

Vergütungsbericht der PNE AG für das Geschäftsjahr 2024

Mit dem folgenden Vergütungsbericht von Vorstand und Aufsichtsrat berichtet die Gesellschaft gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG über die gewährte und geschuldete Vergütung der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder.

Vorstand und Vorstandsvergütung

Grundsätze des im Jahr 2024 maßgeblichen Vergütungssystems für den Vorstand

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der PNE AG leistet einen wesentlichen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie der PNE AG. Diese ist darauf ausgerichtet, ein nachhaltig erfolgreicher "Clean Energy Solutions Provider" zu sein. Die Vergütung der Vorstandsmitglieder orientiert sich hierfür an verschiedenen Parametern, u.a. der Größe der Gesellschaft und der Unternehmensgruppe, dem wirtschaftlichen Umfeld, an der Komplexität der Vorstandstätigkeit und der Lage des Unternehmens und seiner Tochtergesellschaften sowie an der Leistung des Gesamtvorstands und der Erfahrung und Leistung des einzelnen Vorstandsmitglieds. Um diese Faktoren angemessen zu berücksichtigen und die Einhaltung der aktuell anzuwendenden Maßstäbe zu gewährleisten, unterliegt die Vergütungspolitik des Vorstands einer fortlaufenden Überprüfung durch den Aufsichtsrat der Gesellschaft.

Die Ausgestaltung des Vergütungssystems soll einen Beitrag für eine nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung der PNE AG und die Erreichung der strategischen Unternehmensziele leisten. Dazu setzt sich die Vergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder aus einer festen Vergütung und einer erfolgsabhängigen Vergütung zusammen. Zusätzlich werden diese beiden wesentlichen Vergütungsbestandteile durch ein Paket erfolgsunabhängiger zusätzlicher Leistungen ergänzt, die an die Tätigkeit der Vorstandsmitglieder für die PNE AG anknüpfen (u.a. Versicherungsschutz, Dienstfahrzeug).

Die erfolgsabhängige Vergütung der Vorstandsmitglieder richtet sich wiederum nach kurzfristigen und langfristigen Zielen, wobei die langfristigen Ziele im Hinblick auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung überwiegen. So soll kontinuierlich die mittel- und langfristige Entwicklung der Gesellschaft im Vergütungssystem Berücksichtigung finden. Die maßgeblichen Größen für die kurzfristige und langfristige Zielerreichung werden jeweils in Zielerreichungsvereinbarungen zwischen der Gesellschaft und dem jeweiligen Vorstandsmitglied festgelegt. Wesentliche Anknüpfungspunkte sind im Sinne der langfristigen Unternehmensstrategie Finanzkennzahlen wie z.B. das Konzern-EBITDA, der Kurs der PNE-Aktie über einen

festgelegten Bemessungszeitraum sowie mit Blick auf die kurzfristige erfolgsabhängige Vergütung individuelle persönliche Ziele der einzelnen Vorstandsmitglieder, die im Rahmen der Zielvereinbarungen festgelegt werden.

Gerade aufgrund der zum Teil langen Projektentwicklungen kommt bei der PNE AG den Bausteinen Festvergütung und langfristige erfolgsabhängige Vergütung eine besondere Bedeutung zu.

Eine Vergütung der Vorstandsmitglieder in Aktien oder Aktienoptionen erfolgt nicht. Die Entwicklung des Aktienkurses der Gesellschaft findet jedoch im Rahmen der Ziele der langfristigen erfolgsabhängigen Vergütung Berücksichtigung.

Die Ausgestaltung und die Höhe der Vorstandsvergütung werden durch den Aufsichtsrat – auf Vorschlag des Personalausschusses des Aufsichtsrates – durch das Vergütungssystem und die individuellen Verträge und Zielvereinbarungen festgelegt. Die Vergütung und die für die Bemessung herangezogenen Parameter werden regelmäßig vom Aufsichtsrat überprüft. Bei der Ausgestaltung des aktuell maßgeblichen Vergütungssystems hat sich der Aufsichtsrat auch externe Expertise eingeholt und u.a. für die Festsetzung des Vergütungsniveaus eine Peer-Group von 15 börsennotierten Unternehmen (TecDax, ÖkoDax) zusammengestellt.

Das für das Jahr 2024 maßgebliche Vorstandsvergütungssystem ist der ordentlichen Hauptversammlung der PNE AG vom 9. Mai 2023 zur Billigung vorgelegt worden. Die Hauptversammlung hat mit einer Mehrheit von 89,4% beschlossen, dieses Vergütungssystem (im Folgenden auch das „Aktuelle Vergütungssystem“) zu billigen. Der Vergütungsbericht 2023 wurde der Hauptversammlung gemäß § 120a Abs. 4 AktG am 30. Mai 2024 zur Billigung vorgelegt und mit 90,31% Ja-Stimmen gebilligt.

Das Aktuelle Vergütungssystem war für die Vergütung der Vorstandsmitglieder im Berichtsjahr 2024 überwiegend maßgeblich, jedoch nicht ohne Ausnahme. Ihm unterlagen die mit Herrn Markus Lesser (der allerdings mit Ablauf des 31. Juli 2024 aus dem Vorstand ausgeschieden ist), Herrn Harald Wilbert (der dem Vorstand während des gesamten Jahres 2024 angehörte) und Herrn Roland Stanze (der zum 1. August 2024 in den Vorstand eingetreten ist) getroffenen Vergütungsvereinbarungen. Dagegen richteten sich die mit Herrn Jörg Klowat, der mit Ablauf des 31. März 2024 durch Ablauf seiner Bestellung aus dem Vorstand ausgeschieden ist, bestehenden Vereinbarungen noch nach einem früheren Vergütungssystem, welches vor allem im Hinblick auf Regelungen zur variablen Vergütung sowie auf ein Sonderkündigungsrecht bei einem Kontrollwechsel vom Aktuellen Vergütungssystem abweicht. Schließlich ist Herr Per

Hornung Pedersen mit Wirkung ab dem 1. August 2024 – nach seiner vorausgegangenen Position des Aufsichtsratsvorsitzenden – interimistisch zum Vorstandsmitglied bestellt und zum Vorstandsvorsitzenden ernannt worden; aufgrund seiner von vornherein zeitlich begrenzten Vorstandstätigkeit bis zum 31. März 2025 sind hinsichtlich seiner Vergütung jedoch erhebliche Abweichungen von dem Aktuellen Vergütungssystem vereinbart worden.

Vergütungsbestandteile der Vorstandsvergütung im Überblick

Das Aktuelle Vergütungssystem der PNE AG setzt sich aus einer Festvergütung der Vorstandsmitglieder sowie einer variablen Vergütung mit kurzfristigen und langfristigen Bestandteilen sowie außerdem weiteren erfolgsunabhängigen, zusätzlichen Leistungen (Nebenleistungen) zusammen. Für die einzelnen Bestandteile sind für die Vorstandsmitglieder Ziel- und Maximalbeträge festgelegt:

			Herr Pedersen*	Hr. Wilbert	Herr Stanze	Herr Lesser	Herr Klowat**
Erfolgsunabhängige Vergütung	Festvergütung	Jährlicher Betrag:	EUR 600.000,00	EUR 300.000,00	EUR 275.000,00	EUR 425.000,00	EUR 325.000,00
		Auszahlung in zwölf gleichen Raten (anteilig bei unterjährigem Beginn oder Ende der Vertragslaufzeit)					
	Nebenleistungen	Jährlicher Betrag ca.:	EUR 50.000,00	EUR 50.000,00	EUR 50.000,00	EUR 50.000,00	EUR 50.000,00
Erfolgsabhängige Vergütung	kurzfristige variable Vergütung	Jährlicher Zielbetrag:	EUR 0,00	EUR 120.000,00	EUR 110.000,00	EUR 160.000,00	EUR 130.000,00
		Maximalbetrag:	EUR 0,00	EUR 180.000,00	EUR 165.000,00	EUR 240.000,00	EUR 182.000,00
		Die Tantieme wird fällig und zahlbar nach der Sitzung des Aufsichtsrats zur Feststellung des Jahresabschlusses für das Geschäftsjahr, welches für die Erreichung des entsprechenden kurzfristigen Ziels maßgeblich war.					
	langfristige variable Vergütung	Jährlicher Zielbetrag	EUR 0,00	EUR 180.000,00 (LTI 1) EUR 125.000,00 (LTI 2)	EUR 165.000,00 (LTI 1) EUR 125.000,00 (LTI 2)	EUR 240.000,00 (LTI 1) EUR 150.000,00 (LTI 2)	EUR 195.000,00
Maximalbetrag:		EUR 0,00	EUR 540.000,00 (LTI 1) EUR 500.000,00** (LTI 2)	EUR 495.000,00 (LTI 1) EUR 500.000,00** (LTI 2)	EUR 720.000,00 (LTI 1) EUR 600.000,00** (LTI 2)	EUR 438.750,00	
	Die Fälligkeiten und Zahlbarkeiten der einzelnen Bestandteile der langfristigen erfolgsabhängigen Vergütung werden nachstehend in dem Abschnitt zur langfristigen erfolgsabhängigen Vergütung beschrieben.						
Gesamtvergütung	Zielvergütung		EUR 650.000,00	EUR 775.000,00	EUR 746.000,00	EUR 1.050.000,00	EUR 700.000,00
	Maximalvergütung		EUR 650.000,00	EUR 1.600.000,00	EUR 1.600.000,00	EUR 2.000.000,00	EUR 995.750,00

* Aufgrund seiner von vornherein interimistisch angelegten Vorstandstätigkeit ist mit Herrn Pedersen abweichend vom Aktuellen Vergütungssystem vor allem eine Festvergütung vereinbart worden; daneben erhält er die üblichen Nebenleistungen. Eine erfolgsabhängige Vergütung wurde jedoch nicht vorgesehen.

** Der dargestellten Vergütung von Herrn Klowat lag nicht das Aktuelle Vergütungssystem zugrunde, sondern ein früheres, von der ordentlichen Hauptversammlung im Jahr 2021 gebilligtes Vergütungssystem.

Nachfolgend sind die relativen Anteile der Vergütungskomponenten Festvergütung, kurzfristige variable Vergütung, langfristige variable Vergütung und Nebenleistungen an der Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder dargestellt:

Relative Anteile der Vergütungskomponenten an der jährlichen Maximalvergütung					
	Hr. Pedersen*	Hr. Wilbert	Hr. Stanze	Hr. Lesser	Hr. Klowat**
Festvergütung	ca. 92,31%	ca. 25,11%	ca. 24,78%	ca. 26,82%	ca. 32,64%
Kurzfristige erfolgsabhängige Vergütung	ca. 0,00%	ca. 15,06%	ca. 14,86%	ca. 15,14%	ca. 18,28%
Langfristige erfolgsabhängige Vergütung	ca. 0,00%	ca. 55,65%	ca. 55,86%	ca. 54,89%	ca. 44,06%
Nebenleistungen	ca. 7,69%	ca. 4,18%	ca. 4,50%	ca. 3,15%	ca. 5,02%
Maximalvergütung	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

* Aufgrund seiner von vornherein interimistisch angelegten Vorstandstätigkeit ist mit Herrn Pedersen abweichend vom Aktuellen Vergütungssystem vor allem eine Festvergütung vereinbart worden; daneben erhält er die üblichen Nebenleistungen. Eine erfolgsabhängige Vergütung wurde jedoch nicht vorgesehen.

