

Vergütungsbericht der PNE AG für das Geschäftsjahr 2025

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 2025 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 variablen 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 variable 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 2025 maßgebliche Vergütungssystem ist der ordentlichen Hauptversammlung der PNE AG vom 13. Mai 2025 zur Billigung vorgelegt worden. Die Hauptversammlung am 13. Mai 2025 hat dieses Vergütungssystem mit einer Mehrheit von 80,97% gebilligt (im Folgenden auch das „**Aktuelle Vergütungssystem**“). Das Aktuelle Vergütungssystem stellt eine Weiterentwicklung des am 9. Mai 2023 gebilligten Vergütungssystems dar und enthält vor allem bei der Ausgestaltung der variablen Vergütung eine Änderung dahingehend, dass es – wie schon frühere Vergütungssysteme – nunmehr wieder die Möglichkeit der Zahlung eines Change-of-Control Bonus vorsieht. Zudem wurden die Vorgaben zu den Sonderregelungen bei Beendigung der Vorstandstätigkeit überarbeitet. Wesentliche Änderungen bei den Bemessungsgrundlagen der kurzfristigen und/oder langfristigen variablen Vergütung gibt es nicht.

Der Vergütungsbericht 2024 wurde der Hauptversammlung gemäß § 120a Abs. 4 AktG am 13. Mai 2025 zur Billigung vorgelegt und mit 80,96% Ja-Stimmen gebilligt.

Das Aktuelle Vergütungssystem war für die Vergütung der Vorstandsmitglieder – mit Ausnahme von Herrn Pedersen – im Berichtsjahr 2025 maßgeblich. Die aktuellen Vorstandsdiensverträge wurden zwar noch auf der Basis des bisherigen Vergütungssystems, welches von der Hauptversammlung am 9. Mai 2023 („**Bisheriges Vergütungssystem**“) beschlossen wurde, abgeschlossen. Das Aktuelle Vergütungssystem enthält jedoch insbesondere mit Blick auf die kurzfristige und/oder langfristige variable Vergütung keine wesentlichen materiellen Abweichungen im Vergleich zum Vergütungssystem aus 2023, so dass die getroffenen Vergütungsvereinbarungen insoweit auch dem Aktuellen Vergütungssystem entsprechen. Sofern die aktuellen Vorstandsdiensverträge vom Aktuellen Vergütungssystem wesentlich abweichen, wird dies nachstehend erläutert.

Eine Besonderheit ergibt sich zudem in Bezug auf Herrn Pedersen, der im Berichtszeitraum in der Zeit vom 1. Januar 2025 bis zum 31. März 2025 dem Vorstand angehörte. Seiner Vorstandsvergütung lag das Bisherige Vergütungssystem zu Grunde, wobei aufgrund der – nach seiner vorausgegangenen Position des Aufsichtsratsvorsitzenden – interimistisch angelegten Vorstandstätigkeit nur eine Festvergütung und keine erfolgsabhängige Vergütung vereinbart wurde und damit erhebliche Abweichungen vereinbart worden sind.

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. Darüber hinaus kann ein zusätzlicher Bonus bei Eintritt eines Kontrollwechsels (Change-of-Control) zu bestimmten Mindestkonditionen („**Change-of-Control Bonus**“) gewährt werden.

Für die einzelnen Bestandteile sind für die Vorstandsmitglieder Ziel- und Maximalbeträge festgelegt:

			Herr Pedersen*	Herr Wuttke	Herr Wilbert	Herr Stanze
Erfolgsunabhängige Vergütung	Festvergütung	Jährlicher Betrag:	EUR 600.000,00	EUR 350.000,00	EUR 300.000,00	EUR 275.000,00
		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
Erfolgsabhängige Vergütung	kurzfristige erfolgsabhängige Vergütung	Jährlicher Zielbetrag:	EUR 0,00	EUR 140.000,00	EUR 120.000,00	EUR 110.000,00
		Maximalbetrag:	EUR 0,00	EUR 210.000,00	EUR 180.000,00	EUR 165.000,00
	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 erfolgsabhängige Vergütung	Jährlicher Zielbetrag	EUR 0,00	EUR 210.000,00 (LTI 1) EUR 500.000,00 (LTI 2)	EUR 180.000,00 (LTI 1) EUR 125.000,00 (LTI 2)	EUR 165.000,00 (LTI 1) EUR 125.000,00 (LTI 2)
Maximalbetrag:		EUR 0,00	EUR 630.000,00 (LTI 1) EUR 500.000,00 (LTI 2)	EUR 540.000,00 (LTI 1) EUR 500.000,00 (LTI 2)	EUR 495.000,00 (LTI 1) EUR 500.000,00 (LTI 2)	
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 1.250.000,00	EUR 775.000,00	EUR 725.000,00
	Maximalvergütung		EUR 650.000,00	EUR 2.000.000,00	EUR 1.600.000,00	EUR 1.600.000,00

