Entsprechenserklärung gemäß § 161 AktG:

Vorstand und Aufsichtsrat der PNE AG erklären, dass den vom Bundesministerium der Justiz und Verbraucherschutz im amtlichen Teil des Bundesanzeigers am 27. Juni 2022 bekannt gemachten Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ in der Fassung vom 28. April 2022 („**DCGK 2022**“) – mit Ausnahme der nachfolgend aufgeführten Empfehlungen – seit Abgabe der letzten Entsprechenserklärung am 5. März 2026 entsprochen wurde und wird.

1. Langfristige Nachfolgeplanung (Empfehlung B.2 des DCGK 2022)

Gemäß Empfehlung B.2 des DCGK 2022 soll der Aufsichtsrat gemeinsam mit dem Vorstand für eine langfristige Nachfolgeplanung sorgen; die Vorgehensweise soll in der Erklärung zur Unternehmensführung beschrieben werden.

Der Aufsichtsrat hat gemeinsam mit dem Vorstand bislang kein Konzept für die langfristige Nachfolgeplanung aufgestellt.

Unabhängig davon wird das Thema Nachfolgeplanung jedoch regelmäßig im Aufsichtsrat und in Gesprächen mit dem Vorstand behandelt. Es erfolgen Beratungen zu Vertragslaufzeiten und Verlängerungsmöglichkeiten bei aktuellen Vorstandsmitgliedern sowie über mögliche Kandidaten und Kandidatinnen. Weiterhin ist die Führungsebene unterhalb des Vorstandes gestärkt worden, um so einen kontinuierlichen Wissensaustausch sicherzustellen.

Es wird vorsorglich eine Abweichung von der Empfehlung B.2 des DCGK 2022 erklärt.

2. Dauer der Erstbestellung von Vorstandsmitgliedern (Empfehlung B.3 des DCGK 2022)

Gemäß Empfehlung B.3 des DCGK 2022 soll die Erstbestellung von Vorstandsmitgliedern längstens für drei Jahre erfolgen.

Der Aufsichtsrat hat Herrn Roland Stanze für den Zeitraum vom 1. August 2024 bis zum 31. Dezember 2027 zum Mitglied des Vorstands bestellt. Das erfolgte aus Praktikabilitätsgründen der Abrechnung zum Jahresende und angesichts der Tatsache, dass Herr Stanze bereits seit längerer Zeit im Konzern tätig war. Für die Zukunft beabsichtigt der Aufsichtsrat aber, die Empfehlung wieder einzuhalten.

Für den genannten Einzelfall wird eine Abweichung von der Empfehlung B.3 des DCGK 2022 erklärt.

3. Aus- und Fortbildungsmaßnahmen der Mitglieder des Aufsichtsrates (Empfehlung D.11 des DCGK 2022)

Gemäß Empfehlung D.11 des DCGK 2022 soll die Gesellschaft die Mitglieder des Aufsichtsrats bei ihrer Amtseinführung sowie den Aus- und Fortbildungsmaßnahmen angemessen unterstützen und über durchgeführte Maßnahmen im Bericht des Aufsichtsrats berichten.

Der Aufsichtsrat sieht davon ab, im Bericht des Aufsichtsrates bezogen auf einzelne Mitglieder über Aus- und Fortbildungsmaßnahmen sowie Maßnahmen zur Unterstützung bei ihrer Amtseinführung zu berichten.

Bei Aufnahme ihres Amtes werden neue Aufsichtsratsmitglieder entsprechend ihren Vorkenntnissen in die Aufsichtsratsarbeit intern eingewiesen und unterstützt. Darüber hinaus nehmen die Aufsichtsratsmitglieder Aus- und Fortbildungsmaßnahmen eigenverantwortlich wahr. Sie werden dabei bei Bedarf von der Gesellschaft unterstützt.

Es wird diesbezüglich eine Abweichung von der Empfehlung D.11 des DCGK 2022 erklärt.

4. Variable Vorstandsvergütung (Empfehlungen G.2 und G. 6 bis G.12 des DCGK 2022)

Diese Empfehlungen behandeln variable Vergütungskomponenten für den Vorstand.