** Der dargestellten Vergütung von Herrn Klowat lag nicht das Aktuelle Vergütungssystem zugrunde, sondern ein früheres, von der ordentlichen Hauptversammlung im Jahr 2021 gebilligtes Vergütungssystem.

Sodann sind nachfolgend die relativen Anteile der Vergütungskomponenten Festvergütung, kurzfristige erfolgsabhängige Vergütung, langfristige erfolgsabhängige Vergütung und Nebenleistungen an der Zielvergütung der Vorstandsmitglieder dargestellt:

Relative Anteile der Vergütungskomponenten an der jährlichen Zielvergütung					
	Hr. Pedersen*	Hr. Wilbert	Hr. Stanze	Hr. Lesser	Hr. Klowat**
Festvergütung	ca. 92,31%	ca. 38,72%	ca. 37,93%	ca. 41,46%	ca. 46,43%
Kurzfristige erfolgsabhängige Vergütung	ca. 0,00%	ca. 15,48%	ca. 15,17%	ca. 15,61%	ca. 18,57%
Langfristige erfolgsabhängige Vergütung	ca. 0,00%	ca. 39,35%	ca. 40,00%	ca. 38,05%	ca. 27,86%
Nebenleistungen	ca. 7,69%	ca. 6,45%	ca. 6,90%	ca. 4,88%	ca. 7,14%
Zielvergütung	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

* Aufgrund seiner von vornherein interimistisch angelegten Vorstandstätigkeit ist mit Herrn Pedersen abweichend vom Aktuellen Vergütungssystem vor allem eine Festvergütung vereinbart worden; daneben erhält er die üblichen Nebenleistungen. Eine erfolgsabhängige Vergütung wurde jedoch nicht vorgesehen.

** Der dargestellten Vergütung von Herrn Klowat lag nicht das Aktuelle Vergütungssystem zugrunde, sondern ein früheres, von der ordentlichen Hauptversammlung im Jahr 2021 gebilligtes Vergütungssystem.

Festvergütung des Vorstands

Die Festvergütung ist eine fixe, auf das Gesamtjahr bezogene Vergütung, die in zwölf gleichen Raten nach Ablauf eines Monats ausbezahlt wird. Der Anteil der Festvergütung soll bei Erreichen der Zielgesamtvergütung – ohne Berücksichtigung der Nebenleistungen – etwa 40 % an dieser betragen. Bei einem unterjährigem Ausscheiden besteht der Vergütungsanspruch *pro rata temporis*.

Kurzfristige variable Vergütung des Vorstands (STI)

Den Vorstandsmitgliedern wird gemäß dem Aktuellen Vergütungssystem als Teil der variablen Vergütung eine auf ein einjähriges Ziel ausgerichtete kurzfristige erfolgsabhängige Vergütung gewährt (Short Term Incentive, "STI").

Die Zielvorgaben für die kurzfristige variable Vergütung unterteilen sich in finanzielle und nicht-finanzielle Leistungskriterien. Die finanziellen Ziele – etwa in Bezug auf die Entwicklung des

Konzern-EBITDA – werden für alle Vorstandsmitglieder festgesetzt; sie werden aus der Unternehmensplanung abgeleitet und messen die Erreichung von Budgetwerten. Daneben werden bei der kurzfristigen variablen Vergütung vom Aufsichtsrat auch persönliche (finanzielle oder nicht-finanzielle) Ziele mit den einzelnen Vorstandsmitgliedern vereinbart. Die individuellen Ziele werden jährlich personen- und tätigkeitsspezifisch bestimmt. So können auch für kurzfristige Unternehmensziele, die in einzelnen Geschäftsbereichen des Konzerns relevant sind, Anreize gesetzt werden. Bei 100 % Zielerreichung machen die für alle Vorstandsmitglieder festgelegten finanziellen Ziele 60 % und die persönlichen (finanziellen oder nicht-finanziellen) Ziele 40 % der kurzfristigen variablen Vergütung aus.

Werden die festgelegten finanziellen und nicht-finanziellen Ziele zu 100 % erreicht, erhält das Vorstandsmitglied die für den STI festgelegte Summe (Zielbetrag) in voller Höhe. Im Übrigen legt der Aufsichtsrat vorab fest, ab welcher Zielerreichung eine Auszahlung in Bezug auf die finanziellen und nicht-finanziellen Leistungskriterien erfolgt. Konkret ist vereinbart, dass bei einem Zielerreichungsgrad von bis zu 90 % kein Anspruch auf einen STI besteht. Bei einem Zielerreichungsgrad von über 90 % und bis zu 100 % erlangt das Vorstandsmitglied interpolierend sodann einen Anspruch bis hin zur vollen Höhe des Zielbetrags. Im Falle einer Zielüberschreitung wird ebenfalls interpoliert, und zwar nunmehr in der Weise, dass je 1 % Zielüberschreitung auch zu einer Erhöhung des Betrags für den STI um je 1 % führen. Maximal ist der STI-Zielbetrag jedoch auf 150 % begrenzt, sodass eine darüber hinausgehende Zielüberreichung außer Betracht bleibt.

Langfristige variable Vergütung des Vorstands

Schon aufgrund der Laufzeiten bei der Projektentwicklung und dem langfristig ausgerichteten Geschäft der PNE AG sollen bei der erfolgsabhängigen Vergütung der Vorstandsmitglieder die langfristigen Anreize gegenüber den kurzfristigen variablen Vergütungskomponenten deutlich überwiegen. Das Aktuelle Vergütungssystem sieht dazu zwei Vergütungselemente auf langfristiger Grundlage vor, nämlich

- eine variable Vergütung mit langfristigen Zielen, bei denen der Zielerreichungsgrad abschließend erst nach einem Zeitraum von drei Jahren (der Zielerreichungszeitraum) festgestellt wird (Long Term Incentive 1, "LTI 1"), sowie
- eine zusätzliche variable Vergütung mit langfristigen Zielen, bei der die Zielerreichung erst nach einem Zeitraum von bis zu vier Jahren, frühestens aber nach einem Zeitraum von drei Jahren, festgestellt wird (Long Term Incentive 2, "LTI 2").

(1) LTI 1

Der LTI 1 wird in jährlichen Tranchen zugeteilt und besteht aus zwei Komponenten mit unterschiedlichen Zielen: (i) TSR-Ziele und (ii) ESG-Ziele. Die TSR-Ziele berücksichtigen die Entwicklung des Aktienkurses und die Dividendenzahlungen, mit Korrekturen für Kapitalerhöhungen oder -herabsetzungen. Mit den ESG-Zielen soll der Beitrag der PNE AG zum Ausbau der Erneuerbaren Energien gefördert werden. Der Zielerreichungszeitraum beträgt für die einzelnen Tranchen des LTI 1 stets jeweils drei Jahre.

Die vereinbarten TSR-Ziele für den LTI 1 beziehen sich auf die Entwicklung des Unternehmenswerts anhand der Gesamtrendite der Aktionäre (*Total Shareholder Return*) im jeweiligen Zielerreichungszeitraum. Das insoweit vorgesehene TSR-Ziel sieht vor, dass im jeweiligen Zielerreichungszeitraum eine Gesamtrendite von jährlich 12,5 % erreicht wird. Die TSR-Ziele für den LTI 1 werden jeweils einheitlich für alle Vorstandsmitglieder festgesetzt.

Die ESG-Ziele für den LTI 1 sollen insbesondere den Beitrag der PNE AG zum Ausbau der Erneuerbaren Energien berücksichtigen, darüber hinaus aber auch weitere Ziele aus den Gebieten Soziales (insbesondere Belange der Mitarbeiter) und gute Unternehmensführung (z.B. Governance, Risikomanagement, Compliance, Diversity). Sie können personen- und tätigkeitsspezifisch festgelegt werden, aber auch für sämtliche Vorstandsmitglieder einheitlich.

Die TSR-Ziele und ESG-Ziele für den LTI 1 haben – bezogen auf eine 100%ige Zielerreichung – untereinander stets eine Gewichtung von 50:50 am Zielbetrag für den LTI 1.

Wie beim STI ist auch beim LTI 1 – jetzt jedoch unter Zugrundelegung des dreijährigen Zielerreichungszeitraums – der tatsächliche Grad der Zielerreichung zu bestimmen. Ebenso entfällt bei einem Zielerreichungsgrad von bis zu 90 % der Anspruch auf einen LTI 1. Bei einem Zielerreichungsgrad von mehr als 90 % und bis zu 100 % erhöht sich interpolierend der Anspruch auf den LTI 1-Zielbetrag auf 100 % bei einem ebensolchen Zielerreichungsgrad. Im Falle einer Zielüberschreitung wird ebenfalls interpoliert, und zwar nunmehr in der Weise, dass je 1 % Zielüberschreitung auch zu einer Erhöhung des Betrags für den LTI 1 um je 1 % führen. Bei einer Zielüberschreitung ist der höchstmögliche Anspruch jedoch auf 300 % des LTI 1-Zielbetrags begrenzt, sodass ein darüber hinausgehender Zielerreichungsgrad unberücksichtigt bleibt. Bereits während des Zielerreichungszeitraums für den LTI 1 können jährliche Abschlagszahlungen an die Vorstandsmitglieder geleistet werden. Nach Ablauf des dreijährigen Zielerreichungszeitraums wird der endgültige Betrag für den LTI 1 (unter Berücksichtigung

etwaiger Abschlagszahlungen) fällig und zahlbar nach Ablauf des Monats, in dem der Aufsichtsrat im Folgejahr den Jahres- und den Konzernabschluss für das letzte Geschäftsjahr des jeweiligen Zielerreichungszeitraums billigt. Ist infolge von Abschlagszahlungen eine Überzahlung erfolgt, ist der zu viel gezahlte Betrag zu erstatten oder kann mit anderen Ansprüchen des Vorstandsmitglieds auf Zahlung erfolgsabhängiger Vergütungsbestandteile verrechnet werden.

(2) LTI 2

Neben dem in jährlichen Tranchen zuzuteilenden LTI 1 kann der Aufsichtsrat im Rahmen des Aktuellen Vergütungssystems den Vorstandsmitgliedern mit dem LTI 2 eine weitere langfristige variable Vergütungskomponente gewähren. Anders als der LTI 1 wird der LTI 2 im Falle seiner Gewährung nicht in jährlichen Tranchen zugeteilt, sondern nur bei Abschluss oder Verlängerung eines Vorstands-Dienstvertrags in Form einer endfälligen Zahlung. Der Zielerreichungszeitraum beträgt bis zu vier Jahre, mindestens aber drei Jahre. Voraussetzung für eine Auszahlung des LTI 2 ist neben der Zielerreichung, dass das betreffende Vorstandsmitglied während des gesamten Zielerreichungszeitraums dem Vorstand der PNE AG angehört hat. Inhaltlich richtet sich der LTI 2 wie auch der LTI 1 nach TSR-Zielen und nach ESG-Zielen, die ebenfalls wiederum jeweils zu 50 % gewichtet werden. Der LTI 2 ist auf 100 % der Zielvergütung für diese Vergütungskomponente begrenzt. Bei Zielunterschreitung erfolgt somit für den LTI 2 keine Auszahlung; bei Zielüberschreitung erhöht sich der als LTI 2 zu zahlende Betrag nicht.

