

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 2024 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 8. Mai 2025 zur Billigung vorgelegt.

Vorstand und Aufsichtsrat haben der Hauptversammlung am 15. Mai 2024 den nach § 162 AktG erstellten Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023 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 sind und werden daher die bisherige Struktur beibehalten.

1. Rückblick auf das Geschäftsjahr 2024

Im Geschäftsjahr 2024 erwirtschaftete Uniper ein Adjusted EBITDA von 2.612 Mio. €. Es lag erwartungsgemäß deutlich unter dem außergewöhnlich guten Ergebnis des Vorjahreszeitraums in Höhe von 7.164 Mio. €. Der deutliche Rückgang gegenüber dem Vorjahr lag insbesondere darin begründet, dass Uniper im Geschäftsjahr 2023 von den Sicherungsgeschäften insbesondere in den Bereichen der Stromerzeugung aus Kohle- und Gaskraftwerken sowie im Gas-Midstream-Geschäft auf einem noch außergewöhnlich höheren Niveau als im Geschäftsjahr 2024 profitieren konnte. Zudem war das Geschäftsjahr 2023 von deutlich höheren Gewinnen aus der günstigeren Ersatzbeschaffung ausgefallender Gasbelieferungen geprägt.

Die Grundvergütung der Vorstandsmitglieder der Uniper SE und ihrer jeweiligen Vorgänger wurde seit dem Börsengang am 12. September 2016 nicht mehr erhöht. Darüber hinaus sieht 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) Auflagen für die Vergütung der Vorstandsmitglieder von Uniper SE vor (die „Vergütungsauflagen“). So entfällt seit dem Geschäftsjahr 2022 die variable Vergütung, die es unter dem Vergütungssystem vor Beginn der Stabilisierungsmaßnahmen gab, vollständig. Gemäß § 29 Abs. 1a EnSiG darf kein Mitglied der Geschäftsleitung eine Vergütung erhalten, die über die Grundvergütung dieses Mitglieds drei Monate vor Antragstellung auf Stabilisierungsmaßnahmen hinausgeht. Bei Personen, die zum Zeitpunkt der Maßnahme oder danach Mitglied der Geschäftsleitung werden, gilt als Obergrenze die Grundvergütung von Mitgliedern der Geschäftsleitung derselben Verantwortungsstufe drei Monate vor Antragstellung. Ein Inflationsausgleich ist jedoch zulässig. Auf dieser Basis hat der Aufsichtsrat eine Erhöhung der Grundvergütung auf Grundlage eines Inflationsausgleichs beschlossen. Der Inflationsausgleich bemisst sich anhand der Inflationsrate von April 2022 (drei Monate vor Antragsstellung auf Stabilisierungsmaßnahmen an die Bundesrepublik Deutschland) bis August 2024. Für diesen Zeitraum ergab sich eine Inflationsrate von 10,4 %. Die Grundvergütung der Vorstandsmitglieder wurde daher mit Wirkung zum 1. Oktober 2024, um rund 10 % angehoben.

2. Grundzüge der Vorstandsvergütung

Das vor dem Hintergrund der zuvor dargestellten Vergütungsauflagen von der Hauptversammlung am 24. Mai 2023 gebilligte Vergütungssystem ist rückwirkend zum 1. Januar 2023 in Kraft getreten. Die folgende Tabelle zeigt eine Übersicht des aktuellen Vergütungssystems:

Vergütungssystem des Vorstands	
Erfolgsunabhängige Vergütung (Festvergütung)	
Grundvergütung	Die Mitglieder des Vorstands erhalten eine feste Grundvergütung, die monatlich als Gehalt ausgezahlt wird
Nebenleistungen	Sachbezüge und marktübliche Nebenleistungen (Bereitstellung eines Dienstwagens oder einer vergleichbaren Leistung, Übernahme von Kosten im Zusammenhang mit Vorsorgeuntersuchungen, Unfallversicherung ...)
Versorgungszusagen	Beitragsorientierte Altersversorgung in Höhe von max. 18 % der beitragsfähigen Bezüge
Erfolgsabhängige Vergütung (Variable Vergütung)	
Jährliche Tantieme (STI)	N/A
Long-Term Incentive (LTI)	N/A
Weitere Vertrags- und Systembestandteile	
Maximalvergütung	- Vorstandsvorsitzender: 2 Mio. € - Ordentliches Vorstandsmitglied: 1,4 Mio. €
Malus und Clawback	-
Regelungen bei Vertragsbeendigung	- Abfindungen – sofern rechtlich geboten – sind auf die Vergütung für einen Zeitraum von zwei Jahren, in jedem Fall auf die Vergütung der Restlaufzeit des Dienstvertrages begrenzt - Weder Anspruch auf eine Abfindung noch Sonderkündigungsrecht bei Eintritt eines Kontrollwechsels (Change-of-Control-Ereignis) - Etwaige Abfindungszahlungen werden auf die Karenzentschädigung angerechnet

