

uni  
per

Vergütungsbericht gemäß § 162 AktG

# Vergütungs- bericht

# Vergütungsbericht gemäß § 162 Aktiengesetz

Der vom Vorstand und Aufsichtsrat der Uniper SE gemäß § 162 Aktiengesetz (AktG) erstellte Vergütungsbericht stellt die Grundzüge der Vergütungssysteme für die Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder dar und gibt über die im Geschäftsjahr 2021 gegenwärtigen oder früheren Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats und ihnen gewährte und geschuldete Vergütung Auskunft. Der Bericht folgt zudem den Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in seiner Fassung vom 16. Dezember 2019.

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 unter [www.uniper.energy/hv](http://www.uniper.energy/hv) veröffentlicht. Entsprechend den Vorgaben des § 120a Abs. 4 AktG wird der Vergütungsbericht der Hauptversammlung der Uniper SE am 18. Mai 2022 zur Billigung vorgelegt.

## 1 Rückblick auf das Geschäftsjahr 2021

Im Geschäftsjahr 2021 gab es mehrere Wechsel im Vorstand und Aufsichtsrat.

Nachdem sich der Aufsichtsrat der Uniper SE am 29. März 2021 mit dem Vorstandsvorsitzenden Andreas Schierenbeck und dem Finanzvorstand Sascha Bibert über ihr sofortiges Ausscheiden aus dem Vorstand der Gesellschaft verständigt hatte, endeten deren Vorstandsmandate am 29. März 2021.

Seit dem 29. März 2021 ist Prof. Dr. Klaus-Dieter Maubach neuer Vorstandsvorsitzender der Uniper SE. Tiina Tuomela hat seit dem 29. März 2021 das Finanzressort übernommen. Prof. Dr. Klaus-Dieter Maubach und Tiina Tuomela waren zuvor Mitglieder und Prof. Dr. Klaus-Dieter Maubach Vorsitzender des Aufsichtsrats der Uniper SE und waren daher zunächst vom Aufsichtsrat bis zur ordentlichen Hauptversammlung am 19. Mai 2021 in den Vorstand entsandt. Mit Wirkung zum Ablauf der ordentlichen Hauptversammlung am 19. Mai 2021 haben beide ihr Amt als Mitglieder des Aufsichtsrats niedergelegt. Der Aufsichtsrat der Uniper SE hat Prof. Dr. Klaus-Dieter Maubach und Tiina Tuomela sodann am 19. Mai 2021 als Vorstandsvorsitzenden bzw. Finanzvorstand bestellt. Während der Dauer ihrer Entsendung haben sie keine Tätigkeiten als Aufsichtsratsmitglied ausgeübt. Des Weiteren hat Sirpa-Helena Sormunen ihr Amt als Mitglied des Aufsichtsrats mit Wirkung zum Ablauf des 30. April 2021 niedergelegt, da sie seit dem 1. Mai 2021 General Counsel der Uniper SE ist.

Aufgrund des Ausscheidens aus dem Aufsichtsrat von Prof. Dr. Klaus-Dieter Maubach, Tiina Tuomela und Sirpa-Helena Sormunen hat die Hauptversammlung am 19. Mai 2021 Judith Buss, Esa Hyvärinen und Nora Steiner-Forsberg in den Aufsichtsrat der Uniper SE gewählt. Auf Arbeitnehmerseite im Aufsichtsrat ist Victoria Kulambi am 19. Mai 2021 in den Aufsichtsrat eingetreten, nachdem Ingrid Åsander ihr Amt als Mitglied des Aufsichtsrats mit Wirkung zum Ablauf der Hauptversammlung am 19. Mai 2021 niedergelegt hat. Zudem hat der Aufsichtsrat Markus Rauramo am 29. März 2021 zum Vorsitzenden des Aufsichtsrats gewählt.

Der Aufsichtsrat hat am 3. März 2021 ein neues Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder gemäß § 87a Abs. 1 AktG beschlossen. Das Vergütungssystem wurde der Hauptversammlung am 19. Mai 2021 vorgelegt und von dieser mit einer Zustimmung in Höhe von 97,65 % gebilligt. Der Aufsichtsrat hat die Vergütung der Vorstandsmitglieder in Übereinstimmung mit dem vorgelegten Vergütungssystem festgesetzt. Eine Übersicht des neuen Vergütungssystems und Zusammenfassung der wesentlichen Änderungen gegenüber dem bisherigen Vergütungssystem (für das Geschäftsjahr 2020) sind den *Grundzügen der Vorstandsvergütung* unter Ziffer 2 zu entnehmen.

Gemäß § 113 Abs. 3 Satz 1 AktG hat die Hauptversammlung am 19. Mai 2021 eine neue Vergütung für den Aufsichtsrat durch eine entsprechende Änderung von § 15 der Satzung der Uniper SE mit einer Zustimmung in Höhe von 99,92 % beschlossen. Der Aufsichtsrat wurde in Übereinstimmung mit dem Beschluss der Hauptversammlung vergütet. Eine Übersicht der neuen Vergütung und Zusammenfassung der wesentlichen Änderungen gegenüber dem bisherigen Vergütungssystem (für das Geschäftsjahr 2020) sind den *Grundzügen der Aufsichtsratsvergütung* unter Ziffer 5 zu entnehmen.

## 2 Grundzüge der Vorstandsvergütung

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

Die folgende Tabelle zeigt eine Übersicht der für die Geschäftsjahre 2021 sowie 2020 angewendeten Vergütungssysteme. Die wesentlichen Unterschiede sind durch Unterstreichungen gekennzeichnet:

Vergütungssystem des Vorstands		
Neues Vergütungssystem (relevant für das Geschäftsjahr 2021)	Vergütungselement	Bisheriges Vergütungssystem (relevant für das Geschäftsjahr 2020)
<b>Erfolgsunabhängige Vergütung</b>		
• Die Mitglieder des Vorstands erhalten eine feste Grundvergütung, die monatlich als Gehalt ausgezahlt wird	Grundvergütung	• 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...)	Nebenleistungen	• Sachbezüge und marktübliche Nebenleistungen (Bereitstellung eines Dienstwagens, Übernahme von Kosten im Zusammenhang mit Vorsorgeuntersuchungen, Unfallversicherung...)
• Beitragsorientierte Altersversorgung in Höhe von max. 18 % der beitragsfähigen Bezüge (Grundvergütung und Zielbetrag der jährlichen Tantieme)	Versorgungszusagen	• Beitragsorientierte Altersversorgung in Höhe von max. 18 % der beitragsfähigen Bezüge (Grundvergütung und Zielbetrag der jährlichen Tantieme)
<b>Erfolgsabhängige Vergütung</b>		
• Plantyp: Zielbonus • Leistungszeitraum: 1 Jahr • Bemessungsgrößen: • Adjusted Net Income • Individuelle Ziele/Teamziele • Cap: 200 %	Jährliche Tantieme (STI)	• Plantyp: Zielbonus • Leistungszeitraum: 1 Jahr • Bemessungsgrößen: • Adjusted Net Income • Individuelle Ziele/Teamziele • Cap: 200 %
• <u>Plantyp: Performance Cash Plan</u> • <u>Leistungszeitraum: 3 Jahre</u> • <u>Bemessungsgrößen:</u> • <u>Adjusted Net Income</u> • <u>Zahlungswirksame CAPEX</u> • <u>Portfolio-Transformation</u> • <u>ESG-Ziele</u> • Cap: 250 %	Long-Term Incentive (LTI)	• Plantyp: Performance Share Plan • Leistungszeitraum: 4 Jahre • Bemessungsgrößen: • Relativer Total Shareholder Return • Absoluter Total Shareholder Return (über Zuteilung in virtuellen Aktien) • Cap: 250 %
<b>Weitere Vertrags- und Systembestandteile</b>		
• <u>Vorstandsvorsitzender: 6,2 Mio. €</u> • <u>Ordentliches Vorstandsmitglied: 3,5 Mio. €</u>	Maximalvergütung	• -
• Im Falle eines fehlerhaften Konzernabschlusses <u>und im Falle von Compliance-Verstößen</u> ist die Möglichkeit zur Reduktion (Malus) und zur Rückforderung (Clawback) der variablen Vergütung vorgesehen	Malus und Clawback	• Im Falle eines fehlerhaften Konzernabschlusses ist die Möglichkeit zur Reduktion (Malus) und zur Rückforderung (Clawback) der variablen Vergütung vorgesehen
• Abfindungen sind auf die Vergütung für einen Zeitraum von zwei Jahren, in jedem Fall auf die Vergütung der Restlaufzeit des Dienstvertrages begrenzt • <u>Etwaiige Abfindungszahlungen werden auf die Karenzentschädigung angerechnet</u>	Abfindungen	• Abfindungen sind auf die Vergütung für einen Zeitraum von zwei Jahren, in jedem Fall auf die Vergütung der Restlaufzeit des Dienstvertrages begrenzt

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

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

Grundsätze des Vergütungssystems	
Nachhaltige und langfristig erfolgreiche Unternehmensentwicklung	• Das Vergütungssystem leistet einen wesentlichen Beitrag zur nachhaltigen und langfristig erfolgreichen Entwicklung des Uniper Konzerns.
Strategiebezug	• Das Vergütungssystem fördert die Umsetzung der Unternehmensstrategie des Uniper Konzerns, und die Vorstandsmitglieder werden entsprechend ihres Beitrags vergütet.
Pay for Performance	• Die Vorstandsvergütung ist an klar messbare und relevante Ziele gekoppelt, und die Vorstandsmitglieder werden entsprechend ihrer Leistung vergütet.
Interessen der Stakeholder	• Das Vergütungssystem berücksichtigt die Interessen der Stakeholder des Uniper Konzerns (Mitarbeiter, Aktionäre, Kunden, Geschäftspartner).
Durchgängigkeit	• Die Vorstandsvergütung und die Vergütung der Führungskräfte sowie weiteren Mitarbeitern berücksichtigen ähnliche Erfolgsziele und Zielsetzungen. Dadurch wird eine einheitliche Anreizwirkung sichergestellt.
Regulatorische Rahmenbedingungen	• Das Vergütungssystem des Vorstands entspricht den Anforderungen des AktG und orientiert sich an den Empfehlungen des DCGK in der am 16. Dezember 2019 beschlossenen Fassung.