Erfolgsunabhängige Nebenleistungen an den Vorstand

Neben der Festvergütung und den variablen erfolgsabhängigen Vergütungselementen erhalten die Mitglieder des Vorstands weitere, erfolgsunabhängige Leistungen. Der relative Anteil dieser Vergütungskomponente beträgt nach dem Aktuellen Vergütungssystem ca. 3 - 5% an der möglichen Maximalvergütung bzw. 6 - 7% an der Zielvergütung. Zu den in den Vorstandsdienstverträgen vereinbarten, regelmäßig gewährten Nebenleistungen zählen Prämien zur Kranken- und Pflegeversicherung, Unfallversicherung, eine Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, ein Zuschuss zur Altersversorgung sowie für vermögenswirksame Leistungen. Darüber hinaus wird den Vorstandsmitgliedern ein Dienstfahrzeug sowie ein dienstliches Mobiltelefon von der PNE AG zur Verfügung gestellt.

Die den Vorstandsmitgliedern gewährten Nebenleistungen unterliegen festen Regelungen und sind hierdurch auch in der Höhe begrenzt.

Die Mitglieder des Vorstands der PNE AG werden zudem unter Berücksichtigung eines den Regelungen des § 93 Absatz 2 Satz 3 AktG entsprechenden Selbstbehalts in die Absicherung durch eine von der Gesellschaft abgeschlossene Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (D&O Versicherung) einbezogen.

Höchstgrenzen für die Vorstandsvergütung (Maximalvergütung)

Für die Vergütung der Vorstandsmitglieder ist nach dem Aktuellen Vergütungssystem eine Höchstgrenze bzw. Maximalvergütung vorgesehen, die alle festen und variablen Vergütungsbestandteile einschließlich der Nebenleistungen sowie etwaiger Sondertantiemen und sonstiger Sonderzahlungen umfasst. Diese Maximalvergütung bezieht sich auf das einzelne Vorstandsmitglied. Die jeweilige Höchstgrenze betrifft die innerhalb eines Jahres höchstens erdiente Vergütung (inklusive Rückstellungen), also nicht die in einem Jahr tatsächlich zufließende Vergütung. Die Auszahlung der in einem Jahr verdienten Vergütung kann dann in unterschiedlichen Perioden erfolgen. Dies gilt namentlich für langfristige variable Vergütungsbestandteile und somit für den LTI 1, insbesondere aber auch für den LTI 2, dessen Grundlage zwar jährlich anteilig verdient, der jedoch nur einmalig ausgezahlt wird.

Die jährliche Maximalvergütung beträgt für den Vorstandsvorsitzenden EUR 2.000.000,00 und für die übrigen Vorstandsmitglieder EUR 1.600.000,00.

Die Grundlage des LTI 2, der nur im Jahr des Abschlusses eines neuen oder der durch Wiederbestellung eintretenden Verlängerung eines bestehenden Vorstands-Dienstvertrags gewährt wird, wird über einen Zeitraum von bis zu vier (mindestens drei) Jahre jährlich anteilig verteilt. Der LTI 2 wird nach den dienstvertraglichen Regelungen entsprechend anteilig in der jährlichen Maximalvergütung berücksichtigt, obwohl er nur einmalig ausgezahlt wird (sofern die dazu maßgeblichen Ziele erreicht werden).

Abweichend von den dargestellten Vorgaben des Aktuellen Vergütungssystems galten für den im Berichtsjahr noch während der ersten drei Monate dem Vorstand angehörenden Herrn Klowat vorausgegangene Regelungen für eine Maximalvergütung; insoweit belief sich der für Herrn Klowat maßgebliche Betrag auf EUR 995.750,00.

Leistungen bei Beendigung des Vorstandsmandats in besonderen Fällen

Mit den Vorstandsmitgliedern Herrn Lesser, Herrn Wilbert und Herrn Stanze wurden entsprechend den Maßgaben des Aktuellen Vergütungssystem für den Fall einer Beendigung des Vorstandsmandats folgende Sonderregelungen getroffen:

- Zwischen der Gesellschaft und den genannten Vorstandsmitgliedern wurde vereinbart, dass bei einem unterjährigen Ende der Vertragslaufzeit, weil keine erneute Bestellung erfolgt, die kurzfristige variable Vergütung für das betreffende Geschäftsjahr *pro rata temporis* erfolgt. Hierbei soll der Aufsichtsrat nach billigem Ermessen und unter Berücksichtigung der vom Vorstand geschätzten Zielerreichung festlegen, welcher Zielerreichungsgrad hinsichtlich der kurzfristigen variablen Vergütung im laufenden Geschäftsjahr voraussichtlich erreicht wird. Der so festgelegte Betrag wird zum Zeitpunkt des Ausscheidens fällig und zahlbar. Für die Ansprüche des ausscheidenden Vorstandsmitglieds im Zusammenhang mit der langfristigen variablen Vergütung gilt im Wesentlichen Folgendes: Für die jeweils dreijährigen Tranchen des LTI 1 ist deren voraussichtlicher Wert vom Aufsichtsrat jeweils nach billigem Ermessen zu bestimmen und dann durch eine entsprechende, zum Zeitpunkt des Ausscheidens fällig werdende Zahlung insgesamt abzugelten. Bei der Wertermittlung soll der Aufsichtsrat wie folgt vorgehen: Für das Austrittsjahr ist der geschätzte Zielerreichungsgrad des Vorstands maßgeblich. Für das darauffolgende Jahr ist grundsätzlich die Schätzung des Vorstands maßgeblich, wobei eine Zielerreichung von mindestens 50% angenommen wird. Für das darauffolgende Jahr ist eine Zielerreichung von 100% anzunehmen. Eine Abgeltung von Ansprüchen im Zusammenhang mit dem LTI 2 findet in keinem Fall statt; dieser wird also nur dann ausgezahlt, wenn zum Zeitpunkt des Ausscheidens auch der ursprünglich vereinbarte Zielerreichungszeitraum abgelaufen ist
- Bei einem Widerruf der Bestellung, ohne dass die Gesellschaft den Dienstvertrag aus wichtigem Grund kündigt, besteht für das Vorstandsmitglied anstelle der grundsätzlich für die restliche Vertragslaufzeit vereinbarten Vergütungsansprüche ein Anspruch auf eine einmalige Abfindungszahlung. Die Abfindung hat ein Abfindungs-Cap in zweifacher Höhe der von dem Vorstandsmitglied im letzten vollen Geschäftsjahr verdienten Gesamtvergütung. Beläuft sich die Restlaufzeit des Vertrags zum Zeitpunkt des Widerrufs auf weniger als zwei Jahre, so verringert sich das Abfindungs-Cap *pro rata temporis*. Ansprüche des Vorstandsmitglieds auf kurz- oder langfristige variable Vergütung, die dem Vorstandsmitglied für seine Tätigkeit bis zum Zeitpunkt des

Bestellungswiderrufs zustehen, werden in gleicher Weise abgegolten wie in dem Fall, dass der Vertrag endet, weil keine erneute Bestellung folgt (vgl. oben erster Spiegelstrich).

- Sofern ein Vorstandsmitglied ausscheidet und dessen Dienstvertrag aus wichtigem Grund außerordentlich gekündigt wird, verfallen sämtliche Ansprüche auf Zahlung einer erfolgsabhängigen variablen Vergütung ersatzlos, sofern sie nicht zum Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Kündigung bereits fällig und zahlbar waren.
- Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat entsprechend den Vorgaben, die das Aktuelle Vergütungssystem hierzu eröffnet, mit den Vorstandsmitgliedern Herrn Lesser, Herrn Wilbert und Herrn Stanze jeweils ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbart. Dieses nachvertragliche Wettbewerbsverbot umfasst jeweils einen Zeitraum von einem Jahr und gewährt für die Dauer seiner Geltung dem Vorstandsmitglied Anspruch auf eine Karenzentschädigung in Höhe eines 1/12 seiner jeweiligen Festvergütung.

Der zwischen der Gesellschaft und Herrn Pedersen geschlossene Dienstvertrag ist aufgrund seiner von vornherein interimistisch angelegten Tätigkeit befristet. Mit Herrn Pedersen wurden für den Fall einer Beendigung des Vorstandsmandats keine Sonderregelungen getroffen.

Mit Herrn Lesser wurde im Berichtsjahr einvernehmlich die Aufhebung seines ursprünglich bis zum 31. Dezember 2027 laufenden Vorstands-Dienstvertrags mit Wirkung zum Ablauf des 31. Juli 2024 vereinbart. In diesem Zuge wurde mit Herrn Lesser eine einmalige Abgeltungszahlung vereinbart, die sowohl Ansprüche im Zusammenhang mit langfristigen variablen Vergütungsbestandteilen aus einem vorausgegangenem Vorstands-Dienstvertrag (und zwar für Bemessungszeiträume seit dem Jahr 2022) als auch etwaige Ansprüche auf eine erfolgsabhängige Vergütung aus dem vorzeitig aufgehobenen Vorstands-Dienstvertrag umfasste. Aus Gründen eines abweichenden Sachverhalts sowie auch zur Vereinfachung wurden dazu die vorstehend beschriebenen Regelungen des Vergütungssystems nicht angewendet und damit vom Vergütungssystem abgewichen.

Der zuvor mit dem Vorstandsmitglied Herrn Klowat bestehende Vorstands-Dienstvertrag endete zum Ablauf des 31. März 2024, da keine erneute Bestellung erfolgte. Herr Klowat hat daher mit seinem Ausscheiden Leistungen entsprechend den seinerzeit dazu in seinem Dienstvertrag getroffenen Vereinbarungen erhalten; diese richteten sich im Wesentlichen nach dem im Jahr 2021 von der Hauptversammlung der Gesellschaft gebilligten Vergütungssystem. Insoweit bestehen jedoch zwischen diesem früheren Vergütungssystem und dem Aktuellen

Vergütungssystem zahlreiche Ähnlichkeiten. Nach dem früheren Vergütungssystem gab es für die Beendigung von Vorstandsmandaten in der für den Berichtszeitraum mit Herrn Klowat bestehenden Vergütungsvereinbarung folgende Sonderregelungen:

- Zwischen der Gesellschaft und Herrn Klowat wurde vereinbart, dass bei einem unterjährigen Ende der Vertragslaufzeit, weil keine erneute Bestellung erfolgt, die erfolgsabhängige Vergütung für das betreffende Geschäftsjahr *pro rata temporis* erfolgt. Hierbei soll zwischen Aufsichtsrat und dem jeweiligen Vorstandsmitglied eine Annahme getroffen werden, mit welcher Wahrscheinlichkeit bis zum Ablauf der noch maßgeblichen Bemessungszeiträume welcher Grad der Zielerreichung eintreten wird. Für das Austrittsjahr ist der geschätzte Zielerreichungsgrad des Vorstands maßgeblich. Für das darauffolgende Jahr ist grundsätzlich die Schätzung des Vorstands maßgeblich (sofern nicht offensichtlich abweichend), wobei eine Zielerreichung von mindestens 50% angenommen wird. Für das darauffolgende Jahr ist – sofern nicht eindeutig abweichend - eine Zielerreichung von 100% anzunehmen. Die Auszahlung/Rückzahlung erfolgt mit dem Ausscheiden des Vorstandsmitglieds. Eine spätere Anpassung findet nicht statt.
- Bei einem Widerruf der Bestellung, ohne dass die Gesellschaft den Dienstvertrag aus wichtigem Grund kündigt, besteht für das Vorstandsmitglied anstelle der grundsätzlich vereinbarten Vergütungsansprüche aus dem Vertrag ein Anspruch auf eine einmalige Abfindungszahlung. Die Abfindung hat ein Abfindungs-Cap in zweifacher Höhe der von dem Vorstandsmitglied im letzten vollen Geschäftsjahr – einschließlich der in diesem Geschäftsjahr geleisteten Tantiemehzahlungen für vorangegangene Geschäftsjahre - tatsächlich zugeflossenen Gesamtvergütung zzgl. der für langfristige Tantiemeanteile gebildeten Rückstellungen oder Verbindlichkeiten. Beläuft sich die Restlaufzeit des Vertrags zum Zeitpunkt des Widerrufs auf weniger als zwei Jahre, so verringert sich das Abfindungs-Cap *pro rata temporis*.
- Für den Fall eines Kontrollwechsels (*Change of Control*) steht den Vorstandsmitgliedern ein Sonderkündigungsrecht zu, welches sie innerhalb der zwei auf den Kontrollwechsel folgenden Monate mit einer Frist von vierzehn Tagen ausüben können. Ein Fall des Kontrollwechsels tritt ein, wenn ein Dritter der Gesellschaft nach § 33 WpHG mitteilt, dass er 50% der Stimmrechte an der Gesellschaft erreicht oder überschritten hat. Bei Ausübung des Sonderkündigungsrechts steht dem Vorstandsmitglied das vereinbarte Festgehalt für die restliche nach dem Vertrag vorgesehene Vertragslaufzeit zu und ist ohne Abzinsung in einem Betrag auszahlbar. Zudem steht dem jeweiligen Vorstandsmitglied eine Sonderprämie in Höhe von 100% der bis zu dem ursprünglich

vereinbarten Vertragsende zu erwartenden Tantiemen zu, begrenzt durch ein Abfindungs-Cap in Höhe von 150% des für den Widerruf der Bestellung ohne Dienstvertragskündigung vereinbarten Abfindungs-Caps.

Individuelle Vergütung der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2024

Gewährte und geschuldete Vergütung

Nachfolgend wird erläutert, welche Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 S. 1 AktG den Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2024 gewährt und geschuldet wurde. Des Weiteren wird erläutert, inwieweit die gewährte und geschuldete Vergütung dem für das Geschäftsjahr 2024 maßgeblichen Vergütungssystem entsprochen hat oder inwieweit davon abgewichen wurde. Außerdem werden die angewendeten Leistungskriterien erläutert.

Für die kurzfristige variable Vergütung 2024 erfolgt ein Ausweis gemäß einer erdienungsorientierten Auslegung. Dies bedeutet, dass die kurzfristige variable Vergütung für das Geschäftsjahr ausgewiesen wird, in dem die zugrunde liegende Tätigkeit mit Ablauf des Geschäftsjahres vollständig erbracht wurde und die Leistungsmessung abgeschlossen und diese somit verdient ist. Die kurzfristige variable Vergütung wird daher für das Geschäftsjahr 2024 ausgewiesen, wenngleich der tatsächliche Zufluss erst im Geschäftsjahr 2025 stattfindet.

Für die langfristige variable Vergütung LTI 1 und LTI 2 wird hingegen eine Ausweislogik gewählt, die einer zuflussorientierten Auslegung entspricht. Dies stellt sicher, dass alle auflösenden oder aufschiebenden Bedingungen der langfristigen variablen Vergütung weggefallen bzw. erfüllt sind und die tatsächliche Höhe der Vergütungsinstrumente gemäß dem tatsächlichen Zufluss berichtet werden kann.

Im Einzelnen wurde den Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2024 folgende Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 S. 1 AktG gewährt und geschuldet:

Gewährte und geschuldete Vergütung	Per Hornung Pedersen*									
	2024		2023		2022		2021		2020	
Vergütungsbestandteil	(in TEUR)	(in %)	(in TEUR)	(in %)	(in TEUR)	(in %)	(in TEUR)	(in %)	(in TEUR)	(in %)
Festvergütung	250	99,01	-	-	-	-	-	-	-	-
Kurzfristige variable Vergütung	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Langfristige variable Vergütung	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Nebeneleistungen	3	0,99	-	-	-	-	-	-	-	-
Summe – gewährte und geschuldete Vergütung	253	100,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00

* In den Vorstand interimistisch eingetreten am 1. August 2024.

Gewährte und geschuldete Vergütung	Harald Wilbert									
	2024		2023		2022		2021		2020	
Vergütungsbestandteil	(in TEUR)	(in %)	(in TEUR)	(in %)	(in TEUR)	(in %)	(in TEUR)	(in %)	(in TEUR)	(in %)
Festvergütung	300	52,70	63	29,08	-	-	-	-	-	-
Kurzfristige variable Vergütung	116	20,38	25	11,56	-	-	-	-	-	-
Langfristige variable Vergütung (LTI 1)	90	15,81	64	29,55	-	-	-	-	-	-
davon Zeitraum 2023 - 2025	-	-	64	29,55	-	-	-	-	-	-
davon Zeitraum 2024 - 2026	90	15,81	-	-	-	-	-	-	-	-
Sondertantieme	44	7,73	54	24,97	-	-	-	-	-	-
Nebenleistungen	19	3,39	10	4,85	-	-	-	-	-	-
Summe – gewährte und geschuldete Vergütung	569	100,00	216	100,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00

Gewährte und geschuldete Vergütung	Roland Stanze*									
	2024		2023		2022		2021		2020	
Vergütungsbestandteil	(in TEUR)	(in %)	(in TEUR)	(in %)	(in TEUR)	(in %)	(in TEUR)	(in %)	(in TEUR)	(in %)
Festvergütung	115	48,00	-	-	-	-	-	-	-	-
Kurzfristige variable Vergütung	115	48,11	-	-	-	-	-	-	-	-
Langfristige variable Vergütung (LTI 1)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
davon Zeitraum 2024 - 2026	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Nebenleistungen	9	3,89	-	-	-	-	-	-	-	-
Summe – gewährte und geschuldete Vergütung	239	100,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00

* In den Vorstand eingetreten am 1. August 2024.

Gewährte und geschuldete Vergütung	Markus Lesser*									
	2024		2023		2022		2021		2020	
Vergütungsbestandteil	(in TEUR)	(in %)	(in TEUR)	(in %)	(in TEUR)	(in %)	(in TEUR)	(in %)	(in TEUR)	(in %)
Festvergütung	248	23,80	370	33,18	370	36,89	370	41,48	370	40,84
Karenzentschädigung	178	17,08								
Kurzfristige variable Vergütung	0	0,00	207	18,56	207	20,64	207	23,21	148	16,34
Langfristige variable Vergütung	583	55,96	500	44,79	389	38,78	278	31,17	352	38,85
davon Zeitraum 2017 - 2019	-	-	-	-	-	-	-	-	63	6,95
davon Zeitraum 2019 - 2021	-	-	-	-	-	-	-	-	289	31,90
davon Zeitraum 2020 - 2022	-	-	167	14,93	56	5,58	278	31,17	-	-
davon Zeitraum 2021 - 2023	167	15,98	-	-	333	33,20	-	-	-	-
davon Zeitraum 2022 - 2024	-	-	333	29,86	-	-	-	-	-	-
davon Zeitraum 2023 - 2025	167	15,98	-	-	-	-	-	-	-	-
Abgeltungszahlung	250	23,99	-	-	-	-	-	-	-	-
Nebenleistungen	33	3,16	39	3,47	37	3,69	37	4,15	36	3,97
Summe – gewährte und geschuldete Vergütung	1.042	100,00	1.115	100,00	1.003	100,00	892	100,00	906	100,00

* Aus dem Vorstand ausgeschieden mit Ablauf des 31. Juli 2024.

Gewährte und geschuldete Vergütung	Jörg Klowat*									
	2024		2023		2022		2021		2020	
Vergütungsbestandteil	(in TEUR)	(in %)	(in TEUR)	(in %)	(in TEUR)	(in %)	(in TEUR)	(in %)	(in TEUR)	(in %)
Festvergütung	81	11,47	325	33,02	325	36,63	325	41,24	325	40,12
Kurzfristige variable Vergütung	33	4,59	182	18,49	182	20,51	182	23,10	130	16,05
Langfristige variable Vergütung	585	82,57	439	44,58	341	38,46	244	30,96	320	39,51
davon Zeitraum 2017 - 2019	-	-	-	-	-	-	-	-	60	7,41
davon Zeitraum 2019 - 2021	-	-	-	-	-	-	-	-	260	32,10
davon Zeitraum 2020 - 2022	-	-	146	14,86	49	5,49	244	30,96	-	-
davon Zeitraum 2021 - 2023	146	20,64	-	-	293	32,97	-	-	-	-
davon Zeitraum 2022 - 2024	146	20,64	293	29,72	-	-	-	-	-	-
davon Zeitraum 2023 - 2025	244	34,40	-	-	-	-	-	-	-	-
davon Zeitraum 2024 - 2026	49	6,89	-	-	-	-	-	-	-	-
Nebenleistungen	10	1,37	39	3,91	39	4,40	37	4,70	35	4,32
Summe – gewährte und geschuldete Vergütung	709	100,00	984	100,00	887	100,00	788	100,00	810	100,00

* Aus dem Vorstand ausgeschieden mit Ablauf des 31. März 2024.

Festvergütung

Die Grundvergütung entsprach bei den Vorstandsmitgliedern Herrn Lesser, Herrn Pedersen, Herrn Wilbert und Herrn Stanze dem für das Geschäftsjahr 2024 maßgeblichen Vergütungssystem. Bei Herrn Klowat richtete sie sich noch nach auf Grundlage des im Jahr 2021 verabschiedeten Vergütungssystems getroffenen Vereinbarungen. Leistungskriterien sind in Bezug auf die Grundvergütung nicht anzuwenden, da es sich um eine Festvergütung handelt.

Kurzfristige variable Vergütung

Abweichend von den Maßgaben des Aktuellen Vergütungssystems wurde Herrn Pedersen im Hinblick auf seine von vornherein interimistisch angelegte Tätigkeit keine kurzfristige variable Vergütung vereinbart. Daher wurde ihm auch keine entsprechende Vergütung gewährt oder geschuldet.

Für seine Tätigkeit im Berichtsjahr wird Herr Wilbert im April 2025 als kurzfristige variable Vergütung eine Zahlung in Höhe von TEUR 116 erhalten. Diese ergibt sich durch entsprechende Festlegungen des Aufsichtsrats auf der Grundlage des als finanzielles Ziel maßgeblichen Konzern-EBITDA, auf der Grundlage der als Ziel vereinbarten Erlöse aus Projektverkäufen sowie außerdem auf der Grundlage der für Herrn Wilbert maßgeblichen persönlichen Ziele; die persönlichen Ziele betrafen insbesondere die Umsetzung von Maßnahmen im Bereich Rechnungslegung und Controlling (einschließlich unter anderem im Zusammenhang mit der

Nachhaltigkeitsberichterstattung). Bei der Gewichtung im Hinblick auf den STI-Zielbetrag von TEUR 120 (= 100 %) entfielen auf die beiden erstgenannten Ziele (Konzern-EBITDA und Erlöse aus Projektverkäufen) jeweils 30 % und auf die persönlichen Ziele 40 %. Insgesamt beläuft sich der tatsächliche Zielerreichungsgrad für den STI bei Herrn Wilbert nach den Festlegungen des Aufsichtsrats auf 96 %. Dabei wurde für das finanzielle Ziel (Konzern-EBITDA) ein Zielerreichungsgrad von 99 %, für das Ziel in Bezug auf Erlöse aus Projektverkäufen ein (insoweit wegen rechnerisch darüber hinaus gehender tatsächlicher Zielerreichung gekappter) Zielerreichungsgrad von 150 % und für die persönlichen Ziele ein Zielerreichungsgrad von 63% zugrunde gelegt.