* in der Zeit vom 1. Januar 2025 bis zum 31. März 2025 dem Vorstand angehörig

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. Wuttke	Hr. Wilbert	Hr. Stanze
Festvergütung	ca. 92,31%	ca. 20,11%	ca. 25,11%	ca. 24,78%
Kurzfristige erfolgsabhängige Vergütung	ca. 0,00%	ca. 12,07%	ca. 15,06%	ca. 14,86%
Langfristige erfolgsabhängige Vergütung	ca. 0,00%	ca. 64,94%	ca. 55,65%	ca. 55,86%
Nebenleistungen	ca. 7,69%	ca. 2,87%	ca. 4,18%	ca. 4,50%
Maximalvergütung	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

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

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. Wuttke	Hr. Wilbert	Hr. Stanze
Festvergütung	ca. 92,31%	ca. 28,00%	ca. 38,72%	ca. 37,93%
Kurzfristige erfolgsabhängige Vergütung	ca. 0,00%	ca. 11,20%	ca. 15,48%	ca. 15,17%
Langfristige erfolgsabhängige Vergütung	ca. 0,00%	ca. 56,80%	ca. 39,35%	ca. 40,00%
Nebenleistungen	ca. 7,69%	ca. 4,00%	ca. 6,45%	ca. 6,90%
Zielvergütung	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

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

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 variable Vergütung gewährt (Short Term Incentive, "STI").

Die Zielvorgaben für die kurzfristige variable Vergütung unterteilen sich in finanzielle und nicht-finanzielle Leistungskriterien. Die finanziellen Ziele – z.B. 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 für die einzelnen Vorstandsmitglieder nach billigem Ermessen festgesetzt. Die individuellen Ziele werden jährlich personen- und tätigkeitspezifisch 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. 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. Konkret ist festgelegt, 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 in der Weise, dass je 1 % Zielüberschreitung zu einer Erhöhung des aus dem STI-Zielbetrag abzuleitenden STI um je 1% führen. Maximal ist der STI-Zielbetrag jedoch auf 150 %, sodass eine darüber hinausgehende Ziel-Überreichung 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 variablen Vergütung der Vorstandsmitglieder die langfristigen Anreize gegenüber den kurzfristigen variablen Vergütungsbestandteilen deutlich überwiegen. Das Aktuelle Vergütungssystem sieht dazu zwei Vergütungsbestandteile 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
- gegebenenfalls eine zusätzliche variable Vergütung mit langfristigen Zielen, bei der die Zielerreichung erst nach einem Zeitraum von drei bis zu fünf Jahren, der sich an der Vertragslaufzeit des jeweiligen Vorstandsmitglieds orientieren kann, 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 (*Total Shareholder Return*) und (ii) ESG-Ziele (*Environmental, Social and Governance*).

Die TSR-Ziele berücksichtigen die Entwicklung des Unternehmenswerts anhand der Gesamttrendite der Aktionäre (*Total Shareholder Return*) im jeweiligen Zielerreichungszeitraum. Sie haben daher insbesondere die Entwicklung des Aktienkurses unter Einschluss etwaiger Dividendenzahlungen sowie erforderlichenfalls bereinigt um etwaige Kapitalmaßnahmen (Kapitalerhöhungen, Kapitalherabsetzungen usw.) zu berücksichtigen. Das insoweit vorgesehene TSR-Ziel sieht vor, dass im jeweiligen Zielerreichungszeitraum eine Gesamttrendite 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.

Der Aufsichtsrat legt jeweils für die jährlichen Tranchen nach billigem Ermessen fest, welche Gewichtung die TSR-Ziele und ESG-Ziele untereinander am Zielbetrag für den LTI 1 bezogen auf eine 100%ige Zielerreichung haben.

Wie beim STI ist auch beim LTI 1 – jetzt jedoch unter Zugrundelegung des dreijährigen Zielerreichungszeitraums – der tatsächliche Grad der Zielerreichung zu bestimmen.

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.

Dementsprechend sehen die Vorstandsdiensverträge vor, dass bei einem Zielerreichungsgrad von bis zu 90 % der Anspruch auf einen LTI 1 entfällt. Bei einem Zielerreichungsgrad von über 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 – nach billigem Ermessen des Aufsichtsrates – jährliche Abschlagszahlungen an die Vorstandsmitglieder geleistet werden. Die aktuellen Vorstandsdiensverträge sehen hingegen noch vor, dass nur nach Ablauf des ersten Jahres des Zielerreichungszeitraums ein Abschlag zu leisten ist. 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 einen weiteren langfristigen variablen Vergütungsbestandteil 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 im Voraus festzulegende Zielerreichungszeitraum beträgt drei bis fünf 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, deren jeweilige Gewichtung durch den Aufsichtsrat nach billigem Ermessen festgelegt wird.

Der LTI 2 ist grundsätzlich auf 100 % der Zielvergütung für diesen Vergütungsbestandteil begrenzt.

Nach dem Aktuellen Vergütungssystem hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit, den Auszahlungsbetrag bei einer Übererfüllung der Ziele nach billigem Ermessen zu erhöhen. Die Vorstandsdiensverträge sehen eine entsprechende Erhöhungsmöglichkeit allerdings nicht vor.

