



# Vergütungsbericht 2021

# VERGÜTUNGSBERICHT 2021

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 2021. Der Bericht richtet sich nach den Anforderungen des § 162 Aktiengesetz (AktG), der seit dem Geschäftsjahr 2021 verpflichtend gilt.

Der Bericht umfasst dabei zwei Teile:

- In einem ersten Teil wird das Vergütungssystem von Vorstand und Aufsichtsrat wiedergegeben, wie es von der Hauptversammlung der Gesellschaft am 27. Mai 2021 gebilligt bzw. beschlossen wurde.
- Der zweite Teil enthält ab Seite 14 den eigentlichen Vergütungsbericht für Vorstand und Aufsichtsrat und erfüllt die in § 162 Aktiengesetz (AktG) geforderten Angaben.

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 VERGÜTUNGSSYSTEM DER UNITED INTERNET AG

4 Vorstandsvergütung

12 Aufsichtsratsvergütung

---

## 14 VERGÜTUNGSBERICHT 2021 DER UNITED INTERNET AG

14 Vergütung der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2021

19 Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder im Geschäftsjahr 2021

22 Vergleichende Darstellung der Vergütungsentwicklung

24 Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers

---

# VERGÜTUNGSSYSTEM DER UNITED INTERNET AG

## Vorstandsvergütung

Der Aufsichtsrat der United Internet AG hat im Rahmen der Hauptversammlung vom 27. Mai 2021 das aktuelle Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands vorgestellt und zur Billigung vorgelegt. Das Vergütungssystem wurde mit 77,71 % der abgegebenen Stimmen gebilligt.

### Vergütungssystem des Vorstands

#### Einführung

Das im Folgenden beschriebene Vergütungssystem der United Internet AG bildet ab der Hauptversammlung 2021 die Grundlage für den Abschluss neuer Vorstandsdienstverträge. Zu diesem Zeitpunkt bereits bestehende Dienstverträge bleiben hiervon 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	Festes 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 rätierlich 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. Ein Teil dieses Mindestbetrags kann auch auf monatlicher Basis an das Vorstandsmitglied ausgezahlt 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: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 25 % der SARs erstmals ausübbar nach zwei Jahren,</li> <li>2. weitere 25 % der SARs erstmals ausübbar nach drei Jahren,</li> <li>3. weitere 25 % der SARs erstmals ausübbar nach vier Jahren,</li> <li>4. und die restlichen 25 % der SARs erstmals ausübbar nach fünf Jahren.</li> </ol>
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).
Beschränkungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Wartezeit von zwei Jahren</li> <li>▪ Zwei Ausübungsfenster pro Jahr</li> <li>▪ Ausübung nur von bereits zugeteilten SARs möglich</li> <li>▪ Ausübungshürde: Ausübbarkeit eines gevesteten SAR nur, wenn zum Zeitpunkt der Ausübung eine Kurssteigerung von mindestens 20 % auf den Anfangskurs gegeben ist</li> </ul>
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.

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 Vergütungsbestandteile, 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 %
STI (Zielbetrag):	10 % bis 30 %
LTI (Zielbetrag p.a.):	40 % bis 70 %

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 Verdienstaussfall 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. Schadensersatz- und Bereicherungsansprüche bleiben von dieser Regelung unberührt.

### **Außergewöhnlichen 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.

### **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 27. Mai 2021 das aktuelle Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats vorgestellt und zur Beschlussfassung vorgelegt. Das Vergütungssystem wurde mit 99,96 % der abgegebenen Stimmen beschlossen und gilt ab dem Geschäftsjahr 2021.

