



Vergütungsbericht 2022

VERGÜTUNGSBERICHT 2022

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 2022. 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 2022 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 20 – als Anlage – das aktuelle Vergütungssystem von Vorstand und Aufsichtsrat wiedergegeben, wie es von der Hauptversammlung der Gesellschaft am 27. Mai 2021 für den Vorstand gebilligt bzw. am 19. Mai 2022 für den Aufsichtsrat (neu) 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 2022 DER UNITED INTERNET AG

- 4 Billigung des Vergütungsberichts 2021 durch die Hauptversammlung 2022
 - 6 Vergütung der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2022
 - 13 Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder im Geschäftsjahr 2022
 - 16 Vergleichende Darstellung der Vergütungsentwicklung
 - 18 Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers
-

20 ANLAGE: VERGÜTUNGSSYSTEM DER UNITED INTERNET AG

- 20 Vorstandsvergütung
 - 28 Aufsichtsratsvergütung
-

VERGÜTUNGSBERICHT 2022 DER UNITED INTERNET AG

Billigung des Vergütungsberichts 2021 durch die Hauptversammlung 2022

Der nach § 162 Aktiengesetz erstellte und geprüfte Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021 wurde mit 75,69 % der abgegebenen Stimmen von der am 19. Mai 2022 stattgefundenen Hauptversammlung gebilligt.

Angesichts der im Vergleich zu anderen Tagesordnungspunkten recht geringen Zustimmungquote soll im Folgenden auf die im Zusammenhang mit der Billigung des Vergütungsberichts 2021 – 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 gehörten und aufgenommenen Kritikpunkte konzentrierten sich dabei insbesondere auf die Themen „STI“ (Short Term Incentive / kurzfristige variable Vergütung), „LTI“ (Long Term Incentive / langfristige variable Vergütung) sowie die „Offenlegung der Mitarbeitervergütung“.

Umgang mit dem Ergebnis der Abstimmung zum Vergütungsbericht 2021

■ Kritikpunkt „STI“

Bei der kurzfristigen variablen Vergütung wurde kritisiert, dass der STI nicht rein performanceabhängig festgelegt wurde, sondern bei Herrn Mildner zum Großteil mit garantierten Auszahlungen unterlegt war. Darüber hinaus wurde bemängelt, dass sich der STI nicht auf alle im Vergütungssystem der United Internet AG genannten Ziele erstreckte und beispielsweise keine ESG-Ziele umfasste.

Wie bereits im Vergütungsbericht 2021 dargelegt, wurden der STI von Herrn Mildner bereits vor Inkrafttreten des neuen Vergütungssystems festgelegt. Dabei wurde die Auszahlung im Rahmen der Erstbestellung (Onboarding zum 1. Oktober 2020) von Herrn Mildner für insgesamt 12 Monate und somit auch noch für die ersten drei Quartale des Geschäftsjahres 2021 garantiert und erst das vierte Quartal 2021 rein performanceabhängig bewertet. Zudem wurde bereits im Vergütungsbericht 2021 darüber berichtet, dass im Rahmen des Onboardings im Vorfeld des neuen Vergütungssystems auch lediglich Umsatz- und Ergebnisziele festgelegt wurden.

Für das Geschäftsjahr 2022 wurde der STI vom Aufsichtsrat konform der Vorgaben des aktuellen Vergütungssystems rein performanceabhängig festgelegt und enthält keine garantierten Auszahlungen.

■ Kritikpunkt „LTI“

Bei der langfristigen variablen Vergütung wurde kritisiert, dass der Vergütungsbericht 2021 keine detaillierten Informationen zum aktuellen Stand der LTI-Zuteilungen enthielt. Darüber hinaus wurde bemängelt, dass der LTI erstmalig bereits nach 2 (statt 3) Jahren ausgeübt werden kann (sofern die notwendige 20%-ige Kurssteigerung der United Internet Aktie erreicht wurde) und bereits nach 5 Jahren endet. In diesem Zusammenhang wurde beim LTI zudem eine fehlende Koppelung an eine Verbesserung der Unternehmensperformance kritisiert.