Die Zielerreichung wird im Hinblick auf die ESG-Ziele und die TSR-Ziele getrennt festgestellt. Werden weder die vom Aufsichtsrat für den LTI 2 festgesetzten ESG-Ziele noch die TSR-Ziele erreicht, erfolgt für den 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.

Change-of-Control Bonus, Sondertantieme, Sonderzahlungen

Wie bereits in früheren Vergütungssystemen schon einmal vorgesehen und bei börsennotierten Gesellschaften auch häufiger anzutreffen, sieht auch das Aktuelle Vergütungssystem nunmehr wieder vor, dass die Gesellschaft, vertreten durch den Aufsichtsrat, für den Fall, dass es zu einem Change-of-Control kommt, den Vorstandsmitgliedern einen Bonus zusagen kann. Die Höhe des Bonus soll sich danach berechnen, um wie viel der von einem Käufer gezahlte Kaufpreis einen im Voraus festgelegten Ausgangskurs überschreitet. Der Bonus ist auf maximal EUR 3.500.000,00 brutto für den Vorstandsvorsitzenden und EUR 2.100.000,00 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 Bestelldauer an der Gesamtbestelldauer 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 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 Gelegenheit hatten, ihre Aktien zu einem den Ausgangskurs übersteigenden Angebotspreis zu veräußern.

Die aktuellen Vorstandsdiensverträge sehen keinen Change-of-Control Bonus vor.

Darüber hinaus kann der Aufsichtsrat gemäß dem Aktuellen Vergütungssystem 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.

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 Vorstandsdiensverträgen 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. Zudem können Umzugskostenerstattung, Wohn- und Reisekostenzuschuss gewährt werden.

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 eines etwaigen Change-of-Control Bonus und etwaiger Sondertantiemen und sonstiger Sonderzahlungen umfasst. Diese Maximalvergütung bezieht sich auf das einzelne Vorstandsmitglied. Die jeweilige Höchstgrenze betrifft die innerhalb eines Jahres höchstens erdienbare 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, sowie den LTI 2, aber auch den Change-of-Control Bonus, deren Grundlage zwar jeweils jährlich anteilig verdient wird, deren Auszahlungszeitpunkte aber davon entkoppelt sind.

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 auszuzahlen 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 EUR 2.000.000,00 (brutto) und für die übrigen Vorstandsmitglieder EUR 1.600.000,00 (brutto). Unter Berücksichtigung des Maximalbetrags eines etwaigen Change-of-Control Bonus beträgt die jährliche Maximalvergütung für den Vorstandsvorsitzenden EUR 5.500.000,00 brutto und für die übrigen Vorstandsmitglieder EUR 3.700.000,00 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.

Leistungen bei Beendigung des Vorstandsmandats in besonderen Fällen

Mit den Vorstandsmitgliedern Herrn Wuttke, Herrn Wilbert und Herrn Stanze wurden entsprechend den Maßgaben des Bisherigen Vergütungssystems 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 Bestellungs Widerrufs 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 infolge Bestellungs Widerrufs 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. Insoweit liegt eine Abweichung vom Aktuellen Vergütungssystem vor, welches auf den Zeitpunkt des Entstehens des wichtigen Grundes abstellt.
- Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat entsprechend den Vorgaben, die auch das Aktuelle Vergütungssystem hierzu eröffnet, mit den Vorstandsmitgliedern Herrn Wuttke, 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 von 100 % seiner jeweiligen Festvergütung.

Das Aktuelle Vergütungssystem sieht im Vergleich zum Bisherigen Vergütungssystem unter anderem Beschränkungen bei der Höhe der Abfindung vor. Diese Vorgaben des Aktuellen Vergütungssystems wurden in den aktuellen Vorstandsdienstverträgen nicht vereinbart.

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.

Individuelle Vergütung der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2025

Gewährte und geschuldete Vergütung

Nachfolgend wird erläutert, welche Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 S. 1 AktG den Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2025 gewährt und geschuldet wurde. Des Weiteren wird erläutert, inwieweit die gewährte und geschuldete Vergütung dem für das Geschäftsjahr 2025 maßgeblichen Vergütungssystem entsprochen hat oder inwieweit davon abgewichen wurde. Außerdem werden die angewendeten Leistungskriterien erläutert.

Für die kurzfristige variable Vergütung 2025 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 2025 ausgewiesen, wenngleich der tatsächliche Zufluss erst im Geschäftsjahr 2026 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 2025 folgende Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 S. 1 AktG gewährt und geschuldet:

Gewährte und geschuldete Vergütung	Heiko Wuttke*									
	2025		2024		2023		2022		2021	
Vergütungsbestandteil	(in TEUR)	(in %)	(in TEUR)	(in %)	(in TEUR)	(in %)	(in TEUR)	(in %)	(in TEUR)	(in %)
Festvergütung	339	72,25	-	-	-	-	-	-	-	-
Kurzfristige variable Vergütung	101	21,47	-	-	-	-	-	-	-	-
Langfristige variable Vergütung (LTI 1)										
<i>davon Zeitraum 2025 - 2027</i>										
Nebenleistungen	29	6,29	-	-	-	-	-	-	-	-
Summe – gewährte und geschuldete Vergütung	469	100,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00