### 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 erhalten eine Festvergütung zuzüglich eines Sitzungsgeldes ohne variable oder aktienbasierte Vergütung. 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 20.000 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 30.000 EUR, für seinen Stellvertreter 22.500 EUR. Ebenfalls in Übereinstimmung mit der Empfehlung G.17 DCGK erhält der Vorsitzende des Prüfungs- und Risikoausschusses zusätzlich jährlich 20.000 EUR, jedes andere Mitglied des Prüfungs- und Risikoausschusses erhält zusätzlich jährlich 15.000 EUR. Die Gesellschaft hat die Mitglieder des Prüfungs- und Risikoausschusses bei der Wahrnehmung von notwendigen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zu unterstützen und auch die dafür anfallenden Kosten in einem angemessenen Umfang zu übernehmen.
- Zusätzlich zu der vorstehend genannten Vergütung erhält der Vorsitzende des Prüfungs- und Risikoausschusses eine weitere Vergütung von bis zu 15.000 EUR pro Geschäftsjahr, welche für die Beauftragung von Wirtschaftsprüfern und/oder Steuerberatern verwendet werden kann, deren Unterstützung der Vorsitzende bei der Durchführung seiner Tätigkeit als Vorsitzender des Prüfungs- und Risikoausschusses benötigt und die nicht bereits vorrangig durch die der Gesellschaft zur Verfügung stehenden Hilfsmittel und Beratungsmöglichkeiten geleistet werden kann.
- 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 erhält darüber hinaus ein Sitzungsgeld in Höhe von 1.000 EUR für jede Teilnahme an physisch stattfindenden Sitzungen des Aufsichtsrats. Soweit Sitzungen des Aufsichtsrats nicht physisch, sondern lediglich virtuell stattfinden (insbesondere, wenn eine Sitzung nur telefonisch oder nur per Videokonferenz stattfindet), so erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats kein Sitzungsgeld, wenn die Sitzung nicht mehr als eine Stunde gedauert hat, das hälftige Sitzungsgeld, wenn die Sitzung länger als eine Stunde, aber nicht länger als zwei Stunden gedauert hat und das volle Sitzungsgeld, wenn die Sitzung zwei Stunden oder länger gedauert hat. Mitglieder, die nicht persönlich an physisch stattfindenden Sitzungen des Aufsichtsrats 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. Ein Sitzungsgeld für die Teilnahme an Sitzungen des Prüfungs- und Risikoausschusses wird nicht gewährt. Die Teilnahme an Sitzungen des Prüfungs- und Risikoausschusses ist mit der zusätzlichen jährlichen Vergütung abgegolten.

Die Vergütung ist insgesamt nach Ablauf des Geschäftsjahres fällig. Die Erstattung der Auslagen erfolgt sofort. Zudem erhöht sich die Vergütung im Falle der Umsatzsteuerpflicht um die gesetzliche Umsatzsteuer.

# VERGÜTUNGSBERICHT 2021 DER UNITED INTERNET AG

## Vergütung der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2021

Der Vorstand der United Internet AG bestand im Geschäftsjahr 2021 aus folgenden Mitgliedern:

### Vorstandsmitglieder zum 31. Dezember 2021

- Ralph Dommermuth, Unternehmensgründer und Vorstandsvorsitzender (CEO)  
(seit 1988 im Unternehmen)
- Martin Mildner, Finanzvorstand (CFO)  
(seit 1. Oktober 2020 im Unternehmen)

Das von der Hauptversammlung vom 27. Mai 2021 gebilligte Vergütungssystem der United Internet AG bildet ab der Hauptversammlung 2021 die Grundlage für den Abschluss neuer Vorstandsdienstverträge. Die zu diesem Zeitpunkt bereits bestehenden Dienstverträge („Altverträge“) mit den Vorständen Ralph Dommermuth und Martin Mildner bleiben hiervon unberührt.

Wie im Vergütungssystem der United Internet 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 Mildner entspricht in wesentlichen Teilen bereits den Anforderungen des neuen Vergütungssystems. Bestehende Abweichungen werden in den jeweiligen Abschnitten erläutert.

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 dabei 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 zu berücksichtigen. Entsprechend sind Zahlungen aus solchen Programmen bei der Beurteilung des relativen Anteils gleichmäßig auf die Jahre der Laufzeit zu verteilen.

## Individuelle 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“ 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 die STI werden in dem Geschäftsjahr als „gewährt“ 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“ 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.

Entsprechend der vorgenannten Grundsätze weist United Internet für das Geschäftsjahr 2021 keine geschuldete Vergütung aus.