3. Vergütungsbestandteile im Detail

Grundvergütung

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

Seit dem 1. Oktober 2024 beläuft sich die jährliche Grundvergütung für den Vorstandsvorsitzenden auf 1,37 Mio. € (bis 1. Oktober 2024: 1,24 Mio. €), für die ordentlichen Vorstandsmitglieder auf 0,77 Mio. € (bis 1. Oktober 2024: 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.

Dr. Carsten Poppinga hat im Geschäftsjahr 2024 eine einmalige Ausgleichszahlung in Höhe von rund 1,0 Mio. € in bar erhalten. Die Ausgleichszahlung erfolgte, um entgangene Vergütungszusagen von seinem vorherigen Arbeitgeber auszugleichen, die durch seinen Wechsel zur Uniper SE entstanden sind. Er ist verpflichtet, die Ausgleichszahlung zu erstatten, sofern der Dienstvertrag vor Ablauf von drei Jahren aus einem Grund endet, der eine Abfindungszahlung ausschließt.

Dr. Jutta A. Dönges hat im Geschäftsjahr 2024 ebenfalls eine einmalige Ausgleichszahlung in Höhe von 68.410 € in bar erhalten. Die Ausgleichszahlung erfolgte, um ihr den Verlust von Ansprüchen aus Aktienoptionen in Bezug auf ihr ehemaliges Mandat als Non-Executive Director bei Rock Tech Lithium Inc. auszugleichen, das sie im Zuge der Übernahme des Vorstandsamtes bei der Uniper SE niedergelegt hatte.

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. Der am 19. Dezember 2022 abgeschlossene Rahmenvertrag mit der Bundesregierung einschließlich der beihilferechtlichen Auflagen der EU-Kommission und das EnSiG lassen jedoch keine Dividendenausschüttungen zu. Damit kann die Regelung zur Aussetzung des Matchingbeitrages bei Nichteinhaltung des Dividendenkorridors nicht greifen und der vom Unternehmen finanzierte Matchingbeitrag wird während dieser Zeit nicht ausgesetzt. Die Guthabenswerte 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 3,40 % (2023: 3,70 %).

Vorstandspensionen nach IFRS

in Tausend €	Aufwand (Service Cost & Interest Cost) im Geschäftsjahr		Versicherungsmathematische (Gewinne)/Verluste im Geschäftsjahr ²⁾		Barwert der Pensionsverpflichtungen zum 31. Dezember	
	2024	2023	2024	2023	2024	2023
Zum 31.12.2024 amtierende Vorstandsmitglieder						
Michael D. Lewis (seit 01. Juni 2023) ¹⁾	461	79	50	343	933	422
Dr. Jutta A. Dönges (seit 01. März 2023)	240	143	46	65	493	208
Holger Kreetz (seit 01. März 2023)	246	164	63	54	528	218
Dr. Carsten Poppinga (seit 01. August 2023)	275	0	5	145	425	145
Summe	1.222	386	164	607	2.379	993

1) Michael D. Lewis hat für das Geschäftsjahr 2023 einen Betrag in Höhe von rund 0,1 Mio. € der betrieblichen Altersversorgung zugeführt bekommen, der ihm durch seinen Wechsel zur Uniper SE entgangene Vergütungszusagen bei seinem vorherigen Arbeitgeber ausgeglichen hat.

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 wurde der Aufwand in den versicherungsmathematischen Verlusten 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 2024 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.