* In den Vorstand eingetreten am 13.01.2025

Gewährte und geschuldete Vergütung	Harald Wilbert									
	2025		2024		2023		2022		2021	
Vergütungsbestandteil	(in TEUR)	(in %)	(in TEUR)	(in %)	(in TEUR)	(in %)	(in TEUR)	(in %)	(in TEUR)	(in %)
Festvergütung	300	78,10	300	52,70	63	29,08	-	-	-	-
Kurzfristige variable Vergütung	57	14,96	116	20,38	25	11,56	-	-	-	-
Langfristige variable Vergütung (LTI 1)			90	15,81	64	29,55	-	-	-	-
<i>davon Zeitraum 2023 - 2024</i>					64	29,55	-	-	-	-
<i>davon Zeitraum 2024 - 2026</i>			90	15,81	-	-	-	-	-	-
<i>davon Zeitraum 2025 - 2027</i>										
Sondertantieme	-	-	44	8	54	24,97	-	-	-	-
Nebenleistungen	27	6,94	19	3,39	10	4,85	-	-	-	-
Summe – gewährte und geschuldete Vergütung	384	100,00	569	100,00	216	100,00	0	0,00	0	0,00

Gewährte und geschuldete Vergütung	Roland Stanze									
	2025		2024		2023		2022		2021	
Vergütungsbestandteil	(in TEUR)	(in %)	(in TEUR)	(in %)	(in TEUR)	(in %)	(in TEUR)	(in %)	(in TEUR)	(in %)
Festvergütung	275	72,74	115	48,00	-	-	-	-	-	-
Kurzfristige variable Vergütung	79	20,91	115	48,11	-	-	-	-	-	-
Langfristige variable Vergütung (LTI 1)										
<i>davon Zeitraum 2024 - 2026</i>										
<i>davon Zeitraum 2025 - 2027</i>										
Nebenleistungen	24	6,35	9	3,89	-	-	-	-	-	-
Summe – gewährte und geschuldete Vergütung	378	100,00	239	100,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00

Gewährte und geschuldete Vergütung	Per Hornung Pedersen*									
	2025		2024		2023		2022		2021	
Vergütungsbestandteil	(in TEUR)	(in %)	(in TEUR)	(in %)	(in TEUR)	(in %)	(in TEUR)	(in %)	(in TEUR)	(in %)
Festvergütung	150	98,93	250	99,01	-	-	-	-	-	-
Kurzfristige variable Vergütung	0	0,00	-	-	-	-	-	-	-	-
Langfristige variable Vergütung	0	0,00	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>davon Zeitraum 2023 - 2025</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>davon Zeitraum 2024 - 2026</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Nebenleistungen	2	1,07	3	0,99	-	-	-	-	-	-
Summe – gewährte und geschuldete Vergütung	152	100,00	253	100,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00

* In den Vorstand interimistisch eingetreten am 1. August 2024 und ausgetreten am 31. März 2025

Festvergütung

Die Grundvergütung entsprach bei den Vorstandsmitgliedern Herrn Wuttke, Herrn Pedersen, Herrn Wilbert und Herrn Stanze gleichermaßen dem Aktuellen wie auch dem Bisherigen Vergütungssystem. 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.

Den drei Vorstandsmitgliedern Herrn Wuttke, Herrn Wilbert und Herrn Stanze steht für ihre Tätigkeit im Berichtsjahr die nachfolgend beschriebene kurzfristige variable Vergütung zu, deren Bemessung jeweils sowohl den Vorgaben des Aktuellen als auch des Bisherigen Vergütungssystems entspricht.

Für seine Tätigkeit im Berichtsjahr erhält Herr Wuttke im April 2026 als kurzfristige variable Vergütung eine Zahlung in Höhe von EUR 100.634,00. Diese ergibt sich durch entsprechende Festlegungen des Aufsichtsrats auf der Grundlage des als finanzielles Ziel maßgeblichen Konzern-EBITDA, aufgeteilt in als Ziele vereinbarte (i) Erlöse aus Projektverkäufen, (ii) Erlöse aus Projektverkäufen im Ausland sowie (iii) sonstige Erlöse, und außerdem auf der Grundlage der für Herrn Wuttke maßgeblichen persönlichen Ziele. Die persönlichen Ziele betrafen insbesondere die Umsetzung von Maßnahmen im Bereich Geschäftsplanung, interne Revision und Straffung der Konzernstruktur.

Bei der Gewichtung im Hinblick auf den STI-Zielbetrag von TEUR 140 (= 100 %) entfielen auf die finanziellen Ziele (Konzern-EBITDA) insgesamt 60 % und auf die persönlichen Ziele 40 %. Insgesamt beläuft sich der tatsächliche Zielerreichungsgrad für den STI bei Herrn Wuttke nach den Festlegungen des Aufsichtsrats auf 97,2 %. Dabei wurde für das finanzielle Ziel (Konzern-EBITDA) ein Zielerreichungsgrad von 95 % (für das Ziel in Bezug auf Erlöse aus Projektverkäufen in Deutschland 113 %, für das Ziel in Bezug auf Erlöse aus Projektverkäufen im Ausland 145 % und für das Ziel in Bezug auf sonstige Erlöse 0 %) und für die persönlichen Ziele ein Zielerreichungsgrad von 100% zugrunde gelegt.

