

VERGÜTUNGSSYSTEM FÜR DIE VORSTANDSMITGLIEDER

Die ordentliche Hauptversammlung der PNE AG hat am 13. Mai 2025 beschlossen, das vom Aufsichtsrat am 27. März 2025 beschlossene Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder zu billigen. Bei der Abstimmung wurden für 62.025.782 Stückaktien gültige Stimmen abgegeben (entspricht 80,97 % des eingetragenen Grundkapitals).

Der am 1. April 2025 in der Einberufung im Bundesanzeiger veröffentlichte Beschlussvorschlag des Aufsichtsrats wurde mit 55.488.423 Ja-Stimmen (entspricht 89,46 % der abgegebenen Stimmen) gegen 6.537.359 Nein-Stimmen (entspricht 10,54 % der abgegebenen Stimmen) angenommen.

A. Grundlagen und Zielsetzung des Vergütungssystems

Das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem für den Vorstand der PNE AG (nachfolgend auch die „**Gesellschaft**“) soll dazu dienen, die Vorstandsmitglieder der Gesellschaft entsprechend ihrem Aufgaben- und Verantwortungsbereich angemessen zu vergüten und die Leistung eines jeden Vorstandsmitglieds sowie den Erfolg der Gesellschaft unmittelbar zu berücksichtigen. Dabei sollen mit der Vergütung Anreize für eine nachhaltige Steigerung des Unternehmenswertes und eine erfolgsorientierte Unternehmensführung gesetzt sowie die Umsetzung der Unternehmensziele unterstützt werden, ohne unverhältnismäßige Risiken einzugehen. Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands leistet damit einen wesentlichen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie der PNE AG. Diese ist darauf ausgerichtet, ein nachhaltig erfolgreicher „Clean Energy Solutions Provider“ zu sein.

B. Festlegung der Ziel-Gesamtvergütung

Der Aufsichtsrat legt – auf Vorschlag seines Personalausschusses, der auch in die Vorbereitung aller anderen hierin genannten Entscheidungen des Aufsichtsrats eingebunden ist – auf Basis des Vergütungssystems für jedes Vorstandsmitglied eine konkrete Ziel-Gesamtvergütung fest, die in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage der Gesellschaft steht und die marktübliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt. Die Vergütung orientiert sich hierfür an verschiedenen Parametern, u.a. der Größe der PNE AG und der von ihr abhängigen Unternehmen im Sinne des § 17 Abs. 1 AktG (nachfolgend zusammen die „**PNE-Gruppe**“), dem wirtschaftlichen Umfeld, an der Komplexität der Vorstandstätigkeit und der Lage der PNE-Gruppe sowie an der Leistung des Gesamtvorstands und der Erfahrung und Leistung des einzelnen Vorstandsmitglieds.

Die Beurteilung der Marktüblichkeit erfolgt mittels einer externen und internen Angemessenheitsprüfung. Dabei kann der Aufsichtsrat bei Bedarf gegebenenfalls von einem externen

und unabhängigen Berater unterstützt werden.

- Horizontalvergleich (externe Angemessenheit): Zur Beurteilung der Marktüblichkeit werden Vergütungshöhen vergleichbarer Unternehmen berücksichtigt. Dazu können auch mit externer Unterstützung Vergütungsdaten vergleichbarer Unternehmen in bestimmten Intervallen erhoben werden. Wird hierzu formal eine entsprechende Vergleichsgruppe (Peer-Group) gebildet, berücksichtigt der Aufsichtsrat bei der Auswahl der Unternehmen auch die Vergleichbarkeit der Marktstellung und Unternehmensgröße.
- Vertikalvergleich (interne Angemessenheit): Neben dem externen Vergleich berücksichtigt der Aufsichtsrat das Verhältnis der Vergütung des Vorstands im Verhältnis zur Vergütung des oberen Führungskreises (erste Führungsebene unterhalb des Vorstands) und der weiteren Belegschaft der PNE-Gruppe, auch in der zeitlichen Entwicklung. Dazu holt er für diese beiden Gruppen Vergütungsdaten ein, die sowohl einen quantitativen Vergleich als auch einen strukturellen Abgleich ermöglichen.

Mit Blick auf die Verantwortlichkeiten unterscheiden sich die festzusetzenden Beträge zwischen den einzelnen Vorstandsmitgliedern in der Weise, dass der Vorstandsvorsitzende eine höhere Ziel-Gesamtvergütung als andere Vorstandsmitglieder erhält und zwischen den übrigen Vorstandsmitgliedern entsprechend ihrer Verantwortung, Seniorität und Leistung unterschieden wird.

Um die vorgenannten Faktoren angemessen zu berücksichtigen, unterliegt das Vergütungssystem einer fortlaufenden Überprüfung durch den Aufsichtsrat. Soweit, z.B. in Bezug auf die wirtschaftliche Entwicklung der Gesellschaft oder zum Vergleich mit den Arbeitnehmern, Daten benötigt werden, lässt sich der Aufsichtsrat entsprechende Informationen vom Vorstand aufbereiten und vorlegen.