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 dem aktuellen Vergütungssystem, das auf der Hauptversammlung am 24. Mai 2023 gebilligt wurde, beträgt die Maximalvergütung 2,0 Mio. € für den Vorstandsvorsitzenden und 1,4 Mio. € für die ordentlichen Vorstandsmitglieder.

Mit Ausnahme von Dr. Carsten Poppinga gilt für die Geschäftsjahre 2023 und 2024, dass die bei der Ermittlung der Maximalvergütung einbezogene Vergütung der in diesem Geschäftsjahr gemäß § 162 Abs. 1 AktG gewährten und geschuldeten Vergütung zzgl. des Versorgungsaufwands entspricht. Sie ist in Abschnitt 4 als Gesamtsumme angegeben. Damit wird die jeweils maßgebliche Maximalvergütung gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG für die Geschäftsjahre 2023 und 2024 eingehalten. Für Dr. Carsten Poppinga ist die einmalige Ausgleichszahlung in Höhe von rund 1,0 Mio. €, die ihm im Geschäftsjahr 2024 gezahlt wurde und die Bestandteil der im Geschäftsjahr 2024 gemäß § 162 Abs. 1 AktG gewährten und geschuldeten Vergütung ist, bei der Ermittlung der Maximalvergütung dem Geschäftsjahr 2023 zuzuordnen. Denn sie wurde ihm zu seinem Amtsantritt, d.h. bereits im Geschäftsjahr 2023 zugesagt. Demnach beträgt die für die Ermittlung der Maximalvergütung einbezogene Vergütung rund 1,3 Mio. € für das Geschäftsjahr 2023 und rund 1,0 Mio. € für das Geschäftsjahr 2024. Damit wird auch bei Dr. Carsten Poppinga die jeweils maßgebliche Maximalvergütung gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG für die Geschäftsjahre 2023 und 2024 eingehalten.

4. Individualisierte Höhe der Vorstandsvergütung

Die folgenden Tabellen zeigen die individuell gewährten und geschuldeten Vergütungen im Geschäftsjahr 2024 gemäß § 162 AktG (Grundvergütung und Aufwand für Nebenleistungen) zuzüglich des Aufwands für Versorgungszusagen sowie deren jeweiligen relativen 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 2024 vollständig erbracht wurde (Erdienungsprinzip). Hingegen werden Vergütungsbestandteile, die erst längere Zeit nach der Erdienung zur Auszahlung kommen, nach dem Zuflussprinzip behandelt, d.h. erst in dem Geschäftsjahr ausgewiesen, in dem die tatsächliche Auszahlung erfolgt. Darüber hinaus wird für die im Geschäftsjahr 2024 aktiven Vorstandsmitglieder aus Transparenzgründen die gewährte und geschuldete Vergütung des Vorjahres, d.h. des Geschäftsjahres 2023, dargestellt. Erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile (Jährliche Tantieme und Long-Term Incentive) sind für das Geschäftsjahr 2024 wie auch für das Geschäftsjahr 2023 weiterhin ausgeschlossen.

Gewährte und geschuldete Vergütung - Zum 31.12.2024 amtierende Vorstandsmitglieder

	Michael D. Lewis seit 01. Juni 2023			Dr. Jutta A. Dönges seit 01. März 2023		
	(Vorstandsvorsitzender - CEO)			(Mitglied des Vorstands - CFO)		
	2024		2023	2024		2023
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in Tsd. €	in %	in Tsd. €
Grundvergütung	1.272	98%	723	718	85%	583
Nebenleistungen ¹⁾	22	2%	10	61	7%	28
Sonstige Vergütung ²⁾	1		709	68	8%	0
Summe	1.295	100%	1.443	846	100%	611
Jährliche Tantieme	-		-	-		-
Long-Term Incentive	-		-	-		-
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	1.295	100%	1.443	846	100%	611
Versorgungsaufwand (service cost)	445		79	232		142
Gesamtsumme	1.741		1.522	1.079		752