### Zielgesamtvergütung und Vergütungsstruktur

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

Die Angemessenheit der Zielgesamtvergütung wird jährlich, jeweils zu Beginn eines Geschäftsjahres, überprüft. Dabei soll die Vorstandsvergütung der Uniper SE die übliche Vergütung nicht übersteigen und gleichzeitig wettbewerbsfähig sein. Dazu überprüft der Aufsichtsrat zum einen die Angemessenheit der Vergütung im Verhältnis zu Unternehmen, die hinsichtlich der Kriterien Sitz des Unternehmens, Größe und wirtschaftliche Lage mit dem Uniper-Konzern vergleichbar sind, dabei hat der Aufsichtsrat die weiteren Unternehmen des MDAX als vergleichbare Unternehmen definiert. Zum anderen wird neben der Üblichkeit im Verhältnis zu anderen Unternehmen auch die Angemessenheit im Verhältnis zur Vergütung des oberen Führungskreises und der relevanten Belegschaft betrachtet. Als oberen Führungskreis hat der Aufsichtsrat die Führungsebene unterhalb des Vorstands definiert, während

für die relevante Belegschaft sowohl die Tarifmitarbeiter als auch die außertariflichen Mitarbeiter inklusive der Führungskräfte unterhalb des oberen Führungskreises berücksichtigt werden. Dabei wird insbesondere die Vergütung in der zeitlichen Entwicklung betrachtet.

Die vertraglich vereinbarten Zielvergütungen sowie die relativen Anteile der einzelnen Vergütungselemente stellen sich auf Basis eines ganzjährig tätigen Vorstandsvorsitzenden sowie eines ganzjährig tätigen Ordentlichen Vorstandsmitglieds wie folgt dar:

### Vertraglich vereinbarte Zielvergütungen des Geschäftsjahres 2021

Vergütungselement <sup>1)</sup>	Vorstandsvorsitzender		Ordentliche Vorstandsmitglieder	
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %
Grundvergütung	1.240	40%	700	40%
Jährliche Tantieme	775	25%	435	25%
Performance Cash Plan	1.085	35%	615	35%
<b>Summe</b>	<b>3.100</b>	<b>100%</b>	<b>1.750</b>	<b>100%</b>

1) Nebenleistungen und Versorgungszusagen können in ihrem jährlichen Aufwand schwanken und sind in ihrer Aufwandshöhe nicht vertraglich vereinbart und deshalb in der Angabe nicht enthalten.

### 3 Vergütungselemente im Detail

#### Grundvergütung und Nebenleistungen

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

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

#### Versorgungszusagen

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

Die Uniper SE stellt den Mitgliedern des Vorstands Beiträge in Höhe von maximal 18 % der beitragsfähigen Bezüge (Grundvergütung und Zielbetrag der jährlichen Tantieme) bereit. Die Höhe der jährlichen Beiträge setzt sich aus einem festen Basisprozentsatz (14 %) und einem Matchingbeitrag (4 %) zusammen. Voraussetzung für die Gewährung des Matchingbeitrags ist, dass das Vorstandsmitglied seinerseits einen Mindestbeitrag in gleicher Höhe durch Entgeltumwandlung leistet. Der durch das Unternehmen finanzierte Matchingbeitrag wird ausgesetzt, wenn der durch den Aufsichtsrat festgesetzte Korridor für die Dividendenausschüttung in drei aufeinander folgenden Jahren unterschritten wird. Die Gutschriften werden nach versicherungsmathematischen Grundsätzen in einen Kapitalbaustein (bezogen auf das 62. Lebensjahr) umgerechnet und den Versorgungskonten der Vorstandsmitglieder gutgeschrieben. Der hierzu verwendete Zinssatz wird in jedem Jahr abhängig vom Renditeniveau langfristiger Bundesanleihen ermittelt. Das auf dem Versorgungskonto angesammelte Guthaben kann nach Wahl des Vorstandsmitglieds (frühestens im Alter von 62 Jahren) oder der Hinterbliebenen als lebenslange Rente, in Raten oder als Einmalbetrag ausgezahlt werden.

Nachfolgend sind die Aufwendungen und der Barwert der Pensionsverpflichtungen dargestellt. Der Barwert der Pensionsverpflichtungen ist nach den Vorgaben der IFRS ermittelt worden. Die Abzinsung erfolgte mit dem IFRS-Rechnungszins für Pensionsverpflichtungen in Höhe von 1,20 % (2020: 0,80 %).

### Vorstandspensionen nach IFRS

in Tausend €	Aufwand (Service Cost & Interest Cost) im Geschäftsjahr		Barwert der Pensionsverpflichtungen zum 31. Dezember	
	2021	2020	2021	2020
<b>Zum 31. Dezember 2021 amtierende Vorstandsmitglieder</b>				
Prof. Dr. Klaus-Dieter Maubach (seit 29. März 2021)	243	–	250	–
David Bryson	291	331	574	383
Niek den Hollander (seit 1. Juni 2020)	297	322	384	322
Tiina Tuomela (seit 29. März 2021)	255	–	256	–
<b>Im Geschäftsjahr 2021 ausgeschiedene Vorstandsmitglieder<sup>1)</sup></b>				
Andreas Schierenbeck (bis 29. März 2021)	1.123	560	1.862	897
Sascha Bibert (bis 29. März 2021)	305	253	514	395
<b>Summe</b>	<b>2.514</b>	<b>1.466</b>	<b>3.840</b>	<b>1.997</b>

1) Mit Beginn seiner Vorstandstätigkeit wurde Andreas Schierenbeck die sofortige Unverfallbarkeit seiner Altersversorgungsansprüche zugesagt. Darüber hinaus erhält er seit seinem Eintritt zusätzliche Beiträge in die Altersversorgung in Höhe von jeweils rund 0,3 Mio € jährlich. Die 2. und 3. Tranche dieser zusätzlichen Beiträge wurden aufgrund des Aufhebungsvertrags sofort zugewiesen, ein Anspruch auf die 4. und damit letzte Tranche besteht hingegen nicht. Im Rahmen der einvernehmlichen Beendigung des Dienstvertrages von Sascha Bibert wurde ihm ebenfalls die Unverfallbarkeit seiner Altersversorgungsansprüche zugesagt. Andreas Schierenbeck und Sascha Bibert werden für die Zwecke der betrieblichen Altersversorgung so behandelt, als wären sie bis zum regulären Vertragsende, d. h. bis jeweils zum 31. Mai 2022, als Vorstandsmitglied tätig gewesen. Zudem können beide Vorstandsmitglieder weiterhin Beiträge leisten, zu denen Uniper den entsprechenden Matching-Beitrag erbringen wird.