C. Bestandteile und Struktur der Ziel-Gesamtvergütung

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder besteht aus den folgenden Bestandteilen:

- einer Festvergütung (Grundvergütung), d.h. einer festen auf das Gesamtjahr bezogenen Vergütung,
- Nebenleistungen, die den einzelnen Vorstandsmitgliedern unabhängig von Performance-Zielen gewährt werden, und
- einer variablen Vergütung, d.h. Vergütungsbestandteilen, deren Auszahlung von dem Grad der Erreichung zuvor festgelegter Ziele abhängen, und welche sich aufteilt in
 - eine variable Vergütung mit kurzfristigen Zielen, d.h. variable Vergütungsbestandteile, die auf einjährige Ziele ausgerichtet sind (Short Term Incentive, „**STI**“),
 - eine variable Vergütung mit langfristigen Zielen, bei denen der Zielerreichungsgrad abschließend erst nach einem Zeitraum von drei Jahren festgestellt wird (Long Term Incentive 1, „**LTI 1**“), sowie

- gegebenenfalls eine zusätzliche variable Vergütung mit langfristigen Zielen, bei der die Zielerreichung erst nach einem im Voraus festzulegenden Zeitraum von drei bis fünf Jahren, der sich an der Vertragslaufzeit des jeweiligen Vorstandsmitglieds orientieren kann, festgestellt wird (Long Term Incentive 2, „**LTI 2**“).

– gegebenenfalls ein zusätzlicher Bonus bei Eintritt eines Kontrollwechsels (Change-of-Control) zu bestimmten Mindestkonditionen („**Change-of-Control Bonus**“).

Ruhegehalts- bzw. Vorruhestandsregelungen sind derzeit nicht vorgesehen. Im Einzelfall bleibt jedoch insbesondere die Fortführung einer bereits zugunsten eines Vorstandsmitglieds bestehenden Altersversorgung möglich.

Anknüpfungspunkte für die variablen Vergütungsbestandteile sind finanzielle Ziele, *Environmental, Social and Governance* („**ESG**“)-Ziele, Ziele in Bezug auf die Gesamtrendite der Aktionäre (*Total Shareholder Return* – „**TSR**“) und persönliche (finanzielle oder nicht-finanzielle) Ziele der einzelnen Vorstandsmitglieder sowie gegebenenfalls der Eintritt und die Konditionen eines Kontrollwechsels. Die genauen Zielsetzungen für die einzelnen Vorstandsmitglieder werden zu Beginn des jeweiligen Bemessungszeitraums auf der Grundlage von Beschlüssen des Aufsichtsrats in Zielvereinbarungen zwischen der Gesellschaft, vertreten durch den Aufsichtsrat, und dem jeweiligen Vorstandsmitglied festgehalten.

Die Ziel-Gesamtvergütung ist für jedes Vorstandsmitglied jeweils die Summe aus Festvergütung (Grundvergütung), Nebenleistungen und variabler Vergütung unter Zugrundelegung der Zielbeträge bei 100 % Zielerreichung. Maßgeblich für die Bestimmung der jährlichen Ziel-Gesamtvergütung ist, für welches Jahr die Vergütung (bei 100 % Zielerreichung) gezahlt wird und nicht, in welchem Jahr die Vergütung ausgezahlt wird. Insbesondere werden LTI 1 und LTI 2 jährlich über einen mehrjährigen Zeitraum erdient. LTI 1 und LTI 2 werden daher anteilig in der jährlichen Ziel-Gesamtvergütung berücksichtigt, obwohl sie – in Abhängigkeit von der Zielerreichung und vorbehaltlich etwaiger Abschlagszahlungen auf den LTI 1 – nur einmalig nach Ablauf des mehrjährigen Zielerreichungszeitraums ausgezahlt werden.

Die festen Vergütungsbestandteile (Festvergütung und Nebenleistungen) machen ca. 45 % der Ziel-Gesamtvergütung aus, die variablen Vergütungsbestandteile machen ca. 55 % der Ziel-Gesamtvergütung aus. Diese Gewichtung verdeutlicht die Verknüpfung des strategischen kurz- und langfristigen Erfolgs der Gesellschaft und der Vergütung der Vorstandsmitglieder. Die Aufteilung der einzelnen Vergütungsbestandteile kann bei den einzelnen Vorstandsmitgliedern schwanken, insbesondere unter Berücksichtigung der gewährten Nebenleistungen aber auch im Falle eines Change-of-Control Bonus, für den auch keine konkrete Zielvergütung definiert werden kann.

Prozentual setzt sich die Ziel-Gesamtvergütung (bestehend aus den nachfolgenden Vergütungsbestandteilen bei 100 % Zielerreichung) wie folgt zusammen:

Festvergütung (Grundvergütung)	ca. 40 %
Nebenleistungen	ca. 5 %

Kurzfristige variable Vergütung (STI)	ca. 15 %–20 %
Langfristige variable Vergütung (LTI 1)	ca. 20 %–25 %
Ggf. Langfristige variable Vergütung (LTI 2)	ca. 15 %–20 %
Ziel-Gesamtvergütung	100 %

Die vorgenannten Anteile an der Ziel-Gesamtvergütung können insbesondere dann abweichen, wenn im Einzelfall kein LTI 2 gewährt wird.

