

Vergütungsbericht 2024

VERGÜTUNGSBERICHT 2024

Der folgende Vergütungsbericht erläutert die Grundsätze des Vergütungssystems für die Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder der United Internet AG und beschreibt die Höhe und Struktur der Vergütung der Organmitglieder für das Geschäftsjahr 2024. Der Bericht richtet sich nach den Anforderungen von § 162 Aktiengesetz (AktG), der seit dem Geschäftsjahr 2021 verpflichtend gilt.

Der vorliegende Bericht umfasst dabei zwei Teile:

- Der erste Teil enthält ab Seite 4 den Vergütungsbericht 2024 für Vorstand und Aufsichtsrat und erfüllt die in § 162 Aktiengesetz (AktG) geforderten Angaben sowie den Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers.
- Der Vollständigkeit halber wird in einem zweiten Teil ab Seite 22 – als Anlage – das aktuelle Vergütungssystem von Vorstand und Aufsichtsrat wiedergegeben, wie es von der Hauptversammlung der Gesellschaft am 17. Mai 2023 für den Vorstand gebilligt bzw. am 19. Mai 2022 für den Aufsichtsrat beschlossen wurde.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird in diesem Bericht bei geschlechtsspezifischen Bezeichnungen die männliche Form gewählt. United Internet weist darauf hin, dass die Verwendung der männlichen Form explizit als geschlechtsunabhängig zu verstehen ist.

Aus rechentechnischen Gründen können in Tabellen und bei Verweisen Rundungsdifferenzen zu den sich mathematisch exakt ergebenden Werten (Geldeinheiten, Prozentangaben usw.) auftreten.

INHALT

4 VERGÜTUNGSBERICHT 2024 DER UNITED INTERNET AG

- 4 Billigung des Vergütungsberichts 2023 durch die Hauptversammlung 2024
 - 5 Vergütung der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2024
 - 16 Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder im Geschäftsjahr 2024
 - 18 Vergleichende Darstellung der Vergütungsentwicklung
 - 20 Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers
-

22 ANLAGE: VERGÜTUNGSSYSTEM DER UNITED INTERNET AG

- 22 Vorstandsvergütung
 - 31 Aufsichtsratsvergütung
-

VERGÜTUNGSBERICHT 2024 DER UNITED INTERNET AG

Billigung des Vergütungsberichts 2023 durch die Hauptversammlung 2024

Der nach § 162 Aktiengesetz erstellte und geprüfte Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023 wurde mit 81,25 % der abgegebenen Stimmen von der am 17. Mai 2024 stattgefundenen Hauptversammlung gebilligt.

Angesichts der im Vergleich zu anderen Tagesordnungspunkten etwas geringeren Zustimmungssquote soll im Folgenden kurz auf die im Zusammenhang mit der Billigung des Vergütungsberichts 2023 – aktiv und auf Nachfrage – geäußerten Kritikpunkte der Aktionäre an der „Vergütungspraxis“ eingegangen werden, wie sie gegenüber Vorstand und Investor Relations Abteilung im Rahmen von Roadshows und im ständigen Dialog mit Investoren geäußert wurden.

Die von der Gesellschaft aufgenommenen Kritikpunkte konzentrierten sich dabei insbesondere auf die Themen „STI“ (Short Term Incentive / kurzfristige variable Vergütung) bei Herrn Hartings sowie die Vereinbarungen im Zuge der Abwicklung des Dienstverhältnisses von Herrn Mildner.

■ Kritikpunkt „STI Herr Hartings“

Bei der kurzfristigen variablen Vergütung wurde kritisiert, dass der STI nicht performanceabhängig festgelegt wurde, sondern bei Herrn Hartings im Geschäftsjahr 2023 (zu 100 %) garantiert wurde.

Wie im Vergütungssystem festgelegt, kann der Aufsichtsrat dem Vorstand im Eintrittsjahr einen Mindestbetrag des STI für die ersten 6 bis 12 Monate der Amtszeit garantieren. Der Aufsichtsrat hält diese Ausnahme von der „normalen“ performanceabhängigen STI-Regelung im Falle eines „Onboardings“ eines neuen Vorstandsmitgliedes (Erstbestellung Ralf Hartings zum 1. April 2023) im Sinne einer notwendigen Einarbeitungszeit in die vielfältigen Themen eines Konzerns wie United Internet sowie eines reibungslosen Übergangs auf der Position des Finanzvorstandes für sinnvoll und behält sich vor, auch in Zukunft von dieser Option Gebrauch zu machen.

■ Kritikpunkt „Vereinbarungen im Zuge der Abwicklung des Dienstverhältnisses von Herrn Mildner“

Der Vertrag von Herrn Martin Mildner war ein Altvertrag und stammte somit aus der Zeit vor Einführung eines Vergütungssystems im Jahr 2021.

Bei den Vereinbarungen mit Herrn Mildner im Zuge der Abwicklung seines Dienstverhältnisses wurde dem Umstand Rechnung getragen, dass noch außergewöhnlich wichtige und große Projekte, wie der Börsengang der Tochter IONOS Group SE sowie weitere M&A-Themen / Transaktionen, im kurzen Zeitraum von Januar bis März 2023 zur Erledigung anstanden, die für die Gesellschaft von entsprechend großer Bedeutung waren. Daher hielt es der Aufsichtsrat für angemessen, dies Herrn Mildner entsprechend zu vergüten.

Vergütung der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2024

Der Vorstand der United Internet AG bestand im Geschäftsjahr 2024 aus folgenden Mitgliedern:

Vorstandsmitglieder zum 31. Dezember 2024

- Ralph Dommermuth, Unternehmensgründer und Vorstandsvorsitzender (CEO)
(seit 1988 im Unternehmen)
- Ralf Hartings, Finanzvorstand (CFO)
(Vorstandsmitglied seit 1. April 2023; bis 31. Dezember 2024)
- Markus Huhn, Vorstand Shared Services (UICS)
(Vorstandsmitglied seit 1. April 2023; seit 1994 im United Internet Konzern)

Das von der Hauptversammlung vom 17. Mai 2023 gebilligte Vergütungssystem der United Internet AG bildet seit der Hauptversammlung 2023 die Grundlage für den Abschluss von Vorstandsdiensverträgen (einschließlich solcher Regelungen in Vorstandsdiensverträgen, die ab diesem Zeitpunkt gelten sollen). Die zu diesem Zeitpunkt bereits bestehenden Dienstverträge der United Internet AG („Altverträge“) mit den Vorständen Ralph Dommermuth und Ralf Hartings bleiben hiervon vorbehaltlich einer abweichenden Vereinbarung unberührt. Der Dienstvertrag von Herrn Markus Huhn ist mit der 1&1 Telecommunication SE geschlossen, einer Tochter der ebenfalls börsennotierten 1&1 AG, für die Herr Huhn bis zum 31. Dezember 2024 als Finanzvorstand (CFO) tätig war. Entsprechend erfolgte die Vorstandsvergütung von Herrn Huhn durch 1&1, d. h. es erfolgte keine Vergütung seitens der United Internet AG. Für seine Tätigkeit als Vorstand der United Internet AG wurde im Geschäftsjahr 2024 ein Konzernausgleich in Höhe von 225 TEUR an 1&1 geleistet.

Wie im Vergütungssystem der United Internet AG (und auch im weitgehend vergleichbaren Vergütungssystem der 1&1 AG) festgelegt, erhalten Vorstandsmitglieder der Gesellschaft grundsätzlich eine Gesamtvergütung, bestehend aus einem festen, erfolgsunabhängigen Grund- bzw. Festgehalt, Nebenleistungen sowie einem variablen, erfolgsabhängigen Anteil. Der variable Anteil besteht seinerseits wiederum aus einer kurzfristigen (STI) und einer langfristigen (LTI) Komponente.

Eine Ausnahme stellt der Vorstandsvorsitzende Herr Ralph Dommermuth dar, der seit dem Geschäftsjahr 2016 in Absprache mit dem Aufsichtsrat auf eine Vorstandsvergütung verzichtet.

Der Dienstvertrag von Herrn Ralf Hartings entspricht in wesentlichen Teilen bereits der Ausgestaltung des am 17. Mai 2023 gebilligten Vergütungssystems. Gleiches gilt für den Dienstvertrag zwischen Herrn Huhn und 1&1. Bestehende Abweichungen werden in den jeweiligen Abschnitten erläutert.

Die Vergütung der Mitglieder des Vorstands der Gesellschaft fördert deren Geschäftsstrategie in mehrfacher Hinsicht:

- Im Rahmen der kurzfristigen variablen Vergütung werden mit den Vorstandsmitgliedern Ziele vereinbart, die zum einen den wirtschaftlichen Erfolg durch das Erreichen bestimmter Kennzahlen sicherstellen. Zum anderen werden individuelle Ziele vereinbart, die auch konkrete strategische Vorgaben enthalten können. Die Aufnahme von Zielkriterien mit umweltbezogenen und sozialen Aspekten trägt den geltenden regulatorischen Rahmenbedingungen Rechnung und honoriert die Beiträge des Vorstandsmitgliedes zur Übernahme von Verantwortung für die Gesellschaft.
- Die langfristige variable Vergütung sorgt mit ihrer Orientierung am Aktienkurs und ihrer mehrjährigen Laufzeit dafür, dass ein Anreiz zu nachhaltigem, wirtschaftlichem Erfolg gesetzt wird. Zudem werden

die Interessen der Gesellschaft und ihrer Aktionäre langfristig mit denen des Vorstands verknüpft. Jedes Vorstandsmitglied partizipiert dadurch am nachhaltigen Erfolg der Gesellschaft, muss zusammen mit dieser aber auch wirtschaftlich negative Entwicklungen schultern. Dieses Bonus-/Malus-System lässt die Vorstandsmitglieder unternehmerisch mit langfristiger Perspektive im Interesse der Gesellschaft tätig werden.

Zielvergütung

Für das Verhältnis der einzelnen Vergütungskomponenten zur individuellen Ziel-Gesamtvergütung gilt gemäß Vergütungssystem der United Internet AG der folgende Rahmen:

Relativer Anteil einzelner Vergütungselemente an der individuellen Gesamtvergütung (berechnet p. a.)		Absoluter Anteil einzelner Vergütungselemente an der individuellen Gesamtvergütung (berechnet p. a.)
Festvergütung:	20 % bis 40 %	400.000 EUR bis 800.000 EUR
STI (Zielbetrag):	10 % bis 30 %	200.000 EUR bis 800.000 EUR
LTI (Zielbetrag p.a.):	40 % bis 70 %	400.000 EUR bis 2.250.000 EUR

Beim Abschluss neuer Vorstandsdienstverträge ist bei der individuellen Ziel-Gesamtvergütung laut Vergütungssystem zudem sicherzustellen, dass der Anteil der variablen, erfolgsabhängigen Vergütungen (STI und LTI) zusammen mindestens 60 % der Ziel-Gesamtvergütung betragen muss.

Bei Zahlungen, die auf Grundlage eines LTI-Programmes erfolgen, ist bei der Berechnung des relativen Anteils einzelner Vergütungskomponenten jeweils die Laufzeit des LTI (in der Regel 5 Jahre) zu berücksichtigen. Entsprechend sind Zahlungen aus solchen Programmen bei der Beurteilung des relativen Anteils gleichmäßig auf die Jahre der Laufzeit zu verteilen.

Vergütungskomponenten im Detail

Erfolgsunabhängige Vergütungskomponenten

Festgehalt

Herr Hartings erhält ein Festgehalt, das monatlich in zwölf gleichen Teilbeträgen ausbezahlt wird. Das Festgehalt beläuft sich auf 500 TEUR p. a.

Herr Huhn erhält von 1&1 ein Festgehalt, das monatlich in zwölf gleichen Teilbeträgen ausbezahlt wird. Das Festgehalt beläuft sich auf 550 TEUR p. a.

Nebenleistungen

Die Nebenleistungen bestehen in der Regel aus einem der Position angemessenen Dienstfahrzeug mit privater Nutzungsmöglichkeit (alternativ eine Car Allowance oder eine BahnCard), dessen geldwerter Vorteil zu versteuern ist. Die standardmäßigen Versicherungspolice des United Internet Konzerns für D&O und Unfallversicherungsschutz der Vorstandsmitglieder werden nicht als Bestandteile der Nebenleistungen ausgewiesen. Die konkrete Höhe der Nebenleistungen ist der Tabelle auf Seite 14 dieses Vergütungsberichts zu entnehmen.