Der Aufsichtsrat hat Herrn Dirk Simons für den Zeitraum vom 20. Mai 2026 bis zum 19. Mai 2027 interimistisch zum Finanzvorstand (*CFO*) bestellt. Aufgrund der kurzen Amtszeit wurde dabei eine feste Vergütung und die Gewährung eines etwaigen Bonus für Kontrollwechselfälle (**„CoC-Bonus“**) vereinbart, da es für variable Vergütungsbestandteile keine sinnvollen Kenngrößen gegeben hätte. Das entspricht für Interimspositionen gängiger Praxis. Für andere Fälle beabsichtigt der Aufsichtsrat, an der bisherigen Praxis variabler Vergütungsbestandteile festzuhalten.Für den genannten Einzelfall wird daher eine Abweichung von den Empfehlungen G.2 und G. 6 bis G.12 des DCGK 2022 erklärt.

5. Peer Group Vergleich der Vorstandsvergütung (Empfehlung G.3 des DCGK 2022)

Gemäß Empfehlung G. 3 des DCGK 2022 soll der Aufsichtsrat eine geeignete Vergleichsgruppe anderer Unternehmen heranziehen, um die Üblichkeit der konkreten Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder im Vergleich zu anderen Unternehmen zu beurteilen, und deren Zusammensetzung offenlegen.

Der Aufsichtsrat hat in der Vergangenheit einen solchen formalen Peer Group-Vergleich eingeholt und berücksichtigt weiterhin die Vergütungsentwicklung relevanter Unternehmen am Markt. Allerdings hat er dafür zuletzt keine formale externe Peer Group-Analyse mehr beauftragt, da die vorhandenen Daten noch relativ aktuell waren und seit deren Erhebung aus der Sicht des Aufsichtsrats keine wesentlichen Marktveränderungen stattfanden. Daher kann auch keine aktuelle Zusammensetzung offengelegt werden. Der Aufsichtsrat beabsichtigt aber, zu gegebener Zeit wieder eine formale Peer Group-Analyse einzuholen und dann auch die Zusammensetzung der Peer Group entsprechend offenzulegen.

Es wird eine Abweichung von Empfehlung G. 3 des DCGK 2022 erklärt.

6. Verhältnis zwischen kurzfristigen und langfristigen Vergütungszielen (Ziff. G.6 des DCGK 2022)

Empfehlung G6 des DCGK 2022 empfiehlt, dass der Vergütungsanteil aus langfristig orientierten Zielen den Anteil aus kurzfristig orientierten Zielen übersteigen soll.

Dies ist grundsätzlich bei der PNE AG der Fall. Allerdings besteht ein Bonus für Kontrollwechselfälle (**„CoC-Bonus“**), der sich der klassischen Einordnung in kurzfristig und langfristig entzieht, auch wenn für den Aufsichtsrat der langfristige Effekt einer entsprechenden Transaktion aus Sicht der Gesellschaft überwiegt. Gleichwohl wird vorsorglich eine Abweichung von Empfehlung G. 6 des DCGK 2022 erklärt.

7. Festlegung der Leistungskriterien für alle variablen Bestandteile der Vergütung der Vorstandsmitglieder (Empfehlungen G.7 des DCGK 2022)

Gemäß Empfehlung G.7 des DCGK 2022 soll der Aufsichtsrat für das bevorstehende Geschäftsjahr für jedes Vorstandsmitglied für alle variablen Vergütungsbestandteile die Leistungskriterien festlegen, die sich – neben operativen – vor allem an strategischen Zielsetzungen orientieren sollen. Der Aufsichtsrat soll festlegen, in welchem Umfang individuelle Ziele der einzelnen Vorstandsmitglieder oder Ziele für alle Vorstandsmitglieder zusammen maßgebend sind.

Als Leistungskriterium für die variable Vergütung wird neben der Entwicklung des Aktienkurses und persönlichen Zielsetzungen auf die operative Ergebnisentwicklung abgestellt.

Strategische Zielsetzungen als solche sind derzeit nicht bestimmt. Der Aufsichtsrat geht allerdings davon aus, dass das Leistungskriterium der Entwicklung des Aktienkurses und des langfristigen Konzern-EBIT bzw. Konzern-EBITDA maßgeblich vom strategischen Erfolg des Unternehmens beeinflusst wird. Gleiches gilt für das Leistungskriterium des CoC-Bonus, der auch strategische Implikationen hat.

Es wird jedoch vorsorglich eine Abweichung von der Empfehlung G.7 des DCGK 2022 erklärt.

8. Langfristige variable Vergütungsbeträge (Empfehlungen G.10 des DCGK 2022)

Gemäß Empfehlung G.10 des DCGK 2022 sollen die dem Vorstandsmitglied gewährten variablen Vergütungsbeträge von ihm unter Berücksichtigung der jeweiligen Steuerbelastung überwiegend in Aktien der Gesellschaft angelegt oder entsprechend aktienbasiert gewährt werden. Über die langfristig variablen Gewährungsbeträge soll das Vorstandsmitglied erst nach vier Jahren verfügen können.