Die vorgenannten Anteile können zudem im Hinblick auf die Gesamtvergütung abweichen, wenn in einem Jahr weitere Vergütungsbestandteile verdient werden. Möglich ist dies (i) bei erstmalig bestellten Vorstandsmitgliedern, sofern diesen eine Antrittsprämie gewährt wird, (ii) wenn eine Sondertantieme für außerordentliche Leistungen gewährt wird oder (iii) wenn ein Change-of-Control Bonus gewährt wird.

D. Einzelne Vergütungsbestandteile

1. Feste Vergütungsbestandteile

Die feste Vergütung sichert für die Vorstandsmitglieder ein angemessenes Basiseinkommen und vermeidet damit das Eingehen von unangemessenen Risiken für die Gesellschaft. Sie setzt sich zusammen aus der Festvergütung (Grundvergütung) und den Nebenleistungen.

a) Festvergütung (Grundvergütung)

Der Grundvergütung wird mit Blick auf die Tätigkeiten und Verantwortungsbereiche der Vorstandsmitglieder eine wesentliche Aufgabe beigemessen. Sie soll daher – ohne Berücksichtigung der Nebenleistungen – etwa 40 % der Ziel- Gesamtvergütung betragen. Die Grundvergütung wird in zwölf gleichen Raten jeweils zum Ablauf des jeweiligen Monats ausgezahlt.

b) Nebenleistungen

Zusätzlich zu der Grundvergütung können die Vorstandsmitglieder Nebenleistungen in Form von Sachbezügen und Zuschüssen, wie z.B. Dienstwagen, Mobiltelefon, Umzugskostenerstattung, Wohn- und Reisekostenzuschuss sowie Beiträge zur Unfall-, Kranken- und Pflegeversicherung erhalten. Diese Leistungen haben nur einen vergleichsweise geringen Anteil an der Ziel-Gesamtvergütung (ca. 5 %), der auch z.B. aufgrund sich ändernder Versicherungsbedingungen oder neuer Dienstfahrzeuge Schwankungen unterworfen ist, die nicht vom Erfolg des einzelnen Vorstandsmitglieds oder der Gesamtentwicklung der Gesellschaft abhängen.

2. Variable Vergütungsbestandteile

Die variable Vergütung soll für den Vorstand die richtigen Anreize setzen, im Sinne der Unternehmensstrategie, der Aktionäre und weiterer Stakeholder zu handeln und damit eine erfolgreiche, nachhaltige und langfristige Unternehmensführung und -entwicklung zu gewährleisten. Sie besteht aus bis zu drei Bestandteilen: einer variablen Vergütung mit einjähriger Bemessungsgrundlage, dem STI, einer variablen Vergütung mit dreijähriger

Bemessungsgrundlage, dem LTI 1, und ggf. einer weiteren variablen Vergütung mit bis zu fünfjähriger (mindestens dreijähriger) Bemessungsgrundlage, dem LTI 2.

a) Kurzfristiger variabler Vergütungsbestandteil (STI)

Im Rahmen der kurzfristigen variablen Vergütung soll im Wesentlichen der wirtschaftliche Erfolg des laufenden Geschäftsjahres reflektiert werden. Die Zielvorgaben des STI unterteilen sich in finanzielle und nicht-finanzielle Leistungskriterien. Es werden einerseits Parameter in Bezug auf die Gesamtentwicklung der PNE-Gruppe ausgewählt. Hierzu werden finanzielle Ziele für alle Vorstandsmitglieder festgesetzt; diese können z.B. auf die Entwicklung des Konzern-EBITDA abstellen. Die finanziellen Ziele 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 für die einzelnen Vorstandsmitglieder nach billigem Ermessen festgesetzt. Die individuellen Ziele werden jährlich personen- und tätigkeitsspezifisch bestimmt.

Hierdurch werden individuelle Leistungen der einzelnen Vorstandsmitglieder und z.B. Projekte berücksichtigt. 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.

Bei den finanziellen Zielen des STI wird für eine einjährige Periode ein Ziel anhand von einer oder mehreren Finanzkennzahlen festgelegt. Wird das Ziel anhand von mehreren Finanzkennzahlen festgelegt, bestimmt der Aufsichtsrat bei der Festlegung die Gewichtung. Die nicht-finanziellen persönlichen Ziele werden für jedes einzelne Vorstandsmitglied konkret und individuell sowie auf die jeweilige Tätigkeit bezogen für das kommende Jahr festgelegt. Beispielhaft kann sich dies auf ein umzusetzendes Projekt beziehen. Nach Abschluss des betreffenden Geschäftsjahres überprüft der Aufsichtsrat für jedes Vorstandsmitglied und jedes festgelegte Ziel den konkreten Zielerreichungsgrad, der auf einem Vergleich der vorgegebenen Zielwerte mit den in dem betreffenden Geschäftsjahr erreichten Werten beruht (Soll-Ist-Vergleich). Auf Basis des ermittelten gewichteten Zielerreichungsgrads bestimmt der Aufsichtsrat den individuellen Auszahlungsbetrag.