Für seine Tätigkeit im Berichtsjahr erhält Herr Wilbert im April 2026 als kurzfristige variable Vergütung eine Zahlung in Höhe von EUR 57.457,00. Diese ergibt sich durch entsprechende Festlegungen des Aufsichtsrats auf der Grundlage des als finanzielles Ziel maßgeblichen Konzern-EBITDA, aufgeteilt in als Ziele vereinbarte (i) Erlöse aus Projektverkäufen, (ii) Erlöse aus Projektverkäufen im Ausland sowie (iii) sonstige Erlöse, und außerdem auf der Grundlage der für Herrn Wilbert maßgeblichen persönlichen Ziele. Die persönlichen Ziele betrafen insbesondere die Umsetzung von Maßnahmen im Bereich Finanzstrategie und Rechnungslegung als auch Controlling (einschließlich unter anderem im Zusammenhang mit der Nachhaltigkeitsberichterstattung) sowie die Einführung eines neuen Controlling-Systems (u.a. Budgetplanung für 2026 anhand des neuen Tools).

Bei der Gewichtung im Hinblick auf den STI-Zielbetrag von TEUR 120 (= 100 %) entfielen auf die finanziellen Ziele (Konzern-EBITDA) insgesamt 60 % und auf die persönlichen Ziele 40 %. Insgesamt beläuft sich der tatsächliche Zielerreichungsgrad für den STI bei Herrn Wilbert nach den Festlegungen des Aufsichtsrats auf 94,8 %. Dabei wurde für das finanzielle Ziel (Konzern-EBITDA) ein Zielerreichungsgrad von 95 % (für das Ziel in Bezug auf Erlöse aus Projektverkäufen in Deutschland 113 %, für das Ziel in Bezug auf Erlöse aus Projektverkäufen im Ausland 145 % und für das Ziel in Bezug auf sonstige Erlöse 0 %) und für die persönlichen Ziele ein Zielerreichungsgrad von 94% zugrunde gelegt.

Für seine Tätigkeit im Berichtsjahr erhält Herr Stanze im April 2026 als kurzfristige variable Vergütung eine Zahlung in Höhe von EUR 79.069. Diese ergibt sich durch entsprechende Festlegungen des Aufsichtsrats auf der Grundlage des als finanzielles Ziel maßgeblichen Konzern-EBITDA, aufgeteilt in als Ziele vereinbarte (i) Erlöse aus Projektverkäufen, (ii) Erlöse aus Projektverkäufen im Ausland sowie (iii) sonstige Erlöse, und außerdem auf der Grundlage der für Herrn Wilbert maßgeblichen persönlichen Ziele. Die persönlichen Ziele betrafen insbesondere die Umsetzung von Maßnahmen im Bereich Weiterentwicklung der Pipeline und Updated strategy Services.

Bei der Gewichtung im Hinblick auf den STI-Zielbetrag von TEUR 110 (= 100 %) entfielen auf die finanziellen Ziele (Konzern-EBITDA) insgesamt 60 % und auf die persönlichen Ziele 40 %. Insgesamt beläuft sich der tatsächliche Zielerreichungsgrad für den STI bei Herrn Stanze nach den Festlegungen des Aufsichtsrats auf 97,2 %. Dabei wurde für das finanzielle Ziel (Konzern-EBITDA) ein Zielerreichungsgrad von 95 % (für das Ziel in Bezug auf Erlöse aus Projektverkäufen in Deutschland 113%, für das Ziel in Bezug auf Erlöse aus Projektverkäufen im Ausland 145% und für das Ziel in Bezug auf sonstige Erlöse 0%) und für die persönlichen Ziele ein Zielerreichungsgrad von 100% zugrunde gelegt.

Langfristige variable Vergütung

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

Den drei Vorstandsmitgliedern Herrn Wuttke, Herrn Wilbert und Herrn Stanze steht für ihre Tätigkeit im Berichtsjahr die nachfolgend beschriebene langfristige variable Vergütung zu, deren Bemessung jeweils sowohl den Vorgaben des Aktuellen als auch des Bisherigen Vergütungssystems entspricht.

Für seine Vorstandstätigkeit im Berichtsjahr steht Herrn Wuttke als langfristige variable Vergütung Folgendes zu:

Als LTI 1 ist mit Herrn Wuttke für den Zielerreichungszeitraum 2025 – 2027 ein Zielbetrag von TEUR 210 vereinbart, der ihm bei einer Zielerreichung von 100 % zustünde. Maßgeblich sind dafür die hierzu vereinbarten TSR-Ziele (insbesondere eine sich aus der Aktienkursentwicklung ergebende Gesamttrendite von jährlich 12,5 %) und ESG-Ziele (ESG Strategie (CO2 Neutralität) / Steigerung der Diversität). Dabei standen beide Ziele gleichrangig nebeneinander mit einem je hälftigen Zielbetrag.