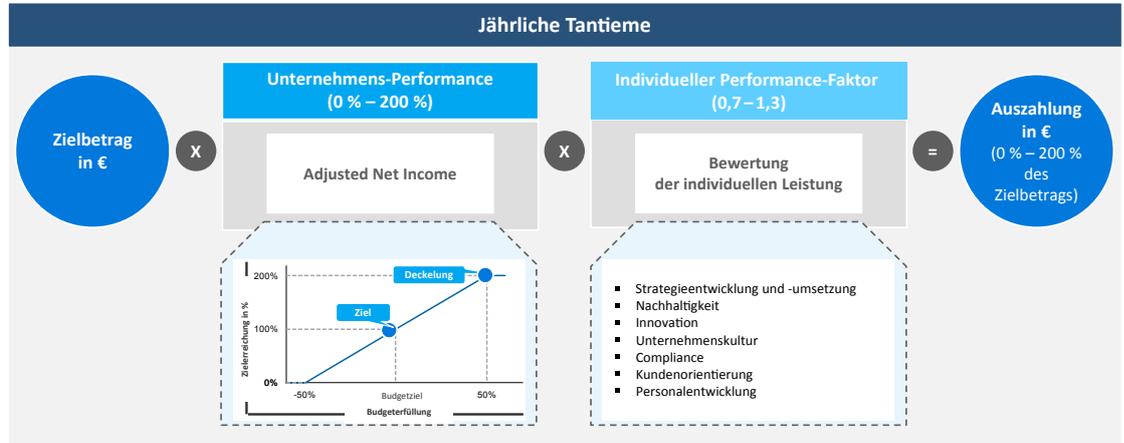
### Erfolgsabhängige Vergütung

Die variable Vergütung umfasst mit der jährlichen Tantieme und dem Performance Cash Plan der Uniper SE sowohl eine kurzfristige als auch eine langfristige Komponente, die sich vor allem hinsichtlich des Leistungszeitraums sowie der Erfolgsziele unterscheiden. Bei der Auswahl der Erfolgsziele hat der Aufsichtsrat darauf geachtet, dass diese klar messbar sind und zur Förderung der Unternehmensstrategie beitragen. Als finanzielle Erfolgsziele wurden ausschließlich Kennzahlen ausgewählt, die wesentlicher Bestandteil des Steuerungssystems des Uniper-Konzerns sind und dem von der Hauptversammlung gemäß § 120a Absatz 1 AktG gebilligten Vergütungssystem entsprechen. Der Strategiebezug und die beabsichtigte Steuerungswirkung der Erfolgsziele können wie folgt zusammengefasst werden:

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

## Jährliche Tantieme

Die jährliche Tantieme ist vom geschäftlichen Erfolg des Unternehmens (Unternehmens-Performance) im jeweils abgelaufenen Geschäftsjahr abhängig. Darüber hinaus bewertet der Aufsichtsrat die individuelle Leistung des einzelnen Vorstandsmitglieds (Individueller Performance-Faktor 0,7–1,3). Zur Bestimmung der Unternehmens-Performance wird seit dem Geschäftsjahr 2020 das Adjusted Net Income (Adjusted NI bzw. bereinigter Konzernüberschuss) herangezogen. Daher entspricht sowohl die jährliche Tantieme 2020 als auch die jährliche Tantieme 2021 dem von der Hauptversammlung gemäß § 120a Absatz 1 AktG gebilligten Vergütungssystem.



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

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

Das tatsächlich erzielte Adjusted NI stellt sich für das Geschäftsjahr 2021 wie folgt dar:

### Überleitung zum Adjusted Net Income

in Mio. €	2021
<b>Ergebnis vor Finanzergebnis und Steuern</b>	<b>- 4.876</b>
Beteiligungsergebnis	7
<b>EBIT</b>	<b>- 4.869</b>
Nicht operative Bereinigungen	6.056
<b>Adjusted EBIT</b>	<b>1.187</b>
<i>Zinsergebnis sowie sonstiges Finanzergebnis</i>	256
<i>Neutraler Zinsaufwand sowie negatives sonstiges Finanzergebnis (+) / Zinsertrag sowie positives sonstiges Finanzergebnis (-)</i>	- 185
Operatives Zinsergebnis sowie sonstiges Finanzergebnis	71
<i>Steuern vom Einkommen und vom Ertrag</i>	507
<i>Aufwand (+) / Ertrag (-) für Steuern vom Einkommen und vom Ertrag auf das nicht operative Ergebnis</i>	- 829
Steuern vom Einkommen und vom Ertrag auf das operative Ergebnis	- 321
Abzüglich der Anteile ohne beherrschenden Einfluss am operativen Ergebnis	- 31
<b>Adjusted Net Income</b>	<b>906</b>

Im Wesentlichen betreffen die Bereinigungen im Finanzbereich neben dem sonstigen Finanzergebnis die Zinseffekte der durch den schwedischen Fonds für Nuklearabfall – Kärnavfallsfonden (KAF) – finanzierten Rückstellungen im Segment Europäische Erzeugung und sonstiger nicht operativ gebildeter Rückstellungen im Segment Globaler Handel. In Summe wird ein Ertrag in Höhe von 185 Mio € bereinigt (2020: 97 Mio € Aufwand). Im Geschäftsjahr 2021 ergibt sich insbesondere aus der Bewertung derivativer Finanzinstrumente ein nicht operativer Steuerertrag in Höhe von 829 Mio € (2020: 86 Mio € Steuerertrag). Der operative Steueraufwand beträgt 321 Mio € (2020: 226 Mio €). Hieraus resultiert eine operative Steuerquote in Höhe von 25,5 % (2020: 21,7 %).

Das Adjusted NI für das Geschäftsjahr 2021 beträgt 906 Mio €. Es ist im Vorjahresvergleich um 132 Mio € deutlich gestiegen (2020: 774 Mio €) und liegt damit im mittleren Bereich der zuletzt im dritten Quartal angehobenen Erwartungen für das Jahr 2021. Das Adjusted NI entwickelte sich im Einklang mit dem Adjusted EBIT. Zusätzlich resultierte der Anstieg insbesondere aus einem im Vergleich zum Vorjahr 2020 höheren wirtschaftlichen Zinsergebnis. Dies ist auf ein – im Vergleich zum Vorjahr – gestiegenes Zinsniveau für weitere langfristige Rückstellungen für Rückbauverpflichtungen im Wesentlichen im Bereich Wasserkraft zurückzuführen. Gegenläufig wirkten niedrigere aktivierte Bauzeitzinsen aufgrund des Ende Mai 2020 in Betrieb genommenen Kraftwerks Datteln 4, des im zweiten Quartal 2021 wieder in Betrieb genommenen russischen Kraftwerks Berjosowskaja 3 sowie des gesunkenen Zinssatzes zur Aktivierung von Bauzeitzinsen und die zuvor erläuterten Steuereffekte.

Die Zielsetzungen und daraus resultierende Zielerreichung des Adjusted NI für das Geschäftsjahr 2021 stellt sich wie folgt dar:

### Zielerreichung Adjusted Net Income 2021

	Zielerreichung	
	in Mio. €	in %
<b>Adjusted Net Income</b>	905,7	<b>179%</b>
Mindestwert	324,5	<b>0%</b>
Zielwert	649	<b>100%</b>
Maximalwert	973,5	<b>200%</b>

Zur Bestimmung des individuellen Performance-Faktors bewertet der Aufsichtsrat anhand konkreter Kriterien sowohl die Erreichung individueller Ziele als auch den persönlichen Beitrag der Vorstandsmitglieder zur Erfüllung von Teamzielen. Die individuellen Ziele und Teamziele werden in einer Zielvereinbarung zwischen den Vorstandsmitgliedern und dem Aufsichtsrat jährlich im Voraus vereinbart. Die Zielerreichung hinsichtlich des individuellen Performance-Faktors wird auf Basis des jeweiligen Erfüllungsgrads für die im Voraus definierten individuellen Ziele sowie Teamziele nach Ablauf des Geschäftsjahres durch den Aufsichtsrat festgestellt.

Die Teamziele wurden vom Vorstand gemäß der Erwartungen des Aufsichtsrats erfüllt und einige sogar übertroffen. Dies zeigt sich in einer guten Unternehmensperformance, die im Übrigen trotz der COVID-19-Bedingungen erreicht wurde. Zum erfolgreichen Umgang mit der COVID-19-Krise trug insbesondere die Implementierung wirksamer Maßnahmen im Rahmen des HSSE + S Managements bei. Die konsequente Implementierung der Unternehmensstrategie ist mit der beschleunigten Umsetzung der Strategie zur Dekarbonisierung von Uniper wesentlich vorangekommen. So wurde im Vereinigten Königreich ein Kraftwerksblock vorzeitig stillgelegt und Uniper konnte den Kohleausstieg in Deutschland beschleunigen. In Einklang mit dem Kohleausstieg stärkte Uniper im Geschäftsjahr 2021 auch die Entwicklung des nachhaltigen Portfolios. So werden die RES- und Wasserstoffprojekte vorangetrieben und auch in Projekte für Wind und Solar investiert. Besonders hervorzuheben ist der Bau des 380-Megawatt-Windparks Pjelax-Böle und Kristinestad Norr. Dies adressiert die Umsetzung eines nachhaltigen Portfolios und stärkt durch die gemeinsame Umsetzung mit Fortum zudem die strategische Verbindung zwischen beiden Unternehmen. Diese Zusammenarbeit unterstreicht die im Jahr 2021 zunehmend enge und vertrauensvolle Beziehung zwischen Uniper und Fortum. Im Geschäftsjahr 2021 sah sich Uniper zudem mit zeitweise extrem hohen Energiepreisen konfrontiert, denen mit bedachtem und vorausschauendem Handeln entgegengewirkt werden konnte.