Mit Herrn Stanze wurde für das Jahr 2024 keine Zielvereinbarung geschlossen und es wurde somit vom Aktuellen Vergütungssystem abgewichen. Herr Stanze wird im April 2025 eine Zahlung in Höhe von TEUR 115 erhalten. Mit dieser Zahlung sind sowohl die kurzfristige variable Vergütung als auch die langfristige variable Vergütung für das Jahr 2024 abgegolten.

Des Weiteren hat Herr Lesser im Hinblick auf sein Ausscheiden und die dazu vereinbarte vorzeitige Aufhebung seines Dienstvertrags zum Ablauf des 31. Juli 2024 eine pauschale Zahlung zur Abgeltung sämtlicher etwaiger Ansprüche auf eine erfolgsabhängige Vergütung in Höhe von insgesamt TEUR 250 erhalten, wobei dies zusätzlich an den – erreichten – erfolgreichen Verkauf des Windparks Papenrode zu bestimmten Konditionen geknüpft war. Von dieser Zahlung waren, ohne dass sich dies betragsmäßig spezifizieren lässt, auch etwaige Ansprüche auf eine zeitanteilige kurzfristige erfolgsabhängige Vergütung für seine Tätigkeit in den ersten sieben Monaten des Berichtsjahrs umfasst.

Herr Klowat hat schließlich im April 2024 als kurzfristige erfolgsabhängige Vergütung für die ersten drei Monate des Berichtsjahrs einen zeitanteiligen Betrag in Höhe von TEUR 33 erhalten. Dem lag hinsichtlich der Zielerreichung zugrunde, dass für den betreffenden 3-Monatszeitraum sowohl hinsichtlich der finanziellen als auch hinsichtlich der persönlichen Ziele jeweils ein Zielerreichungsgrad von 100 % angenommen wurde.

Langfristige variable Vergütung

Mit Herrn Pedersen ist im Hinblick auf seine von vornherein interimistisch angelegte Tätigkeit keine langfristige variable Vergütung vereinbart. Daher wurde ihm auch keine entsprechende Vergütung gewährt oder geschuldet.

Für seine Vorstandstätigkeit im Berichtsjahr steht Herrn Wilbert als langfristige erfolgsabhängige Vergütung Folgendes zu: Als LTI 1 ist mit Herrn Wilbert für den Zielerreichungszeitraum 2024 – 2026 ein Zielbetrag von TEUR 180 vereinbart, der ihm bei einer Zielerreichung von 100 % zustünde. Im Berichtsjahr ist an Herrn Wilbert keine Abschlagszahlung auf diesen LTI 1 geleistet worden. Maßgeblich sind dafür die hierzu vereinbarten TSR-Ziele (insbesondere eine sich aus der Aktienkursentwicklung ergebende Gesamttrendite von jährlich 12,5 %) und ESG-Ziele (unter anderem der im Rahmen von realisierten Projektentwicklungen erreichte Zubau in MW). Darüber hinaus ist mit Herrn Wilbert als LTI 2 für den 4-Jahreszeitraum vom 1. Januar 2024 bis zum 31. Dezember 2027 eine Zahlung von insgesamt TEUR 500 vereinbart, sofern Herr Wilbert bis zum Ablauf des 31. Dezember 2027 Vorstandsmitglied der PNE AG bleibt und des Weiteren die auch hierzu vereinbarten TSR-Ziele und ESG-Ziele erreicht werden. Abweichend von diesen ursprünglich zum LTI 1 für das Berichtsjahr getroffenen Vereinbarungen (und damit auch abweichend vom Aktuellen Vergütungssystem) ist der Aufsichtsrat im März 2025 mit Herrn Wilbert übereingekommen, die hieraus potentiell für das Berichtsjahr entstandenen Ansprüche mit einer einmaligen, im April 2025 zu leistenden Zahlung in Höhe von TEUR 90 abzugelten; zugleich sollen damit auch etwaige Ansprüche im Zusammenhang mit dem LTI 2 für das Berichtsjahr erledigt sein. Hintergrund ist, dass der Aufsichtsrat der ordentlichen Hauptversammlung im Mai 2025 ein insgesamt aktualisiertes Vergütungssystem vorschlagen wird. Dieses soll dann einheitlich unter Einschluss des seit Januar 2025 amtierenden Vorstandsvorsitzenden Herrn Wuttke die Grundlage für eine langfristige variable Vergütung bilden, deren Bemessungszeiträume mit dem Jahr 2025 beginnen.

Für seine Vorstandstätigkeit im Berichtsjahr (1. August bis 31. Dezember) wurde mit Herrn Stanze keine Vereinbarung über die langfristige variable Vergütung für das Berichtsjahr getroffen. In Abweichung vom Aktuellen Vergütungssystem erhält Herr Stanze im April 2025 eine Zahlung in Höhe von TEUR 115, mit welcher die kurzfristige und langfristige variable Vergütung für die zeitanteilige Tätigkeit im Jahr 2024 abgegolten ist. Hintergrund ist, dass der Aufsichtsrat der ordentlichen Hauptversammlung im Mai 2025 ein insgesamt aktualisiertes Vergütungssystem vorschlagen wird. Dieses soll dann einheitlich unter Einschluss des seit Januar 2025 amtierenden Vorstandsvorsitzenden Herrn Wuttke die Grundlage für eine langfristige variable Vergütung bilden, deren Bemessungszeiträume mit dem Jahr 2025 beginnen.

Herr Lesser hat zunächst gemäß den getroffenen Vereinbarungen im April 2024 eine Zahlung in Höhe von TEUR 167 als langfristige erfolgsabhängige Vergütung für den Bemessungszeitraum 2021 bis 2023 erhalten. Dem lagen die in seinem vorausgegangenen Vorstands-Dienstvertrag getroffenen Vereinbarungen, die ihrerseits auf dem im Jahr 2021 von der

Hauptversammlung gebilligten Vergütungssystem beruhen, zugrunde. Danach waren im Ausgangspunkt zwei langfristig zu betrachtende Ziele maßgeblich, nämlich zum einen das durchschnittliche Konzern-EBITDA im Bemessungszeitraum und zum anderen die Entwicklung des durchschnittlichen gewichteten Aktienkurses im Bemessungszeitraum. Dabei standen beide Ziele gleichrangig nebeneinander mit einem je hälftigen Zielbetrag. Allerdings war für den Fall eines Übertreffens des jeweiligen Ziels die Begrenzung (Kappung) unterschiedlich; so konnte beim Übertreffen des Ziels in Bezug auf das durchschnittliche Konzern-EBITDA der für eine 100%ige Zielerreichung geltende Zielbetrag auf maximal 150 % ansteigen; bei einem Übertreffen des Ziels für die Entwicklung des durchschnittlichen Aktienkurses konnte der für 100 % maßgebliche Zielbetrag indessen auf bis zu 300 % ansteigen und war erst bei einer darüber hinausgehenden Zielerreichung zu begrenzen. Gemäß den getroffenen Vereinbarungen führte der hinsichtlich des durchschnittlichen Konzern-EBITDA im Bemessungszeitraum erreichte tatsächliche Zielerreichungsgrad von 134 % zu einem Anspruch auf 150 % des darauf entfallenden Zielbetrags. Bei der Entwicklung des durchschnittlichen gewichteten Aktienkurses führte eine tatsächliche Zielerreichung im Bemessungszeitraum von über 1.300 % zu einem Anspruch in Höhe von 300 % des darauf entfallenden Zielbetrags. Im Ergebnis entfiel also von der als langfristige erfolgsabhängige Vergütung geleisteten Zahlung von TEUR 167 ein Drittel auf die höchstmögliche Zielerreichung beim durchschnittlichen Konzern-EBITDA und zwei Drittel auf die höchstmögliche Zielerreichung bei der Entwicklung des durchschnittlichen gewichteten Aktienkurses. Hierbei ist ferner zu berücksichtigen, dass als langfristige erfolgsabhängige Vergütung für den Bemessungszeitraum 2021 bis 2023 zuvor schon ein Betrag in Höhe von weiteren TEUR 333 als Abschlagszahlung geleistet worden war. Darüber hinaus hat Herr Lesser im Juli 2024 eine weitere Zahlung in Höhe von TEUR 167 als langfristige erfolgsabhängige Vergütung bzw. als Abschlagszahlung für den Bemessungszeitraum 2023 bis 2025 erhalten. Auch dieser Zahlung lagen die in seinem vorausgegangenen Vorstands-Dienstvertrag getroffenen Vereinbarungen zugrunde. Mit Blick auf das Ausscheiden von Herrn Lesser und den noch nicht abgeschlossenen Bemessungszeitraum erfolgte diese Zahlung als Abgeltungszahlung, ohne dass dafür ein spezifischer Zielerreichungsgrad festgesetzt wurde.

Des Weiteren hat Herr Lesser im Hinblick auf sein Ausscheiden und die dazu vereinbarte vorzeitige Aufhebung seines Dienstvertrags zum Ablauf des 31. Juli 2024 eine pauschale Zahlung zur Abgeltung sämtlicher etwaiger weiterer Ansprüche auf eine erfolgsabhängige Vergütung in Höhe von insgesamt TEUR 250 erhalten, wobei dies zusätzlich an den – erreichten – erfolgreichen Verkauf des Windparks Papenrode zu bestimmten Konditionen geknüpft war. Von dieser Zahlung waren, ohne dass sich dies betragsmäßig spezifizieren lässt, auch etwaige Ansprüche auf eine zeitanteilige langfristige erfolgsabhängige Vergütung für seine Tätigkeit in den ersten sieben Monaten des Berichtsjahrs sowie auch in früheren Jahren umfasst. Zudem

hat Herr Lesser für den Zeitraum 1. August bis 31. Dezember 2024 eine Karenzentschädigung in Höhe von TEUR 178 erhalten. Herr Lesser erhält eine Karenzentschädigung für insgesamt 12 Monate, mithin noch bis Ende Juli 2025.