1) Neben den üblichen Nebenleistungen ist für die Geschäftsjahre 2023 und 2024 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 für das Geschäftsjahr 2023 aus einer einmaligen Zahlung, die ihm durch seinen Wechsel zur Uniper SE entgangene Vergütungszusagen (Long-Term Incentive) bei seinem vorherigen Arbeitgeber ausgeglichen hat. 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 für das Geschäftsjahr 2023 rund 660 € Sitzungsgelder für die Teilnahme an Aufsichtsratssitzungen von Tochtergesellschaften. Die sonstige Vergütung für Michael D. Lewis besteht für das Geschäftsjahr 2024 aus rund 570 € Sitzungsgelder für die Teilnahme an Aufsichtsratssitzungen von Tochtergesellschaften. Die sonstige Vergütung für Dr. Jutta A. Dönges besteht für das Geschäftsjahr 2024 aus einer einmaligen Zahlung, die ihr durch ihren Wechsel zur Uniper SE entgangene Vergütungsansprüche in Bezug auf ihr ehemaliges Mandat als Non-Executive Director bei Rock Tech Lithium Inc. ausgleicht.

Gewährte und geschuldete Vergütung - Zum 31.12.2024 amtierende Vorstandsmitglieder

	Dr. Carsten Poppinga seit 01. August 2023			Holger Kreetz seit 01. März 2023		
	(Mitglied des Vorstands - CCO)			(Mitglied des Vorstands - COO)		
	2024	2023		2024	2023	
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in Tsd. €	in %	in Tsd. €
Grundvergütung	718	41%	292	718	98%	583
Nebenleistungen	25	1%	8	18	2%	13
Sonstige Vergütung ¹⁾	999	57%	0	-		
Summe	1.741	100%	300	736	100%	596
Jährliche Tantieme	-		-	-		-
Long-Term Incentive	-		-	-		-
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	1.741	100%	300	736	100%	596
Versorgungsaufwand (service cost)	270		0	238		164
Gesamtsumme²⁾	2.011		300	974		760

1) Die sonstige Vergütung für Dr. Carsten Poppinga besteht für das Geschäftsjahr 2024 aus einer einmaligen Zahlung, die ihm durch seinen Wechsel zur Uniper SE entgangene Vergütungszusagen (variable Vergütung) bei seinem vorherigen Arbeitgeber ausgleicht. Er ist verpflichtet, die Ausgleichszahlung zu erstatten, sofern der Dienstvertrag vor Ablauf von drei Jahren aus einem Grund endet, der eine Abfindungszahlung ausschließt.

2) Die dargestellte Gesamtsumme für Dr. Carsten Poppinga liegt für das Geschäftsjahr 2024 oberhalb der Maximalvergütung gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG in Höhe von 1,4 Mio. €. Die einmalige Ausgleichszahlung in Höhe von rund 1,0 Mio. € ist jedoch zu seinem Amtsantritt, d.h. bereits für das Geschäftsjahr 2023 zugesagt worden und ist bei der Einhaltung der Maximalvergütung i.S.d. § 162 (1) Nr. 7 AktG auch dem Geschäftsjahr 2023 zuzuordnen. Die Maximalvergütung wird demnach für die Geschäftsjahre 2023 und 2024 eingehalten.

Darüber hinaus wurden im Geschäftsjahr 2024 für das ehemalige Vorstandsmitglied Tiina Tuomela (Austritt zum 28. Februar 2023) Kosten in Höhe von 10 T€ für Steuerberatung übernommen, die sich auf die Korrektur der Steuererklärung für die Jahre 2022 und 2023 beziehen.

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 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			
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.		

6. 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 den Aufsichtsratsmitgliedern Auslagen in Höhe von insgesamt rund 28 T€ (2023: 33 T€) erstattet.

Vergütung des Aufsichtsrats

	2024						2023
	Jährliche Vergütung		Ausschussvergütung		Vergütung aus Tochterunternehmen		Summe
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €
Zum 31.12.2024 amtierende Aufsichtsratsmitglieder							
Thomas Blades (Vorsitzender des Aufsichtsrats)	210	100%	0	0%	-	-	210
Harald Seegatz (stellv. Vorsitzender des Aufsichtsrats)	140	96%	0	0%	6	4%	146
Prof. Dr. Ines Zenke (stellv. Vorsitzende des Aufsichtsrats)	140	100%	0	0%	-	-	140
Prof. Dr. Werner Brinker	70	67%	35	33%	-	-	105
Judith Buss	70	50%	70	50%	-	-	140
Dr. Gerhard Holtmeier	70	67%	35	33%	-	-	105
Holger Grzella	70	74%	25	26%	-	-	95
Diana Kirschner	70	67%	35	33%	-	-	105
Viktoria Kulambi	70	82%	15	18%	-	-	85
Magnus Notini	70	82%	15	18%	-	-	85
Dr. Marcus Schenck	70	82%	15	18%	-	-	85
Immo Schlepper	70	74%	25	26%	-	-	95
Summe	1.120	-	270	-	6	-	1.396

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.