Eine Übersicht der im Geschäftsjahr 2021 berücksichtigten individuellen Ziele sowie der individuelle Performance Faktor sind den folgenden Tabellen zu entnehmen:

## Ziele und Zielerreichung individueller Performance-Faktor 2021

Erläuterung der individuellen Ziele und Zielerreichung	
<b>Zum 31. Dezember 2021 amtierende Vorstandsmitglieder</b>	
Prof. Dr. Klaus-Dieter Maubach (seit 29. März 2021)	Prof. Dr. Klaus-Dieter Maubach hat seine individuellen Ziele zur Kooperation mit Fortum, Entwicklung des Humankapitals, Umsetzung der Strategie, Review und Verbesserung der Grundlagen sowie Fortführung des kulturellen Wandels mehrheitlich erfüllt. <b>Insgesamt wurde daher ein individueller Performance-Faktor von 1,0 festgesetzt.</b>
Tiina Tuomela (seit 29. März 2021)	Tiina Tuomela hat ihre individuellen Ziele in den Bereichen Steuerung und Berichterstattung inkl. Risikomanagement, Einsatz von Technologie zur Unterstützung der Leistung des Konzerns und des CFO-Bereichsmanagements, effizienter Einsatz der Mittel bei der Umsetzung der Strategie und Berichterstattung an die Aktionäre mehrheitlich erfüllt. <b>Insgesamt wurde daher ein individueller Performance-Faktor von 1,0 festgesetzt.</b>
Niek den Hollander	Niek den Hollander hat seine individuellen Ziele in den Bereichen Entwicklung des Humankapitals, Profit, Portfoliotransformation und Wachstum sowie Prozessverbesserung mehrheitlich erfüllt. <b>Insgesamt wurde daher ein individueller Performance-Faktor von 1,0 festgesetzt.</b>
David Bryson	David Bryson hat seine individuellen Ziele in den Bereichen HSSE, Nachhaltigkeit, Finanzen, Verfahren, Strategieumsetzung und Entwicklung des Humankapitals mehrheitlich erfüllt. <b>Insgesamt wurde daher ein individueller Performance-Faktor von 1,0 festgesetzt.</b>
<b>Im Geschäftsjahr 2021 ausgeschiedene Vorstandsmitglieder</b>	
Andreas Schierenbeck (bis 29. März 2021)	Im Zuge des unterjährigen und vorzeitigen Ausscheidens wurde ein individueller Performance-Faktor von 1,0 festgesetzt.
Sascha Bibert (bis 29. März 2021)	Im Zuge des unterjährigen und vorzeitigen Ausscheidens wurde ein individueller Performance-Faktor von 1,0 festgesetzt.

Die folgende Tabelle zeigt, wie die individuellen Zielerreichungen und Auszahlungen der jährlichen Tantieme für das Geschäftsjahr 2021 ermittelt worden sind:

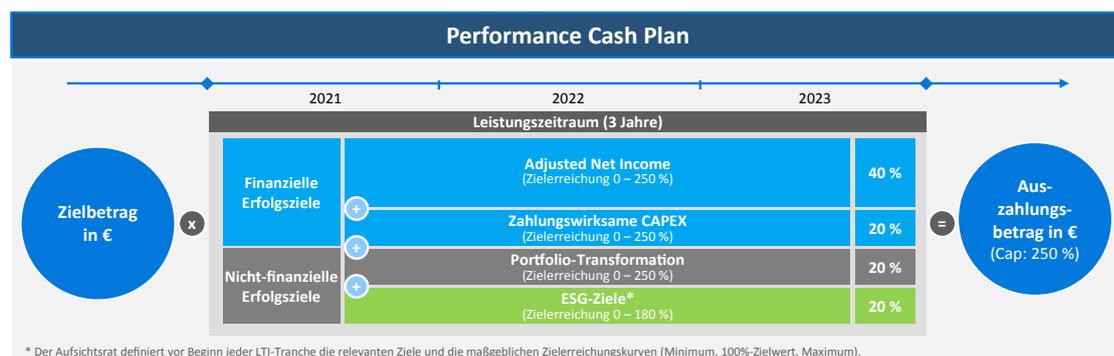
## Jährliche Tantieme 2021 auf einen Blick

	Zielbetrag in Tsd. €	Zielerreichung			Auszahlungsbetrag in Tsd. €
		Unternehmens- Performance	Individueller Performance- Faktor	Gesamt	
<b>Zum 31. Dezember 2021 amtierende Vorstandsmitglieder</b>					
Prof. Dr. Klaus-Dieter Maubach (seit 29. März 2021)	586	179%	1,0	179%	1.048
Tiina Tuomela (seit 29. März 2021)	329		1,0	179%	588
David Bryson	435		1,0	179%	779
Niek den Hollander	435		1,0	179%	779
<b>Im Geschäftsjahr 2021 ausgeschiedene Vorstandsmitglieder</b>					
Andreas Schierenbeck (bis 29. März 2021)	194	179%	1,0	179%	347
Sascha Bibert (bis 29. März 2021)	109		1,0	179%	195

## Performance Cash Plan 2021 (Anwendung ab dem Geschäftsjahr 2021)

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

Für das Geschäftsjahr 2021 haben die Vorstandsmitglieder erstmalig Zuteilungen aus dem Performance Cash Plan 2021 erhalten. Dieser wird seit dem Geschäftsjahr 2021 in jährlichen Tranchen mit einem Leistungszeitraum von jeweils drei Jahren aufgelegt und entspricht dem von der Hauptversammlung gemäß § 120a Absatz 1 gebilligten Vergütungssystem der Uniper SE.



### Finanzielle Erfolgsziele

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

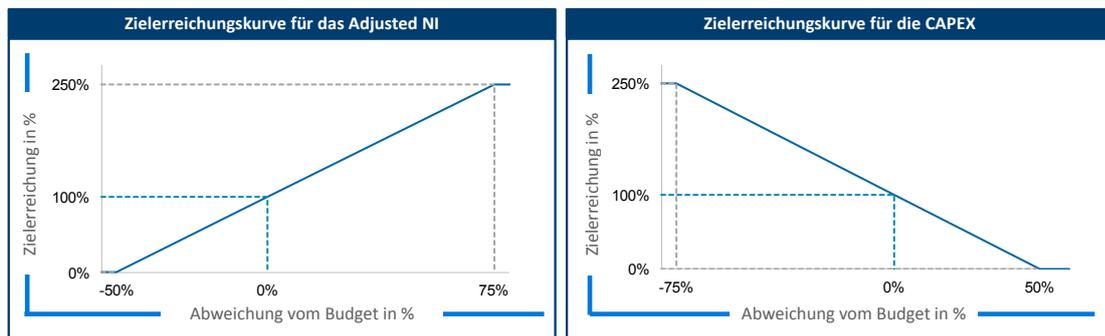
Zu Beginn eines Geschäftsjahres legt der Aufsichtsrat einen ambitionierten, aus der Mittelfristplanung abgeleiteten, kumulierten Ziel- bzw. Budgetwert für das Adjusted NI der nächsten drei Jahre fest. Während des Leistungszeitraums wird die Summe der Ist-Werte des Adjusted NI gebildet und mit diesem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

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

Berechnung der finanziellen Erfolgsziele	
Adjusted NI	$\frac{IST_{2021} + IST_{2022} + IST_{2023}}{3 \text{ Jahre Budget aus Mittelfristplanung}}$
CAPEX	$\frac{IST_{2021} + IST_{2022} + IST_{2023}}{\text{Budget}_{2021} + \text{Budget}_{2022} + \text{Budget}_{2023}}$

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

Liegen die kumulierten Ist-Werte um 75 % oder mehr bzw. 50 % oder mehr über den kumulierten Budgetwerten, beträgt die Zielerreichung 250 % für das Adjusted NI und 0 % für die zahlungswirksamen CAPEX. Weitere Steigerungen des tatsächlich erzielten Adjusted NI oder niedrigere tatsächlich erzielte zahlungswirksame CAPEX führen zu keiner weiteren Erhöhung der Zielerreichung. Zwischenwerte werden linear interpoliert.



### Nicht-finanzielle Erfolgsziele

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

Im Rahmen der Portfolio-Transformation orientiert sich der Aufsichtsrat an der Unternehmensstrategie des Uniper-Konzerns und beurteilt, welche positiven oder negativen Auswirkungen die Portfolio-Transformation auf den Unternehmenserfolg von Uniper hat. Die relevante Portfolio-Transformation muss im Einklang mit der Unternehmensstrategie stehen, wobei auch die Rechte von Minderheitsaktionären gewahrt bleiben. Maßstäbe zur Erfolgsbeurteilung sind z. B. Auswirkungen auf die CO<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:

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

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

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

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

Über die Auszahlungshöhe der Tranche des Geschäftsjahres 2021 wird im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023 berichtet, da erst dann die Zielerreichungen der finanziellen und nicht-finanziellen Erfolgsziele ermittelt werden können. In diesem Zuge werden auch die relevanten Budgetziele für das Adjusted NI und die zahlungswirksamen CAPEX transparent offengelegt.

Für die Tranche des Geschäftsjahres 2022 wird die absolute CO<sub>2</sub>-Reduktion der Energieerzeugung in Europa als ESG-Ziel berücksichtigt. Die Zielsetzung basiert auf einem fest definierten Reduktionspfad für die europäische Flotte des Uniper-Konzerns und weist damit einen hohen Bezug zur Unternehmensstrategie auf.