### Gewährte Vergütung im jeweiligen Berichtsjahr

in TEUR	Jahr	Grundvergütung (Fix)		Variable Vergütung (Var)		Total	Anteil Fix/Var
		Festgehalt	Nebenleistungen	STI	LTI		
Ralph Domermuth (CEO) seit 1988	2021	0	0	0	0	0	-
	2020	0	0	0	0	0	-
Martin Mildner (CFO) seit 10/2020	2021	650	44 <sup>(1)</sup>	361 <sup>(2)</sup>	0	1.055	66 %/34 %
	2020	163	12 <sup>(1)</sup>	88 <sup>(2)</sup>	0	263	67 %/33 %

(1) Dienstfahrzeug sowie Zuschüsse für Wohnkosten und Familienheimfahrten

(2) In den ersten 12 Monaten garantiert

## Vergütungskomponenten im Detail

### Erfolgsunabhängige Vergütungskomponenten

#### Festgehalt

Herr Mildner erhält ein Festgehalt, das monatlich in zwölf gleichen Teilbeträgen ausbezahlt wird. Das Festgehalt von Herrn Mildner beläuft sich auf 650 TEUR p.a.

#### Nebenleistungen

Die Nebenleistungen bestehen in der Regel aus einem der Position angemessenen Dienstfahrzeug, dessen geldwerter Vorteil zu versteuern ist. Im Rahmen der Erstbestellung von Herrn Mildner kamen in 2021 noch Zuschüsse für Wohnkosten und Familienheimfahrten hinzu. Die standardmäßigen Versicherungspolicen des United Internet Konzerns für D&O und Unfallversicherungsschutz der Vorstandsmitglieder werden nicht als Bestandteile der Nebenleistungen ausgewiesen.

## Erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile

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

### STI

Im Rahmen der kurzfristigen variablen Vergütung (STI) 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 und zu Beginn des Geschäftsjahres fixierter Ziele abhängig. Für die kurzfristige variable Vergütung (STI) 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. 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. Ein Teil dieses Mindestbetrags kann auch auf monatlicher Basis an das Vorstandsmitglied ausgezahlt werden.

Der Zielbetrag von Herrn Mildner bei der kurzfristigen variablen Vergütung belief sich im Geschäftsjahr 2021 auf 350 TEUR p. a. (wovon im Rahmen der Erstbestellung 262,5 TEUR für die ersten drei Quartale 2021 garantiert waren).

Für das Geschäftsjahr 2021 wurden bei Herrn Mildner die folgende STI-Ziele festgelegt:

STI-Ziele	Jeweiliger Anteil am STI
Wachstumsziel I: Anstieg des Konzern-Umsatzes auf 5,5 Mrd. EUR	50 %
Wachstumsziel II: Anstieg des Konzern-EBITDA auf 1,22 Mrd. EUR	50 %
<b>Summe</b>	<b>100 %</b>

Die Zielerreichung belief sich auf 102,7 % beim Wachstumsziel I (Umsatz 2021 = 5,646 Mrd. EUR) sowie 103,2 % beim Wachstumsziel II (EBITDA 2021 = 1,259 Mrd. EUR – ohne einen periodenfremden positiven Ertrag in Höhe von 39,4 Mio. EUR und ohne nicht-cashwirksame Bewertungseffekte aus Derivaten in Höhe von 4,9 Mio. EUR), so dass sich im Mittel eine Zielerreichung von 103,0 % ergab und somit insgesamt 361 TEUR auszuzahlen sind.

Das Umsatz- und EBITDA-Wachstum der United Internet Gruppe sind die maßgeblichen Kriterien zur Bewertung von deren wirtschaftlichem Erfolg im vergangenen Geschäftsjahr. Mit den entsprechenden STIs 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.



