-Incentive im Vergleich zur jährlichen Tantieme auf eine Ausrichtung der variablen Vergütung auf die langfristige Entwicklung des Uniper-Konzerns gemäß § 87 Abs. 1 Satz 2 AktG geachtet. Der Anteil der jährlichen Tantieme an der variablen Vergütung beträgt rund 40 %, während der Anteil des Long-Term-Incentive rund 60 % der variablen Vergütung ausmacht. Damit beträgt der relative Anteil der jährlichen Tantieme bei 100 % Zielerreichung rund 19 % bis 23 % der Zielgesamtvergütung. Der relative Anteil des Long-Term-Incentive bei 100 % Zielerreichung beträgt rund 28 % bis 32 % der Zielgesamtvergütung.

### 7.2. Jährliche Tantieme nach Wegfall der Vergütungsauflagen

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

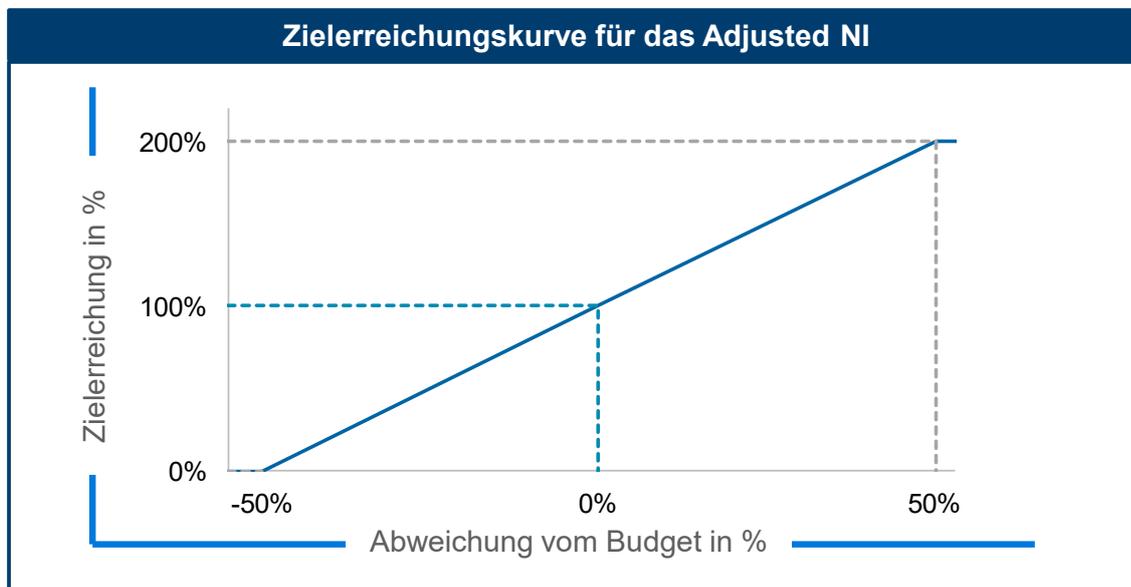
Die Tantieme ist auf maximal 200 % des Zielbetrags begrenzt (Auszahlungsbegrenzung) und wird im April des Folgejahres ausbezahlt.

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



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

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



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

- Strategieentwicklung und -umsetzung
- Personalentwicklung
- Unternehmenskultur
- Portfolioentwicklung

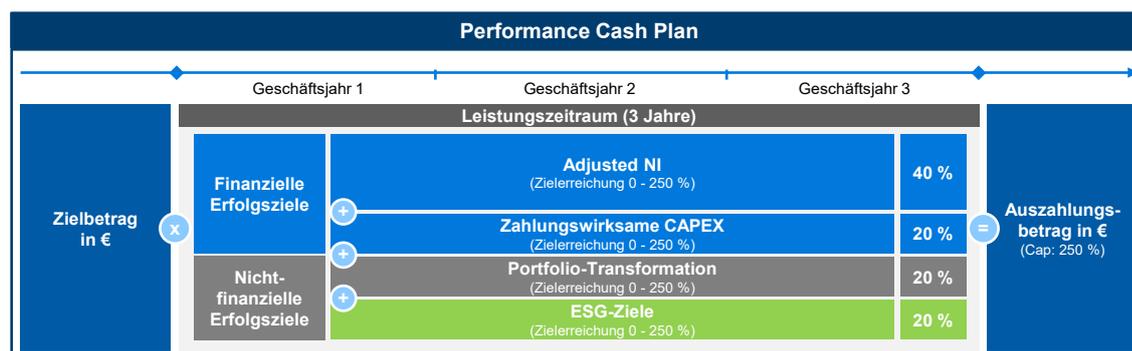
Die Zielerreichung hinsichtlich des individuellen Performance-Faktors wird auf Basis des jeweiligen Erfüllungsgrads für die definierten individuellen sowie kollektiven Ziele nach Ablauf des Geschäftsjahres durch den Aufsichtsrat festgestellt.

Der Aufsichtsrat kann bei der Festsetzung der jährlichen Tantieme im Falle außerordentlicher Entwicklungen weitere Aspekte im Rahmen des individuellen Performance-Faktors berücksichtigen. Dies kann unter Berücksichtigung des individuellen Performance-Faktors zu einer entsprechend höheren oder niedrigeren Festsetzung der jährlichen Tantieme führen, keinesfalls jedoch von mehr als 200 % des Zielbetrags. § 87 Abs. 2 AktG bleibt unberührt. Eine nachträgliche Änderung der zuvor beschriebenen Erfolgsziele und Vergleichsparameter ist entsprechend der Empfehlung G.8 des DCGK in der Fassung vom 28. April 2022 ausgeschlossen.