Darüber hinaus ist mit Herrn Wuttke als LTI 2 für den Zeitraum bis zum 31. Januar 2028 eine Zahlung von insgesamt TEUR 500 vereinbart, sofern Herr Wuttke bis zum Ablauf des 31. Januar 2028 Vorstandsmitglied der PNE AG bleibt und des Weiteren die auch hierzu vereinbarten TSR-Ziele und ESG-Ziele (unter anderem der im Rahmen von realisierten Projektentwicklungen erreichte Zubau in MW) erreicht werden.

Für seine Vorstandstätigkeit im Berichtsjahr steht Herrn Wilbert als langfristige variable Vergütung Folgendes zu:

Als LTI 1 ist mit Herrn Wilbert für die dreijährigen Zielerreichungszeiträume 2025 – 2027 ein Zielbetrag von TEUR 180 vereinbart, der ihm bei einer Zielerreichung von 100 % zustünde. Maßgeblich sind dafür die hierzu vereinbarten TSR-Ziele (insbesondere eine sich aus der Aktienkursentwicklung ergebende Gesamttrendite von jährlich 12,5 %) und ESG-Ziele (ESG Strategie (CO2 Neutralität) / Steigerung der Diversität). Dabei standen beide Ziele jeweils gleichrangig nebeneinander mit einem je hälftigen Zielbetrag.

Für den dreijährigen Zielerreichungszeitraum 2024 – 2026 wurden potentiell im Berichtsjahr 2024 entstandenen Ansprüche mit einer einmaligen, im April 2025 geleisteten Zahlung in Höhe von TEUR 90 abgegolten, um beginnend mit dem Zielerreichungszeitraum 2025 – 2027 einen Gleichlauf mit den übrigen Vorstandsmitgliedern zu erreichen.

Darüber hinaus ist mit Herrn Wilbert als LTI 2 für den Zeitraum bis zum 31. März 2028 eine Zahlung von insgesamt TEUR 500 vereinbart, sofern Herr Wilbert bis zum Ablauf des 31. März 2028 Vorstandsmitglied der PNE AG bleibt und des Weiteren die auch hierzu vereinbarten TSR-Ziele und ESG-Ziele (unter anderem der im Rahmen von realisierten Projektentwicklungen erreichte Zubau in MW). erreicht werden.

Für seine Vorstandstätigkeit im Berichtsjahr steht Herrn Stanze als langfristige variable Vergütung Folgendes zu:

Als LTI 1 ist mit Herrn Stanze für den Zielerreichungszeitraum 2025 – 2027 ein Zielbetrag von TEUR 165 vereinbart, der ihm bei einer Zielerreichung von 100 % zustünde. Maßgeblich sind dafür die hierzu vereinbarten TSR-Ziele (insbesondere eine sich aus der Aktienkursentwicklung ergebende Gesamttrendite von jährlich 12,5 %) und ESG-Ziele (ESG Strategie (CO2 Neutralität) / Steigerung der Diversität). Dabei standen beide Ziele gleichrangig nebeneinander mit einem je hälftigen Zielbetrag.

Darüber hinaus ist mit Herrn Stanze als LTI 2 für den Zeitraum bis zum 31. Dezember 2027 eine Zahlung von insgesamt TEUR 500 vereinbart, sofern Herr Stanze bis zum Ablauf des 31. Dezember 2027 Vorstandsmitglied der PNE AG bleibt und des Weiteren die auch hierzu vereinbarten TSR-Ziele und ESG-Ziele (unter anderem der im Rahmen von realisierten Projektentwicklungen erreichte Zubau in MW) erreicht werden.

Sondervergütung

Für das Geschäftsjahr 2025 hat der Aufsichtsrat von der Möglichkeit, eine Sondertantieme zu gewähren, in keinem Fall Gebrauch gemacht.

Nebenleistungen

Die Nebenleistungen entsprachen bei allen Vorstandsmitgliedern gleichermaßen dem Aktuellen wie auch dem Bisherigen Vergütungssystem. 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 2025 nicht.

Mit Herrn Pedersen war abweichend vom im Mai 2023 gebilligten Bisherigen 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 gewesen, 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 war.

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 4 verwiesen.

Für Herrn Pedersen galt hiernach eine jährliche Maximalvergütung von TEUR 650, die sich aus einer jährlichen Festvergütung von TEUR 600 und jährlichen Nebenleistungen von bis zu TEUR 50 zusammensetzte. Für seine 3-monatige Tätigkeit im Berichtsjahr hat Herr Pedersen insgesamt TEUR 152 erhalten. Dies lag somit unterhalb der zeitanteiligen Maximalvergütung von TEUR 162.