Werden die festgelegten finanziellen und nicht-finanziellen Ziele zu 100 % erreicht, erhält das Vorstandsmitglied die 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 und wie sich die Bonuszahlung in Abhängigkeit von dem Zielerreichungsgrad bei einer Zielerreichung von weniger als 100 % berechnet. Der Aufsichtsrat kann festlegen, dass bei einer Zielerreichung von mehr als 100 % eine zusätzliche Bonuszahlung erfolgt und wie sich die zusätzliche Bonuszahlung in Abhängigkeit von dem Zielerreichungsgrad berechnet. Insgesamt ist die Auszahlung im Zusammenhang mit der kurzfristigen variablen Vergütung auf 150 % der Zielvergütung für das STI begrenzt (Cap), auch wenn die Zielerreichung über der entsprechenden Schwelle liegen sollte. Wird die vom Aufsichtsrat festgelegte Untergrenze für die Zielerreichung verfehlt, erfolgt für das STI keine Auszahlung.

b) Langfristige variable Vergütungsbestandteile

Schon aufgrund der Laufzeiten bei der Projektentwicklung und dem langfristig ausgerichteten Geschäft der PNE AG sollen bei der variablen Vergütung der Vorstandsmitglieder die langfristigen Anreize gegenüber den kurzfristigen variablen Vergütungsbestandteilen deutlich überwiegen. Dies dient zugleich der Förderung einer insgesamt nachhaltigen Steigerung des Unternehmenswertes.

(1) LTI 1

Das LTI 1 wird in jährlichen Tranchen zugeteilt und besteht aus zwei Komponenten mit unterschiedlichen Zielen, deren Gewichtung jeweils für die jährlichen Tranchen durch den Aufsichtsrat nach billigem Ermessen festgelegt wird: (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 jeweils drei Jahre.

Der Aufsichtsrat legt die konkreten Ziele der jährlichen Tranchen nach billigem Ermessen fest. Werden die festgelegten TSR-Ziele und ESG-Ziele zu 100 % erreicht, erhält das Vorstandsmitglied die festgelegte Summe (Zielbetrag) in voller Höhe. Im Übrigen legt der Aufsichtsrat vorab fest, ab welcher Zielerreichung eine Auszahlung in Bezug auf die TSR-Ziele und ESG-Ziele erfolgt und wie sich die Bonuszahlung in Abhängigkeit von dem Zielerreichungsgrad bei einer Zielerreichung von weniger als 100 % berechnet. Der Aufsichtsrat kann festlegen, dass bei einer Zielerreichung von mehr als 100 % eine zusätzliche Bonuszahlung erfolgt und wie sich die zusätzliche Bonuszahlung in Abhängigkeit von dem Zielerreichungsgrad berechnet.

Insgesamt ist die Auszahlung im Zusammenhang mit dem LTI 1 auf 300 % der Zielvergütung für diesen Vergütungsbestandteil begrenzt (Cap), auch wenn die Zielerreichung über der entsprechenden Schwelle liegen sollte. Wird die vom Aufsichtsrat festgelegte Untergrenze für die Zielerreichung verfehlt, erfolgt für das LTI 1 keine Auszahlung. Die Zielerreichung wird im Hinblick auf die ESG-Ziele und die TSR-Ziele getrennt festgestellt.

(2) LTI 2

Neben dem in jährlichen Tranchen zuzuteilenden LTI 1 kann der Aufsichtsrat den Vorstandsmitgliedern mit dem LTI 2 einen weiteren langfristigen variablen Vergütungsbestandteil gewähren. Anders als das LTI 1 wird das LTI 2 im Falle seiner Gewährung nicht in jährlichen Tranchen zugeteilt, sondern nur bei Abschluss oder Verlängerung eines VorstandsDienstvertrags in Form einer endfälligen Zahlung. Der im Voraus festzulegende Zielerreichungszeitraum beträgt drei bis fünf Jahre. Voraussetzung für die Auszahlung des LTI 2 ist neben der Zielerreichung, dass das betreffende Vorstandsmitglied während des gesamten Zielerreichungszeitraums dem Vorstand der PNE AG angehört.

Wie das LTI 1 besteht auch das LTI 2 aus zwei Komponenten mit unterschiedlichen Zielen (wiederum ESG-Ziele und TSR-Ziele), deren jeweilige Gewichtung durch den Aufsichtsrat nach billigem Ermessen festgelegt wird.

Das LTI 2 ist grundsätzlich auf 100 % der Zielvergütung für diesen Vergütungsbestandteil

begrenzt (Cap). Der Aufsichtsrat hat aber die Möglichkeit, den Zahlungsbetrag bei einer Übererfüllung der Ziele nach billigem Ermessen zu erhöhen. Die Zielerreichung wird im Hinblick auf die ESG-Ziele und die TSR-Ziele getrennt festgestellt. Werden weder die vom Aufsichtsrat für das LTI 2 festgesetzten ESG-Ziele noch die TSR-Ziele erreicht, erfolgt für das LTI 2 grundsätzlich keine Auszahlung. Der Aufsichtsrat kann jedoch für die Ziele eine Untergrenze festlegen, ab der eine anteilige Zahlung erfolgt. In diesem Fall bestimmt er vorab auch, in welcher Höhe abhängig vom Zielerreichungsgrad eine (anteilige) Auszahlung erfolgt.

c) Anpassungsmöglichkeit bei außerordentlichen Entwicklungen

Eine nachträgliche Änderung der finanziellen und nicht-finanziellen Leistungskriterien sowie der Zielerreichungs- und Zahlungsbandbreiten ist bei allen variablen Vergütungsbestandteilen grundsätzlich ausgeschlossen. Die Gesellschaft, vertreten durch den Aufsichtsrat, ist jedoch berechtigt, die variablen Vergütungsbestandteile (STI, LTI 1 und LTI 2) anzupassen, wenn dies aufgrund gesetzlicher Änderungen oder außerordentlicher Entwicklungen erforderlich wird. Als außerordentliche Entwicklungen gelten insbesondere (i) eine Veränderung des EBITDA aufgrund von Akquisitionen oder Desinvestitionen von Unternehmen oder Unternehmensteilen durch die PNE AG oder andere Gesellschaften der PNE-Gruppe, (ii) eine Aufdeckung stiller Reserven oder (iii) der Eintritt eines internen oder externen Ereignisses, das als schwerwiegende Änderung der Umstände i.S.v. § 313 BGB (in entsprechender Anwendung) zu qualifizieren ist.