Die derzeitigen Dienstverträge sehen nicht vor, dass die den Vorstandsmitgliedern gewährten variablen Vergütungsbeträge von ihnen unter Berücksichtigung der jeweiligen Steuerbelastung überwiegend in Aktien der Gesellschaft angelegt oder entsprechend aktienbasiert gewährt werden oder der Vorstand erst nach Ablauf von vier Jahren darüber verfügen könnte.

Die variable Vergütung wird in bar gewährt. Der Aufsichtsrat ist der Auffassung, dass die derzeitige Regelung, wonach die langfristigen variablen Vergütungsbeträge in gewissem Umfang von der Aktienkursentwicklung abhängen, bei den Vorstandmitgliedern einen genügenden Anreiz für eine langfristige vorteilhafte Kursentwicklung setzt.

Es wird eine Abweichung von der Empfehlung G.10 des DCGK 2022 erklärt.

9. Rückforderung von variabler Vergütung (Empfehlungen G.11 des DCGK 2022)

Gemäß Empfehlung G.11 des DCGK 2022 soll der Aufsichtsrat die Möglichkeit haben, außergewöhnlichen Entwicklungen in angemessenem Rahmen Rechnung zu tragen. In begründeten Fällen soll eine variable Vergütung einbehalten oder zurückgefordert werden können.

Die Dienstverträge der Vorstandmitglieder enthalten derzeit keine Regelung, wonach die variable Vergütung einbehalten oder zurückgefordert werden kann.

Nach Auffassung des Aufsichtsrates wird außergewöhnlichen Entwicklungen in angemessenem Rahmen dadurch Rechnung getragen, dass die variable Vergütung unter anderem an das Konzern-EBIT oder das Konzern-EBITDA geknüpft ist. Zudem erachtet der Aufsichtsrat die gesetzlichen Haftungsregelungen als ausreichend, um etwaige Rückforderungen geltend zu machen.

Es wird eine Abweichung von der Empfehlung G.11 des DCGK 2022 erklärt.

10. Variable Vergütung bei Beendigung des Dienstvertrages (Empfehlungen G.12 des DCGK 2022)

Gemäß Empfehlung G.12 des DCGK 2022 soll im Fall der Beendigung eines Vorstandsvertrags die Auszahlung noch offener variabler Vergütungsbestandteile, die auf die Zeit bis zur Vertragsbeendigung entfallen, nach den ursprünglich vereinbarten Zielen und Vergleichsparametern und nach den im Vertrag festgelegten Fälligkeitszeitpunkten oder Haltedauern erfolgen.

Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder sehen nicht vor, dass die Auszahlung noch offener variabler Vergütungsbestandteile, die auf die Zeit bis zur Vertragsbeendigung entfallen, nach den ursprünglich vereinbarten Zielen und Vergleichsparametern und nach den im Vertrag festgelegten Fälligkeitszeitpunkten oder Haltedauern erfolgen.

Die Vorstandsverträge sehen vor, dass im Falle der Vertragsbeendigung die variable Vergütung pauschal und vorzeitig festgelegt wird oder verfällt. Der Aufsichtsrat erachtet die vollständige Beendigung unter unmittelbarer Abgeltung aller noch offenen Vergütungsleistungen als eine sach- und interessensgerechte Vorgehensweise, um eine klare und zügige Vertragsabwicklung zu gewährleisten.

Es wird eine Abweichung von der Empfehlung G.12 des DCGK 2022 erklärt.

11. Deckelung der Vergütung bei Beendigung des Dienstvertrages (Empfehlungen G.13 des DCGK 2022)

Gemäß Empfehlung G.13 des DCGK 2022 soll bei vorzeitiger Vertragsbeendigung ein Cap von zwei Jahresvergütungen eingehalten und eine Abfindung auf eine Karenzentschädigung angerechnet werden.

Grundsätzlich werden diese Empfehlungen eingehalten. Allerdings wird die Karenzentschädigung (soweit vereinbart) auf die Abfindung angerechnet, weil dies für die Gesellschaft vorteilhafter erscheint und bei dem CoC-Bonus ist ein Überschreiten der Obergrenze möglich, weil dieser zu diesem Zeitpunkt noch nicht vollständig erdient sein kann, was aber zur Anreizwirkung dieser Vergütungskomponente zur Vertragserfüllung gehört.

Es wird vorsorglich eine Abweichung von der Empfehlung G.13 des DCGK 2022 erklärt.

Cuxhaven, 19. Mai 2026