Herr Klowat hat im Zuge der Beendigung seines Vorstands-Dienstvertrags mit Ablauf des 31. März 2024 im Zusammenhang mit einer langfristigen erfolgsabhängigen Vergütung Zahlungen in Höhe von insgesamt TEUR 585 erhalten. Die zugrunde liegenden Vereinbarungen in seinem Dienstvertrag richteten sich ebenfalls nach dem von der Hauptversammlung im Mai 2021 gebilligten Vergütungssystem. Der Herrn Klowat als langfristige erfolgsabhängige Vergütung zustehende Gesamtbetrag betraf dabei die insgesamt vier jeweils dreijährigen Bemessungszeiträume 2021 bis 2023, 2022 bis 2024, 2023 bis 2025 und 2024 bis 2026. Danach waren im Ausgangspunkt zwei langfristig zu betrachtende Ziele maßgeblich, nämlich zum einen das durchschnittliche Konzern-EBITDA im jeweiligen Bemessungszeitraum und zum anderen die Entwicklung des durchschnittlichen gewichteten Aktienkurses im jeweiligen Bemessungszeitraum. Dabei standen beide Ziele gleichrangig nebeneinander mit einem je hälftigen Zielbetrag. Allerdings war für den Falle eines Übertreffens des jeweiligen Ziels die Begrenzung (Kappung) unterschiedlich; so konnte beim Übertreffen des Ziels in Bezug auf das durchschnittliche Konzern-EBITDA der für eine 100%ige Zielerreichung geltende Zielbetrag auf maximal 150 % ansteigen; bei einem Übertreffen des Ziels für die Entwicklung des durchschnittlichen Aktienkurses konnte der für 100 % maßgebliche Zielbetrag indessen auf bis zu 300 % ansteigen und war erst bei einer darüber hinausgehende Zielerreichung zu begrenzen. Gemäß den getroffenen Vereinbarungen führte der hinsichtlich des durchschnittlichen Konzern-EBITDA im Bemessungszeitraum 2021 bis 2023 erreichte tatsächliche Zielerreichungsgrad von 134 % zu einem Anspruch auf 150 % des darauf entfallenden Zielbetrags. Bei der Entwicklung des durchschnittlichen gewichteten Aktienkurses führte eine tatsächliche Zielerreichung im Bemessungszeitraum 2021 bis 2023 von über 1.300 % zu einem Anspruch in Höhe von 300 % des darauf entfallenden Zielbetrags. Im Ergebnis entfiel also von der als langfristige erfolgsabhängige Vergütung für den Bemessungszeitraum 2021 bis 2023 noch geleisteten Zahlung von TEUR 146 ein Drittel auf die höchstmögliche Zielerreichung beim durchschnittlichen Konzern-EBITDA und zwei Drittel auf die höchstmögliche Zielerreichung bei der Entwicklung des durchschnittlichen gewichteten Aktienkurses. Hierbei ist ferner zu berücksichtigen, dass als langfristige erfolgsabhängige Vergütung für den Bemessungszeitraum 2021 bis 2023 zuvor schon ein Betrag in Höhe von weiteren TEUR 293 als Abschlagszahlung geleistet worden war. Bei den Zahlungen langfristiger Vergütungsbestandteile, die sich auf die drei nachfolgenden jeweils dreijährigen Bemessungszeiträume bezogen, waren diese Bemessungszeiträume noch nicht abgelaufen, weshalb die hierauf bezogenen Zahlungen (insgesamt TEUR 439) vorzeitig aufgrund des Ausscheidens von Herrn Klowat aus dem Vorstand erfolgten, wobei sich

die Abgeltung und die dazu jeweils angenommene Zielerreichung nach den entsprechend für eine solche Vertragsbeendigung getroffenen Vereinbarungen richtete. Im Einzelnen wurde hier zunächst für den Bemessungszeitraum 2022 bis 2024 noch ein Betrag von TEUR 146 gezahlt, der zu einer für diesen Bemessungszeitraum bereits früher geleisteten Abschlagszahlung von TEUR 293 hinzukam. Für die Ziele und deren Gewichtung galt im Prinzip die bereits für den Bemessungszeitraum 2021 bis 2023 beschriebene Systematik. Zusammen mit den im Zuge des Ausscheidens von Herrn Klowat vor Ablauf des Bemessungszeitraums 2022 bis 2024 getroffenen Annahmen führte dies zu einem zugrunde gelegten Zielerreichungsgrad von 118 % hinsichtlich des durchschnittlichen Konzern-EBITDA und einem zugrunde gelegten Zielerreichungsgrad von 568 % hinsichtlich der Entwicklung des durchschnittlichen gewichteten Aktienkurses (mit einer Kappung auf 300 %). Für den Bemessungszeitraum 2023 bis 2025 hat Herr Klowat TEUR 244 erhalten; auf der Grundlage der insoweit für eine während des Bemessungszeitraums eingetretenen Vertragsbeendigung getroffene Vereinbarungen wurden hierfür die vom Vorstand geschätzten und mit dem Aufsichtsrat abgestimmten Zielerreichungsgrade hinsichtlich der beiden maßgeblichen Ziele zugrunde gelegt. Entsprechendes gilt schließlich für die in Bezug auf den Bemessungszeitraum 2024 bis 2026 geleistete Zahlung in Höhe von TEUR 49, wobei diese zeitanteilig erfolgte, da zum Zeitpunkt der Vertragsbeendigung von dem Bemessungszeitraum 2024 bis 2026 lediglich drei Monate verstrichen waren. Für die Ermittlung des gezahlten Betrags wurde hier entsprechend den getroffenen Vereinbarungen jeweils ein Zielerreichungsgrad von 100 % zugrunde gelegt.

Sondervergütung

Für das Geschäftsjahr 2024 hat der Aufsichtsrat von der Möglichkeit, eine Sondertantieme zu gewähren, in einem Fall Gebrauch gemacht. Herr Wilbert erhält einen Ermessenbonus in Höhe von TEUR 44.

Nebenleistungen

Die Nebenleistungen entsprachen bei allen Vorstandsmitgliedern dem für das Geschäftsjahr 2024 maßgeblichen Aktuellen Vergütungssystem. Dies gilt auch für Herrn Klowat, dessen Ansprüche auf Nebenleistungen sich zwar formal nach einem früheren Vergütungssystem richteten; jedoch bestehen zwischen dem Aktuellen Vergütungssystem und diesem früheren Vergütungssystem hinsichtlich der Nebenleistungen keine inhaltlichen Unterschiede. Leistungskriterien sind bei den Nebenleistungen wiederum nicht anzuwenden, da es sich wie bei der Festvergütung um fest vereinbarte Vergütungsbestandteile handelt.

Zusätzliche Angaben zur Vorstandsvergütung nach § 162 Abs. 1 und Abs. 2 AktG

Den Vorstandsmitgliedern werden im Rahmen der vertraglich vereinbarten Vergütung keine Aktien oder Aktienoptionen an der Gesellschaft gewährt.

Eine Rückforderung von variablen Vergütungsbestandteilen von den Vorstandsmitgliedern erfolgte im Jahr 2024 nicht.

Mit Herrn Pedersen ist abweichend vom Aktuellen Vergütungssystem im Hinblick auf seine von vornherein interimistisch angelegte Vorstandstätigkeit für die Zeit vom 1. August 2024 bis zum 31. März 2025 ausschließlich eine Festvergütung (sowie Nebenleistungen), jedoch keine erfolgsabhängige Vergütung (d.h. weder kurzfristig noch langfristig) vereinbart worden. Hintergrund dieser Abweichung ist, dass nach Auffassung des Aufsichtsrats für diesen vergleichsweise kurzen Zeitraum sowie den interimistischen Charakter dieser Vorstandstätigkeit keine sinnvolle Festlegung von Zielen für eine erfolgsabhängige Vergütung möglich ist.

Darüber hinaus stellte die mit Herrn Lesser im Hinblick auf sein Ausscheiden und die dazu vereinbarte vorzeitige Aufhebung seines Dienstvertrags zum Ablauf des 31. Juli 2024 vereinbarte pauschale Zahlung zur Abgeltung etwaiger erfolgsabhängiger Vergütungsansprüche teilweise eine Abweichung von den im Aktuellen Vergütungssystem vorgesehenen Regelungen für eine Beendigung der Vorstandstätigkeit dar.

Des Weiteren lag in der mit Herrn Stanze vereinbarten pauschalen Abgeltung kurzfristiger sowie langfristiger variabler Vergütungsbestandteile für seine Tätigkeit im Jahr 2024 eine Abweichung vom aktuellen Vergütungssystem. Hintergrund hierfür war insbesondere, dass Herr Stanze im Berichtsjahr nur für fünf Monate dem Vorstand angehörte sowie, dass der Aufsichtsrat der ordentlichen Hauptversammlung im Mai 2025 ein insgesamt aktualisiertes Vergütungssystem vorschlagen wird.

Schließlich lag auch in der mit Herrn Wilbert vereinbarten pauschalen Abgeltung langfristiger variabler Vergütungsbestandteile für seine Tätigkeit im Jahr 2024 eine Abweichung vom Aktuellen Vergütungssystem. Hintergrund ist ebenfalls die beabsichtigte Aktualisierung des Vergütungssystems.

Die Maximalvergütung wurde aufgrund der vom Aufsichtsrat festgelegten Parameter und den angemessen vereinbarten Zielvereinbarungen bei allen Vorstandsmitgliedern eingehalten

bzw. unterschritten. Zu weiteren Einzelheiten im Hinblick auf die Maximalvergütung wird zunächst auf die tabellarische Darstellung oben auf Seite 3 verwiesen.

Für Herrn Pedersen gilt hiernach eine jährliche Maximalvergütung von TEUR 650, die sich aus einer jährlichen Festvergütung von TEUR 600 und jährlichen Nebenleistungen von bis zu TEUR 50 zusammensetzt. Für seine 5-monatige Tätigkeit im Berichtsjahr hat Herr Pedersen insgesamt TEUR 253 erhalten. Dies lag somit unterhalb der zeitanteiligen Maximalvergütung von TEUR 271.

Mit Herrn Wilbert ist eine jährliche Maximalvergütung von EUR 1,6 Mio. vereinbart. Als gewährte und geschuldete Vergütung hat Herr Wilbert für seine Tätigkeit im Berichtsjahr insgesamt TEUR 569 erhalten. Seine Vergütung lag damit deutlich unterhalb der Maximalvergütung von EUR 1,6 Mio.

Mit Herrn Stanze ist eine jährliche Maximalvergütung von EUR 1,6 Mio. vereinbart. Als gewährte und geschuldete Vergütung hat Herr Stanze für seine Tätigkeit im Berichtsjahr insgesamt TEUR 239 erhalten. Diese Vergütung lag somit deutlich unterhalb der zeitanteiligen Maximalvergütung von TEUR 667.

Mit Herrn Lesser war eine jährliche Maximalvergütung von EUR 2 Mio. vereinbart. Als gewährte und geschuldete Vergütung hat Herr Lesser für seine Tätigkeit im Berichtsjahr insgesamt TEUR 864 erhalten. Dies liegt somit unterhalb der zeitanteiligen Maximalvergütung von TEUR 1.167. Zudem erhielt Herr Lesser eine Karenzentschädigung in Höhe von TEUR 178, die für die Maximalvergütung jedoch nicht zu berücksichtigen ist.

Mit Herrn Klowat war eine jährliche Maximalvergütung von TEUR 996 vereinbart. Als gewährte und geschuldete Vergütung hat Herr Klowat für seine Tätigkeit im Berichtsjahr insgesamt TEUR 709 erhalten. Hierbei handelte es sich überwiegend (nämlich im Umfang von TEUR 585) um langfristige variable Vergütungsbestandteile. Diese entfielen rechnerisch nur zu einem geringen Teil, nämlich im Umfang von ca. TEUR 114, auf das Berichtsjahr. Rechnet man hier die Festvergütung von TEUR 81 und die kurzfristige variable Vergütung von TEUR 33 sowie Nebenleistungen von TEUR 10 hinzu, ergibt sich für das Berichtsjahr bei Herrn Klowat insoweit eine Gesamtvergütung von TEUR 238. Dies liegt somit ebenfalls unterhalb der zeitanteiligen Maximalvergütung von TEUR 249.