Erfolgsabhängige Vergütungskomponenten

Die erfolgsabhängigen variablen Vergütungskomponenten dienen dem Ziel, die kurz- und langfristige Entwicklung des Unternehmens zu fördern.

STI

Im Rahmen der kurzfristigen variablen Vergütung werden mit den Vorstandsmitgliedern Ziele vereinbart, die zum einen den wirtschaftlichen Erfolg durch das Erreichen bestimmter Kennzahlen sicherstellen. Zum anderen werden individuelle Ziele vereinbart, die auch konkrete strategische Vorgaben enthalten können. Die Aufnahme von Zielkriterien mit umweltbezogenen und sozialen Aspekten soll auch gesellschaftliche Erfolge honorieren.

Die Höhe der kurzfristigen variablen Vergütung ist von der Erreichung bestimmter Ziele abhängig. Für die kurzfristige variable Vergütung wird eine Zielgröße (Zielbetrag) festgelegt, die bei durchschnittlich voller Erfüllung (= 100 %) vereinbarter Ziele erreicht ist. Die Ziele werden jeweils zu Beginn eines Geschäftsjahres vom Aufsichtsrat festgelegt. Für die Zielerreichung gilt in der Regel eine Bandbreite von 90 % bis 120 %. Werden die Ziele durchschnittlich zu weniger als 90 % erreicht, entfällt der Anspruch auf Zahlung des STI vollständig. Werden die Ziele insgesamt durchschnittlich zu mehr als 120 % erfüllt, wird die Übererfüllung nur bis zu 120 % der Zielgröße des STI berücksichtigt (Obergrenze / Cap).

Als Ziele kommen in Betracht:

STI-Ziele bei United Internet	Anteil am STI (Minimum / Maximum)
Wachstum des Umsatzes und von Ertragskennzahlen (wie z. B. EBITDA) sowie Kennzahlen der Kapitaleffizienz (wie z. B. ROI) der United Internet-Gruppe	50 % - 70 %
Operative/strategische Ziele (z. B. Geschäftsentwicklung, Effizienzsteigerung, Marktausschöpfung)	5 % - 20 %
Persönliche Leistungsziele (z. B. Verantwortung bestimmter Projekte; Erreichen individueller / ressortbezogener Leistungskennzahlen)	5 % - 20 %
Nichtfinanzielle Leistungskriterien wie Belange von mit der Gesellschaft verbundenen Gruppen (sog. Stakeholder), umweltbezogene und soziale Themen („ESG-Elemente“)	5 % - 20 %

STI-Ziele bei 1&1	Anteil am STI (Minimum / Maximum)
Wachstum des Umsatzes und von Ertragskennzahlen (wie z. B. EBITDA) sowie Kennzahlen der Kapitaleffizienz (wie z. B. ROI) der 1&1-Gruppe	50 % - 70 %
Strategische Ziele (z. B. Geschäftsentwicklung, Effizienzsteigerung, Marktausschöpfung)	5 % - 25 %
Persönliche strategische Ziele (z. B. Verantwortung bestimmter Projekte)	5 % - 25 %
Nichtfinanzielle Leistungskriterien wie Belange von mit der Gesellschaft verbundenen Gruppen (sog. Stakeholder), umweltbezogene und soziale Themen („ESG-Elemente“)	5 % - 20 %

Der Zielbetrag von Herrn Hartings bei der kurzfristigen variablen Vergütung belief sich im Geschäftsjahr 2024 auf 250 TEUR p. a.

Für das Geschäftsjahr 2024 wurde für Herrn Hartings die folgenden STI-Ziele festgelegt und wie folgt erreicht:

Jeweiliger Anteil am STI / Zielbetrag	STI-Ziele	Zielerreichung je Kategorie / Auszahlungsbetrag
50 % = 125 TEUR	Kategorie I (finanzielle Ziele): - Umsatz 2024 im Konzern gemäß Prognose (Gewichtung: 50 %) - EBITDA 2024 im Konzern gemäß Prognose (Gewichtung: 50 %)	93 %⁽¹⁾ = 116 TEUR⁽¹⁾
20 % = 50 TEUR	Kategorie II (operative / strategische Ziele): - Initiales Kredit-Rating für den Konzern (Gewichtung: 40 %) - Platzierung eines Schuldscheindarlehens oder eines vergleichbaren Finanzierungsinstruments (Gewichtung: 60 %)	120 % = 60 TEUR
20 % = 50 TEUR	Kategorie III (persönliche Leistungsziele): - Überprüfung und Überarbeitung des IKS-Systems („Best Practice“) (Gewichtung: 50 %) - Analyse und Optimierung des konzernweiten Reportings und der Steuerungssysteme hinsichtlich der verwendeten KPIs (Gewichtung: 10 %) - Überarbeitung und Optimierung der Nachhaltigkeitsstrategie im Konzern und Herstellung der „CSRD-Readiness“ (Gewichtung: 40 %)	90 % = 45 TEUR
10 % = 25 TEUR	Kategorie IV (nichtfinanzielle Leistungskriterien (ESG)): - Quantifizierung der Energieverbräuche und der direkten und indirekten Emissionen des Konzerns (Scope 1 und 2) und weiterer Emissionen entlang des Wertschöpfungskette (Scope 3) und Erarbeitung eines Dekarbonisierungskonzepts (Gewichtung: 50 %) - Umstellung des Strombezugs (im Konzern und für mitgenutzte Infrastruktur Dritter) zu 100 % auf erneuerbare Energien oder (bei Dritten) Erwerb von Ausgleichszertifikaten (Gewichtung: 50 %)	110 % = 28 TEUR
100 % = 250 TEUR	Ziel- / Auszahlungsbetrag	= 249 TEUR

(1) Abgerundet nach Berechnung auf Basis der der Prognose 2024 (Umsatz: 6,5 Mrd. EUR; EBITDA: 1,42 Mrd. EUR) zugrunde liegenden Planzahlen

Der Auszahlungsbetrag beim STI belief sich bei Herrn Hartings im Geschäftsjahr 2024 auf insgesamt 249 TEUR.

Der Zielbetrag von Herrn Huhn bei der kurzfristigen variablen Vergütung bei 1&1 belief sich im Geschäftsjahr 2024 auf 200 TEUR p. a.

Für das Geschäftsjahr 2024 wurde bei 1&1 für Herrn Huhn die folgenden STI-Ziele festgelegt und wie folgt erreicht:

Jeweiliger Anteil am STI / Zielbetrag	STI-Ziele	Zielerreichung je Kategorie / Auszahlungsbetrag
20 % = 40 TEUR	Finanzielles Ziel I: - Anstieg des Service-Umsatzes des Konzerns auf 3.384 Mio. EUR	98 % = 39 TEUR
20 % = 40 TEUR	Finanzielles Ziel II: - Konzern-EBITDA von 729 Mio. EUR	81 % = 0 EUR
10 % = 20 TEUR	Operatives / strategisches Ziel I: - Nettovertragszuwachs von 480.000 Verträgen	27 % = 0 EUR
20% = 40 TEUR	Operatives / strategisches Ziel II: - Kundenwertigkeit	97 % = 39 TEUR
10 % = 20 TEUR	Persönliches Ziel I (ESG-Ziel): - Entwicklung einer 1&1 Klimastrategie auf Basis der übergeordneten Konzern-Nachhaltigkeitsstrategie	100 % = 20 TEUR
10 % = 20 TEUR	Persönliches Ziel II: - Durchführung HR-Maßnahmen gemäß HR-Roadmap	100 % = 20 TEUR
10 % = 20 TEUR	Persönliches Ziel III: - Umsetzung Digitalisierungsstrategie HR (UICS)	100 % = 20 TEUR
100 % = 200 TEUR	Ziel- / Auszahlungsbetrag	= 138 TEUR

Wie im Vergütungssystem von 1&1 vorgesehen, hat der Aufsichtsrat von 1&1 von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, zum Erreichen einer angemessenen Zielstruktur von den Anteilsempfehlungen für die Gewichtung der einzelnen Ziele abzuweichen.

Der Auszahlungsbetrag beim STI belief sich bei Herrn Huhn im Geschäftsjahr 2024 bei 1&1 auf insgesamt 138 TEUR.

LTI

Als Vergütungsbestandteil mit langfristiger Anreizwirkung existiert bei United Internet ein auf virtuellen Aktienoptionen basierendes Beteiligungsprogramm (Stock Appreciation Rights („SAR“)-Programm). Ein SAR entspricht dabei einem virtuellen Bezugsrecht auf eine Aktie der Gesellschaft, d. h. stellt keine (echte) Option auf Erwerb von Aktien an der Gesellschaft dar. Die Gesellschaft behält sich jedoch das Recht vor, ihrer Verpflichtung zur Auszahlung der SARs in bar stattdessen nach freiem Ermessen auch durch die Übertragung von Aktien aus dem Bestand eigener Aktien zum Ausübungspreis an den Teilnehmer zu erfüllen. Die Ausübungshürde des Programms liegt bei 120 % des Ausgabepreises. Die Zahlung des Wertzuwachses ist auf 100 % des ermittelten Börsenpreises bei der Einräumung der virtuellen Optionen begrenzt (Obergrenze / Cap).

Das Optionsrecht kann grundsätzlich hinsichtlich eines Teilbetrags von bis zu 25 % frühestens nach Ablauf von 24 Monaten seit dem Zeitpunkt der Ausgabe der Option, hinsichtlich eines Teilbetrags von insgesamt bis zu 50 % frühestens 36 Monate nach dem Zeitpunkt der Ausgabe der Option, hinsichtlich eines Teilbetrags von insgesamt bis zu 75 % frühestens 48 Monate nach dem Zeitpunkt der Ausgabe der Option und hinsichtlich des Gesamtbetrags frühestens nach Ablauf von 60 Monaten nach dem Zeitpunkt der Ausgabe der Option ausgeübt werden. Die Ausübungsperiode der SARs endet spätestens nach 6 Jahren.

Der Vergütungsanspruch bei Ausübung berechnet sich dabei aus der Differenz zwischen Anfangskurs (Schlusskurs der Aktie bei Ausgabe) und Schlusskurs der Aktie bei Ausübung der SARs (jeweils arithmetisches Mittel der festgestellten Schlusskurse der letzten zehn Handelstage) multipliziert mit der Anzahl der ausgeübten SARs und wird in bar oder durch die Ausgabe einer entsprechenden Anzahl von Aktien aus dem eigenen Bestand vergütet. Die Anzahl der ausgegebenen Aktien bemisst sich aus dem errechneten Vergütungsanspruch dividiert durch den Schlusskurs der Aktie am Tag der Ausbuchung aus dem Depot der United Internet AG. Die Anzahl der jeweils für ein Vorstandsmitglied für den fünfjährigen Zeitraum zugeteilten SARs bemisst sich nach der für das Vorstandsmitglied beabsichtigten Gesamtvergütung bei unterstelltem Erreichen der für die Entwicklung der Aktien intern aufgestellten Prognosen. Unter Berücksichtigung der Maßgaben des Vergütungssystems, insbesondere der Maximalvergütung, ist während der Laufzeit einer SAR-Vereinbarung auch der Abschluss einer weiteren SAR-Vereinbarung möglich.

Für Vorstandsmitglieder, die vor ihrer Bestellung als Vorstandsmitglied der Gesellschaft bei einem mit der Gesellschaft verbundenen Unternehmen i.S.d. §§ 15 ff. AktG angestellt waren und bereits an einem SARs-Programm oder anderem Programm zur Gewährung einer langfristigen Vergütung teilnehmen, können die bei einem verbundenen Unternehmen erbrachten Dienstzeiten bei der Berechnung der Fristen im Rahmen des SAR-Programms ganz oder teilweise angerechnet werden.