Im Rahmen des Vergütungsberichts 2021 haben Vorstand und Aufsichtsrat – vor dem Hintergrund, dass im Geschäftsjahr 2021 keine Optionen zugeteilt bzw. ausgeübt wurden – auf detaillierte Informationen zum aktuellen Stand der LTI-Zuteilungen verzichtet. Angesichts der nachvollziehbaren Kritik haben Vorstand und Aufsichtsrat der Gesellschaft entschieden, diese Details künftig (beginnend mit dem Vergütungsbericht 2022) unabhängig von etwaigen Zuteilungs- bzw. Ausübungsfenstern der Optionen jährlich zu berichten.

Trotz der geäußerten Kritik an den frühen Ausübungszeitpunkten, den Gesamtlaufzeiten des LTI-Programms sowie der – nach Ansicht einiger Aktionäre – fehlenden Koppelung des LTI an die Verbesserung der Unternehmensperformance haben sich Vorstand und Aufsichtsrat dazu entschieden, beim LTI an den bestehenden SAR-Programmen (Stock Appreciation Rights) festzuhalten.

Da die Wertentwicklung der SAR 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 nach Ansicht von Vorstand und Aufsichtsrat 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.

■ Kritikpunkt „Offenlegung der Mitarbeitervergütung“

Bei der vergleichenden Darstellung der Vergütungsentwicklung von Vorstand, Aufsichtsrat und Gesamtbelegschaft sowie der Geschäftsentwicklung wurde kritisiert, dass der Vergütungsbericht 2021 (anders als bei Vorstand und Aufsichtsrat) keine konkreten Angaben zur durchschnittlichen Mitarbeitervergütung enthält.

Vorstand und Aufsichtsrat der Gesellschaft orientieren sich beim Vergütungsbericht an den Vorgaben des Aktiengesetzes. § 162 AktG sieht dabei keine Veröffentlichung einer durchschnittlichen Mitarbeitervergütung vor, sondern fordert lediglich eine vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Mitarbeitervergütung (prozentual) sowie der Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat (sowie der Geschäftsentwicklung).

Vergütung der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2022

Der Vorstand der United Internet AG bestand im Geschäftsjahr 2022 aus folgenden Mitgliedern:

Vorstandsmitglieder zum 31. Dezember 2022

- 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 seit der Hauptversammlung 2021 die Grundlage für den Abschluss neuer Vorstandsdiensverträge. 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 der Ausgestaltung des neuen Vergütungssystems. 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 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.

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 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 Mildner erhält ein Festgehalt, das monatlich in zwölf gleichen Teilbeträgen ausbezahlt wird. Das Festgehalt von Herrn Mildner belief sich 2022 unverändert 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 im Vorjahr noch Zuschüsse für Wohnkosten und Familienheimfahrten hinzu. Die standardmäßigen Versicherungspolices des United Internet Konzerns für D&O und Unfallversicherungsschutz der Vorstandsmitglieder werden nicht als Bestandteile der Nebenleistungen ausgewiesen.

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 und zu Beginn des Geschäftsjahres fixierter 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).

Der Zielbetrag von Herrn Mildner bei der kurzfristigen variablen Vergütung belief sich im Geschäftsjahr 2022 unverändert auf 350 TEUR p. a.

Für das Geschäftsjahr 2022 wurden bei Herrn Mildner in Übereinstimmung mit dem aktuellen Vergütungssystem der Gesellschaft die folgenden STI-Ziele festgelegt und wie folgt erreicht:

Jeweiliger Anteil am STI / Zielbetrag	STI-Ziele	Zielerreichung je Kategorie / Auszahlungsbetrag
60 % = 210.000 EUR	Kategorie 1: Umsatz- und Ergebnisziele · Umsatz 2022: Zielwert 5.845,1 Mio. EUR (Gewichtung: 50 %) · EBITDA (operativ) 2022: Zielwert 1.248,0 Mio. EUR (Gewichtung: 50 %)	101,6 % = 213 TEUR
20 % = 70.000 EUR	Kategorie 2: Operative/strategische Ziele · Ausarbeitung und Durchführung des Projektes „Umbau der United Internet Corporate Services GmbH“ gemäß Vorstands- und Aufsichtsratsbeschluss · Einstellung qualifizierter Führungskräfte für festgelegte Positionen im Rahmen des vorgenannten Projektes	109,3 % = 77 TEUR
15 % = 52.500 EUR	Kategorie 3: Persönliche Leistungsziele · Konzeptionierung eines State-of-the-Art kennzahlenbasierten ESG-Konzepts für den Konzern inkl. entsprechender Reporting-Linien · Überarbeitung / Neukonzeptionierung eines State-of-the-Art Compliance-Konzepts für den Konzern inkl. entsprechender Reporting-Linien (vor dem Hintergrund des vorgenannten Projektes)	97,0 % = 51 TEUR
5 % = 17.500 EUR	Kategorie 4: Nichtfinanzielle Leistungskriterien (ESG) · Diversity: Neufestlegung des prozentualen Frauenanteils in den ersten beiden Führungsebenen unterhalb der United Internet AG (Ziel: keine Unterschreitung des zum 31.12.2021 erreichten Status)	100,0 % = 18 TEUR
100 % = 350.000 EUR	Auszahlungsbetrag	102,3 % = 358 TEUR

In **Kategorie 1** belief sich die Zielerreichung beim Umsatzziel auf 101,2 % (Ist-Wert Umsatz 2022 = 5.915,1 Mio. EUR) und beim EBITDA-Ziel (operativ) auf 101,9 % (Ist-Wert operatives EBITDA 2022 = 1.271,8 Mio. EUR, ohne 8,8 Mio. EUR IPO-Kosten IONOS und 0,5 Mio. EUR nicht-cashwirksame Bewertungseffekte aus Derivaten), so dass sich im Mittel für die Kategorie 1 eine Zielerreichung von 101,6 % ergab.

In **Kategorie 2** wurden die gesetzten Ziele vom Vorstand im Geschäftsjahr übertroffen, so dass die Zielerreichung vom Aufsichtsrat auf 109,3 % festgelegt wurde.

In **Kategorie 3** wurden die gesetzten Ziele vom Vorstand im Geschäftsjahr weitestgehend erreicht, so dass die Zielerreichung vom Aufsichtsrat auf 97,0 % festgelegt wurde.

In **Kategorie 4** wurden die gesetzten Ziele vom Vorstand im Geschäftsjahr erreicht, so dass die Zielerreichung vom Aufsichtsrat auf 100,0 % festgelegt wurde.

Insgesamt beläuft sich der Auszahlungsbetrag des STI somit auf 358 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 je einer Aktie pro SAR aus dem Bestand eigener Aktien zum Ausübungspreis an den Teilnehmer zu erfüllen. Die Ausübungshürde des Programms liegt bei 120 % des Ausübungspreises. 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.

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.

Herr Martin Mildner erhielt im Geschäftsjahr 2020 aus der SAR-Tranche 2020 insgesamt 350.000 SARs. Der Ausgabepreis betrug 30,00 EUR je Option.

In den Geschäftsjahren 2021 und 2022 wurden Herrn Mildner keine neuen Optionen zugeteilt und es verfielen keine SARs.

Im Geschäftsjahr 2022 konnten – trotz Erreichen des ersten Ausübungszeitpunkts nach 24 Monaten für 87.500 Optionen (=25 % von 350.000) – keine Optionen aus der SAR-Tranche 2020 ausgeübt werden, da die Ausübungshürde des Programms (Aktienkurs in Höhe von 36,00 EUR) nicht erreicht wurde.