### **Malus- und Clawback-Regelung**

Um die nachhaltig erfolgreiche Entwicklung des Uniper-Konzerns sicherzustellen sind Malus- und Clawback-Regelungen in den Vorstandsverträgen enthalten. Diese Regelungen sehen folgende Möglichkeiten zur Reduktion noch nicht ausbezahlter variabler Vergütung (Malus) und zur Rückforderung bereits ausgezahlter variabler Vergütung (Clawback) vor.

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

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

Weder im Geschäftsjahr 2021 noch im Geschäftsjahr 2020 sind Sachverhalte erfolgt, die im Rahmen der Malus- und Clawback-Regelung den Einbehalt oder die Rückforderung der variablen Vergütung rechtfertigen.

### **Mandatsbezüge**

Die Mitglieder des Vorstands der Uniper SE erhielten im Geschäftsjahr 2021 Vergütungen für die Wahrnehmung von Aufsichtsratsmandaten in Tochtergesellschaften der Uniper SE. Diese Vergütungen werden vollständig auf die jährliche Tantieme 2021 angerechnet.

### **Leistungen Dritter**

Im Geschäftsjahr 2021 haben keine Vorstandsmitglieder Leistungen von einem Dritten im Hinblick auf ihre Tätigkeit als Vorstandsmitglied der Uniper SE erhalten.

### **Leistungen bei Beendigung der Vorstandstätigkeit**

Die Verträge der Vorstandsmitglieder sehen eine sogenannte Koppelungsklausel vor. Hiernach endet im Falle des Widerrufs der Bestellung nach Maßgabe der Frist des § 622 BGB automatisch auch der Dienstvertrag des Vorstandsmitglieds.

Im Falle der vorzeitigen Beendigung der Vorstandsbestellung sowie des Dienstvertrags ohne wichtigen Grund ist eine gegebenenfalls zu zahlende Abfindung auf die Vergütung für einen Zeitraum von zwei Jahren, in jedem Fall auf die Vergütung der Restlaufzeit des Dienstvertrags begrenzt. Die Berechnung dieser Abfindungsgrenze erfolgt auf Basis der Grundvergütung, des Zielbetrags (100 %) des Short-Term Incentive (jährliche Tantieme) sowie des Zielbetrags (100 %) des Long-Term Incentive (Performance Cash Plan). Bei Vorliegen eines wichtigen Grunds im Sinne von § 626 BGB ist keine Abfindung zu zahlen.

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

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

Nach Beendigung der Vorstandsdienstverträge besteht ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot, es sei denn, die Uniper SE verzichtet darauf. Den Mitgliedern des Vorstands ist es untersagt, für einen Zeitraum von sechs Monaten nach Beendigung des Dienstvertrags mittelbar oder unmittelbar für ein Unternehmen tätig zu werden, das im direkten oder indirekten Wettbewerb zur Uniper SE oder mit ihr verbundenen Unternehmen steht. Die Vorstandsmitglieder erhalten während dieser Zeit eine zeitanteilige Karenzentschädigung in Höhe von 100 % der vertragsmäßigen Jahresvergütung, mindestens aber 60 % der zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Leistungen. Die vertragsmäßige Jahresvergütung ist dabei definiert als die Summe aus Grundvergütung, Zielbetrag des Short-Term Incentive (jährliche Tantieme) und Zielbetrag des Long-Term Incentive (Performance Cash Plan). Etwaige Abfindungszahlungen werden auf die Karenzentschädigung angerechnet.

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

Andreas Schierenbeck und Sascha Bibert haben im Geschäftsjahr 2021 Abfindungszahlungen als Ausgleich für alle Vergütungsleistungen erhalten, die bei einem Fortbestand der Dienstverträge bis zum jeweiligen Vertragsende zugesagt worden wären, sowie zum Ausgleich aller Nachteile, die ihnen durch die vorzeitige Beendigung ihrer Tätigkeit entstehen. Andreas Schierenbeck hat eine Abfindung in Höhe von rund 4,3 Mio € und Sascha Bibert in Höhe von rund 2,5 Mio € erhalten. Im Geschäftsjahr 2020 wurden keine Abfindungszahlungen getätigt.

#### 4 Individualisierte Höhe der Vorstandsvergütung

##### Zielvergütungen

Die folgenden Tabellen zeigen die in den Geschäftsjahren 2021 und 2020 individuell vertraglich vereinbarten Zielvergütungen (Grundvergütung, jährliche Tantieme, Long-Term Incentive) einschließlich des Aufwands für Nebenleistungen und Versorgungszusagen sowie deren jeweiliger relativer Anteil:

##### Vertraglich vereinbarte Zielvergütung – zum 31. Dezember 2021 amtierende Vorstände

	Prof. Dr. Klaus-Dieter Maubach seit 29. März 2021 (Vorstandsvorsitzender – CEO)			Tiina Tuomela seit 29. März 2021 (Mitglied des Vorstands – CFO)		
	2021		2020	2021		2020
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in Tsd. €	in %	in Tsd. €
Grundvergütung	937	36%	–	529	33%	–
Nebenleistungen <sup>1)</sup>	15	1%	–	38	2%	–
<b>Summe</b>	<b>951</b>	<b>37%</b>	<b>–</b>	<b>567</b>	<b>35%</b>	<b>–</b>
Short-Term Incentive	586	23%	–	329	20%	–
<i>Jährliche Tantieme 2021</i>	586		–	329		–
Long-Term Incentive	820	32%	–	465	29%	–
<i>Performance Cash Plan (2021–2023)</i>	820		–	465		–
<b>Summe</b>	<b>2.357</b>	<b>91%</b>	<b>–</b>	<b>1.360</b>	<b>84%</b>	<b>–</b>
Versorgungsaufwand (service cost)	243	9%	–	255	16%	–
<b>Gesamtsumme</b>	<b>2.600</b>	<b>100%</b>	<b>–</b>	<b>1.614</b>	<b>100%</b>	<b>–</b>

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

##### Vertraglich vereinbarte Zielvergütung – zum 31. Dezember 2021 amtierende Vorstände

	David Bryson (Mitglied des Vorstands – COO)			Niek den Hollander seit 1. Juni 2020 (Mitglied des Vorstands – COO)		
	2021		2020	2021		2020
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in Tsd. €	in %	in Tsd. €
Grundvergütung	700	34%	700	700	34%	408
Nebenleistungen <sup>1)</sup>	17	1%	101	26	1%	15
<b>Summe</b>	<b>717</b>	<b>35%</b>	<b>801</b>	<b>726</b>	<b>35%</b>	<b>424</b>
Short-Term Incentive	435	21%	435	435	21%	254
<i>Jährliche Tantieme 2020</i>	–		435	–		254
<i>Jährliche Tantieme 2021</i>	435		–	435		–
Long-Term Incentive	615	30%	615	615	30%	359
<i>Performance Share Plan (2020–2023)</i>	–		615	–		359
<i>Performance Cash Plan (2021–2023)</i>	615		–	615		–
<b>Summe</b>	<b>1.767</b>	<b>86%</b>	<b>1.801</b>	<b>1.776</b>	<b>86%</b>	<b>1.037</b>
Versorgungsaufwand (service cost)	288	14%	329	296	14%	322
<b>Gesamtsumme</b>	<b>2.056</b>	<b>100%</b>	<b>2.131</b>	<b>2.071</b>	<b>100%</b>	<b>1.359</b>

1) Neben den üblichen Nebenleistungen ist hier ebenfalls die im Zuge der Bestellung von David Bryson und Niek den Hollander zugesagte Übernahme der Mietkosten enthalten. Für David Bryson wurden Mietkosten im Geschäftsjahr 2020 übernommen, für Niek den Hollander sowohl im Geschäftsjahr 2020 als auch im Geschäftsjahr 2021.