Ralf Hartings

Da Herr Hartings bereits vor seiner Bestellung zum Vorstandsmitglied der United Internet AG bei einem mit der Gesellschaft verbundenen Unternehmen i.S.d. §§ 15 ff. AktG, d. h. konkret der 1&1 Mail & Media Applications SE, angestellt war und bereits an einem vergleichbaren Programm zur Gewährung einer langfristigen Vergütung teilnahm, wurden die bei dem verbundenen Unternehmen erbrachten Dienstzeiten bei der Berechnung der Fristen im Rahmen des SAR-Programms der United Internet AG angerechnet, so dass Herr Hartings bereits im Geschäftsjahr 2024 einen Teil seiner Optionen (bei Erreichung der Ausübungshürde) ausüben konnte.

Herr Hartings erhielt im Geschäftsjahr 2023 aus der SAR-Tranche 2023/2029 insgesamt 300.000 SARs. Der Ausgabepreis betrug 16,91 EUR je Option. Die Ausübungshürde beläuft sich entsprechend auf 20,29 EUR je SAR.

Herr Hartings konnte im Geschäftsjahr 2024 – nach Erreichung der Ausübungshürde – 75.000 SARs ausüben. Angesichts eines durchschnittlichen Aktienkurses (10-Tage-Durchschnitt) von 23,09 EUR je Aktie vor Beginn der Ausübungsfrist ergab sich daraus ein Gesamtwert von rund 463.200 EUR brutto. Dieser Betrag wurde Herrn Hartings am Ausübungstag durch die Übertragung von insgesamt 21.016 Aktien zu einem Aktienkurs von 22,04 EUR aus dem Bestand eigener Aktien der United Internet AG vergütet (Directors' Dealings Mitteilung vom 29. Mai 2024).

Von den verbliebenen 225.000 SARs verfielen 150.000 SARs durch das Ausscheiden von Herrn Hartings aus dem Vorstand der United Internet AG. Die verbleibenden 75.000 SARs können noch bis einschließlich des Ausübungsfensters nach der Hauptversammlung 2025 ausgeübt werden.

SARs Ralf Hartings	Anzahl SARs zum 1.1. des jeweiligen Jahres	Ausgegeben im jeweiligen Jahr	Ausgeübt im jeweiligen Jahr	Verfallen im jeweiligen Jahr	Anzahl SARs zum 31.12. des jeweiligen Jahres
2024	300.000	0	75.000	150.000 ⁽¹⁾	75.000
2023	0	300.000	0	0	300.000

(1) Vor dem Hintergrund des Ausscheidens von Herrn Hartings aus dem Vorstand der United Internet AG zum 31. Dezember 2024

Markus Huhn

Herr Huhn hält seit dem Geschäftsjahr 2020 unverändert 360.000 SARs der 1&1 AG aus der SAR-Tranche 2020. Der Ausgabepreis betrug 19,07 EUR je Option. Die Ausübungshürde beläuft sich entsprechend auf 22,88 EUR je SAR. Dabei funktionieren die SAR-Regelungen von 1&1 weitgehend analog zu den Regelungen von United Internet, beziehen sich jedoch auf den Aktienkurs der 1&1 AG.

Im Geschäftsjahr 2023 wurden Herrn Huhn 1.037.000 neue SARs der 1&1 AG aus der SAR-Tranche 2023 zugeteilt. Der Ausgabepreis betrug 10,14 EUR je Option. Die Ausübungshürde beläuft sich entsprechend auf 12,17 EUR je SAR. Eventuelle Auszahlungen aus der SAR-Tranche 2020 sind mit der SAR-Tranche 2023 zu verrechnen.

Im Geschäftsjahr 2024 wurden keine Optionen ausgeübt und es verfielen keine SARs.

SARs Markus Huhn bei der 1&1 AG	Anzahl SARs zum 1.1. des jeweiligen Jahres	Ausgegeben im jeweiligen Jahr	Ausgeübt im jeweiligen Jahr	Verfallen im jeweiligen Jahr	Anzahl SARs zum 31.12. des jeweiligen Jahres
2024 (Tranche 2023)	1.037.000	0	0	0	1.037.000
2024 (Tranche 2020)	360.000	0	0	0	360.000
2023 (Tranche 2023)	0	1.037.000	0	0	1.037.000
2023 (Tranche 2020)	360.000	0	0	0	360.000

Martin Mildner

Der im Geschäftsjahr 2023 ausgeschiedene Vorstand Martin Mildner erhielt im Geschäftsjahr 2020 aus der SAR-Tranche 2020 insgesamt 350.000 SARs. Der Ausgabepreis betrug 30,00 EUR je SAR. Die Ausübungshürde belief sich entsprechend auf 36,00 EUR je SAR.

Von diesen SARs verfielen 175.000 SARs (=50 % von 350.000) durch das Ausscheiden von Herrn Mildner aus dem Vorstand der United Internet AG. Die verbleibenden 175.000 SARs, die noch bis einschließlich des Ausübungsfensters nach der Hauptversammlung 2024 hätten ausgeübt werden können, verfielen ebenfalls, da die Ausübungshürde des Programms nicht erreicht wurde.

Für weitere Informationen diesbezüglich wird auf das Kapitel „Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte und Abfindungsregelungen“ auf Seite 12 verwiesen.

SARs Martin Mildner	Anzahl SARs zum 1.1. des jeweiligen Jahres	Ausgegeben im jeweiligen Jahr	Ausgeübt im jeweiligen Jahr	Verfallen im jeweiligen Jahr	Anzahl SARs zum 31.12. des jeweiligen Jahres
2024	175.000	0	0	175.000	0
2023	350.000	0	0	175.000	175.000
2022	350.000	0	0	0	350.000
2021	350.000	0	0	0	350.000

Relativer / absoluter Anteil der Zielvergütung der einzelnen Vergütungselemente

Ralf Hartings

Die einzelnen Vergütungskomponenten Festvergütung, STI und LTI von Herrn Hartings entsprechen (berechnet p. a.) den im Vergütungssystem festgelegten Anteilen an der individuellen Gesamtvergütung (Zielbetrag p. a.). Zudem liegt der Anteil der vertraglich vorgesehenen variablen, erfolgsabhängigen Vergütungen (STI und LTI) an der Ziel-Gesamtvergütung mit 75,2 % deutlich über den im Vergütungssystem festgelegten „mindestens 60 %“ der vertraglich vorgesehenen Ziel-Gesamtvergütung.

Bei Zahlungen, die auf Grundlage eines LTI-Programmes erfolgen, ist bei der Berechnung des relativen Anteils einzelner Vergütungskomponenten jeweils die Laufzeit des LTI zu berücksichtigen. Entsprechend sind Zahlungen aus solchen Programmen bei der Beurteilung des relativen Anteils gleichmäßig auf die Jahre der Laufzeit zu verteilen.

Relativer / absoluter Anteil einzelner Vergütungselemente an der individuellen Gesamtvergütung (berechnet p. a.) gemäß Vergütungssystem der United Internet AG		Relativer / absoluter Anteil einzelner Vergütungselemente an der individuellen Gesamtvergütung (berechnet p. a.) im jeweiligen Geschäftsjahr bei Herrn Hartings ⁽²⁾
Festvergütung	20 % bis 40 % / 400.000 bis 800.000 EUR	2024: 500.000 EUR = 24,8 % der Gesamtvergütung 2023: 500.000 EUR = 24,8 % der Gesamtvergütung
STI (Zielbetrag)	10 % bis 30 % / 200.000 bis 800.000 EUR	2024: 250.000 EUR = 12,4 % der Gesamtvergütung 2023: 250.000 EUR = 12,4 % der Gesamtvergütung
LTI ⁽¹⁾ (Zielbetrag p. a.)	40 % bis 70 % / 400.000 bis 2.250.000 EUR	2024: 1.268.000 EUR = 62,8 % der Gesamtvergütung 2023: 1.268.000 EUR = 62,8 % der Gesamtvergütung
Gesamtvergütung (Zielbetrag p. a.)		2024: 2.018.000 EUR 2023: 2.018.000 EUR

(1) Berechnet auf 4 Jahre Laufzeit (Verkürzung der üblichen Laufzeit von 5 Jahren durch Anrechnung der Dienstzeiten aus der Teilnahme an einem vergleichbaren LTI-Programm einer Tochtergesellschaft)

(2) Die in den jeweiligen Berichtsjahren tatsächlich gewährte Vergütung ist der Tabelle auf Seite 15 dieses Vergütungsberichts zu entnehmen

Markus Huhn

Und auch die einzelnen Vergütungskomponenten Festvergütung, STI und LTI von Herrn Huhn (Dienstvertrag bei 1&1) stimmen (berechnet p. a.) mit den im Vergütungssystem der United Internet AG festgelegten jeweiligen Zielbeträgen für Festvergütung, STI und LTI überein, entsprechen aber nicht ganz den im Vergütungssystem festgelegten prozentualen Anteilen an der individuellen Gesamtvergütung (Zielbetrag p. a.). Gleichwohl liegt der Anteil der vertraglich vorgesehenen variablen, erfolgsabhängigen Vergütungen (STI und LTI) an der Ziel-Gesamtvergütung über den im Vergütungssystem festgelegten „mindestens 60 %“ der vertraglich vorgesehenen Ziel-Gesamtvergütung.

Sonstiges

Unternehmensfinanzierte Vorsorgezusagen gegenüber den Vorständen sowie **sonstige Vergütungskomponenten** bestehen nicht. **Aufsichtsratsmandate bei Tochtergesellschaften** werden den Vorständen nicht vergütet. Auch wurden keinem Vorstandsmitglied weitere **Leistungen von einem Dritten** im Hinblick auf seine Tätigkeit als Vorstandsmitglied zugesagt oder im Geschäftsjahr gewährt. Den Mitgliedern des Vorstands wurden keine **Vorschüsse oder Kredite** gewährt. Klarstellend wird hier noch einmal wiederholt, dass Herr Huhn seine Vergütung durch die 1&1 Telecommunication SE, einer Tochter der ebenfalls börsennotierten 1&1 AG erhält und für seine Tätigkeit als Vorstand der United Internet AG im Geschäftsjahr 2024 ein Konzernausgleich in Höhe von 225 TEUR an 1&1 geleistet wurde.

Clawback -Klausel

Gemäß Vergütungssystem sollen „neue Anstellungsverträge“ auch eine so genannte Clawback-Klausel enthalten, mit der die an das Vorstandsmitglied gewährte kurzfristige variable Vergütung ganz oder teilweise zurückgefordert werden kann, wenn sich herausstellt, dass hierfür notwendige Voraussetzungen tatsächlich nicht vorlagen (z. B. manipulierte oder falsch ermittelte Kennzahlen). Entsprechendes soll in den Verträgen zur langfristigen variablen Vergütung integriert werden. Hat das Vorstandsmitglied eine Pflicht aus seinem Organ- und/oder Anstellungsverhältnis verletzt und ist dem Grunde nach zum Schadensersatz gegenüber der Gesellschaft verpflichtet, kann der Aufsichtsrat der Gesellschaft nach billigem Ermessen die Erfüllung von Vergütungsansprüchen ganz oder teilweise verweigern oder bereits durch das Vorstandsmitglied erhaltene Leistungen zurückfordern. Schadensersatz- und Bereicherungsansprüche bleiben von dieser Regelung unberührt.

Im Vertrag von Herrn Hartings ist eine Clawback-Klausel enthalten. Bei Herrn Dommermuth erübrigt sich aufgrund seines Verzichts auf eine Vorstandsvergütung eine Clawback-Klausel. Im bestehenden Vertrag von Herrn Huhn mit 1&1 ist keine Clawback-Klausel enthalten.

Vorstand und Aufsichtsrat haben aktuell keine Kenntnis davon, dass es im Geschäftsjahr 2024 Veranlassungen für eine Rückforderung oder Reduzierung einer variablen Vergütung seitens der United Internet AG gab.

Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte und Abfindungsregelungen

Das Vergütungssystem sieht vor, dass die Laufzeit der Dienstverträge der Mitglieder des Vorstands an deren Bestelldauer gekoppelt ist. Wird die Bestellung eines Vorstandsmitglieds widerrufen, endet auch der Dienstvertrag. Beruht der Widerruf nicht auf einem wichtigen Grund i.S.v. § 626 BGB, so endet der Dienstvertrag erst mit Ablauf einer Frist von 12 Monaten (oder, sollte dies früher eintreten, dem Ablauf der ursprünglichen Bestelldauer). Das Vergütungssystem sieht ferner vor, dass Ansprüche auf Zahlungen von Abfindungen im Falle des Ausscheidens den Vorstandsmitgliedern nicht gewährt werden und die Gesellschaft für Zahlungen bei vorzeitiger Beendigung der Tätigkeit die Anforderungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) beachtet. Danach dürfen Zahlungen an ein Vorstandsmitglied bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit den Wert von zwei Gesamtjahresvergütungen, bestehend aus fester und variablen Vergütungen plus Nebenleistungen, (Abfindungs-Cap) nicht überschreiten und nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags vergüten. Dies sehen die Dienstverträge von Herrn Dommermuth und von Herrn Hartings vor. Im Vertrag von Herrn Huhn mit 1&1 ist eine solche Regelung nicht enthalten.

Das Vergütungssystem gibt vor, dass im Fall eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots die etwaige Abfindungszahlung auf die Karenzentschädigung angerechnet wird.

Es ergaben sich im Geschäftsjahr 2024 keine Änderungen an diesen Regelungen.

Im Geschäftsjahr 2023 erhielt Herr Mildner im Rahmen der Abwicklung seines Dienstverhältnisses mit der Gesellschaft eine Sonderzahlung in Höhe von 375 TEUR, zahlbar in zwei gleichen Raten für die besonderen Herausforderungen im Zeitraum bis zur Beendigung seines Dienstverhältnisses, insbesondere für die Begleitung des Börsengangs der IONOS Group SE. Darüber hinaus erhielt er eine Zahlung in Höhe von 375 TEUR im Zusammenhang mit der Änderung seiner Vereinbarung über seine langfristige Vergütung. Beide Zahlungen sind auf einen eventuellen Auszahlungsbetrag aufgrund der Ausübung der noch nicht verfallenen SARs anzurechnen. Darüber hinaus erhielt Herr Mildner zum Ausgleich für die vorzeitige Beendigung des Vorstandsdienstvertrags eine Abfindung in Höhe von 83,3 TEUR brutto für jeden Monat, der der Vorstandsdienstvertrag vorzeitig endete, also insgesamt 500 TEUR.

Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Das Vergütungssystem sieht vor, dass die Vorstandsverträge ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot mit einer Laufzeit von bis zu einem Jahr enthalten. Sofern durch den Aufsichtsrat nicht auf das Wettbewerbsverbot verzichtet wird, hat das Vorstandsmitglied Anspruch auf eine Karenzentschädigung in Höhe von 75 % bis 100 % der zuletzt gewährten festen Vergütung. Anderweitige Einkünfte aus einer neuen Tätigkeit muss sich das Vorstandsmitglied – gemäß neuem Vergütungssystem – auf die Karenzentschädigung vollständig anrechnen lassen.

Sowohl der Vertrag von Herrn Dommermuth als auch der Vertrag von Herrn Hartings sehen ein nachträgliches Wettbewerbsverbot mit einer Karenzentschädigung vor, auf die aber anderweitige Einkünfte aus einer neuen Tätigkeit anzurechnen sind. Bei Herrn Hartings gilt dies aber nur für den Fall, dass nach Ablauf der ersten zwölf Monate seiner Bestellung die Bestellung um weitere 24 Monate verlängert wird. Dies war nicht der Fall. Ein nachträgliches Wettbewerbsverbot mit einer Karenzentschädigung gilt auch für den Dienstvertrag von Herrn Huhn mit 1&1.

Change of Control-Regelungen

Das Vergütungssystem sieht vor, dass Zusagen für Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung des Anstellungsvertrags durch das Vorstandsmitglied infolge eines Kontrollwechsels (Change of Control) nicht vereinbart werden.

Es ergaben sich im Geschäftsjahr 2024 keine Änderungen an diesen Regelungen.

Maximalvergütung

Das Vergütungssystem der United Internet AG sieht vor, dass die maximale Vergütung, welche ein ordentliches Vorstandsmitglied rechnerisch aus der Summe aller Vergütungskomponenten, d. h. Grundgehalt, STI, LTI (Vergütung aus SAR-Programm / Laufzeit in Jahren) und Nebenleistungen, erhalten kann, sich nicht auf einen höheren Betrag als 3,50 Mio. EUR brutto p. a. (Maximalvergütung) belaufen darf.

Die Maximalvergütung für den Vorstandsvorsitzenden kann bis zum Zweifachen der Maximalvergütung für ein ordentliches Vorstandsmitglied betragen.

Bei der Maximalvergütung handelt es sich nicht um eine vom Aufsichtsrat für angemessen gehaltene Ziel-Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder, sondern lediglich um eine absolute Obergrenze, die in keinem Fall überschritten werden darf. Sollte es durch die Auszahlung des LTI zu einer Überschreitung der Maximalvergütung kommen, so verfällt der über den Betrag der Maximalvergütung hinausgehende Anspruch aus dem LTI für das betreffende Jahr. Bei Zahlungen, die auf Grundlage des LTI erfolgen, ist bei der Berechnung der Maximalvergütung allerdings jeweils die Laufzeit des LTI zu berücksichtigen. Zahlungen aus dem Programm sind daher bei der Beurteilung, ob die jährliche Maximalvergütung eingehalten wird, gleichmäßig auf die Jahre der Laufzeit zu verteilen.

Zur Sicherstellung der Maximalvergütung fungieren sowohl beim STI als auch beim LTI jeweils eine „Obergrenze“ (Deckelung / Cap).

Im bestehenden Vertrag von Herrn Hartings ist keine Maximalvergütung festgelegt, wohl aber „Obergrenzen“ für den STI als auch den LTI. Im Geschäftsjahr 2024 wurde die Maximalvergütung (gewährte Vergütung) nicht erreicht und die Vergütungskomponenten der Altverträge sind auch so vereinbart, dass in zukünftigen Geschäftsjahren, in denen der Altvertrag noch zur Anwendung kommen, weder eine der im Vergütungssystem genannten Obergrenzen für die STI- und die LTI-Komponente noch die jährliche Maximalvergütung überschritten werden können. Gleiches gilt für den Dienstvertrag von Herrn Huhn mit 1&1. Eine abschließende Überprüfung der Maximalvergütung erfolgt erst nach finaler Abrechnung der LTI-Vergütungen in den nachfolgenden Berichten.

Individuelle gewährte und geschuldete Vergütung der Vorstandsmitglieder

Die folgende Tabelle zeigt die individuell gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Vorstands. Der Ausweis der verschiedenen Vergütungskomponenten erfolgt dabei nach folgenden Grundsätzen:

- Grundvergütung und Nebenleistungen werden in dem Geschäftsjahr als „gewährt und geschuldet“ ausgewiesen, in dem die der Vergütung zugrundeliegende Tätigkeit / Leistung vollständig erbracht wurde – unabhängig vom Zufluss- bzw. Auszahlungszeitpunkt.
- Gleiches gilt für die kurzfristige variable Vergütung (STI). Auch der STI wird in dem Geschäftsjahr als „gewährt und geschuldet“ ausgewiesen, in dem die der Vergütung zugrundeliegende Tätigkeit / Leistung vollständig erbracht wurde – unabhängig vom Zufluss- bzw. Auszahlungszeitpunkt.
- Die langfristige variable Vergütung (LTI) wird in dem Geschäftsjahr als „gewährt und geschuldet“ ausgewiesen, in dem die Wandlungsrechte für Stock Appreciation Rights (SARs) ausgeübt werden – im Rahmen der festgelegten Ausübungszeitpunkte und Ausübungsumfänge sowie unter der Voraussetzung der Erreichung der festgelegten Ausübungshürden / Ziele.

Gewährte und geschuldete Vergütung im jeweiligen Berichtsjahr

	Jahr	Grundvergütung (Fix)		Variable Vergütung (Var)		Sonstiges	Total	Anteil Fix/Var
		Festgehalt	Nebenleistungen	STI	LTI			
in TEUR								
Ralph Domermuth (CEO) seit 1988	2024	0	0	0	0	0	0	-
	2023	0	0	0	0	0	0	-
Ralf Hartings (CFO) seit 04/2023; bis 12/2024	2024	500	13 ⁽²⁾	249	463	0	1.225	42%/58%
	2023	375	8 ⁽²⁾	188 ⁽³⁾	0	0	571	67%/33%
Markus Huhn (UICS) ⁽¹⁾ seit 04/2023	2024	550	6 ⁽²⁾	138	0	0	694	80%/20%
	2023	550	6 ⁽²⁾	200	0	0	756	74%/26%
Martin Mildner (CFO) bis 03/2023	2024	-	-	-	0	-	0	-
	2023	163	3 ⁽²⁾	88 ⁽³⁾	0	1.250 ⁽⁴⁾	1.504	94%/6% ⁽⁴⁾

(1) Vergütung 2023 seitens 1&1 analog 1&1 Vergütungsbericht für das Gesamtjahr 2023 ausgewiesen

(2) Dienstwagen mit privater Nutzungsmöglichkeit (alternativ Car Allowance oder BahnCard)

(3) Für 2023 garantiert

(4) Siehe „Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte und Abfindungsregelungen“; wurde den „fixen“ Vergütungsbestandteilen zugerechnet

Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder im Geschäftsjahr 2024

Der Aufsichtsrat der United Internet AG bestand im Geschäftsjahr 2024 aus folgenden Mitgliedern:

Aufsichtsratsmitglieder zum 31. Dezember 2024

- Philipp von Bismarck, Aufsichtsratsvorsitzender
(Mitglied seit Juli 2020; Vorsitz seit Mai 2021; Mitglied „Prüfungs- und Risikoausschuss“ seit Mai 2021)
- Dr. Manuel Cubero del Castillo-Olivares, stellv. Aufsichtsratsvorsitzender
(Mitglied seit Mai 2020; stellv. Vorsitz seit Mai 2021)
- Stefan Rasch
(Mitglied seit Mai 2021; Mitglied „Prüfungs- und Risikoausschuss“ seit Mai 2021)
- Prof. Dr. Franca Ruhwedel
(Mitglied seit Mai 2023; Vorsitz „Prüfungs- und Risikoausschuss“ seit Januar 2024)
- Prof. Dr. Yasmin Mei-Yee Weiß
(Mitglied seit Juli 2020)

Ausgeschieden im Geschäftsjahr 2024

- Prof. Dr. Andreas Söffing
(Mitglied von Mai 2021 bis Juli 2024)

Vorstand und Aufsichtsrat der United Internet AG sind im Vorfeld der Hauptversammlung 2022 nach eingehender Überprüfung der Höhe der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder und Prüfungs- und Risikoausschussmitglieder zu der Einschätzung gelangt, dass die damalige Höhe der Vergütung nicht nur angesichts der in vielen Bereichen gestiegenen gesetzlichen Anforderungen an die Überwachungsaufgabe des Aufsichtsrats, sondern auch im Vergleich zur Vergütung von solchen Gremien anderer Unternehmen, die im MDAX oder im TecDAX notiert sind, angepasst werden sollte.

Der Aufsichtsrat der United Internet AG hat im Rahmen der Hauptversammlung vom 19. Mai 2022 ein neues Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats vorgestellt und zur Beschlussfassung vorgelegt. Das neue Vergütungssystem wurde mit 99,85 % der abgegebenen Stimmen beschlossen und gilt seit dem Geschäftsjahr 2022 (rückwirkend ab 1. Januar 2022). Gemäß diesem Beschluss erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats weiterhin eine Festvergütung zuzüglich eines Sitzungsgeldes ohne variable oder aktienbasierte Vergütung. Die Gewährung einer Festvergütung entspricht der überwiegenden Praxis in anderen börsennotierten Gesellschaften. Vorstand und Aufsichtsrat sind der Auffassung, dass eine Festvergütung der Aufsichtsratsmitglieder am besten geeignet ist, die Unabhängigkeit des Aufsichtsrats zu stärken und der unabhängig vom Unternehmenserfolg zu erfüllenden Beratungs- und Überwachungsfunktion des Aufsichtsrats Rechnung zu tragen. Eine Festvergütung der Aufsichtsratsmitglieder ist auch in der Anregung G.18 Satz 1 des DCGK vorgesehen.

- Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten gemäß Beschluss der Hauptversammlung 2022 eine feste Jahresvergütung in Höhe von 30.000 EUR (Vorjahr: 30.000 EUR). In Übereinstimmung mit der Empfehlung G.17 DCGK erhöht sich die Vergütung für den Aufsichtsratsvorsitz und den stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitz aufgrund des erhöhten Zeitaufwands. Die feste jährliche Vergütung für den Vorsitz im Aufsichtsrat beträgt 120.000 EUR (Vorjahr: 120.000 EUR), für seinen Stellvertreter 45.000 EUR (Vorjahr: 45.000 EUR).

Ebenfalls in Übereinstimmung mit der Empfehlung G.17 DCGK erhält der Vorsitzende des Prüfungs- und Risikoausschusses zusätzlich jährlich 65.000 EUR (Vorjahr: 65.000 EUR), jedes andere Mitglied des Prüfungs- und Risikoausschusses erhält zusätzlich jährlich 25.000 EUR (Vorjahr: 25.000 EUR).

- Aufsichtsratsmitglieder, die dem Aufsichtsrat oder dem Prüfungs- und Risikoausschuss nur während eines Teils des Geschäftsjahres angehört haben, erhalten je angefangenem Monat eine zeitanteilig geringere Vergütung.
- Jedes Mitglied des Aufsichtsrats und jedes Mitglied des Prüfungs- und Risikoausschusses erhält darüber hinaus ein Sitzungsgeld in Höhe von 1.500 EUR für jede Teilnahme an physisch stattfindenden Sitzungen des Aufsichtsrats bzw. des Prüfungs- und Risikoausschusses. Soweit Sitzungen des Aufsichtsrats bzw. des Prüfungs- und Risikoausschusses nicht physisch, sondern lediglich virtuell stattfinden (insbesondere, wenn eine Sitzung nur telefonisch oder nur per Videokonferenz stattfindet), so erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats bzw. des Prüfungs- und Risikoausschusses kein Sitzungsgeld, wenn die Sitzung nicht mehr als eine Stunde gedauert hat. Mitglieder, die nicht persönlich an physisch stattfindenden Sitzungen des Aufsichtsrats bzw. des Prüfungs- und Risikoausschusses teilnehmen (wie die zugeschaltete Teilnahme per Telefon oder per Videokonferenz), erhalten stets lediglich 25 % des Sitzungsgelds, wobei die Teilnahme allein durch die Abgabe einer Stimmrechtsbotschaft zu keinem Anspruch auf ein Sitzungsgeld führt.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die individuell gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats. Der Ausweis der Vergütungskomponenten erfolgt dabei nach folgenden Grundsätzen:

- Die Festvergütung im Aufsichtsrat sowie in etwaigen Ausschüssen wird in dem Geschäftsjahr als „gewährt und geschuldet“ ausgewiesen, in dem die der Vergütung zugrundeliegende Tätigkeit / Leistung vollständig erbracht wurde – unabhängig vom Zufluss- bzw. Auszahlungszeitpunkt.
- Gleiches gilt für das Sitzungsgeld. Auch das Sitzungsgeld im Rahmen der Aufsichtsratssitzungen wird in dem Geschäftsjahr als „gewährt und geschuldet“ ausgewiesen, in dem die der Vergütung zugrundeliegende Tätigkeit / Leistung vollständig erbracht wurde – unabhängig vom Zufluss- bzw. Auszahlungszeitpunkt. Das Sitzungsgeld wird dabei als variable Vergütung angesehen.

Gewährte und geschuldete Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

in TEUR	Jahr	durch United Internet AG		durch Tochtergesellschaften		Sonstiges	Total	Anteil Fix/Var
		Fix	Sitzungs- geld ⁽¹⁾	Fix	Sitzungs- geld ⁽¹⁾			
Philipp von Bismarck	2024	145	30	0	0	0	175	83 %/17 %
	2023	145	25	0	0	0	170	85 %/15 %
Dr. Manuel Cubero del Castillo-Olivares	2024	45	11	0	0	0	56	81 %/19 %
	2023	45	15	0	0	0	60	75 %/25 %
Stefan Rasch	2024	55	29	0	0	0	84	66 %/34 %
	2023	55	26	0	0	0	81	68 %/32 %
Prof. Dr. Franca Ruhwedel (seit 05/2023)	2024	95	30	0	0	0	125	76 %/24 %
	2023	37	9	0	0	0	46	80 %/20 %
Prof. Dr. Andreas Söffing (bis 07/2024)	2024	32	11	0	0	0	43	75 %/25 %
	2023	95	27	0	0	0	122	78 %/22 %
Prof. Dr. Yasmin Mei-Yee Weiß	2024	30	10	0	0	0	40	75 %/25 %
	2023	30	17	0	0	0	47	64 %/36 %

(1) Wurde den „variablen“ Vergütungsbestandteilen zugerechnet

Vergleichende Darstellung der Vergütungsentwicklung

Um den Anforderungen des § 162 Abs. 1 Satz 2 Ziffer 2 AktG nachzukommen, stellt die folgende Tabelle die jährliche Veränderung der gewährten und geschuldeten Vergütung der Vorstandsmitglieder und Aufsichtsratsmitglieder und der Zielvergütung der Gesamtbelegschaft sowie die jährliche Veränderung der Umsatz- und der Ergebniskennzahlen des Konzerns sowie des Ergebnisses der (Einzel-)Gesellschaft dar.

Bei der Berechnung der durchschnittlichen Vergütung der Vergleichsgruppe „Gesamtbelegschaft“ wurde die gleiche Methodik angewandt wie im Vorjahr. Dabei wurden die wesentlichen Tochterunternehmen in Deutschland berücksichtigt. Diese repräsentieren 98,0 % der Konzernbelegschaft in Deutschland. In die Analyse einbezogen wurden dabei unverändert alle Führungskräfte (ohne Vorstände und Geschäftsführer), Voll- und Teilzeitkräfte sowie Volontäre und Trainees auf FTE-Basis. Nicht einbezogen wurden insbesondere inaktive Mitarbeiter sowie Aushilfen, Auszubildende und Praktikanten. In die Berechnung fließen alle Vergütungskomponenten ein, welche zum jeweiligen Auswertungstichtag der Jahreszielvergütung der Mitarbeiter im jeweiligen Geschäftsjahr zuzuordnen sind.

Vergleichende Darstellung

	Veränderung 2024 zu 2023	Veränderung 2023 zu 2022	Veränderung 2022 zu 2021	Veränderung 2021 zu 2020
Vergütung der Vorstandsmitglieder				
Ralph Dommermuth	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Ralf Hartings (seit 04/2023; bis 12/2024)	114,5 %	-	-	-
Markus Huhn (seit 04/2023)	-8,2 %	-	-	-
Martin Mildner (bis 03/2023)	-	47,6 %	-3,4 %	301,1 %
Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder⁽¹⁾				
Philipp von Bismarck	2,9 %	-2,3 %	324,4 %	241,7 %
Dr. Manuel Cubero del Castillo-Olivares	-6,7 %	0,0 %	122,2 %	68,8 %
Stefan Rasch	3,7 %	-3,6 %	236,0 %	-
Prof. Dr. Franca Ruhwedel (seit 05/2023)	171,7 %	-	-	-
Prof. Dr. Andreas Söffing (bis 07/2024)	-64,8 %	-2,4 %	237,8 %	-
Prof. Dr. Yasmin Mei-Yee Weiß	-14,9 %	6,8 %	69,2 %	116,7 %
Vergütung der Mitarbeiter				
Ø Vergütung Gesamtbelegschaft (auf FTE-Basis)	5,0 %	5,2 %	6,2 %	3,0 %
Unternehmensentwicklung				
Umsatz im Konzern	1,9 %	5,0 %	4,8 %	5,2 %
EBITDA im Konzern ⁽²⁾	0,1 %	2,2 %	0,7 %	3,6 %
Jahresergebnis der Einzelgesellschaft ⁽³⁾	-233,3 %	127,0 %	-65,5 %	215,9 %

(1) Die wesentlichen Veränderungen bei den Vergütungen der Aufsichtsratsmitglieder von 2023 auf 2024 resultieren insbesondere aus den unterschiedlich langen Zeiträumen der Aufsichtsratsmitgliedschaften in den jeweiligen Jahren sowie einem Wechsel beim Vorsitz des Prüfungs- und Risikoausschusses

Die wesentlichen Veränderungen bei den Vergütungen der Aufsichtsratsmitglieder von 2022 auf 2021 resultieren insbesondere aus den von der Hauptversammlung 2022 beschlossenen Anpassungen der Aufsichtsratsvergütungen und trägt den in vielen Bereichen gestiegenen gesetzlichen Anforderungen an die Überwachungsaufgabe des Aufsichtsrats Rechnung

Die wesentlichen Veränderungen bei den Vergütungen der Aufsichtsratsmitglieder von 2021 auf 2020 resultieren insbesondere aus den unterschiedlich langen Zeiträumen der Aufsichtsratsmitgliedschaften in den jeweiligen Jahren. Hinzu kamen zusätzliche Vergütungen im Rahmen des 2021 neu geschaffenen Prüfungs- und Risikoausschusses sowie Wechsel in den Aufsichtsratsvorsitz oder stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitz

(2) EBIDA-Veränderung 2024 auf Basis reporteter Werte; EBIDA-Veränderung 2021-2023 auf Basis operativer Werte (bereinigt gemäß Lagebericht)

(3) Der Rückgang des Jahresergebnisses der Einzelgesellschaft 2024 resultiert aus außerplanmäßigen Sonderfaktoren

Externer (horizontaler) Vergleich

Gemäß DCGK (Empfehlung G.3) soll der Aufsichtsrat zur Beurteilung der Üblichkeit der konkreten Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder im Vergleich zu anderen Unternehmen eine geeignete Vergleichsgruppe anderer Unternehmen heranziehen, deren Zusammensetzung er offenlegt.

Der Aufsichtsrat der United Internet AG zieht zur Beurteilung der konkreten Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder als Vergleichsunternehmen alle ebenfalls zum Vergleichszeitpunkt im TecDax notierten Unternehmen heran.

Namentlich waren dies bei der letzten Überprüfung: Aixtron SE, Bechtle AG, Cancom SE, Carl Zeiss Meditec AG, Compugroup Medical SE & Co. KGaA, Deutsche Telekom AG, Drägerwerk AG & Co. KGaA, Eckert & Ziegler Strahlen- und Medizintechnik AG, Evotec SE, freenet AG, Infineon Technologies AG, Jenoptik AG, LPKF Laser & Electronics AG, MorphoSys AG, Nemetschek SE, New Work SE, Nordex SE, Pfeiffer Vacuum Technology AG, QIAGEN NV., S&T AG, SAP SE, Sartorius Aktiengesellschaft, Siemens Healthineers AG, Siltronic AG, Software Aktiengesellschaft, TeamViewer AG, Telefónica Deutschland Holding AG und Varta AG

Für den Vorstand

Für den Aufsichtsrat

Ralph Dommermuth

Carsten Theurer

Markus Huhn

Philipp von Bismarck

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

An die United Internet AG, Montabaur

Prüfungsurteil

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

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

Grundlage für das Prüfungsurteil

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

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter 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.

Düsseldorf, den 25. März 2025

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Erik Hönig
Wirtschaftsprüfer

Christian David Simon
Wirtschaftsprüfer

ANLAGE:

VERGÜTUNGSSYSTEM DER UNITED INTERNET AG

Vorstandsvergütung

Das nachfolgend näher dargestellte Vergütungssystem für den Vorstand (das "Vergütungssystem Vorstand 2023") wurde vom Aufsichtsrat im März 2023 verabschiedet. Es ändert punktuell das bisherige, von der Hauptversammlung am 27. Mai 2021 gebilligte Vergütungssystem für den Vorstand (das "Vergütungssystem Vorstand 2021") im Wesentlichen durch (i) Einführung der Möglichkeit im Rahmen der langfristig variablen Vergütung eine vorherige Tätigkeit im Konzern angemessen zu berücksichtigen, (ii) Einführung der Möglichkeit der vorübergehenden Abweichung vom Vergütungssystem nach § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG und (iii) Präzisierung der Claw Back Klausel.