Von Dritten wurden den Vorstandsmitgliedern im Hinblick auf deren Tätigkeit als Vorstandsmitglieder keine Leistungen zugesagt.

Aufsichtsrat und Aufsichtsratsvergütung

Grundsätze des aktuell maßgeblichen Vergütungssystems für den Aufsichtsrat im Jahr 2024

Die Vergütung des Aufsichtsrats der PNE AG wird durch entsprechende Beschlussfassungen der Hauptversammlung in § 11 der Satzung bestimmt. Es handelt sich um Festvergütungen, die sich zuzüglich zum Grundbetrag und zu den Sitzungsgeldern erhöhen, wenn es sich u.a. um den Aufsichtsratsvorsitzenden bzw. seinen Stellvertreter und/oder um Ausschussmitglieder/-vorsitzende handelt. Eine zusätzliche variable Vergütungskomponente ist nicht vorgesehen. Die Auszahlung der hiernach den Aufsichtsratsmitgliedern zustehenden Vergütung erfolgt jeweils zeitanteilig nach Ablauf eines Quartals. Die Hauptversammlung hat diese Art der Vergütung beschlossen. Durch die einsatzabhängigen Komponenten wird neben der maßgeblichen Festvergütung zusätzlich auch der tatsächliche Aufwand des einzelnen Aufsichtsratsmitglieds durch Sitzungsteilnahmen berücksichtigt. Mit der reinen Festvergütung wird die Basis und der Anreiz für eine kontinuierliche Überwachung und Bewältigung der Aufgaben des Aufsichtsrats im Interesse der PNE AG gewährleistet, ohne dies von externen Faktoren oder spezifischen wirtschaftlichen Entwicklungen der PNE AG abhängig zu machen.

Neben der monetären Vergütung trägt die PNE AG als Nebenleistungskomponente auch die Kosten einer Vermögensschadenhaftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) für die Aufsichtsratsmitglieder.

Die derzeitige Aufsichtsratsvergütung ist von der ordentlichen Hauptversammlung der PNE AG vom 9. Mai 2023 beschlossen bzw. bestätigt worden. Der Beschluss der Hauptversammlung wurde mit einer Mehrheit von 93,41% gefasst.

Vergütung des Aufsichtsrats

Der Aufsichtsrat der PNE AG erhält gemäß § 11 der Satzung eine Festvergütung, die sich nach der Stellung des einzelnen Aufsichtsratsmitglieds, seiner Teilnahme an den Sitzungen des Aufsichtsrats und nach der Mitarbeit in den Ausschüssen des Aufsichtsrats bemisst. Für die Festlegung der Aufsichtsratsvergütung ist die Hauptversammlung der Gesellschaft verantwortlich.

Nach der Satzung erhält der Vorsitzende des Aufsichtsrats TEUR 120, sein Stellvertreter TEUR 90 und, die übrigen Mitglieder des Aufsichtsrats TEUR 60 als feste Bezüge; darüber hinaus erhält jedes Aufsichtsratsmitglied EUR 1.000,00 pro Sitzung. Zusätzlich erhält der

Vorsitzende des Prüfungsausschusses eine fixe Vergütung von TEUR 30 und jedes weitere Mitglied des Prüfungsausschusses TEUR 15 als zusätzliche Vergütung. Die Vorsitzenden anderer Ausschüsse des Aufsichtsrats erhalten eine zusätzliche Vergütung von TEUR 20. Die Gesamtvergütung aller Mitglieder des Aufsichtsrats beläuft sich im Geschäftsjahr 2024 auf TEUR 397 (im Vorjahr: TEUR 453).

Herr Donzelli, Herr Oppenauer und Herr van't Noordende haben gegenüber der Gesellschaft für die Dauer ihrer Amtszeit schriftlich einen Verzicht hinsichtlich ihrer festen Vergütung und der nach der Satzung gewährten Sitzungsgelder erklärt.

Darüber hinaus trägt die Gesellschaft die Kosten einer Vermögensschadenhaftpflichtversicherung für sämtliche Aufsichtsratsmitglieder (D&O-Versicherung).

Individuelle Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder im Geschäftsjahr 2024

Die nachfolgenden Tabellen zeigen die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder im Geschäftsjahr 2024 und zum Vergleich auch diejenige in den Geschäftsjahren 2020 - 2023, jeweils auch mit den relativen Anteilen der einzelnen Vergütungsbestandteile, also der Festvergütung, der festen Vergütung für die Mitgliedschaft in Ausschüssen sowie der Sitzungsgelder (feste Vergütung pro Sitzung).

Nach § 11 der Satzung ist die Aufsichtsratsvergütung zeitanteilig nach Ablauf eines Quartals zahlbar. Die jeweils angegebene Vergütung wird daher als „geschuldete Vergütung“ betrachtet, da die zugrunde liegende Leistung der Aufsichtsratsmitglieder bis zum Bilanzstichtag am 31. Dezember 2024 vollständig erbracht wurde. Somit werden die Beträge der den Aufsichtsratsmitgliedern für ihre Tätigkeit im Geschäftsjahr 2024 zustehende Vergütung angegeben, auch wenn die Auszahlung der zeitanteiligen Vergütung für das 4. Quartal erst im Jahr 2025 erfolgte. Ungeachtet der Auszahlung erst nach dem Ende des Berichtsjahres soll auf diese Weise eine transparente und verständliche Berichterstattung zur Aufsichtsratsvergütung erreicht und die periodengerechte Verbindung zwischen Tätigkeit und dafür vereinbarter Vergütung sichergestellt werden.

Geschuldete Vergütung	Per Hornung Pedersen*									
	2024		2023		2022		2021		2020	
Vergütungsbestandteil	(in TEUR)	(in %)	(in TEUR)	(in %)	(in TEUR)	(in %)	(in TEUR)	(in %)	(in TEUR)	(in %)
Festvergütung	70,0	73,94	120,0	75,47	120,0	77,42	120,0	80,00	120,0	79,47
Ausschussvergütung	11,7	12,32	20,0	12,58	20,0	12,90	20,0	13,33	20,0	13,25
Sitzungsgelder	13,0	13,73	19,0	11,95	15,0	9,68	10,0	6,67	11,0	7,28
Summe	94,7	100,0	159,0	100,0	155,0	100,0	150,0	100,0	151,0	100,0

*Mitglied im Aufsichtsrat bis Juli 2024

Geschuldete Vergütung	Marcel Egger									
	2024		2023		2022		2021		2020	
Vergütungsbestandteil	(in TEUR)	(in %)								
Festvergütung	60,0	56,07	60,0	55,56	60,0	56,60	60,0	58,82	60,0	57,69
Ausschussvergütung	30,0	28,04	30,0	27,78	30,0	28,30	30,0	29,41	30,0	28,85
Sitzungsgelder	17,0	15,89	18,0	16,67	16,0	15,09	12,0	11,76	14,0	13,46
Summe	107,0	100,0	108,0	100,0	106,0	100,0	102,0	100,0	104,0	100,0

Geschuldete Vergütung	Dr. Susanna Zapreva									
	2024		2023		2022		2021		2020	
Vergütungsbestandteil	(in TEUR)	(in %)	(in TEUR)	(in %)	(in TEUR)	(in %)	(in TEUR)	(in %)	(in TEUR)	(in %)
Festvergütung	60,0	65,22	60,0	64,52	60,0	66,67	60,0	68,97	60,0	67,42
Ausschussvergütung	15,0	16,30	15,0	16,13	15,0	16,67	15,0	17,24	15,0	16,85
Sitzungsgelder	17,0	18,48	18,0	19,35	15,0	16,67	12,0	13,79	14,0	15,73
Summe	92,0	100,0	93,0	100,0	90,0	100,0	87,0	100,0	89,0	100,0

Geschuldete Vergütung	Christoph Oppenauer*									
	2024		2023		2022		2021		2020	
Vergütungsbestandteil	(in TEUR)	(in %)	(in TEUR)	(in %)	(in TEUR)	(in %)	(in TEUR)	(in %)	(in TEUR)	(in %)
Festvergütung	0,0	0,00	0,0	0,00	0,0	0,00	0,0	0,00	0,0	0,00
Ausschussvergütung	0,0	0,00	0,0	0,00	0,0	0,00	0,0	0,00	0,0	0,00
Sitzungsgelder	0,0	0,00	0,0	0,00	0,0	0,00	0,0	0,00	0,0	0,00
Summe	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

*Für die gesamte Amtszeit Verzicht auf die Vergütung erklärt.

Geschuldete Vergütung	Alberto Donzelli*									
	2024		2023		2022		2021		2020	
Vergütungsbestandteil	(in TEUR)	(in %)	(in TEUR)	(in %)	(in TEUR)	(in %)	(in TEUR)	(in %)	(in TEUR)	(in %)
Festvergütung	0,0	0,00	0,0	0,00	0,0	0,00	0,0	0,00	0,0	0,00
Ausschussvergütung	0,0	0,00	0,0	0,00	0,0	0,00	0,0	0,00	0,0	0,00
Sitzungsgelder	0,0	0,00	0,0	0,00	0,0	0,00	0,0	0,00	0,0	0,00
Summe	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

*Für die gesamte Amtszeit Verzicht auf die Vergütung erklärt.

Geschuldete Vergütung	Marc van't Noordende*									
	2024		2023		2022		2021		2020	
Vergütungsbestandteil	(in TEUR)	(in %)	(in TEUR)	(in %)	(in TEUR)	(in %)	(in TEUR)	(in %)	(in TEUR)	(in %)
Festvergütung	0,0	0,00	0,0	0,00	0,0	0,00	0,0	0,00	0,0	0,00
Ausschussvergütung	0,0	0,00	0,0	0,00	0,0	0,00	0,0	0,00	0,0	0,00
Sitzungsgelder	0,0	0,00	0,0	0,00	0,0	0,00	0,0	0,00	0,0	0,00
Summe	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

*Für die gesamte Amtszeit Verzicht auf die Vergütung erklärt.

Geschuldete Vergütung	Roberta Benedetti*									
	2024		2023		2022		2021		2020	
Vergütungsbestandteil	(in TEUR)	(in %)	(in TEUR)	(in %)	(in TEUR)	(in %)	(in TEUR)	(in %)	(in TEUR)	(in %)
Festvergütung	60,0	65,22	60,0	64,52	40,0	67,80	0,0	0,00	0,0	0,00
Ausschussvergütung	15,0	16,30	15,0	16,13	10,0	16,95	0,0	0,00	0,0	0,00
Sitzungsgelder	17,0	18,48	18,0	19,35	9,0	15,25	0,0	0,00	0,0	0,00
Summe	92,0	100,0	93,0	100,0	59,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0

*Mitglied im Aufsichtsrat seit Mai 2022.