## Vertraglich vereinbarte Zielvergütung – im Geschäftsjahr 2021 ausgeschiedene Vorstandsmitglieder

	Andreas Schierenbeck bis 29. März 2021 (Vorstandsvorsitzender – CEO)			Sascha Bibert bis 29. März 2021 (Mitglied des Vorstands – CFO)		
	2021		2020	2021		2020
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in Tsd. €	in %	in Tsd. €
Grundvergütung	310	16%	1.240	175	23%	700
Nebenleistungen	8	0%	27	7	1%	63
<b>Summe</b>	<b>318</b>	<b>17%</b>	<b>1.267</b>	<b>182</b>	<b>24%</b>	<b>763</b>
Short-Term Incentive	194	10%	775	109	15%	435
<i>Jährliche Tantieme 2020</i>	–		775	–		435
<i>Jährliche Tantieme 2021</i>	194		–	109		–
Long-Term Incentive	271	14%	1.085	154	21%	615
<i>Performance Share Plan (2020–2023)</i>	–		1.085	–		615
<i>Performance Cash Plan (2021–2023)</i>	271		–	154		–
<b>Summe</b>	<b>783</b>	<b>41%</b>	<b>3.127</b>	<b>445</b>	<b>60%</b>	<b>1.813</b>
Versorgungsaufwand (service cost)	1.113	59%	553	302	40%	250
<b>Gesamtsumme</b>	<b>1.896</b>	<b>100%</b>	<b>3.680</b>	<b>747</b>	<b>100%</b>	<b>2.063</b>

### Gewährte und geschuldete Vergütungen

Die folgenden Tabellen zeigen die individuell gewährten und geschuldeten Vergütungen im Geschäftsjahr 2021 gemäß § 162 AktG (Grundvergütung, jährliche Tantieme, Long-Term Incentive 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 2021 vollständig erbracht wurde. Darüber hinaus wird für die im Geschäftsjahr 2021 aktiven Vorstandsmitglieder als freiwillige Angabe und aus Transparenzgründen die gewährte und geschuldete Vergütung des Vorjahres, d. h. des Geschäftsjahres 2020, dargestellt. Ehemaligen Vorstandsmitgliedern wurden im Geschäftsjahr 2021 keine Vergütungen gewährt oder geschuldet.

Der Ausweis sei am Beispiel der variablen Vergütung 2021 verdeutlicht:

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

Der Performance Cash Plan 2021 wird erstmals nach Ablauf des dreijährigen Leistungszeitraums und daher erst im Geschäftsjahr 2024 ausgezahlt. Da mit Ablauf des Geschäftsjahres 2023 die der Vergütung zugrundeliegende dreijährige Tätigkeit vollständig durch das Vorstandsmitglied erbracht wird, berichtet bereits der Vergütungsbericht 2023 über die Auszahlung.

Die für das Geschäftsjahr 2018 und 2019 erfolgten Zuteilungen des Performance Cash Plans 2016 sowie die für das Geschäftsjahr 2020 erfolgte Zuteilung des Performance Share Plans 2020 wurden nach Eintritt des Change-of-Control-Ereignisses und daher bereits in 2020 ausbezahlt.

## Gewährte und geschuldete Vergütung – zum 31. Dezember 2021 amtierende Vorstandsmitglieder

	Prof. Dr. Klaus-Dieter Maubach seit 29. März 2021			Tiina Tuomela seit 29. März 2021		
	(Vorstandsvorsitzender – CEO)			(Mitglied des Vorstands – CFO)		
	2021		2020	2021		2020
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in Tsd. €	in %	in Tsd. €
Grundvergütung	937	47%	–	529	46%	–
Nebenleistungen	15	1%	–	38	3%	–
<b>Summe</b>	<b>951</b>	<b>48%</b>	<b>–</b>	<b>567</b>	<b>49%</b>	<b>–</b>
Short-Term Incentive	1.048	47%	–	588	51%	–
<i>Jährliche Tantieme 2021</i>	1.048		–	588		–
<b>Summe gewährte und geschuldete Vergütung</b>	<b>1.999</b>	<b>100%</b>	<b>–</b>	<b>1.155</b>	<b>100%</b>	<b>–</b>
Versorgungsaufwand (service cost)	243		–	255		–
<b>Gesamtsumme</b>	<b>2.243</b>		<b>–</b>	<b>1.409</b>		<b>–</b>

## Gewährte und geschuldete Vergütung – zum 31. Dezember 2021 amtierende Vorstandsmitglieder

	Niek den Hollander seit 1. Juni 2020			David Bryson		
	(Mitglied des Vorstands – CCO)			(Mitglied des Vorstands – COO)		
	2021		2020	2021		2020
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in Tsd. €	in %	in Tsd. €
Grundvergütung	700	47%	408	700	47%	700
Nebenleistungen <sup>1)</sup>	26	2%	15	17	1%	101
<b>Summe</b>	<b>726</b>	<b>48%</b>	<b>423</b>	<b>717</b>	<b>48%</b>	<b>801</b>
Short-Term Incentive	779	52%	254	779	52%	651
<i>Jährliche Tantieme 2020<sup>2)</sup></i>	–		254	–		651
<i>Jährliche Tantieme 2021</i>	779		–	779		–
Long-Term Incentive	0	0%	363	0	0%	718
<i>Performance Cash Plan (2019–2022)<sup>3)</sup></i>	–		–	–		95
<i>Performance Share Plan (2020–2023)<sup>3)</sup></i>	–		363	–		623
<b>Summe gewährte und geschuldete Vergütung</b>	<b>1.504</b>	<b>100%</b>	<b>1.041</b>	<b>1.496</b>	<b>100%</b>	<b>2.170</b>
Versorgungsaufwand (service cost)	296		322	288		329
<b>Gesamtsumme</b>	<b>1.800</b>		<b>1.363</b>	<b>1.784</b>		<b>2.499</b>

1) Neben den üblichen Nebenleistungen ist hier ebenfalls die im Zuge der Bestellung von David Bryson und Niek den Hollander zugesagte Übernahme der Mietkosten enthalten. Für David Bryson wurden Mietkosten im Geschäftsjahr 2020 übernommen, für Niek den Hollander sowohl im Geschäftsjahr 2020 als auch im Geschäftsjahr 2021.

2) Im Zuge der Bestellung und aufgrund des unterjährigen Eintritts wurde mit Niek den Hollander eine vorab definierte Zielerreichung von 100 % für die jährliche Tantieme 2020 vereinbart.

3) Durch den Erwerb weiterer Stimmrechtsanteile der Uniper SE durch die Fortum Deutschland SE, trat am 17. August 2020 durch das Überschreiten der 75 % Schwelle ein Change-of-Control-Ereignis im Sinne der Planbedingungen des Performance Cash Plans und des Performance Share Plans ein. Dies führte zur vorzeitigen Beendigung der Laufzeiten der in 2018 und 2019 erfolgten Zuteilungen des damaligen Performance Cash Plans sowie zur vorzeitigen Beendigung der für das Geschäftsjahr 2020 erfolgten Zuteilung des Performance Share Plans. Die korrespondierenden Verpflichtungen waren zum Stichtag des 31. Juli 2020 neu zu bewerten und hierbei vorgezogen die gesamten noch resultierenden Aufwendungen für den zuvor noch offenen Leistungszeitraum einmalig als Aufwand zu berücksichtigen. Die Auszahlungen erfolgten im dritten Quartal 2020.

## Gewährte und geschuldete Vergütung – im Geschäftsjahr 2021 ausgeschiedene Vorstandsmitglieder

	Andreas Schierenbeck bis 29. März 2021			Sascha Bibert bis 29. März 2021		
	(Vorstandsvorsitzender - CEO)			(Mitglied des Vorstands - CFO)		
	2021		2020	2021		2020
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in Tsd. €	in %	in Tsd. €
Grundvergütung	310	6%	1.240	175	6%	700
Nebenleistungen <sup>1)</sup>	8	0%	27	7	0%	536
<b>Summe</b>	<b>318</b>	<b>6%</b>	<b>1.267</b>	<b>182</b>	<b>6%</b>	<b>1.236</b>
Short-Term Incentive	347	7%	1.054	195	7%	592
<i>Jährliche Tantieme 2020</i>	–		1.054	–		592
<i>Jährliche Tantieme 2021</i>	347		–	195		–
Long-Term Incentive	0	0%	1.688	0	0%	957
<i>Performance Cash Plan (2019–2022)<sup>2)</sup></i>	–		589	–		334
<i>Performance Share Plan (2020–2023)<sup>2)</sup></i>	–		1.099	–		623
Sonstige Vergütung <sup>3)</sup>	4.349	87%	0	2.454	87%	0
<b>Summe gewährte und geschuldete Vergütung</b>	<b>5.014</b>	<b>100%</b>	<b>4.009</b>	<b>2.831</b>	<b>100%</b>	<b>2.785</b>
Versorgungsaufwand (service cost)	1.113		553	302		250
<b>Gesamtsumme</b>	<b>6.127</b>		<b>4.562</b>	<b>3.133</b>		<b>3.035</b>

1) Die mit Sascha Bibert vereinbarten Sonderzahlungen (0,5 Mio € zum 30. Juni 2020) im Rahmen der verfallenen LTI-Ansprüche bei seinem Vorarbeitgeber E.ON sind in den Nebenleistungen für das Geschäftsjahr 2020 angegeben.

2) Durch den Erwerb weiterer Stimmrechtsanteile der Uniper SE durch die Fortum Deutschland SE, trat am 17. August 2020 durch das Überschreiten der 75 % Schwelle ein Change-of-Control-Ereignis im Sinne der Planbedingungen des Performance Cash Plans und des Performance Share Plans ein. Dies führte zur vorzeitigen Beendigung der Laufzeiten der in 2018 und 2019 erfolgten Zuteilungen des damaligen Performance Cash Plans sowie zur vorzeitigen Beendigung der für das Geschäftsjahr 2020 erfolgten Zuteilung des Performance Share Plans. Die korrespondierenden Verpflichtungen waren zum Stichtag des 31. Juli 2020 neu zu bewerten und hierbei vorgezogen die gesamten noch resultierenden Aufwendungen für den zuvor noch offenen Leistungszeitraum einmalig als Aufwand zu berücksichtigen. Die Auszahlungen erfolgten im dritten Quartal 2020.