Der Aufsichtsrat der United Internet AG hat im Rahmen der Hauptversammlung vom 17. Mai 2023 das aktuelle Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands vorgestellt und zur Billigung vorgelegt. Das Vergütungssystem wurde mit 71,94 % der abgegebenen Stimmen gebilligt.

Vergütungssystem des Vorstands

Einführung

Das im Folgenden beschriebene Vergütungssystem der United Internet AG bildet ab der Hauptversammlung 2023 die Grundlage für den Abschluss von Vorstandsdiensverträgen (einschließlich solcher Regelungen in Vorstandsdiensverträgen, die ab diesem Zeitpunkt gelten sollen). Zu diesem Zeitpunkt bereits bestehende Dienstverträge bleiben hiervon vorbehaltlich einer abweichenden Vereinbarung unberührt.

Die Vergütung für Mitglieder des Vorstands der Gesellschaft ist an einer nachhaltigen und langfristigen Unternehmensentwicklung ausgerichtet. Die Vorstandsmitglieder sollen angemessen und entsprechend ihrer Verantwortung vergütet werden. Bei der Bemessung der Vergütung sind die wirtschaftliche Lage, der Erfolg der Gesellschaft, die persönliche Leistung des jeweiligen Vorstandsmitglieds, die Belange mit der Gesellschaft verbundener Personen und gesellschaftliche Themen zu berücksichtigen. Die Vergütung soll einen Anreiz dafür schaffen, unter all diesen Gesichtspunkten erfolgreich zu sein. Der Erfolg soll sich langfristig einstellen, weshalb die Vergütung nicht zum Eingehen kurzfristiger Risiken animieren darf.

Vergütungssystem, Verfahren, Vergleichsgruppen & Vergütungsstruktur

Das System der Vorstandsvergütung wird vom Aufsichtsrat in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorgaben festgesetzt und von diesem regelmäßig überprüft. Die für die Behandlung von Interessenkonflikten geltenden Regelungen des Aktiengesetzes und des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) werden eingehalten. Auf Grundlage des Vergütungssystems erfolgt die Bemessung der individuellen Vergütung der Vorstandsmitglieder.

Die individuelle Gesamtvergütung („Ziel-Gesamtvergütung“) eines Vorstandsmitglieds wird vom Aufsichtsrat in angemessener Höhe auf der Grundlage einer Leistungsbeurteilung und -erwartung festgelegt. Kriterien für die Angemessenheit der individuellen Vergütung bilden die Aufgaben des einzelnen Vorstandsmitglieds, die Leistung des gesamten Vorstands, die persönliche Leistung des Vorstandsmitglieds und seine Erfahrung, die wirtschaftliche Lage des Unternehmens, der Erfolg und die Zukunftsaussichten des Unternehmens sowie die Üblichkeit der Vergütung unter Berücksichtigung externer und interner Vergleichsdaten. Für den internen (vertikalen) Vergleich berücksichtigt der Aufsichtsrat das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft der Gesellschaft einschließlich der mit ihr verbundenen Unternehmen und dessen zeitliche Entwicklung. Beim externen (horizontalen) Vergleich werden Unternehmen in den Blick genommen, die vergleichbaren Branchen angehören und / oder ebenfalls im TecDAX notiert und im Hinblick auf Marktstellung, Umsatz und Mitarbeiterzahl mit der Gesellschaft vergleichbar sind. Dabei zieht der Aufsichtsrat u. a. Erkenntnisse unabhängiger Anbieter von Vergütungsstudien sowie die veröffentlichten Geschäfts- und Vergütungsberichte der vergleichbaren Unternehmen heran und lässt sich zudem von erfahrenen und unabhängigen Vergütungsberatern unterstützen. Diese Vergleiche nimmt der Aufsichtsrat auch bei der Festsetzung des Vergütungssystems insgesamt vor.

Die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder der Gesellschaft besteht aus (i) einem festen, erfolgsunabhängigen Grundgehalt, (ii) Nebenleistungen sowie (iii) einem variablen, erfolgsabhängigen Anteil. Der variable Anteil besteht seinerseits wiederum aus einer kurz- und einer langfristigen Komponente. Für die konkrete Bemessung der jeweiligen Vergütungskomponenten sieht das Vergütungssystem Bandbreiten und Schranken vor, innerhalb derer sich der Aufsichtsrat bewegt, um die Gesamtvergütung unter Berücksichtigung des variablen Anteils festzulegen.

Übersicht der Vergütungsstruktur

Erfolgsunabhängige Vergütungskomponenten

Grundvergütung	Fester Gehalt, monatlich ausgezahlt
Nebenleistungen/ sonstige Bezüge	Versicherungsschutz (D&O etc.); Dienstwagen; Wohn-, Umzugs-, Makler-, Heimreise- und Steuerberatungskosten in gewissem Umfang; ggf. Sonderzulagen und Signing-Bonus

Erfolgsabhängige Vergütungskomponenten

Kurzfristige variable Vergütung (STI)	basierend auf dem Erreichen bestimmter Ziele (Umsatz und Ertragskennzahlen; operative/strategische Aspekte; persönliche Performance; nichtfinanzielle Leistungskriterien (ESG))
Langfristige variable Vergütung (LTI)	Teilnahme am SAR-Programm; Teilhabe an der Wertsteigerung der Aktie der Gesellschaft; 5 Jahre Laufzeit

Mit der Gesamtvergütung sind grundsätzlich auch Tätigkeiten für und Organpositionen in mit der Gesellschaft verbundenen Unternehmen, assoziierten Unternehmen und Beteiligungsgesellschaften abgegolten.

Sofern derartige Mandate übernommen werden, wird eine etwaig hierfür gezahlte Vergütung (z. B. Sitzungsgelder) grundsätzlich auf die Gesamtvergütung angerechnet und wird – unter Berücksichtigung von steuerlichen Vorgaben – in der Regel von der zu zahlenden kurzfristigen variablen Vergütung in Abzug gebracht. Für die Vergütung für Mandate in assoziierten Unternehmen und Beteiligungsgesellschaften kann der Aufsichtsrat etwas Abweichendes mit dem betreffenden Vorstandsmitglied vereinbaren.

Vergütung und Geschäftsstrategie / langfristige Entwicklung der Gesellschaft

Die Vergütung der Mitglieder des Vorstands der Gesellschaft fördert deren Geschäftsstrategie in mehrfacher Hinsicht:

- Im Rahmen der kurzfristigen variablen Vergütung werden mit den Vorstandsmitgliedern Ziele vereinbart, die zum einen den wirtschaftlichen Erfolg durch das Erreichen bestimmter Kennzahlen sicherstellen. Zum anderen werden individuelle Ziele vereinbart, die auch konkrete strategische Vorgaben enthalten können. Die Aufnahme von Zielkriterien mit umweltbezogenen und sozialen Aspekten soll auch gesellschaftliche Erfolge honorieren.
- Die langfristige variable Vergütung sorgt mit ihrer Orientierung am Aktienkurs und ihrer mehrjährigen Laufzeit dafür, dass ein Anreiz zu nachhaltigem wirtschaftlichen Erfolg gesetzt wird. Zudem werden die Interessen der Gesellschaft und ihrer Aktionäre langfristig mit denen des Vorstands verknüpft. Jedes Vorstandsmitglied partizipiert dadurch am nachhaltigen Erfolg der Gesellschaft, muss zusammen mit dieser aber auch wirtschaftlich negative Entwicklungen schultern. Dieses Bonus-/Malus-System lässt die Vorstandsmitglieder unternehmerisch mit langfristiger Perspektive im Interesse der Gesellschaft tätig werden.

Erfolgsunabhängige Vergütungskomponenten

Festvergütung

Die Festvergütung hat die Funktion einer garantierten Grundvergütung und wird monatlich als Gehalt ausgezahlt. Die Festvergütung wird in regelmäßigen Abständen überprüft und ggf. angepasst. Hierbei wird jeweils auch ein interner und externer Vergleich herangezogen.

Nebenleistungen / sonstige Bezüge

Als Nebenleistungen werden standardmäßig angeboten:

- D&O und Unfallversicherungsschutz
- Dienstwagen mit privater Nutzungsmöglichkeit (alternativ eine Car Allowance oder eine BahnCard)

Daneben können im Rahmen des „Onboardings“ neuer Vorstandsmitglieder die folgenden Nebenleistungen gewährt werden:

- Übernahme von angemessenen Umzugs- und / oder Maklerkosten
- Übernahme von ortsüblichen Wohnkosten (z. B. als Zuschuss zur doppelten Haushaltsführung) für einen angemessenen Zeitraum
- Zahlung eines marktgerechten monatlichen Zuschusses für Familienheimfahrten (Hin- und Rückfahrt) für einen angemessenen Zeitraum
- Übernahme von marktüblichen Steuerberatungskosten anlässlich der Begründung des Dienstverhältnisses
- Übernahme von marktüblichen Steuerberatungskosten bei Sondersachverhalten (z. B. Sachverhalte mit Auslandsberührung) im laufenden Dienstverhältnis

Daneben kann der Aufsichtsrat neuen Vorstandsmitgliedern anlässlich ihres Wechsels aus einem anderen Anstellungsverhältnis einen Signing-Bonus gewähren, der dem Ausgleich entgangener Vergütungen aus dem vorherigen Anstellungsverhältnis dient. Der Betrag des Signing-Bonus ist in jedem Fall mit etwaigen Zahlungsansprüchen aus der langfristigen variablen Vergütung zu verrechnen. Sollte das Vorstandsmitglied auf seinen Wunsch hin vor vollständiger Anrechnung des Signing-Bonus aus der Gesellschaft ausscheiden, muss von dem Vorstandsmitglied der noch offene Betrag des Signing-Bonus an die Gesellschaft zurückgezahlt werden. Dabei ist es dem Aufsichtsrat gestattet, mit dem Vorstandsmitglied eine Regelung zu treffen, nach der sich der zurückzuzahlende Betrag über einen längeren Zeitraum rationalisch verringert, wobei der Zeitraum nur in begründeten Ausnahmefällen 24 Monate nach Aufnahme der Tätigkeit für die Gesellschaft unterschreiten soll.

Darüber hinaus ist in begründeten Ausnahmefällen – z. B. falls ein Vorstandsmitglied neben seiner eigentlichen Ressortzuständigkeit weitere Ressortverantwortlichkeiten übernimmt (z. B. aufgrund von Krankheit oder Abwesenheit eines Vorstandskollegen/in oder einer Ressortumverteilung) – auch die entsprechend angemessene Erhöhung der Festvergütung zulässig.

Altersvorsorgeleistungen werden nicht gewährt.

Erfolgsabhängige Vergütungskomponenten

Kurzfristige variable Vergütung (Short Term Incentive („STI“))

Neben der Grundvergütung erhält jeder Vorstand einen STI, dessen Bezugszeitraum das jeweilige Geschäftsjahr der Gesellschaft ist. Für den STI wird eine Zielgröße ausgelobt, die bei durchschnittlich voller Erfüllung (= 100 %) vereinbarter Ziele verdient ist. Die Ziele werden jeweils zu Beginn eines Geschäftsjahres vom Aufsichtsrat festgelegt. Als Ziele kommen in Betracht:

STI-Ziele	Anteil am STI (Minimum / Maximum)
Wachstum des Umsatzes und von Ertragskennzahlen (wie z. B. EBITDA) sowie Kennzahlen der Kapitaleffizienz (wie z. B. ROI) der United Internet-Gruppe	50 % - 70 %
Operative/strategische Ziele (z. B. Geschäftsentwicklung, Effizienzsteigerung, Marktausschöpfung)	5 % - 20 %
Persönliche Leistungsziele (z. B. Verantwortung bestimmter Projekte; Erreichen individueller / ressortbezogener Leistungskennzahlen)	5 % - 20 %
Nichtfinanzielle Leistungskriterien wie Belange von mit der Gesellschaft verbundenen Gruppen (sog. Stakeholder), umweltbezogene und soziale Themen („ESG-Elemente“)	5 % - 20 %

Der Aufsichtsrat kann zum Erreichen einer angemessenen Zielstruktur von den o. g. Anteilsempfehlungen für die Gewichtung der einzelnen Ziele abweichen.