Die in der Zielvereinbarung 2021 (und somit vor Inkrafttreten des neuen Vergütungssystems) mit Herrn Mildner vereinbarten STI-Ziele beziehen sich auf die Abweichungen der geplanten Umsatz- und Ergebnisziele 2021 von den tatsächlich im Geschäftsjahr 2021 erreichten Umsatz- und Ergebniskennzahlen und enthalten bisher keine operativen/strategischen Ziele, keine persönlichen Leistungsziele, keine nichtfinanziellen Leistungskriterien und keine der im neuen Vergütungssystem festgelegten Anteilsempfehlungen für die jeweiligen STI-Ziele. Die prozentuale Gewichtung der STI-Ziele steht damit entsprechend auch nicht im Einklang mit den im Vergütungssystem festgelegten Anteilsempfehlungen. Diese sehen Anteile am STI in Höhe von 50 % bis 70 % bei Wachstumszielen (Umsatz / Ergebnis) und jeweils 5 % bis 20 % bei operativ / strategischen Zielen, persönlichen Zielen und nichtfinanziellen Leistungskriterien vor.

Gemäß Dienstvertrag von Herrn Mildner werden die Ziele für das jeweilige Geschäftsjahr vom Aufsichtsrat im Einvernehmen mit Herrn Mildner festgelegt. Der Aufsichtsrat und Herrn Mildner sind sich einig, dass die Ziele für das Geschäftsjahr 2022 anhand der Vorgaben des neuen Vergütungssystems festgelegt werden.

#### **LTI**

Im Geschäftsjahr 2021 wurden Herrn Mildner keine Optionen zugeteilt und aus der Zuteilung von Optionen im vergangenen Geschäftsjahr 2020 ergab sich aufgrund der mehrjährigen Bemessung keine gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2021.

#### **Sonstiges**

**Unternehmensfinanzierte Vorsorgezusagen** gegenüber den Vorständen sowie **sonstige Vergütungsbestandteile** bestehen nicht. **Aufsichtsratsmandate bei Tochtergesellschaften** werden den Vorständen nicht vergütet. Auch wurde keinem Vorstandsmitglied **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.

#### **Claw Back-Klausel**

Gemäß Vergütungssystem sollen „neue Anstellungsverträge“ auch eine so genannte Claw Back-Klausel enthalten, 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 sollen in den Verträgen zur langfristigen variablen Vergütung integriert werden. Schadensersatz- und Bereicherungsansprüche bleiben von dieser Regelung unberührt.

In den bestehenden Altverträgen der United Internet Vorstände sind keine Claw Back-Klauseln enthalten. Vorstand und Aufsichtsrat haben aktuell keine Kenntnis davon, dass es im Geschäftsjahr 2021 Veranlassungen für eine Rückforderung oder Reduzierung einer variablen Vergütung seitens der United Internet AG gab.

#### **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 (Abfindungs-Cap) nicht überschreiten und nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags vergüten. Laut Vergütungssystem soll im

Fall eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots die etwaige Abfindungszahlung zudem auf die Karenzentschädigung angerechnet werden. Eine solche Regelung ist in den bestehenden Altverträgen der United Internet Vorstände nicht enthalten.

Es ergaben sich im Geschäftsjahr 2021 keine Änderungen an diesen Regelungen.

#### **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 – gemäß neuem Vergütungssystem – auf die Karenzentschädigung vollständig anrechnen lassen.

Letztgenannte Regelung greift laut Altvertrag von Herrn Mildner nur soweit anderweitige Einkünfte 75 % der zuletzt bezogenen festen Vergütung übersteigen.

Es ergaben sich im Geschäftsjahr 2021 keine Änderungen an diesen Regelungen.

#### **Change of Control-Regelungen**

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

Es ergaben sich im Geschäftsjahr 2021 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 Vergütungsbestandteile, 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 bei den STI als auch den LTI jeweils eine „Obergrenze“ (Deckelung / Cap).

In den bestehenden Altverträgen der United Internet Vorstände sind keine Grenzen für eine Maximalvergütung enthalten, wohl aber „Obergrenzen“ für STI als auch den LTI. Im Geschäftsjahr 2021 wurde die Maximalvergütung (gewährte Vergütung) nicht erreicht und die Vergütungskomponenten der Altverträge sind auch so vereinbart, dass in zukünftigen Geschäftsjahren, in denen die Altverträge noch zur Anwendung kommen, weder eine der im Vergütungssystem genannten Obergrenzen für die STI- und die LTI-Komponente noch die jährliche Maximalvergütung überschritten werden kann.

## Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder im Geschäftsjahr 2021

Der Aufsichtsrat der United Internet AG bestand im Geschäftsjahr 2021 aus folgenden Mitgliedern:

### Aufsichtsratsmitglieder zum 31. Dezember 2021

- Philipp von Bismarck, Aufsichtsratsvorsitzender  
(Mitglied seit Juli 2020; Vorsitz seit Mai 2021; Mitglied „Prüfungs- und Risikoausschuss“ seit Mai 2021)
- Dr. Claudia Borgas-Herold  
(Mitglied seit Mai 2020)
- 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. Andreas Söffing  
(Mitglied seit Mai 2021; Vorsitz „Prüfungs- und Risikoausschuss“ seit Mai 2021)
- Prof. Dr. Yasmin Mei-Yee Weiß  
(Mitglied seit Juli 2020)

### Ausgeschieden im Geschäftsjahr 2021

- Kurt Dobitsch, Aufsichtsratsvorsitzender  
(von 1998 bis Mai 2021)
- Michael Scheeren, stellv. Aufsichtsratsvorsitzender  
(von 2002 bis Mai 2020 und von Juli 2020 bis März 2021)

Gemäß Beschluss der Hauptversammlung erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats seitens der United Internet AG eine Festvergütung zuzüglich eines Sitzungsgeldes in Höhe von 1.000 EUR. Bei den Mitgliedern beläuft sich die feste Jahresvergütung auf 20.000 EUR. Die feste jährliche Vergütung für den Vorsitz im Aufsichtsrat beträgt 30.000 EUR, für seinen Stellvertreter 22.500 EUR. Der Vorsitzende des Prüfungs- und Risikoausschusses erhält zusätzlich jährlich 20.000 EUR, jedes andere Mitglied des Prüfungs- und Risikoausschusses erhält zusätzlich jährlich 15.000 EUR. Zudem erhöht sich die Vergütung im Falle der Umsatzsteuerpflicht um die gesetzliche Umsatzsteuer.

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.

Einige Mitglieder des Aufsichtsrats der United Internet AG waren im Geschäftsjahr 2021 sowie in den Vorjahren zusätzlich auch in Aufsichtsräten der wichtigsten Tochtergesellschaften der United Internet AG, d. h. in den Aufsichtsräten der 1&1 AG, der 1&1 Telecommunication SE, der IONOS Holding SE sowie der 1&1 Mail & Media Applications SE vertreten. Die Aufsichtsräte erhalten im Rahmen ihrer Tätigkeit

für die genannten Unternehmen – zusätzlich zu der bereits vorgestellten Vergütung der United Internet AG – jeweils eine getrennte Vergütung.

Die Vergütung im Rahmen der Tochtergesellschaften besteht dabei ebenfalls jeweils aus einer festen Vergütung sowie einem Sitzungsgeld. Die feste Vergütung bezieht sich jeweils auf ein volles Geschäftsjahr. Für Teile eines Geschäftsjahres wird die Vergütung zeitanteilig unter Aufrundung auf volle Monate gezahlt. Die Vergütung ist insgesamt nach Ablauf des Geschäftsjahres fällig. Die Erstattung der Auslagen erfolgt sofort. Außerdem wird den Aufsichtsratsmitgliedern die auf ihre Vergütung und Auslagen zu entrichtende Umsatzsteuer erstattet.

Die Vergütungssysteme der Tochtergesellschaften, in deren Aufsichtsräten auch Mitglieder des Aufsichtsrats der United Internet AG vertreten sind, sehen folgende Regelungen vor:

- Das von der Hauptversammlung 2021 der 1&1 AG für das Geschäftsjahr 2021 neu beschlossene Vergütungssystem für den Aufsichtsrat sieht eine feste Vergütung für ein einfaches Mitglied des Aufsichtsrats in Höhe von 45.000 EUR, für den stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden in Höhe von 50.000 EUR und für den Aufsichtsratsvorsitzenden in Höhe von 55.000 EUR vor. Darüber hinaus erhält jedes Mitglied des Aufsichtsrats ein Sitzungsgeld in Höhe von 1.000 EUR für jede Teilnahme an physisch stattfindenden Sitzungen des Aufsichtsrats. Soweit Sitzungen des Aufsichtsrats nicht physisch, sondern virtuell stattfinden (insbesondere, wenn eine Sitzung nur telefonisch oder nur per Videokonferenz stattfindet), so erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats kein Sitzungsgeld, wenn die Sitzung nicht mehr als eine Stunde gedauert hat, das hälftige Sitzungsgeld, wenn die Sitzung länger als eine Stunde, aber nicht länger als zwei Stunden gedauert hat und das volle Sitzungsgeld, wenn die Sitzung zwei Stunden oder länger gedauert hat. Mitglieder, die nicht persönlich an physisch stattfindenden Sitzungen des Aufsichtsrats 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.

Für die Tätigkeit im Prüfungs- und Risikoausschuss des Aufsichtsrats erhält der Vorsitzende des Prüfungs- und Risikoausschusses zusätzlich jährlich 20.000 EUR, jedes andere Mitglied des Prüfungs- und Risikoausschusses erhält zusätzlich jährlich 15.000 EUR.

- Im Rahmen der Tätigkeit für die 1&1 Telecommunication SE beträgt die feste Vergütung für ein einfaches Mitglied des Aufsichtsrats, den stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden sowie den Aufsichtsratsvorsitzenden 20.000 EUR. Darüber hinaus erhält jedes Mitglied des Aufsichtsrats ein Sitzungsgeld in Höhe von 1.000 EUR für jede Sitzungsteilnahme als Präsenzsitzung, Telefon- oder Videokonferenz oder entsprechende Zuschaltung.
- Das von der Hauptversammlung 2021 der IONOS Holding SE für das Geschäftsjahr 2021 neu beschlossene Vergütungssystem für den Aufsichtsrat sieht eine feste Vergütung für ein einfaches Mitglied des Aufsichtsrats in Höhe von 20.000 EUR, für den stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden in Höhe von 22.500 EUR und für den Aufsichtsratsvorsitzenden in Höhe von 30.000 EUR vor. Darüber hinaus erhält jedes Mitglied des Aufsichtsrats ein Sitzungsgeld in Höhe von 1.000 EUR für jede Teilnahme an physisch stattfindenden Sitzungen des Aufsichtsrats. Soweit Sitzungen des Aufsichtsrats nicht physisch, sondern virtuell stattfinden (insbesondere, wenn eine Sitzung nur telefonisch oder nur per Videokonferenz stattfindet), so erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats kein Sitzungsgeld, wenn die Sitzung nicht mehr als eine Stunde gedauert hat, das hälftige Sitzungsgeld, wenn die Sitzung länger als eine Stunde, aber nicht länger als zwei Stunden gedauert hat und das volle Sitzungsgeld, wenn die Sitzung zwei Stunden oder länger gedauert hat. Mitglieder, die nicht persönlich an physisch stattfindenden Sitzungen des Aufsichtsrats 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.

- Im Rahmen der Tätigkeit für die 1&1 Mail & Media Applications SE beträgt die feste Vergütung für ein einfaches Mitglied des Aufsichtsrats und den stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden jeweils 15.000 EUR sowie für den Aufsichtsratsvorsitzenden 25.000 EUR. Darüber hinaus erhält jedes Mitglied des Aufsichtsrats ein Sitzungsgeld in Höhe von 1.000 EUR für jede Sitzungsteilnahme als Präsenzsitzung, Telefon- oder Videokonferenz oder entsprechende Zuschaltung.

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“ 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“ 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.

Entsprechend der vorgenannten Grundsätze weist United Internet für das Geschäftsjahr 2021 keine geschuldete Vergütung aus.