Darüber hinaus soll der Aufsichtsrat für den Fall, dass sich die Lage der Gesellschaft nach der Festsetzung der Vergütung so verschlechtert, dass die Weitergewährung der festgesetzten Vergütung unbillig für die Gesellschaft wäre, gemäß § 87 Abs. 2 AktG die Vergütung auf die angemessene Höhe herabsetzen.

3. Change-of-Control Bonus, Sondertantieme, Sonderzahlungen

Die Gesellschaft, vertreten durch den Aufsichtsrat, kann für den Fall, dass es zu einem Change-of-Control kommt, den Vorstandsmitgliedern einen Bonus zusagen. Die Höhe des Bonus soll sich danach berechnen, um wie viel der von einem Käufer gezahlte Kaufpreis einen im Voraus festgelegten Ausgangsaktienkurs überschreitet. Der Bonus ist auf maximal EUR 3.500.000 brutto für den Vorstandsvorsitzenden und EUR 2.100.000 brutto je Vorstandsmitglied für weitere Vorstandsmitglieder mit der Möglichkeit der Differenzierung zwischen einzelnen Vorstandsmitgliedern (Deckelung) zu begrenzen; es können aber jeweils auch niedrigere Höchstbeträge festgesetzt werden. Die Auszahlung des Bonus soll nach Vollzug der Transaktion quartalsweise pro rata jeweils für den Teil des Bonus erfolgen, der dem Anteil der bereits zurückgelegten Bestellsdauer an der Gesamtbestellsdauer bis zu einem bestimmten im Voraus festzulegenden Datum entspricht. Scheidet das Vorstandsmitglied vor dem festgelegten Datum aus dem Vorstand aus, sollen keine Ansprüche auf die zum Zeitpunkt des Ausscheidens noch ausstehenden Raten des Change-of-Control Bonus bestehen.

Ein Kontrollwechsel im vorstehenden Sinne kann z.B. vorliegen, wenn ein öffentliches Angebot durchgeführt wird (Closing), in dem eine Person mehr als 50 % der Stimmrechte erwirbt und in dem die Aktionäre die Gelegenheit hatten, ihre Aktien zu einem den Ausgangsaktienkurs übersteigenden Angebotspreis zu veräußern.

Der Aufsichtsrat kann zudem im Rahmen der Maximalvergütung nach billigem Ermessen und unter Berücksichtigung der Angemessenheitsgrundsätze gemäß § 87 Abs. 1 AktG einem Vorstandsmitglied eine Sondertantieme für außerordentliche Leistungen gewähren.

Darüber hinaus kann er im Rahmen der Maximalvergütung nach billigem Ermessen und unter Berücksichtigung der Angemessenheitsgrundsätze gemäß § 87 Abs. 1 AktG Sonderzahlungen für neu bestellte Vorstandsmitglieder (z.B. eine Antrittsprämie – z.B. als Ausgleich für verfallene Vergütungsleistungen aus vorherigen Anstellungs- oder Dienstverhältnissen – oder einen garantierten (Mindest-)Bonus) gewähren.

E. Maximalvergütung

Für die Vergütung der Vorstandsmitglieder ist eine Höchstgrenze bzw. Maximalvergütung vorgesehen, die alle festen und variablen Vergütungsbestandteile einschließlich der Nebenleistungen sowie eines etwaigen Change-of-Control Bonus und etwaiger Sondertantiemen und sonstiger Sonderzahlungen umfasst. Die Maximalvergütung bezieht sich bei der PNE AG auf das einzelne Vorstandsmitglied. Die jeweilige Höchstgrenze betrifft die innerhalb eines Jahres höchstens erdienbare Vergütung (inkl. 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 etwa für das LTI 1, LTI 2 und den Change-of-Control Bonus, deren Grundlage jeweils jährlich anteilig verdient wird, deren Auszahlungszeitpunkte aber davon entkoppelt sind. Hierdurch kann die tatsächliche Auszahlung aufgrund von Auszahlungen für zurückliegende Perioden in einem Jahr die für dieses Jahr festgelegte Maximalvergütung übersteigen. Ebenso kann es zu Rückerstattungen an die Gesellschaft kommen, obwohl der Gesamtauszahlungsbetrag in dem betreffenden Jahr unterhalb der Maximalvergütung liegt.