Geschuldete Vergütung	Florian Schuhbauer*									
	2024		2023		2022		2021		2020	
Vergütungsbestandteil	(in TEUR)	(in %)	(in TEUR)	(in %)	(in TEUR)	(in %)	(in TEUR)	(in %)	(in TEUR)	(in %)
Festvergütung	0,0	0,00	0,0	0,00	25,0	78,13	60,0	85,71	60,0	84,51
Ausschussvergütung	0,0	0,00	0,0	0,00	0,0	0,00	0,0	0,00	0,0	0,00
Sitzungsgelder	0,0	0,00	0,0	0,00	7,0	21,88	10,0	14,29	11,0	15,49
Summe	0,0	0,0	0,0	0,0	32,0	100,0	70,0	100,0	71,0	100,0

*Mitglied im Aufsichtsrat bis Mai 2022.

Geschuldete Vergütung	Dr. Jens Kruse*									
	2024		2023		2022		2021		2020	
Vergütungsbestandteil	(in TEUR)	(in %)	(in TEUR)	(in %)	(in TEUR)	(in %)	(in TEUR)	(in %)	(in TEUR)	(in %)
Festvergütung	0,0	0,00	0,0	0,00	0,0	0,00	0,0	0,00	37,5	73,89
Ausschussvergütung	0,0	0,00	0,0	0,00	0,0	0,00	0,0	0,00	6,3	12,32
Sitzungsgelder	0,0	0,00	0,0	0,00	0,0	0,00	0,0	0,00	7,0	13,79
Summe	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	50,8	100,0

*Mitglied im Aufsichtsrat bis Mai 2020.

Geschuldete Vergütung	Andreas M. Rohardt*									
	2024		2023		2022		2021		2020	
	(in TEUR)	(in %)	(in TEUR)	(in %)	(in TEUR)	(in %)	(in TEUR)	(in %)	(in TEUR)	(in %)
Vergütungsbestandteil										
Festvergütung	0,0	0,00	0,0	0,00	0,0	0,00	0,0	0,00	25,0	80,65
Ausschussvergütung	0,0	0,00	0,0	0,00	0,0	0,00	0,0	0,00	0,0	0,00
Sitzungsgelder	0,0	0,00	0,0	0,00	0,0	0,00	0,0	0,00	6,0	19,35
Summe	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	31,0	100,0

*Mitglied im Aufsichtsrat bis Mai 2020.

Geschuldete Vergütung	Dirk Simons*									
	2024		2023		2022		2021		2020	
	(in TEUR)	(in %)	(in TEUR)	(in %)	(in TEUR)	(in %)	(in TEUR)	(in %)	(in TEUR)	(in %)
Vergütungsbestandteil										
Festvergütung	10,0	90,91	0,0	0,00	0,0	0,00	0,0	0,00	0,0	0,00
Ausschussvergütung	0,0	0,00	0,0	0,00	0,0	0,00	0,0	0,00	0,0	0,00
Sitzungsgelder	1,0	9,09	0,0	0,00	0,0	0,00	0,0	0,00	0,0	0,00
Summe	11,0	100,0	0,0							

*Mitglied im Aufsichtsrat seit November 2024.

Darüber hinaus steht den Aufsichtsratsmitgliedern satzungsgemäß über die angegebene Vergütung hinaus auch die Erstattung von Auslagen sowie die auf ihre Bezüge entfallende Umsatzsteuer zu.

Kein Mitglied des Aufsichtsrats hat im Geschäftsjahr 2024 persönliche Dienstleistungen (wie beispielsweise Beratungsleistungen) für die PNE AG oder mit dieser verbundene Unternehmen erbracht und daher auch keine anderweitige Vergütung aufgrund solcher Leistungen erhalten.

Vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung der Organmitglieder mit der Ertragsentwicklung und der durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmern der PNE AG

Grundlagen der Darstellung

Nachfolgend wird die prozentuale Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands sowie der Mitglieder des Aufsichtsrats jeweils verglichen mit der Ertragsentwicklung der PNE AG und mit der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalentbasis. Betrachtet wird die Veränderung in den Geschäftsjahren 2024, 2023, 2022 und 2021 gegenüber dem jeweiligen Vorjahr. In Bezug auf die Vergütung der Organmitglieder und die Ertragsentwicklung der Gesellschaft folgen wir der eng an den Wortlaut des Gesetzes angelehnten Auffassung, wonach diesbezüglich nur eine jährliche Veränderung vom Vorjahr zum Berichtsjahr anzugeben ist.

Soweit bei der Ertragsentwicklung auf die Entwicklung des Jahresergebnisses (Jahresüberschuss/Jahresfehlbetrag) abgestellt wird, ist Grundlage für die angegebene jährliche Veränderung das im nach den Vorschriften des HGB aufgestellten, geprüften und festgestellten Jahresabschluss der PNE AG ausgewiesene Jahresergebnis (§ 275 Abs. 2 Nr. 17 HGB). Soweit bei der Ertragsentwicklung auf das Konzern-EBITDA abgestellt wird, ist Grundlage der

jeweiligen Veränderung das im, nach IFRS aufgestellten geprüften und gebilligten Konzernabschluss der PNE AG ausgewiesene Konzern-EBITDA.

Der Kreis der berücksichtigten Arbeitnehmer umfasst die im jeweiligen Jahr im In- und Ausland für den PNE-Konzern tätigen Arbeitnehmer (Angestellte, Auszubildende und Praktikanten), umgerechnet auf Vollzeitäquivalente. Der sich so für ein Jahr ergebenden durchschnittlichen Anzahl von Vollzeitarbeitnehmern wurden die im jeweiligen Jahr ausgezahlten Gesamtbruttobezüge (inklusive aller Sonderzahlungen wie Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, Zuschläge, Pauschalen, Sachleistungen usw.) gegenübergestellt. Hieraus wurde sodann die durchschnittliche jährliche Vergütung als Vollzeitarbeitnehmers jeweils ermittelt sowie schließlich deren angegebene jährliche Veränderung.

Jährliche Veränderung der Vergütung der Vorstandsmitglieder im Vergleich

Vergleichende Darstellung gem. § 162 Abs. 1 Nr. 2 AktG	Jährliche Veränderung	Jährliche Veränderung	Jährliche Veränderung	Jährliche Veränderung
	2024 ggü. 2023	2023 ggü. 2022	2022 ggü. 2021	2021 ggü. 2020
Vorstandsvergütung				
Markus Lesser (Vorstand bis 31.7.2024)	-7%	11%	12%	-2%
Jörg Klawat (Vorstand bis 31.3.2024)	-28%	11%	13%	-3%
Harald Wilbert (Vorstand seit 15.10.2023)	163%	n/a	n/a	n/a
Per Hornung Pedersen (Vorstand seit 1.8.2024)	n/a	n/a	n/a	n/a
Roland Stanze (Vorstand seit 1.8.2024)	n/a	n/a	n/a	n/a
Ertragsentwicklung				
Jahresergebnis (Jahresüberschuss/Jahresfehlbetrag) der PNE AG	-77%	4%	-67%	81%
Konzern-EBITDA	73%	13%	8%	24%
Durchschnittliche Vergütung von Arbeitnehmern				
Gesamtbelegschaft	6%	3%	1%	3%

Die angegebenen Veränderungen der Vorstandsvergütung beruhen auf der Summe aller in einem Jahr vom jeweiligen Vorstandmitglied bezogenen festen und erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile. Dafür wurden rückwirkend die Maßstäbe des § 162 Abs. 1 Nr. 1 AktG in der Weise angewendet, wie sie auch sonst in diesem Vergütungsbericht für die Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2024 zugrunde gelegt wurden.

Jährliche Veränderung der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder im Vergleich

Vergleichende Darstellung gem. § 162 Abs. 1 Nr. 2 AktG	Jährliche Veränderung	Jährliche Veränderung	Jährliche Veränderung	Jährliche Veränderung
	2024 ggü. 2023	2023 ggü. 2022	2022 ggü. 2021	2021 ggü. 2020
Aufsichtsratsvergütung				
Herr Hornung Pedersen**	-40%	3%	3%	-1%
Herr Oppenauer	-	-	-	-
Herr Donzelli	-	-	-	-
Frau Dr. Zapreva	-1%	3%	3%	-2%
Herr Egger	-1%	2%	4%	-2%
Herr van't Noordende	-	-	-	-
Frau Benedetti	-1%	58%	100%	-
Herr Dirk Simons*	n/a	-	-	-
Ertragsentwicklung				
Jahresergebnis (Jahresüberschuss/Jahresfehlbetrag) der PNE AG	-77%	4%	-67%	81%
Konzern-EBITDA	73%	13%	8%	24%
Durchschnittliche Vergütung von Arbeitnehmern				
Gesamtbelegschaft	6%	3%	1%	3%

*Mitglied des Aufsichtsrats seit November 2024

**Mitglied des Aufsichtsrats bis Juli 2024

Die angegebenen Veränderungen der Aufsichtsratsvergütung beruhen auf der Summe aller in einem Jahr vom jeweiligen Aufsichtsratsmitglied bezogenen Vergütungsbestandteile. Dabei handelt es sich somit jeweils um die Summe der Festvergütung, der Ausschussvergütung und der Sitzungsgelder. Für die Ermittlung der bezogenen Vergütungen wurden wiederum rückwirkend die Maßstäbe des § 162 Abs. 1 Nr. 1 AktG in der Weise angewendet, wie sie auch sonst in diesem Vergütungsbericht für die Aufsichtsratsvergütung im Geschäftsjahr 2024 zugrunde gelegt wurden.

Cuxhaven, den 25. März 2025

PNE AG

Für den Aufsichtsrat:

Für den Vorstand:

Dirk Simons
(Aufsichtsratsvorsitzender)

Heiko Wuttke
(Vorstandsvorsitzender)

Harald Wilbert

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG

An die PNE AG, Cuxhaven

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der PNE AG, Cuxhaven, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2024 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

Nach unserer Beurteilung sind im beigefügten Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden. Unser Prüfungsurteil erstreckt sich nicht auf den Inhalt des Vergütungsberichts.

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870 (09.2023)) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des IDW Qualitätsmanagementstandards: Anforderungen an das Qualitätsmanagement in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QMS 1 (09.2022)) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer / vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats

Der Vorstand und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie 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 falschen Darstellungen aufgrund von dolosen

Handlungen (d.h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob im Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden sind, und hierüber ein Prüfungsurteil in einem Vermerk abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung so geplant und durchgeführt, dass wir durch einen Vergleich der im Vergütungsbericht gemachten Angaben mit den in § 162 Abs. 1 und 2 AktG geforderten Angaben die formelle Vollständigkeit des Vergütungsberichts feststellen können. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts nicht geprüft.

Umgang mit etwaigen irreführenden Darstellungen

Im Zusammenhang mit unserer Prüfung haben wir die Verantwortung, den Vergütungsbericht unter Berücksichtigung der Kenntnisse aus der Abschlussprüfung zu lesen und dabei für Anzeichen aufmerksam zu bleiben, ob der Vergütungsbericht irreführende Darstellungen in Bezug auf die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts enthält.

Falls wir auf Grundlage der von uns durchgeführten Arbeiten zu dem Schluss gelangen, dass eine solche irreführende Darstellung vorliegt, sind wir verpflichtet, über diese Tatsache zu berichten. Wir haben in diesem Zusammenhang nichts zu berichten.

Bremen, den 25. März 2025

KPMG AG

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Bötel

Wirtschaftsprüfer

Meyer

Wirtschaftsprüfer