Die verschiedenen Kategorien erlauben der Gesellschaft, die kurzfristige variable Vergütung optimal an ihren Interessen auszurichten:

- Umsatz(-wachstum) und Ergebnis (vor allem EBITDA) der United Internet Gruppe sind die maßgeblichen Kriterien zur Bewertung von deren wirtschaftlichem Erfolg im vergangenen Geschäftsjahr. Aus diesem Grund soll diese Kategorie unter den Zielen für den STI den größten Anteil einnehmen. Hiermit werden der Einsatz und der Beitrag des jeweiligen Vorstandsmitglieds zugunsten des Unternehmens und der Unternehmensgruppe honoriert. Fehlender wirtschaftlicher Erfolg wirkt sich unmittelbar nachteilig auf die Vergütung des Vorstandsmitglieds aus.
- Operative und strategische Ziele setzen dagegen spezifischen Anreiz für das Erreichen bestimmter kurzfristiger Parameter oder das Durchführen von Maßnahmen und können dadurch bestimmten

operativen und strategischen Entscheidungen passgenauer Rechnung tragen als Umsatz und Ergebnis der Unternehmensgruppe. Diese Ziele sollen für das Vorstandskollegium insgesamt ausgelobt werden.

- Persönliche Leistungsziele können für das einzelne Vorstandsmitglied ausgelobt werden und damit einen Anreiz für den erfolgreichen Abschluss bestimmter von dem jeweiligen Vorstandsmitglied verantworteter Projekte, das Lösen individueller ressortbezogener Herausforderungen und das Erreichen bestimmter ressortspezifischer Kennzahlen (z. B. Kundenzufriedenheit) schaffen.
- ESG-Elemente sind zwingend vorzusehen und dienen abweichend von den vorherigen Kategorien vorrangig den Interessen mit der Gesellschaft verbundener Gruppen und umweltbezogenen Zielen. Durch diese Zielkomponente soll der Aufsichtsrat soziale Themen in den Fokus der Vorstandsmitglieder rücken und einen Anreiz dazu schaffen, sich diesen zu widmen. Aufgrund der Vielgestaltigkeit der denkbaren Belange ist die Bandbreite hier groß. Deshalb soll der Aufsichtsrat bei der Zielvorgabe dynamisch auf gesellschaftliche und umweltbezogene Herausforderungen reagieren. Die ESG-Elemente sind dabei nicht auf Themen außerhalb der Unternehmensgruppe beschränkt, sondern sollen auch der Lösung entsprechender Herausforderungen innerhalb der Gesellschaft und mit ihr verbundener Unternehmen dienen (z. B. Diversity).

Für die Zielerreichung gilt in der Regel eine Bandbreite von 90 % bis 120 %. Werden die Ziele durchschnittlich zu weniger als 90 % erreicht, entfällt der Anspruch auf Zahlung des STI vollständig. Werden die Ziele insgesamt durchschnittlich zu mehr als 120 % erfüllt, wird die Übererfüllung nur bis zu 120 % der Zielgröße des STI berücksichtigt. Im Eintrittsjahr, insbesondere in Rumpf-Geschäftsjahren, kann dem Vorstand ein Mindestbetrag des STI für die ersten 6 bis 12 Monate der Amtszeit vom Aufsichtsrat garantiert werden. Der Mindestbetrag kann auch auf monatlicher Basis an das Vorstandsmitglied ausbezahlt werden.

Die Bewertung des Grades der Erfüllung beim STI erörtert und stellt der Aufsichtsrat in einer Sitzung jeweils nach Feststellung des Jahresabschlusses für die United Internet-Gruppe fest. Diese Sitzung bereitet der Aufsichtsrat zusammen mit den Vorständen sowie den zuständigen Abteilungen vor, so dass dem Gremium die für eine Bewertung notwendigen Informationen und ggf. zusätzlicher Sachverstand vollumfänglich zur Verfügung stehen.

Dabei werden für die Kategorie Umsatz und Ertrag die aus dem Bereich Corporate Financial Affairs & Investor Relations ermittelten Kennzahlen zu Grunde gelegt. Umsatz- und Ergebnisziele sind Bestandteil der Prognoserechnung und der Soll/Ist-Abgleich erfolgt anhand des geprüften Jahresabschlusses.

Den Grad der Erfüllung der operativen und strategischen Ziele ermittelt der Aufsichtsrat durch Bewertung der durch den Vorstand vorgelegten Konzepte und ggf. weiterer erforderlicher Unterlagen. Das Erreichen persönlicher Leistungsziele wird ebenfalls auf Basis vom Vorstand vorgelegter und (ggf. mit zusätzlichem externen Sachverstand) durch den Aufsichtsrat bewerteter Dokumente ermittelt. Für die Zielerfüllung bei ESG-Elementen berücksichtigt der Aufsichtsrat die jeweils festgelegten Kennzahlen und Erfolgskriterien.

Nach Abschluss dieser Sitzung des Aufsichtsrats wird der STI, soweit nicht weitere Umstände in Erfahrung zu bringen sind, mit dem jeweils folgenden Gehaltslauf zur Auszahlung gebracht.

Langfristige variable Vergütung (Long Term Incentive („LTI“))

Als LTI existiert ein auf virtuellen Aktienoptionen basierendes Programm (Stock Appreciation Rights („SAR“)-Programm). Ein SAR entspricht dabei einem virtuellen Bezugsrecht auf eine Aktie der Gesellschaft, d. h. stellt keine (echte) Option auf Erwerb von Aktien an der Gesellschaft dar. Die Gesellschaft behält sich jedoch das Recht vor, ihrer Verpflichtung zur Auszahlung der SARs in bar stattdessen nach

freiem Ermessen auch durch die Übertragung je einer Aktie pro SAR aus dem Bestand eigener Aktien zum Ausübungspreis an den Teilnehmer zu erfüllen.

SAR-Programm der United Internet AG

Gegenstand	Partizipation an Wertsteigerung der Aktie der United Internet AG
Systematik	Ausgabe einer Anzahl SARs, die zu bestimmten Zeitpunkten in bestimmtem Umfang ausgeübt werden können. Das Vesting erfolgt in vier Schritten: 1. 25 % der SARs erstmals ausübbar nach zwei Jahren, 2. weitere 25 % der SARs erstmals ausübbar nach drei Jahren, 3. weitere 25 % der SARs erstmals ausübbar nach vier Jahren, 4. und die restlichen 25 % der SARs erstmals ausübbar nach fünf Jahren.
Laufzeit / Erfüllung	Laufzeit: 5 Jahre. Nach Ablauf von fünf Jahren volles Vesting aller SARs. Die gevesteten Anteile sind spätestens nach Ablauf von sechs Jahren nach dem Beginn des Programms auszuüben; Zahlungsanspruch nach Wahl der Gesellschaft bar oder in Aktien.
Berechnungsparameter	Differenz zwischen Anfangskurs (Schlusskurs der Aktie bei Ausgabe) und Schlusskurs der Aktie bei Ausübung der SARs (jeweils arithmetisches Mittel der letzten zehn Handelstage). Bei außergewöhnlichen Maßnahmen, die das Wertverhältnis beeinträchtigen, kann ein wirtschaftlich angemessener Ausgleich vorgenommen werden.
Beschränkungen	▪ Wartefrist von zwei Jahren ▪ Zwei Ausübungsfenster pro Jahr ▪ Ausübung nur von bereits zugeteilten SARs möglich ▪ Ausübungshürde: Ausübbarkeit eines gevesteten SAR nur, wenn zum Zeitpunkt der Ausübung eine Kurssteigerung von mindestens 20 % auf den Anfangskurs gegeben ist
Deckelung / Cap	100 % des Anfangskurses

Die Anzahl der jeweils für ein Vorstandsmitglied ausgelobten SARs (im Durchschnitt pro Jahr der Laufzeit des Programms) bemisst sich nach der für das Vorstandsmitglied beabsichtigten Gesamtvergütung bei unterstelltem Erreichen der für die Entwicklung der Aktien intern aufgestellten Prognosen. Unter Berücksichtigung der Maßgaben des Vergütungssystems, insbesondere der Maximalvergütung, ist während der Laufzeit einer SAR-Vereinbarung auch der Abschluss einer weiteren SAR-Vereinbarung möglich.

Für Vorstandsmitglieder, die vor ihrer Bestellung als Vorstandsmitglied der Gesellschaft bei einem mit der Gesellschaft verbundenen Unternehmen i.S.d. §§ 15 ff. AktG angestellt waren und bereits an einem SARs-Programm oder anderem Programm zur Gewährung einer langfristigen Vergütung teilnehmen, können die bei einem verbundenen Unternehmen erbrachten Dienstzeiten bei der Berechnung der Fristen im Rahmen des SAR-Programms ganz oder teilweise angerechnet werden.

Da die Wertentwicklung der SARs unmittelbar an die Kursentwicklung der Aktien der Gesellschaft gekoppelt ist und das Vesting über einen Zeitraum von insgesamt 5 Jahren erfolgt, schafft das SAR-Programm einen Anreiz, im Interesse der Aktionäre die Unternehmensentwicklung langfristig positiv zu beeinflussen. Gleichzeitig partizipiert das Vorstandsmitglied nicht nur an einer positiven Entwicklung der Gesellschaft, sondern wird auch von einer negativen Entwicklung des Aktienkurses durch die Ausübungshürde und die Berechnung des Auszahlungsbetrages getroffen. Da sich das SAR-Programm als Vergütungskomponente zur Bindung der Vorstandsmitglieder an die erfolgreiche nachhaltige Entwicklung des Aktienkurses der Gesellschaft bewährt hat, soll dies unverändert beibehalten werden.

Maximalvergütung

Die maximale Vergütung, welche ein ordentliches Vorstandsmitglied rechnerisch aus der Summe aller Vergütungskomponenten, d. h. Grundgehalt, STI, LTI (Vergütung aus SAR-Programm / Laufzeit in Jahren) und Nebenleistungen, erhalten kann, darf sich nicht auf einen höheren Betrag als 3,50 Mio. EUR brutto p. a. (Maximalvergütung) belaufen.

Die Maximalvergütung für den Vorstandsvorsitzenden kann bis zum Zweifachen der Maximalvergütung für ein ordentliches Vorstandsmitglied betragen.

Bei der Maximalvergütung handelt es sich nicht um eine vom Aufsichtsrat für angemessen gehaltene Ziel-Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder, sondern lediglich um eine absolute Obergrenze, die in keinem Fall überschritten werden darf. Sollte es durch die Auszahlung des LTI zu einer Überschreitung der Maximalvergütung kommen, so verfällt der über den Betrag der Maximalvergütung hinausgehende Anspruch aus dem LTI für das betreffende Jahr. Bei Zahlungen, die auf Grundlage des LTI erfolgen, ist bei der Berechnung der Maximalvergütung allerdings jeweils die Laufzeit des LTI zu berücksichtigen. Zahlungen aus dem Programm sind daher bei der Beurteilung, ob die jährliche Maximalvergütung eingehalten wird, gleichmäßig auf die Jahre der Laufzeit zu verteilen.

Verhältnis von Festvergütung, STI und LTI und Bemessung der individuellen Gesamtvergütung

Für das Verhältnis der einzelnen Vergütungskomponenten zur individuellen Ziel-Gesamtvergütung gilt der folgende Rahmen:

Relativer Anteil einzelner Vergütungselemente an der individuellen Gesamtvergütung (berechnet p. a.)		Absoluter Anteil einzelner Vergütungselemente an der individuellen Gesamtvergütung (berechnet p. a.)
Festvergütung:	20 % bis 40 %	400.000 EUR bis 800.000 EUR
STI (Zielbetrag):	10 % bis 30 %	200.000 EUR bis 800.000 EUR
LTI (Zielbetrag p.a.):	40 % bis 70 %	400.000 EUR bis 2.250.000 EUR

Die individuelle Ziel-Gesamtvergütung wird durch den Aufsichtsrat im Hinblick auf

- die Aufgaben des Vorstandsmitglieds,
- seine Verantwortung in der Gesellschaft,
- seine Erfahrungen,
- den Umstand, ob das Vorstandsmitglied zum Vorsitzenden des Vorstands bestellt wurde, und
- den internen / vertikalen und externen / horizontalen Vergleich

bestimmt und es ist dabei zugleich sicherzustellen, dass der Anteil der variablen, erfolgsabhängigen Vergütungen (STI und LTI) zusammen mindestens 60 % der Ziel-Gesamtvergütung betragen muss.