Die Einhaltung der Maximalvergütung wird im Hinblick auf LTI 1 und LTI 2 jährlich vorläufig auf Basis der jeweiligen Zielwerte bei 100%-iger Zielerreichung festgestellt. Nach Ablauf des jeweiligen Bemessungszeitraums erfolgt durch die Gesellschaft, vertreten durch den Aufsichtsrat, eine Endabrechnung anhand der durch den Aufsichtsrat festgestellten tatsächlich erreichten Zielerreichungsgrade. Die Endabrechnung kann dazu führen, dass (i) eine in Vorjahren wegen einer vermeintlichen Überschreitung der Maximalvergütung auf Basis der vorläufigen Bewertung nicht ausgezahlte Vergütung nachträglich an das betreffende Vorstandsmitglied ausbezahlt ist oder (ii) die in Vorjahren wegen nachträglich festgestellter Überschreitung der Maximalvergütung auf Basis der vorläufigen Bewertung ausgezahlte Vergütung von dem Vorstandsmitglied zurückzufordern ist. Ein Change-of-Control Bonus wird hingegen erst ab dem Jahr bei der Feststellung der Einhaltung der Maximalvergütung berücksichtigt, in dem der Change-of-Control tatsächlich stattfindet.

Die jährliche Maximalvergütung – ausschließlich eines etwaigen Change-of-Control Bonus – beträgt für den Vorstandsvorsitzenden € 2.000.000 brutto und für die übrigen Vorstandsmitglieder € 1.600.000 brutto. Unter Berücksichtigung des Maximalbetrags eines etwaigen Change-of-Control Bonus beträgt die jährliche Maximalvergütung für den Vorstandsvorsitzenden € 5.500.000 brutto und für die übrigen Vorstandsmitglieder € 3.700.000 brutto.

Werden bei einer erstmaligen Bestellung eines Vorstandsmitglieds zusätzliche Vergütungsbestandteile als Anreiz für den Vertragsschluss gewährt, dürfen diese für das erste Jahr die exklusive eines etwaigen Change-of-Control-Bonus geltende Maximalvergütung um bis zu 20 % erhöhen.

Der Aufsichtsrat weist darauf hin, dass es sich bei den vorgenannten Beträgen nicht um die vom Aufsichtsrat angestrebte Ziel-Gesamtvergütung, sondern nur um eine absolute Obergrenze handelt, die den äußeren Rahmen des Vergütungssystems absteckt, der allenfalls im Falle sehr ambitionierter Ergebnisse erreichbar sein kann.

F. Aufschubzeiten, Abschlagszahlungen und Rückforderungsmöglichkeiten

Für die unter dem LTI 1 zuzuteilenden Tranchen mit dreijährigem Bemessungszeitraum kann die Gesellschaft, vertreten durch den Aufsichtsrat, jeweils nach billigem Ermessen vereinbaren, dass bereits nach Ablauf des ersten sowie des zweiten Jahres des Bemessungszeitraums Abschlagszahlungen für die entsprechende Tranche erfolgen. Im Jahr nach Ablauf des Bemessungszeitraums einer LTI 1-Tranche erfolgt schließlich eine Endabrechnung. Soweit am Ende des jeweiligen Bemessungszeitraums festgestellt wird, dass der sich auf Grundlage des Zielerreichungsgrads ergebende LTI 1-Betrag geringer ist als die bereits geleisteten Abschlagszahlungen, besteht ein abschließender Rückzahlungsanspruch der Gesellschaft gegen das Vorstandsmitglied in Höhe der Differenz zwischen dem vom Vorstandsmitglied zu beanspruchenden LTI 1-Betrag und den bereits geleisteten Abschlagszahlungen. Die Gesellschaft, vertreten durch den Aufsichtsrat, ist berechtigt, statt der Geltendmachung des Rückzahlungsanspruchs auch die Verrechnung mit einem Anspruch des Vorstandsmitglieds auf Zahlung eines anderen variablen Vergütungsbestandteils vorzunehmen.

G. Aktienbasierte Vergütung

Eine Vergütung der Vorstandsmitglieder in Aktien oder Aktienoptionen erfolgt nicht. Die Entwicklung des Aktienkurses der Gesellschaft findet jedoch im Rahmen der TSR-Ziele der langfristigen erfolgsabhängigen Vergütung (LTI 1 und LTI 2) Berücksichtigung (siehe oben). Hierdurch wird der Bedeutung der mittel- bis langfristigen Kursentwicklung der Gesellschaft Rechnung getragen, ohne jedoch seitens der Gesellschaft Aktien- oder Aktienoptionen zu gewähren.

Der Aufsichtsrat empfiehlt den Vorstandsmitgliedern allerdings ausdrücklich bei Erreichen des jeweiligen am Börsenkurs orientierten Ziels den Erwerb von Aktien der PNE AG, wobei jedoch ein Hedging unterlassen werden soll.

H. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

Die Umsetzung des Vorstandsvergütungssystems erfolgt durch entsprechende Vereinbarungen mit den einzelnen Vorstandsmitgliedern in deren Dienstverträgen zuzüglich der Zielvereinbarungen. Die Feststellung der jeweiligen Zielerreichung erfolgt durch den Aufsichtsrat

nach billigem Ermessen. Die grundsätzliche Laufzeit der entsprechenden Vergütungsregelungen in den Dienstverträgen kann sich dabei an der Laufzeit der Verträge orientieren. Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder werden für die Dauer der Bestellung abgeschlossen und verlängern sich jeweils für die Dauer der Wiederbestellung. Unter Berücksichtigung der aktienrechtlichen Vorgaben des § 84 AktG sowie des DCGK betragen Bestellungsbeziehungsweise Vertragsdauer bei Erstbestellung eines Vorstandsmitglieds in der Regel drei Jahre. Für den Fall der vorzeitigen Beendigung des Vorstandsamts ist in dem Dienstvertrag auch dessen Beendigung (ggf. nach Ablauf der gesetzlichen Kündigungsfrist) vorzusehen.