#### Gewährte Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

in TEUR	Jahr	durch United Internet AG		durch Tochtergesellschaften		Sonstiges	Total	Anteil Fix/Var
		Fix	Sitzungs- geld	Fix	Sitzungs- geld			
Philipp von Bismarck	2021	35	6	0	0	0	41	85%/15%
	2020	10	2	0	0	0	12	83%/17%
Dr. Claudia Borgas-Herold	2021	20	6	69	7	0	102	87%/13%
	2020	13	3	65	8	0	89	88%/12%
Dr. Manuel Cubero del Castillo-Olivares	2021	21	6	0	0	0	27	78%/22%
	2020	13	3	0	0	0	16	81%/19%
Stefan Rasch	2021	20	5	0	0	0	25	80%/20%
	2020							
Prof. Dr. Andreas Söffing	2021	32	5	0	0	0	37	86%/14%
	2020							
Prof. Dr. Yasmin Mei-Yee Weiß	2021	20	6	0	0	0	26	77%/23%
	2020	10	2	0	0	0	12	83%/17%
Kurt Dobitsch	2021	13	1	105	15	0	134	88%/12%
	2020	30	4	112	16	0	162	88%/12%
Michael Scheeren	2021	5	1	36	7	0	49	84%/16%
	2020	17	3	120	16	0	156	88%/12%

## 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“ wurden die wesentlichen Tochterunternehmen in Deutschland berücksichtigt. Diese repräsentieren 87,6 % aller Mitarbeiter in Deutschland. In die Analyse einbezogen wurden dabei 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 Vergütungsbestandteile ein, welche zum jeweiligen Auswertungsstichtag der Jahreszielvergütung der Mitarbeiter im jeweiligen Geschäftsjahr zuzuordnen sind.

Die in der folgenden Tabelle dargestellten Veränderungen zum Vorjahr sind auf den ersten Blick sowohl bei Finanzvorstand Martin Mildner wie auch bei allen Aufsichtsratsmitgliedern wenig aussagekräftig, insbesondere da sich die Vorstands- bzw. Aufsichtsratsmitgliedschaften in 2020 bzw. 2021 auf unterschiedlich lange Zeiträume erstreckten. So stehen z. B. bei Herrn Mildner lediglich 3 Monate in 2020 vollen 12 Monaten in 2021 gegenüber. Ähnliches gilt auch für alle aktuellen Aufsichtsräte. Hinzu kamen bei den Aufsichtsräten zusätzliche Vergütungen im Rahmen des 2021 neu geschaffenen Prüfungs- und Risikoausschusses sowie z. B. bei Herrn von Bismarck der Wechsel zum Aufsichtsratsvorsitzenden oder bei Herrn Cubero del Castillo-Olivares der Wechsel zum stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden.

### Vergleichende Darstellung

	Veränderung 2021 zu 2020
<b>Vergütung der Vorstandsmitglieder</b>	
Ralph Dommermuth	0,0%
Martin Mildner	301,1%
<b>Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder</b>	
Philipp von Bismarck	241,7%
Dr. Claudia Borgas-Herold	14,6%
Dr. Manuel Cubero del Castillo-Olivares	68,8%
Stefan Rasch	-
Prof. Dr. Andreas Söffing	-
Prof. Dr. Yasmin Mei-Yee Weiß	116,7%
Kurt Dobitsch	- 17,3%
Michael Scheeren	- 68,6%
<b>Vergütung der Mitarbeiter</b>	
Ø Vergütung der Gesamtbelegschaft (auf FTE-Basis)	3,0%
<b>Unternehmensentwicklung</b>	
Umsatz im Konzern	5,2%
EBITDA im Konzern (operativ)	3,4%
Jahresergebnis der Einzelgesellschaft	215,9%

### 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 im TecDax notierten Unternehmen (Ausnahme: Tochterunternehmen 1&1 AG) 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

Martin Mildner

Philipp von Bismarck

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

An die United Internet AG

### **Prüfungsurteile**

Wir haben den Vergütungsbericht der United Internet AG, Montabaur, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2021 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) 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 Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1) 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 – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Darstellungen 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.

Eschborn/Frankfurt am Main, 31. März 2022

Ernst & Young GmbH

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Kemmerich  
Wirtschaftsprüfer

Reihl  
Wirtschaftsprüfer

**United Internet AG**

Elgendorfer Straße 57  
56410 Montabaur  
Deutschland

[www.united-internet.de](http://www.united-internet.de)