3) Andreas Schierenbeck und Sascha Bibert erhalten Abfindungszahlungen als Ausgleich für alle Vergütungsleistungen, die bei einem Fortbestand der Dienstverträge bis zum jeweiligen Vertragsende gewährt worden wären, sowie zum Ausgleich aller Nachteile, die ihnen durch die vorzeitige Beendigung ihrer Tätigkeiten entstehen.

### Maximalvergütung

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

Die Summe aller Auszahlungen bzw. Aufwendungen, die aus Zusagen für das Geschäftsjahr 2021 resultieren, kann erst nach Ablauf des dreijährigen Leistungszeitraums des Performance Cash Plans ermittelt werden. Allerdings kann bereits heute die Einhaltung der Maximalvergütung gemäß § 87a Abs.1 Satz 2 Nr.1 AktG sichergestellt werden, da selbst im Fall einer Auszahlung des Performance Cash Plans in Höhe von 250 % des Zielbetrags (Cap) die Summe aller Vergütungsbestandteile unterhalb der Maximalvergütung liegen würde:

## Maximalvergütung des Geschäftsjahres 2021

Vergütungselement	Prof. Dr. Klaus-Dieter Maubach seit 29. März 2021 (Vorstandsvorsitzender - CEO)	Tiina Tuomela seit 29. März 2021 (Mitglied des Vorstands - CFO)
	in Tsd. €	in Tsd. €
Grundvergütung 2021	937	529
Nebenleistungen 2021	15	38
Versorgungsaufwand (service cost) 2021	243	255
Auszahlungsbetrag der jährlichen Tantieme 2021	1.048	588
Auszahlungsbegrenzung des Performance Cash Plans (2021–2023)	2.049	1.162
<b>Maximaler Wert der Vergütung für das Geschäftsjahr 2021</b>	<b>4.292</b>	<b>2.571</b>
<b>Maximalvergütung i.S.v. § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG</b>	<b>6.200</b>	<b>3.500</b>

## Maximalvergütung des Geschäftsjahres 2021

Vergütungselement	Niek den Hollander (Mitglied des Vorstands - CCO)	David Bryson (Mitglied des Vorstands - COO)
	in Tsd. €	in Tsd. €
Grundvergütung 2021	700	700
Nebenleistungen 2021	26	17
Versorgungsaufwand (service cost) 2021	296	288
Auszahlungsbetrag der jährlichen Tantieme 2021	779	779
Auszahlungsbegrenzung des Performance Cash Plans (2021–2023)	1.538	1.538
<b>Maximaler Wert der Vergütung für das Geschäftsjahr 2021</b>	<b>3.337</b>	<b>3.322</b>
<b>Maximalvergütung i.S.v. § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG</b>	<b>3.500</b>	<b>3.500</b>

## 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 oder im Falle einer wesentlichen Änderung ein Beschluss über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder zu fassen. Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder wird regelmäßig auf ihre Angemessenheit hin überprüft. Dabei wird die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder im Verhältnis zu Unternehmen, die hinsichtlich der Kriterien Sitz des Unternehmens, Größe und wirtschaftliche Lage mit dem Uniper-Konzern vergleichbar sind, geprüft. Dabei hat der Aufsichtsrat die weiteren Unternehmen des MDAX als vergleichbare Unternehmen definiert. Anpassungen der Aufsichtsratsvergütung werden der Hauptversammlung vom Aufsichtsrat, unterstützt durch den Präsidialausschuss, vorgeschlagen. Als Ergebnis der letzten Überprüfung wurde von der Hauptversammlung am 19. Mai 2021 beschlossen, dass die variable Vergütung in Form von virtuellen Aktien für den Aufsichtsrat ab Beginn des Geschäfts-

jahres 2021 entfällt. Die Anpassung der Struktur der Aufsichtsratsvergütung hin zu einer reinen Festvergütung stellt durch die Unabhängigkeit der Vergütung von erfolgsorientierten Kennzahlen eine neutrale und objektive Kontrollfunktion des Aufsichtsrats sicher. Zudem entspricht die Anpassung der Anregung G.18 Satz 1 des DCGK in seiner Fassung vom 16. Dezember 2019.

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>
	<b>Prüfungs- und Risikoausschuss</b>	70.000 €	35.000 €
	<b>Sonstige Ausschüsse</b>	35.000 €	15.000 €
	<b>Nominierungsausschuss</b>	Keine gesonderte Vergütung	
	<b>Ad hoc gebildete Ausschüsse</b>		
Bei Mitgliedschaft in mehreren Ausschüssen wird nur die jeweils höchste Ausschussvergütung gezahlt.			

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

Die nachfolgende Tabelle zeigt die ausstehende Anzahl der virtuellen Aktien der Mitglieder des Aufsichtsrats zum 31. Dezember 2021:

### Anzahl der virtuellen Aktien der zum 31. Dezember 2021 amtierenden Aufsichtsratsmitglieder

Mitglied des Aufsichtsrats	Im Januar 2021 als Teil der Vergütung 2020 umgerechnet (Auszahlung erfolgt im ersten Quartal 2025)	Im Januar 2020 als Teil der Vergütung 2019 umgerechnet (Auszahlung erfolgt im ersten Quartal 2024)	Im Januar 2019 als Teil der Vergütung 2018 umgerechnet (Auszahlung erfolgt im ersten Quartal 2023)	Im Januar 2018 als Teil der Vergütung 2017 umgerechnet (Auszahlung erfolgt im ersten Quartal 2022)	Gesamt
Markus Rauramo (Vorsitzender des Aufsichtsrats, seit 29. März 2021)	1.015	973	486	–	2.474
Dr. Bernhard Günther (stellv. Vorsitzender des Aufsichtsrats, seit 29. März 2021)	703	–	–	–	703
Harald Seegatz (stellv. Vorsitzender des Aufsichtsrats)	1.015	981	1.145	1.025	4.166
Prof. Dr. Werner Brinker	434	–	–	–	434
Oliver Biniek	761	736	859	738	3.094
Barbara Jagodzinski	616	596	695	698	2.605
Andre Muilwijk	761	736	859	862	3.218
Immo Schlepper	616	596	695	396	2.303
<b>Summe</b>	<b>5.921</b>	<b>4.618</b>	<b>4.739</b>	<b>3.719</b>	<b>18.997</b>

### 6 Individualisierte Höhe der Aufsichtsratsvergütung

Die folgenden Tabellen zeigen die den Aufsichtsratsmitgliedern individuell gewährten und geschuldeten Vergütungen der Geschäftsjahre 2021 und 2020 sowie die jeweiligen relativen Anteile an der Gesamtvergütung. Darüber hinaus wurden dem Aufsichtsrat Auslagen in Höhe von insgesamt rund 1 T€ (2020: 34 T€) erstattet.

Für die variable Vergütung des Aufsichtsrats wird der tatsächliche Auszahlungsbetrag der virtuellen Aktien dargestellt, da eine Vergütung gemäß § 162 AktG erst dann gewährt und geschuldet ist, wenn die der Vergütung zugrundeliegende Tätigkeit vollständig erbracht wurde, d. h. die vierjährige Sperrfrist der virtuellen Aktien abgelaufen ist. Die vierjährige Sperrfrist der virtuellen Aktien für die variable Vergütung des Geschäftsjahres 2017 endete zum 31. Dezember 2021. Die Auszahlungen dieser Tranche sind daher dem Geschäftsjahr 2021 zugeordnet, obwohl die tatsächliche Auszahlung erst im ersten Quartal 2022 erfolgt. Darüber hinaus führte das Ausscheiden von Aufsichtsratsmitgliedern zur vorzeitigen Abrechnung sowie ungekürzten Auszahlung der während der jeweiligen Dienstzeit in virtuelle Aktien umgewandelten variablen Aufsichtsratsvergütung. Daher sind die Auszahlungen der variablen Vergütungen an Prof. Dr. Klaus-Dieter Maubach, Ingrid Åsander, Sirpa-Helena Sormunen sowie Tiina Tuomela ebenfalls als gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2021 anzugeben.