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

Leistungen an ehemalige Vorstandsmitglieder

Mit Herrn Pedersen bzw. seiner Beratungsgesellschaft LSM LifeStrategyManagement Consult GmbH, Hamburg, wurde im Anschluss an sein Ausscheiden aus dem Vorstand ein Beratervertrag abgeschlossen. Gegenstand des Beratervertrages war unter anderem die Unterstützung bei bestimmten Marktaustritten sowie bei der Weiterentwicklung der Wasserstoffstrategie. Der Beratervertrag wurde zunächst bis zum 1. Oktober 2025 geschlossen und sodann bis zum 31. März 2026, mit der Möglichkeit einer vorzeitigen Beendigung durch die Gesellschaft, verlängert. Für die Tätigkeit im Berichtsjahr 2025 hat Herr Pedersen bzw. die ihm zuzurechnende Beratungsgesellschaft auf der Grundlage des Beratervertrags insgesamt Vergütungszahlungen in Höhe von EUR 75.000,00 netto zuzüglich EUR 1.390,00 Auslagenersatz erhalten. Mit Ablauf des Oktober 2025 endete die Beratungstätigkeit.

An das ehemalige Vorstandsmitglied Herr Markus Lesser (ausgeschieden mit Ablauf des 31. Juli 2024) wurde für den Zeitraum 1. Januar 2025 bis 31. Juli 2025 eine Karenzentschädigung in Höhe von TEUR 248 sowie Nebenleistungen in Höhe von TEUR 14,553 gezahlt.

Aufsichtsrat und Aufsichtsratsvergütung

Grundsätze des aktuell maßgeblichen Vergütungssystems für den Aufsichtsrat im Jahr 2025

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 2025 auf TEUR 449,5 (im Vorjahr: TEUR 397).

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 2025

Die nachfolgenden Tabellen zeigen die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder im Geschäftsjahr 2025 und zum Vergleich auch diejenige in den Geschäftsjahren 2021 - 2024, 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 „gewährte Vergütung“ betrachtet, da die zugrunde liegende Leistung der Aufsichtsratsmitglieder bis zum Bilanzstichtag am 31. Dezember 2025 vollständig erbracht wurde. Somit werden die Beträge der den Aufsichtsratsmitgliedern für ihre Tätigkeit im Geschäftsjahr 2025 zustehende Vergütung angegeben, auch wenn die Auszahlung der zeitanteiligen Vergütung für das 4. Quartal erst im Jahr 2026 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	Marcel Egger									
	2025		2024		2023		2022		2021	
	(in TEUR)	(in %)	(in TEUR)	(in %)	(in TEUR)	(in %)	(in TEUR)	(in %)	(in TEUR)	(in %)
Vergütungsbestandteil										
Festvergütung	60.0	68.97	60.0	56.07	60.0	55.56	60.0	56.60	60.0	58.82
Ausschussvergütung	25.0	28.74	30.0	28.04	30.0	27.78	30.0	28.30	30.0	29.41
Sitzungsgelder	2.0	2.30	17.0	15.89	18.0	16.67	16.0	15.09	12.0	11.76
Summe	87.0	100.0	107.0	100.0	108.0	100.0	106.0	100.0	102.0	100.0

Geschuldete Vergütung	Dr. Susanna Zapreva									
	2025		2024		2023		2022		2021	
	(in TEUR)	(in %)	(in TEUR)	(in %)	(in TEUR)	(in %)	(in TEUR)	(in %)	(in TEUR)	(in %)
Vergütungsbestandteil										
Festvergütung	60.00	65.93	60.0	65.22	60.0	64.52	60.0	66.67	60.0	68.97
Ausschussvergütung	15.00	16.48	15.0	16.30	15.0	16.13	15.0	16.67	15.0	17.24
Sitzungsgelder	16.00	17.58	17.0	18.48	18.0	19.35	15.0	16.67	12.0	13.79
Summe	91.0	100.0	92.0	100.0	93.0	100.0	90.0	100.0	87.0	100.0

Geschuldete Vergütung	Christoph Oppenauer*									
	2025		2024		2023		2022		2021	
	(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	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*									
	2025		2024		2023		2022		2021	
	(in TEUR)	(in %)	(in TEUR)	(in %)	(in TEUR)	(in %)	(in TEUR)	(in %)	(in TEUR)	(in %)
Vergütungsbestandteil										
Festvergütung	0.00	0.00	0.0	0.00	0.0	0.00	0.0	0.00	0.0	0.00
Ausschussvergütung	0.00	0.00	0.0	0.00	0.0	0.00	0.0	0.00	0.0	0.00
Sitzungsgelder	0.00	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*									
	2025		2024		2023		2022		2021	
	(in TEUR)	(in %)	(in TEUR)	(in %)	(in TEUR)	(in %)	(in TEUR)	(in %)	(in TEUR)	(in %)
Vergütungsbestandteil										
Festvergütung	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Ausschussvergütung	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Sitzungsgelder	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
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*									
	2025		2024		2023		2022		2021	
	(in TEUR)	(in %)	(in TEUR)	(in %)	(in TEUR)	(in %)	(in TEUR)	(in %)	(in TEUR)	(in %)
Vergütungsbestandteil										
Festvergütung	60,0	64,52	60,0	65,22	60,0	64,52	40,0	67,80	0,0	0,0
Ausschussvergütung	20,0	21,51	15,0	16,30	15,0	16,13	10,0	16,95	0,0	0,0
Sitzungsgelder	13,0	13,98	17,0	18,48	18,0	19,35	9,0	15,25	0,0	0,0
Summe	93,0	100,0	92,0	100,0	93,0	100,0	59,0	100,0	0,0	0,0

*Mitglied im Aufsichtsrat seit Mai 2022.