### 7.3. Long-Term-Incentive nach Wegfall der Vergütungsauflagen

Der Long-Term-Incentive (LTI) für die Vorstandsmitglieder der Uniper SE ist als Performance Cash Plan ausgestaltet. Dieser wird in der Regel in jährlichen Tranchen mit einem Leistungszeitraum von jeweils drei Jahren zugeteilt. Die Auszahlung des Performance Cash Plans basiert auf einem individuell vertraglich zugesagten Zielbetrag, der zu Beginn des Leistungszeitraums als künftiger Anspruch gewährt wird, sowie zwei finanziellen Erfolgszielen mit einer Gewichtung von 60 % und zwei nicht-finanziellen Erfolgszielen mit einer Gewichtung von 40 %. Die Auszahlung ist dabei insgesamt auf maximal 250 % des zu Beginn des Leistungszeitraums zugeteilten Zielbetrags begrenzt (Auszahlungsbegrenzung) und erfolgt nach Ablauf des dreijährigen Leistungszeitraums.

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



#### Finanzielle Erfolgsziele

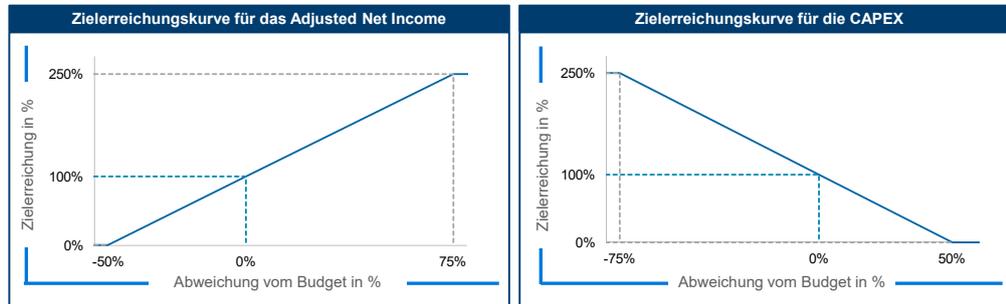
Als finanzielle Erfolgsziele werden das Adjusted NI und die jährlich zahlungswirksamen CAPEX herangezogen.

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

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

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

CAPEX. Weitere Steigerungen des tatsächlich erzielten Adjusted NI oder niedrigere tatsächlich erzielte CAPEX führen zu keiner weiteren Erhöhung der Zielerreichung. Zwischenwerte werden linear interpoliert.



### Nicht-finanzielle Erfolgsziele

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

Im Rahmen der Portfolio-Transformation orientiert sich der Aufsichtsrat an der Unternehmensstrategie des Uniper-Konzerns und beurteilt, welche positiven oder negativen Auswirkungen die Portfolio-Transformation auf den Unternehmenserfolg von Uniper hat. Die relevante Portfolio-Transformation muss im Einklang mit der Unternehmensstrategie stehen, wobei auch die Rechte von Minderheitsaktionären gewahrt bleiben. Maßstäbe zur Erfolgsbeurteilung sind z. B. Auswirkungen auf die CO<sub>2</sub>-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: 0 %, 50 %, 75 %, 100 %, 125 %, 150 %, 200 % und 250 %.

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

## 7.4. Malus- und Clawback-Regelung nach Wegfall der Vergütungsauflagen

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

**„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.

**„Compliance Clawback“:** Verstößt ein Vorstandsmitglied gegen wesentliche Handlungsgrundsätze der Gesellschaft (z. B. aus dem Verhaltenskodex oder den Compliance-Richtlinien), gegen eine wesentliche dienstvertragliche Pflicht oder liegt eine erhebliche Verletzung der Sorgfaltspflichten im Sinne des § 93 AktG vor, so kann der Aufsichtsrat die noch nicht ausbezahlte variable Vergütung bis auf null reduzieren oder eine bereits ausgezahlte variable Vergütung zurückverlangen.

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

## 7.5. Maximalvergütung nach Wegfall der Vergütungsauflagen

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder ist in zweierlei Hinsicht begrenzt: So ist sowohl die Auszahlung der jährlichen Tantieme auf 200 % des Zielbetrags als auch die Auszahlung des Long-Term-Incentives auf 250 % des Zielbetrags begrenzt. Zudem ist die Vergütung der Vorstandsmitglieder gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG 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. Für den Vorstandsvorsitzenden beläuft sich die Maximalvergütung auf 6,2 Mio. €, für die ordentlichen Vorstandsmitglieder auf 3,5 Mio. €.

## 7.6. Vorzeitige Vertragsbeendigung nach Wegfall der Vergütungsauflagen

Im Falle der vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrags durch die Gesellschaft ist nach dem Wegfall der Vergütungsauflagen eine gegebenenfalls zu zahlende Abfindung auf die Grundvergütung, den Zielbetrag der jährlichen Tantieme und den Zielbetrag des Long-Term-Incentive für einen Zeitraum von zwei Jahren ab der vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrages, in jedem Fall auf die Vergütung der Restlaufzeit des Dienstvertrags begrenzt.

Bei einer Vertragsbeendigung nach dem Wegfall der Vergütungsauflagen beträgt die Karenzentschädigung für das zwölfmonatige nachvertragliche Wettbewerbsverbot 50 % der zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Leistungen; diese umfassen die Grundvergütung sowie die jährliche Tantieme und den Long-Term-Incentive. Bei einer Vertragsbeendigung innerhalb der ersten drei Jahre nach Wegfall der Vergütungsauflagen wird die Karenzentschädigung aus der vertragsgemäßen Zielvergütung berechnet, bei einer späteren Vertragsbeendigung aus dem Durchschnitt der tatsächlich in den drei Vorjahren bezogenen vertragsmäßigen Leistungen. Etwaige Abfindungszahlungen werden auf die Karenzentschädigung angerechnet.