Der Aufsichtsrat kann mit den Vorstandsmitgliedern ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot für den Zeitraum von bis zu zwei Jahren vereinbaren. Für die Dauer des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots kann eine Karenzentschädigung vorgesehen werden, die ein Zwölftel der festen Jahres-Grundvergütung pro Monat nicht überschreiten soll. Wird ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot mit Karenzentschädigung vereinbart, ist die Karenzentschädigung insbesondere so auszugestalten, dass sie auf anderweitige, für die Zeit nach Beendigung des Dienstvertrags von der PNE AG geschuldete Leistungen angerechnet wird.

I. Zusagen im Zusammenhang mit der Beendigung der Vorstandstätigkeit

Bei Beendigung des Dienstvertrags sollen in bestimmten Fällen Sonderregelungen in Bezug auf die Vergütungsansprüche gelten:

1. Bei einer Beendigung des Dienstvertrags wegen (i) dem Unterbleiben einer erneuten Bestellung, (ii) der Nichtannahme einer erneuten Bestellung durch das Vorstandsmitglied, (iii) dem Versterben des Vorstandsmitglieds vor dem Ende seiner regulären Amtszeit oder (iv) der dauerhaften Arbeitsunfähigkeit des Vorstandsmitglieds vor dem Ende seiner regulären Amtszeit, wird die Vergütung für Vergütungsbestandteile, deren Bemessungszeitraum zum rechtlichen Beendigungszeitpunkt noch nicht abgelaufen ist, mit Ausnahme des LTI 2 pro rata temporis gewährt. Im Hinblick auf die variablen Vergütungsbestandteile entscheidet der Aufsichtsrat nach billigem Ermessen über den anzusetzenden Zielerreichungsgrad und stellt die sich daraus ergebenden Zahlungsansprüche des Vorstandsmitglieds fest. Die Auszahlung/Rückzahlung erfolgt zum rechtlichen Beendigungszeitpunkt. Eine spätere Anpassung findet nicht statt. Darüber hinaus kann zugunsten des Vorstandsmitglieds vorgesehen werden, dass im Falle seines Versterbens die Grundvergütung für eine bestimmte Dauer nach Beendigung des Dienstvertrags an die Erben fortgezahlt wird. Weitere Vergütungsansprüche, insbesondere für die Zeit zwischen einer vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrags und dem regulären Ende des Dienstvertrags, bestehen nicht.
2. Bei einer Beendigung des Dienstvertrags wegen (i) einem Widerruf der Bestellung, ohne dass die Gesellschaft berechtigt ist, den Dienstvertrag aus wichtigem Grund gemäß § 626 BGB zu kündigen, oder (ii) einer Niederlegung des Vorstandsamtes durch das Vorstandsmitglied aufgrund des Vorliegens eines wichtigen Grundes gemäß § 626 BGB ist die Vergütung für die Zeit bis zur rechtlichen Beendigung des Dienstvertrags entsprechend vorstehender Ziffer 1 zu gewähren. Zudem soll in dem Dienstvertrag vorgesehen werden, dass das Vorstandsmitglied für die Zeit ab

der vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrags bis zum regulären Ende des Dienstvertrags anstelle der grundsätzlich vereinbarten Vergütungsansprüche einen Anspruch auf eine einmalige Abfindungszahlung hat. Der Dienstvertrag soll vorsehen, dass der Abfindungsanspruch in Höhe der von dem Vorstandsmitglied im letzten vollen Geschäftsjahr erdienten Festvergütung sowie des von dem Vorstandsmitglied im letzten vollen Geschäftsjahr erdienten STI besteht; er darf das Zweifache des Betrags der von dem Vorstandsmitglied im letzten vollen Geschäftsjahr erdienten Gesamtvergütung (also die Summe von Festvergütung, Nebenleistungen, STI und der - gegebenenfalls nur vorläufigen - Ansprüche im Zusammenhang mit laufenden Tranchen des LTI 1, aber ausschließlich des LTI 2) nicht überschreiten. Beläuft sich die Restlaufzeit des Vertrags zum Zeitpunkt des Widerrufs der Bestellung oder der Niederlegung des Vorstandsamts auf weniger als ein Jahr, so verringert sich die Höhe der Abfindung *pro rata temporis*.