## Vergütung des Aufsichtsrats

	2021								
	Jährliche Vergütung		Ausschussvergütung		Variable Vergütung		Vergütung aus Tochterunternehmen		Summe
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €
<b>Zum 31. Dezember 2021 amtierende Aufsichtsratsmitglieder</b>									
Markus Rauramo (Vorsitzender des Aufsichtsrats seit 29. März 2021)	193	100%	–	–	–	–	–	–	193
Dr. Bernhard Günther (stellv. Vorsitzender des Aufsichtsrats seit 29. März 2021)	123	88%	17	12%	–	–	–	–	140
Harald Seegatz (stellv. Vorsitzender des Aufsichtsrats)	140	74%	–	–	44	23%	6	3%	190
Oliver Biniek	70	51%	35	26%	32	23%	–	–	137
Prof. Dr. Werner Brinker	70	82%	15	18%	–	–	–	–	85
Judith Buss (seit 19. Mai 2021)	44	50%	44	50%	–	–	–	–	87
Esa Hyvärinen (seit 19. Mai 2021)	44	100%	–	–	–	–	–	–	44
Barbara Jagodzinski	70	61%	15	13%	30	26%	–	–	115
Nora Steiner-Forsberg (seit 19. Mai 2021)	44	100%	–	–	–	–	–	–	44
Viktoria Kulambi (seit 19. Mai 2021)	44	100%	–	–	–	–	–	–	44
André Muilwijk	70	49%	35	25%	37	26%	–	–	142
Immo Schlepper	70	69%	15	15%	17	17%	–	–	102
<b>Im Geschäftsjahr 2021 ausgeschiedene Aufsichtsratsmitglieder</b>									
Prof. Dr. Klaus-Dieter Maubach (Vorsitzender des Aufsichtsrats bis 19. Mai 2021)	51	60%	–	–	33	40%	–	–	84
Ingrid Åsander (bis 19. Mai 2021)	27	27%	–	–	71	73%	–	–	97
Sirpa-Helena Sormunen (bis 30. April 2021)	23	67%	–	–	11	33%	–	–	34
Tiina Tuomela (bis 19. Mai 2021)	17	40%	8	20%	17	40%	–	–	42
<b>Summe</b>	<b>1.098</b>	<b>–</b>	<b>184</b>	<b>–</b>	<b>292</b>	<b>–</b>	<b>6</b>	<b>–</b>	<b>1.580</b>

## Vergütung des Aufsichtsrats

	2020								
	Jährliche Vergütung		Ausschussvergütung		Variable Vergütung		Vergütung aus Tochterunternehmen		Summe
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €
<b>Zum 31. Dezember 2021 amtierende Aufsichtsratsmitglieder</b>									
Markus Rauramo (Vorsitzender des Aufsichtsrats seit 29. März 2021)	112	100%	0	0%	–	–	0	0%	112
Dr. Bernhard Günther (stellv. Vorsitzender des Aufsichtsrats seit 29. März 2021)	40	51%	38	49%	–	–	0	0%	78
Harald Seegatz (stellv. Vorsitzender des Aufsichtsrats)	112	76%	0	0%	29	20%	6	4%	147
Oliver Biniek	56	54%	28	27%	20	19%	0	0%	104
Prof. Dr. Werner Brinker	40	83%	8	17%	–	–	0	0%	48
Judith Buss (seit 19. Mai 2021)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Esa Hyvärinen (seit 19. Mai 2021)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Barbara Jagodzinski	56	61%	12	13%	24	26%	0	0%	92
Nora Steiner-Forsberg (seit 19. Mai 2021)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Viktoria Kulambi (seit 19. Mai 2021)	–	–	–	–	–	–	–	–	–
André Muilwijk	56	49%	28	25%	29	26%	0	0%	113
Immo Schlepper	56	82%	12	18%	–	–	0	0%	68
<b>Im Geschäftsjahr 2021 ausgeschiedene Aufsichtsratsmitglieder</b>									
Prof. Dr. Klaus-Dieter Maubach (Vorsitzender des Aufsichtsrats bis 19. Mai 2021)	117	100%	0	0%	–	–	0	0%	117
Ingrid Åsander (bis 19. Mai 2021)	56	74%	0	0%	20	26%	0	0%	76
Sirpa-Helena Sormunen (bis 30. April 2021)	40	100%	0	0%	–	–	0	0%	40
Tiina Tuomela (bis 19. Mai 2021)	40	68%	19	32%	–	–	0	0%	59
<b>Summe</b>	<b>781</b>	<b>–</b>	<b>145</b>	<b>–</b>	<b>123</b>	<b>–</b>	<b>6</b>	<b>–</b>	<b>1.055</b>

## 7 Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

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

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

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

### Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung<sup>1)</sup>

	2021 in Tsd. €	Δ in %	2020 in Tsd. €
<b>Zum 31. Dezember 2021 amtierende Vorstandsmitglieder</b>			
Prof. Dr. Klaus-Dieter Maubach (seit 29. März 2021)	1.999	–	–
Tiina Tuomela (seit 29. März 2021)	1.155	–	–
David Bryson	1.496	– 31%	2.170
Niek den Hollander (seit 01. Juni 2020)	1.504	45%	1.041
<b>Im Geschäftsjahr 2021 ausgeschiedene Vorstandsmitglieder</b>			
Andreas Schierenbeck (bis 29. März 2021)	5.014	25%	4.009
Sascha Bibert (bis 29. März 2021)	2.831	2%	2.785
<b>Zum 31. Dezember 2021 amtierende Aufsichtsratsmitglieder</b>			
Markus Rauramo (Vorsitzender seit 29. März 2021)	193	72%	112
Dr. Bernhard Günther (stellv. Vorsitzender seit 29. März 2021)	140	79%	78
Harald Seegatz (stellv. Vorsitzender)	190	29%	147
Oliver Biniek	137	31%	104
Prof. Dr. Werner Brinker	85	77%	48
Judith Buss (seit 19. Mai 2021)	87	–	–
Esa Hyvärinen (seit 19. Mai 2021)	44	–	–
Barbara Jagodzinski	115	25%	92
Nora Steiner-Forsberg (seit 19. Mai 2021)	44	–	–
Viktoria Kulambi (seit 19. Mai 2021)	44	–	–
André Muilwijk	142	25%	113
Immo Schlepper	102	50%	68
<b>Im Geschäftsjahr 2021 ausgeschiedene Aufsichtsratsmitglieder</b>			
Prof. Dr. Klaus-Dieter Maubach (Vorsitzender bis 19. Mai 2021)	84	– 28%	117
Ingrid Åsander (bis 19. Mai 2021)	97	28%	76
Sirpa-Helena Sormunen (bis 30. April 2021)	34	– 14%	40
Tiina Tuomela (bis 19. Mai 2021)	42	– 29%	59
<b>Aufsichtsrat (Durchschnitt)</b>	99	12%	88
<b>Arbeitnehmer</b>			
Durchschnitt Arbeitnehmer	91	– 2%	93
<b>Unternehmens-Performance</b>			
Jahresüberschuss / Jahresfehlbetrag gem. § 275 HGB in Mio. € der Uniper SE	145,8	– 71%	505,4
Adjusted Net Income in Mio. € des Uniper Konzern	905,7	17%	774,5

1) Die jährliche Veränderung der einzelnen Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder ergibt sich insbesondere aufgrund unterjähriger Ein- und Austritte, Auszahlungen langfristiger Vergütungselemente vergangener Tranchen sowie der Umstellung der Aufsichtsratsvergütung auf eine reine Festvergütung.

## **Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers**

An die Uniper SE, Düsseldorf

Wir haben den zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der Uniper SE, Düsseldorf, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2021 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

### **Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats**

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat der Uniper SE sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind auch verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

### **Verantwortung des Wirtschaftsprüfers**

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zu diesem Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, abzugeben. Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung durchgeführt. Danach haben wir die Berufspflichten einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, frei von wesentlichen falschen Angaben ist.

Eine Prüfung umfasst die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Wertansätze einschließlich der dazugehörigen Angaben zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Dies schließt die Beurteilung der Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Angaben im Vergütungsbericht einschließlich der dazugehörigen Angaben ein. Bei der Beurteilung dieser Risiken berücksichtigt der Wirtschaftsprüfer das interne Kontrollsystem, das relevant ist für die Aufstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben. Ziel hierbei ist es, Prüfungshandlungen zu planen und durchzuführen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit des internen Kontrollsystems des Unternehmens abzugeben. Eine Prüfung umfasst auch die Beurteilung der angewandten Rechnungslegungsmethoden, der Vertretbarkeit der von den gesetzlichen Vertretern und dem Aufsichtsrat ermittelten geschätzten Werte in der Rechnungslegung sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und angemessen sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

### **Prüfungsurteil**

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2021 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.

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

Die in diesem Prüfungsvermerk beschriebene inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts umfasst die von § 162 Abs. 3 AktG geforderte formelle Prüfung des Vergütungsberichts, einschließlich der Erteilung eines Vermerks über diese Prüfung. Da wir ein uneingeschränktes Prüfungsurteil über die inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts abgeben, schließt dieses Prüfungsurteil ein, dass die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG in allen wesentlichen Belangen im Vergütungsbericht gemacht worden sind.

## Verwendungsbeschränkung

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

Düsseldorf, den 4. März 2022

**PricewaterhouseCoopers GmbH**  
**Wirtschaftsprüfungsgesellschaft**



Ralph Welter  
Wirtschaftsprüfer



Michael Servos  
Wirtschaftsprüfer

**Uniper SE**  
Holzstraße 6  
40221 Düsseldorf

[www.uniper.energy](http://www.uniper.energy)

HRB 77425, Amtsgericht Düsseldorf