Geschuldete Vergütung	Florian Schuhbauer*									
	2025		2024		2023		2022		2021	
	(in TEUR)	(in %)	(in TEUR)	(in %)	(in TEUR)	(in %)	(in TEUR)	(in %)	(in TEUR)	(in %)
Vergütungsbestandteil										
Festvergütung	5,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	25,0	78,13	60,0	85,71
Ausschussvergütung	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Sitzungsgelder	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	7,0	21,88	10,0	14,29
Summe	5,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	32,0	100,0	70,0	100,0

*Mitglied im Aufsichtsrat seit Dez 2025.

Geschuldete Vergütung	Dirk Simons*									
	2025		2024		2023		2022		2021	
	(in TEUR)	(in %)	(in TEUR)	(in %)	(in TEUR)	(in %)	(in TEUR)	(in %)	(in TEUR)	(in %)
Vergütungsbestandteil										
Festvergütung	120,0	69,16	10,0	90,91	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Ausschussvergütung	32,5	18,73	0,0	0,00	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Sitzungsgelder	21,0	12,10	1,0	9,09	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Summe	173,5	100,0	11,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	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 2025 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 2025, 2024, 2023, 2022 und 2021 gegenüber dem jeweiligen Vorjahr.

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
	2025 ggü. 2024	2024 ggü. 2023	2023 ggü. 2022	2022 ggü. 2021
Vorstandsvergütung				
Harald Wilbert (Vorstand seit 15.10.2023)	-17%	163%	n/a	n/a
Heiko Wuttke (Vorstand seit 15.1.2025)	n/a	n/a	n/a	n/a
Roland Stanze (Vorstand seit 1.8.2024)	91%	n/a	n/a	n/a
Per Hornung Pedersen (Vorstand seit 1.8.2024 bis 31.3.2025)	-40%	n/a	n/a	n/a
Jörg Klawat (Vorstand bis 31.3.2024)	n/a	-28%	11%	13%
Markus Lesser (Vorstand bis 31.7.2024)	-75%	-7%	11%	12%
Ertragsentwicklung				
Jahresergebnis (Jahresüberschuss/Jahresfehlbetrag) der PNE AG	-1205% *	-77%	4%	-67%
Konzern-EBITDA	-20%	73%	13%	8%
Durchschnittliche Vergütung von Arbeitnehmern				
Gesamtbelegschaft	12%	6%	3%	1%

* Vorzeichenänderung / *Prozentuale Veränderung nicht aussagekräftig aufgrund eines Wechsels vom Jahresüberschuss (2024) zum Jahresfehlbetrag (2025).

Die angegebenen Veränderungen der Vorstandsvergütung beruhen auf der Summe der an ein Vorstandsmitglied für das jeweilige Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten Vergütung

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	Jährliche Veränderung
	2025 ggü. 2024	2024 ggü. 2023	2023 ggü. 2022	2022 ggü. 2021	2021 ggü. 2020
Aufsichtsratsvergütung					
Herr Hornung Pedersen**	n/a	-40%	3%	3%	-1%
Herr Oppenauer	-	-	-	-	-
Herr Donzelli	-	-	-	-	-
Frau Dr. Zapreva	-1%	-1%	3%	3%	-2%
Herr Egger	-19%	-1%	2%	4%	-2%
Herr van 't Noordende	-	-	-	-	-
Frau Benedetti	1%	-1%	58%	100%	-
Herr Dirk Simons*	1477%	n/a	-	-	-
Herr Schuhbauer	100%	-	-	-	-
Ertragsentwicklung					
Jahresergebnis (Jahresüberschuss/Jahresfehlbetrag) der PNE AG	-1205% ***	-77%	4%	-67%	81%
Konzern-EBITDA	-20%	73%	13%	8%	24%
Durchschnittliche Vergütung von Arbeitnehmern					
Gesamtbelegschaft	12%	6%	3%	1%	3%

*Mitglied des Aufsichtsrats seit November 2024 / **Mitglied des Aufsichtsrats bis Juli 2024

*** Vorzeichenänderung / *Prozentuale Veränderung nicht aussagekräftig aufgrund eines Wechsels vom Jahresüberschuss (2024) zum Jahresfehlbetrag (2025).

Die angegebenen Veränderungen der Aufsichtsratsvergütung beruhen auf der Summe der an ein Aufsichtsratsmitglied für das jeweilige Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten Vergütung. Dabei handelt es sich somit jeweils um die Summe der Festvergütung, der Ausschussvergütung und der Sitzungsgelder.

Cuxhaven, den 25. März 2026

PNE AG

Für den Aufsichtsrat:

Für den Vorstand:

Dirk Simons
(Aufsichtsratsvorsitzender)

Heiko Wuttke
(Vorstandsvorsitzender)

Harald Wilbert

(Roland Stanze)

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 2025 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 2. April 2026

KPMG AG

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Thiele

Wirtschaftsprüfer

Meyer

Wirtschaftsprüfer