Versorgungszusagen / Versicherungen

Das Unternehmen unterhält eine D&O-Versicherung sowie eine Gruppenunfall- und Reiseversicherung. Im Rahmen ihrer Tätigkeit sind die Vorstandsmitglieder in diese Rahmenverträge ebenfalls eingeschlossen. Sollten darüber hinaus weitere konzernweit gültige Versicherungen abgeschlossen werden, gelten diese ebenfalls für alle Mitglieder des Vorstands der Gesellschaft.

Eine betriebliche Altersversorgung (bAV) wird ausschließlich auf Basis einer Entgeltumwandlung angeboten. Eine durch die Gesellschaft finanzierte Altersversorgung wird nicht gewährt, es sei denn, gesetzliche Regelungen verpflichten die Gesellschaft hierzu.

Als Beitrag zur Kranken- und Pflegeversicherung zahlt das Unternehmen jedem Vorstandsmitglied maximal die Höhe der Arbeitgeberbeiträge, die auch bei pflichtversicherten Arbeitnehmern anfielen. Sollte sich ein Vorstandsmitglied dazu entschließen, freiwillig dem gesetzlichen Rentenversicherungssystem beizutreten oder bei Eintritt ins Unternehmen in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert sein, übernimmt das Unternehmen ebenfalls die Beiträge hierfür bis maximal in Höhe der Arbeitgeberbeiträge, die auch bei pflichtversicherten Arbeitnehmern anfallen würden.

Daneben zahlt die Gesellschaft für den Fall, dass das Vorstandsmitglied aus krankheitsbedingten Gründen an der Arbeitsleistung gehindert sein sollte, die Vergütung für einen Zeitraum von sechs Monaten unter Anrechnung sämtlicher Leistungen, die dem Vorstandsmitglied von einer gesetzlichen oder privaten Krankenversicherung für den Verdienstausschlag gezahlt werden, fort.

Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte und Abfindungsregelungen / nachvertragliche Wettbewerbsverbote / Claw Back-Klausel / Außergewöhnliche Entwicklungen / Change of Control-Regelungen

Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte und Abfindungsregelungen

Die Laufzeit der Dienstverträge der Mitglieder des Vorstands ist an deren Amtszeit gekoppelt. Wird die Bestellung eines Vorstandsmitglieds widerrufen, endet auch der Dienstvertrag. Beruht der Widerruf nicht auf einem wichtigen Grund i.S.v. § 626 BGB, so endet der Dienstvertrag erst mit Ablauf einer Frist von 12 Monaten (oder, sollte dies früher eintreten, dem Ablauf der ursprünglichen Amtszeit). Ansprüche auf Zahlungen von Abfindungen im Falle des Ausscheidens werden den Vorstandsmitgliedern nicht gewährt. Im Übrigen beachtet die Gesellschaft für Zahlungen bei vorzeitiger Beendigung der Tätigkeit die Anforderungen des DCGK. Danach dürfen Zahlungen an ein Vorstandsmitglied bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten und nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags vergüten. Im Fall eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots wird die etwaige Abfindungszahlung zudem auf die Karenzentschädigung angerechnet.

Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Die Vorstandsverträge enthalten ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot mit einer Laufzeit von bis zu einem Jahr. Sofern durch den Aufsichtsrat nicht auf das Wettbewerbsverbot verzichtet wird, hat das Vorstandsmitglied Anspruch auf eine Karenzentschädigung in Höhe von 75 % bis 100 % der zuletzt gewährten festen Vergütung. Anderweitige Einkünfte aus einer neuen Tätigkeit muss sich das Vorstandsmitglied auf die Karenzentschädigung vollständig anrechnen lassen.

Claw Back-Klausel

Anstellungsverträge enthalten auch eine so genannte „Claw Back“-Klausel, mit der an das Vorstandsmitglied gewährte kurzfristige variable Vergütung ganz oder teilweise zurückgefordert werden kann, wenn sich herausstellt, dass hierfür notwendige Voraussetzungen tatsächlich nicht vorlagen (z. B. manipulierte

oder falsch ermittelte Kennzahlen). Entsprechendes wird in den Verträgen zur langfristigen variablen Vergütung integriert.

Hat das Vorstandsmitglied eine Pflicht aus seinem Organ- und/oder Anstellungsverhältnis verletzt und ist dem Grunde nach zum Schadensersatz gegenüber der Gesellschaft verpflichtet, kann der Aufsichtsrat der Gesellschaft nach billigem Ermessen die Erfüllung von Vergütungsansprüchen ganz oder teilweise verweigern oder bereits durch das Vorstandsmitglied erhaltene Leistungen zurückfordern.

Schadensersatz- und Bereicherungsansprüche bleiben von dieser Regelung unberührt.

Außergewöhnliche Entwicklungen

Außergewöhnliche Entwicklungen wird der Aufsichtsrat bei der Bemessung der Zielerreichung des STI berücksichtigen. Es kann sich insbesondere bei den wirtschaftlichen Kennzahlen durch Sondereinflüsse Korrekturbedarf ergeben. Außergewöhnlich schlechten Entwicklungen kann der Aufsichtsrat daneben über § 87 Abs. 2 AktG begegnen. Hiernach kann er die Bezüge der Vorstandsmitglieder auf eine angemessene Höhe herabsetzen, wenn sich die Lage der Gesellschaft nach der Festsetzung der Vergütung so verschlechtert, dass die unveränderte Weitergewährung der Bezüge unbillig für die Gesellschaft wäre.

Vorübergehende Abweichungen vom Vergütungssystem

Der Aufsichtsrat kann in Ausnahmefällen vorübergehend von einzelnen Bestandteilen des Vergütungssystems abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Das betrifft insbesondere außergewöhnliche und nicht vorhersehbare Situationen, in denen die Abweichung vom Vergütungssystem notwendig ist, um den langfristigen Interessen und der Tragfähigkeit der Gesellschaft zu dienen oder um ihre Rentabilität zu gewährleisten. Derartige Situationen können sowohl auf gesamtwirtschaftlichen als auch auf unternehmensbezogenen Umständen beruhen. Abweichungen sind insbesondere in wirtschaftlichen Krisen zulässig.

Die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen in Ausnahmefällen abgewichen werden kann, sind: das Jahresfestgehalt, die Nebenleistungen, die kurzfristigen und die langfristigen variablen Vergütungsbestandteile, sowie das Verhältnis der Vergütungsbestandteile zueinander. Ferner kann der Aufsichtsrat unter den genannten Voraussetzungen vorübergehend zusätzliche Vergütungsbestandteile gewähren oder einzelne Vergütungsbestandteile durch andere Vergütungsbestandteile ersetzen, soweit dies erforderlich ist, um ein angemessenes Anreizniveau der Vorstandsvergütung wiederherzustellen. Die im Zuge einer solchen vorübergehenden Abweichung gegenüber dem Vergütungssystem vorgenommenen Änderungen und Neukalibrierungen sowie die Gründe hierfür werden im Vergütungsbericht offengelegt und erläutert.

Eine solche Abweichung setzt voraus, dass der Aufsichtsrat durch Beschluss feststellt, dass eine Situation vorliegt, die eine vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft erfordert, und durch Beschluss festlegt, welche konkreten Abweichungen aus seiner Sicht geboten sind.

Change of Control-Regelungen

Zusagen für Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung des Anstellungsvertrags durch das Vorstandsmitglied infolge eines Kontrollwechsels (Change of Control) werden nicht vereinbart.

Aufsichtsratsvergütung

Der Aufsichtsrat der United Internet AG hat im Rahmen der Hauptversammlung vom 19. Mai 2022 ein neues Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats vorgestellt und zur Beschlussfassung vorgelegt. Das neue Vergütungssystem wurde mit 99,85 % der abgegebenen Stimmen beschlossen und gilt ab dem Geschäftsjahr 2022.

Vergütungssystem des Aufsichtsrats

Das System zur Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder richtet sich nach den gesetzlichen Vorgaben und berücksichtigt die Vorgaben des Deutschen Corporate Governance Kodex.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats sollen weiterhin eine Festvergütung zuzüglich eines Sitzungsgeldes ohne variable oder aktienbasierte Vergütung erhalten. Die Gewährung einer Festvergütung entspricht der gängigen überwiegenden Praxis in anderen börsennotierten Gesellschaften und hat sich bewährt. Vorstand und Aufsichtsrat sind der Auffassung, dass eine Festvergütung der Aufsichtsratsmitglieder am besten geeignet ist, die Unabhängigkeit des Aufsichtsrats zu stärken und der unabhängig vom Unternehmenserfolg zu erfüllenden Beratungs- und Überwachungsfunktion des Aufsichtsrats Rechnung zu tragen. Eine Festvergütung der Aufsichtsratsmitglieder ist auch in der Anregung G.18 Satz 1 des DCGK vorgesehen.

- Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten eine feste Jahresvergütung in Höhe von EUR 30.000,00. In Übereinstimmung mit der Empfehlung G.17 DCGK erhöht sich die Vergütung für den Aufsichtsratsvorsitz und den stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitz aufgrund des erhöhten Zeitaufwands. Die feste jährliche Vergütung für den Vorsitz im Aufsichtsrat beträgt EUR 120.000,00, für seinen Stellvertreter EUR 45.000,00. Die Gesellschaft hat die Mitglieder des Aufsichtsrats bei der Wahrnehmung von notwendigen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für ihre Tätigkeit im Aufsichtsrat und im Prüfungs- und Risikoausschuss zu unterstützen und auch die dafür anfallenden Kosten in einem angemessenen Umfang zu übernehmen. Ebenfalls in Übereinstimmung mit der Empfehlung G.17 DCGK erhält der Vorsitzende des Prüfungs- und Risikoausschusses zusätzlich jährlich EUR 65.000,00, jedes andere Mitglied des Prüfungs- und Risikoausschusses erhält zusätzlich jährlich EUR 25.000,00.
- Aufsichtsratsmitglieder, die dem Aufsichtsrat oder dem Prüfungs- und Risikoausschuss nur während eines Teils des Geschäftsjahres angehört haben, erhalten je angefangenem Monat eine zeitanteilig geringere Vergütung.
- Jedes Mitglied des Aufsichtsrats und jedes Mitglied des Prüfungs- und Risikoausschusses erhält darüber hinaus ein Sitzungsgeld in Höhe von EUR 1.500,00 für jede Teilnahme an physisch stattfindenden Sitzungen des Aufsichtsrats bzw. des Prüfungs- und Risikoausschusses. Soweit Sitzungen des Aufsichtsrats bzw. des Prüfungs- und Risikoausschusses nicht physisch, sondern lediglich virtuell stattfinden (insbesondere, wenn eine Sitzung nur telefonisch oder nur per Videokonferenz stattfindet), so erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats bzw. des Prüfungs- und Risikoausschusses kein Sitzungsgeld, wenn die Sitzung nicht mehr als eine Stunde gedauert hat. Mitglieder, die nicht persönlich an physisch stattfindenden Sitzungen des Aufsichtsrats bzw. des Prüfungs- und Risikoausschusses teilnehmen (wie die zugeschaltete Teilnahme per Telefon oder per Videokonferenz), erhalten stets lediglich 25% des Sitzungsgelds, wobei die Teilnahme allein durch die Abgabe einer Stimmrechtsbotschaft zu keinem Anspruch auf ein Sitzungsgeld führt.

Die Vergütung ist insgesamt nach Ablauf des Geschäftsjahres fällig. Die Erstattung der Auslagen erfolgt sofort. Außerdem erhöht sich die Vergütung um eine etwaige Umsatzsteuer.

United Internet AG

Elgendorfer Straße 57
56410 Montabaur
Germany

www.united-internet.com