3. Bei einer Beendigung des Dienstvertrags und einer Berechtigung der Gesellschaft, den Dienstvertrag aus wichtigem Grund gemäß § 626 BGB zu kündigen, verfallen sämtliche Ansprüche auf Zahlung einer variablen Vergütung ersatzlos, sofern sie nicht zum Zeitpunkt des Entstehens des wichtigen Grundes bereits fällig und zahlbar waren. Diese Regelungen gelten entsprechend, wenn ein Vorstandsmitglied die Gesellschaft auf eigene Initiative verlässt, ohne dass es seinerseits berechtigt ist, den Dienstvertrag aus wichtigem Grund gemäß § 626 BGB zu kündigen.
4. Das LTI 2 ist daran gebunden, dass das betreffende Vorstandsmitglied während des gesamten Bemessungszeitraums dem Vorstand der PNE AG angehört. Scheidet das Vorstandsmitglied vor Ablauf des Bemessungszeitraums aus dem Vorstand aus, besteht unabhängig von dem Grund der Beendigung der Bestellung kein Anspruch auf eine Zahlung unter dem LTI 2. Auch eine anteilige Auszahlung erfolgt nicht.
5. Das Vergütungssystem sieht weder ein Sonderkündigungsrecht noch eine Abfindungszahlung für den Fall eines Kontrollwechsels (Change-of-Control) vor. Der mögliche Change-of-Control-Bonus soll gerade einen weiteren Verbleib im Unternehmen incentivieren.

J. Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems

Das Vorstandsvergütungssystem wird gemäß § 87a Abs. 1 AktG durch den Aufsichtsrat auf Vorschlag seines Personalausschusses festgelegt. Der Personalausschuss des Aufsichtsrats entwickelt entsprechende Empfehlungen zum System der Vorstandsvergütung, unter Berücksichtigung der oben dargestellten Leitlinien und der Empfehlungen des DCGK, über die der Aufsichtsrat eingehend berät und beschließt. Bei Bedarf kann der Aufsichtsrat externe Berater hinzuziehen. Bei der Mandatierung externer Vergütungsexperten wird auf deren Unabhängigkeit geachtet, insbesondere wird eine Bestätigung ihrer Unabhängigkeit eingeholt. Die für die Behandlung von Interessenskonflikten geltenden Regelungen werden auch beim Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems beachtet.

Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig das Vergütungssystem und die individuellen vertraglichen Vereinbarungen. Der Personalausschuss bereitet die regelmäßige Überprüfung durch den

Aufsichtsrat vor. Bei Bedarf beschließt der Aufsichtsrat Änderungen am Vergütungssystem. Im Falle wesentlicher Änderungen, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem erneut der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt.

Soweit Interessenkonflikte auftreten, sind diese nach den grundsätzlichen Vorgaben für Vorstand und Aufsichtsrat offenzulegen. Aktuell sind solche im Hinblick auf die Festlegung des Vergütungssystems und der individuellen Vorstandsdienstverträge und die Zielvereinbarungen nicht erkennbar. Zur allgemeinen Überwachungsaufgabe des Aufsichtsrats gehört es, etwaige Risiken zu überprüfen und bei Auftreten von Konflikten zu reagieren.

K. Vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem

In Ausnahmefällen kann der Aufsichtsrat gemäß § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG vorübergehend von einzelnen Bestandteilen des beschriebenen Vergütungssystems abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Hierzu gehören insbesondere die Angleichung des Vergütungssystems bei einer signifikant veränderten Unternehmensstrategie zur Gewährung der adäquaten Anreizsetzung oder bei einer weitreichenden Änderung der Wirtschaftssituation, welche die ursprünglichen Leistungskriterien und/oder Kennzahlen des Vergütungssystems hinfällig werden lassen, sofern die konkreten Auswirkungen nicht vorhersehbar waren. Allgemein ungünstige Marktentwicklungen gelten nicht als weitreichende Änderung der Wirtschaftssituation. Darüber hinaus kann der Aufsichtsrat vorübergehend von einzelnen Bestandteilen des beschriebenen Vergütungssystems abweichen, wenn ein Vorstandsmitglied ausnahmsweise für die Dauer von weniger als drei Jahren bestellt wird oder für einen bestimmten vordefinierten Zweck.

Die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen in Ausnahmefällen abgewichen werden kann, sind das Verfahren, die Regelungen zur Vergütungsstruktur und -höhe, die einzelnen Vergütungsbestandteile einschließlich der Leistungskriterien und Laufzeiten sowie die Maximalvergütung.

Sachlich kann der Aufsichtsrat sowohl von dem jeweiligen relativen Anteil der einzelnen Vergütungsbestandteile sowie ihren jeweiligen Kriterien und Voraussetzungen abweichen. Auch die Grundvergütung kann er im Einzelfall vorübergehend anders festsetzen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Die Abweichung vom Vergütungssystem darf einen Zeitraum von zwei Jahren nicht überschreiten.

Verfahrensmäßig setzt ein solches Abweichen einen ausdrücklichen Beschluss des Aufsichtsrats voraus. Der Aufsichtsrat muss auf Vorschlag des Personalausschusses mit der Mehrheit der abgegebenen Stimmen (i) feststellen, dass eine Situation vorliegt, die im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft eine vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem notwendig macht, und (ii) bestimmen, welche konkreten Abweichungen aus seiner Sicht erforderlich sind. Dabei ist die konkrete Dauer der Abweichung zu bestimmen. Der Beschluss ist zu begründen. Passt der Aufsichtsrat das Vergütungssystem auf diese Weise gemäß § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG vorübergehend an, hat er hierüber in transparenter Weise im Vergütungsbericht zu berichten, insbesondere über das Verfahren der Anpassung und darüber, welche Vergütungsbestandteile angepasst wurden.