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 Ertrags des Uniper-Konzerns über die letzten fünf Jahre dar. Zudem wird in Einklang mit § 162 AktG der entsprechend den handelsrechtlichen Regelungen ermittelte Jahresüberschuss bzw. Jahresfehlbetrag der Uniper SE gem. § 275 HGB ausgewiesen.

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 finanzieller Leistungsindikator für die Ertragskraft der Geschäftstätigkeit nach Steuern und nach Finanzergebnis genutzt wird.

Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung¹⁾

	2024 in Tsd. €	Δ in %	2023 in Tsd. €	Δ in %	2022 in Tsd. €	Δ in %	2021 in Tsd. €	Δ in %	2020 in Tsd.
Zum 31.12.2024 amtierende Vorstandsmitglieder									
Michael D. Lewis (seit 01. Juni 2023)	1.295	-10%	1443	–	–	–	–	–	–
Dr. Jutta A. Dönges (seit 01. März 2023)	846	39%	611	–	–	–	–	–	–
Holger Kreetz (seit 01. März 2023)	736	23%	596	–	–	–	–	–	–
Dr. Carsten Poppinga (seit 01. August 2023)	1.741	480%	300	–	–	–	–	–	–
Ehemalige Vorstandsmitglieder									
Tiina Tuomela (bis 28. Februar 2023) ²⁾	10	-95%	204	-74%	773	-33%	1.155	–	–
Zum 31.12.2024 amtierende Aufsichtsratsmitglieder									
Thomas Blades (Vorsitzender des Aufsichtsrats; Mitglied seit 22. Dezember 2022)	210	0%	210	3550%	6	–	–	–	–
Harald Seegatz (stellv. Vorsitzender)	146	-2%	148	1%	147	-23%	190	29%	147
Prof. Dr. Ines Zenke (stellv. Vorsitzende des Aufsichtsrats; Mitglied seit 22. Dezember 2022)	140	0%	140	3550%	4	–	–	–	–
Prof. Dr. Werner Brinker	105	0%	105	8%	97	15%	85	77%	48
Judith Buss (seit 19. Mai 2021)	140	0%	140	0%	140	61%	87	–	–
Dr. Gerhard Holtmeier (seit 21. März 2023)	105	28%	82	–	–	–	–	–	–
Holger Grzella (seit 18. Mai 2022)	95	12%	85	44%	59	–	–	–	–
Diana Kirschner (seit 18. Mai 2022)	105	0%	105	60%	66	–	–	–	–
Viktoría Kulambi (seit 19. Mai 2021)	85	0%	85	7%	79	82%	44	–	–
Magnus Notini (seit 18. Mai 2022)	85	0%	85	60%	53	–	–	–	–
Dr. Marcus Schenck (seit 22. Dezember 2022)	85	0%	85	3550%	2	–	–	–	–
Immo Schliepper	95	-10%	105	15%	92	-10%	102	50%	68
Arbeitnehmer									
Durchschnitt Arbeitnehmer	104	17%	89	-6%	95	5%	91	-2%	93
Unternehmens-Performance									
Jahresüberschuss/Jahresfehlbetrag gem. § 275 HGB in Mio. € der Uniper SE	524	-94%	8.578	135%	-24.202	-16500%	146	-71%	505
Adjusted Net Income in Mio. € des Uniper Konzern	1.601	-64%	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.

2) Im Geschäftsjahr 2024 ist ein Aufwand in Höhe von 10.000 € für die Zusage der Übernahme der Kosten für die Steuerberatung für Tiina Tuomela angefallen, der sich auf die Korrektur der Steuererklärung für die Jahre 2022 und 2023 bezog.