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
2022	350.000	0	0	0	350.000
2021	350.000	0	0	0	350.000

Relativer / absoluter Anteil einzelner Vergütungselemente

Die vorgenannten einzelnen Vergütungskomponenten Festvergütung, STI und LTI von Herrn Mildner entsprechen damit (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 76,3 % 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		Relativer / absoluter Anteil einzelner Vergütungselemente an der individuellen Gesamtvergütung (berechnet p. a.) im jeweiligen Geschäftsjahr
Festvergütung	20 % bis 40 % / 400.000 bis 800.000 EUR	2022: 650.000 EUR = 23,6 % der Gesamtvergütung 2021: 650.000 EUR = 23,6 % der Gesamtvergütung
STI (Zielbetrag)	10 % bis 30 % / 200.000 bis 800.000 EUR	2022: 350.000 EUR = 12,7 % der Gesamtvergütung 2021: 350.000 EUR = 12,7 % der Gesamtvergütung
LTI ⁽¹⁾ (Zielbetrag p.a.)	40 % bis 70 % / 400.000 bis 2.250.000 EUR	2022: 1.750.000 EUR = 63,6 % der Gesamtvergütung 2021: 1.750.000 EUR = 63,6 % der Gesamtvergütung
Gesamtvergütung (Zielbetrag p.a.)		2022: 2.750.000 EUR 2021: 2.750.000 EUR

(1) Der erwartete Aufwand für den gesamten Erdienungszeitraum wurde zum Zeitpunkt der Gewährung bestimmt.

Sonstiges

Unternehmensfinanzierte Vorsorgezusagen gegenüber den Vorständen sowie **sonstige Vergütungskomponenten** 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.

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. Schadensersatz- und Bereicherungsansprüche bleiben von dieser Regelung unberührt.

In den bestehenden Altverträgen der United Internet Vorstände sind keine Clawback-Klauseln enthalten. Vorstand und Aufsichtsrat haben aktuell keine Kenntnis davon, dass es im Geschäftsjahr 2022 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 Amtszeit 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 Amtszeit). 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 Jahresvergütungen (Abfindungs-Cap) nicht überschreiten und nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags vergüten.

Zudem soll laut Vergütungssystem im Fall eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots die etwaige Abfindungszahlung auf die Karenzentschädigung angerechnet werden. Diese zusätzliche Regelung ist in den bestehenden Altverträgen der United Internet Vorstände nicht enthalten.

Es ergaben sich im Geschäftsjahr 2022 keine Änderungen an diesen Regelungen.

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.

Im Geschäftsjahr 2022 haben sich Herr Mildner und der Aufsichtsrat darauf verständigt, dass das nachvertragliche Wettbewerbsverbot sowie die damit korrespondierende Pflicht zur Zahlung einer Karenzentschädigung einvernehmlich aufgehoben werden.

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 2022 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).

In den bestehenden Altverträgen der United Internet Vorstände ist keine Maximalvergütung festgelegt, wohl aber „Obergrenzen“ für den STI als auch den LTI. Im Geschäftsjahr 2022 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.

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“ 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“ 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 2022 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 Dommermuth (CEO) seit 1988	2022	0	0	0	0	0	-
	2021	0	0	0	0	0	-
Martin Mildner (CFO) seit 10/2020	2022	650	11 ⁽¹⁾	358	0	1.019	65%/35%
	2021	650	44 ⁽²⁾	361 ⁽³⁾	0	1.055	66%/34%

(1) In 2022: Dienstfahrzeug

(2) In 2021: Dienstfahrzeug sowie Zuschüsse für Wohnkosten und Familienheimfahrten

(3) In 2021: In den ersten 12 Monaten nach Erstbestellung garantiert

Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder im Geschäftsjahr 2022

Der Aufsichtsrat der United Internet AG bestand im Geschäftsjahr 2022 aus folgenden Mitgliedern:

Aufsichtsratsmitglieder zum 31. Dezember 2022

- 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. 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 2022

- Dr. Claudia Borgas-Herold
(Mitglied von Mai 2020 bis August 2022)

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 ab dem Geschäftsjahr 2022 (rückwirkend ab 1. Januar 2022). Gemäß neuem 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 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 gemäß Beschluss der Hauptversammlung 2022 eine feste Jahresvergütung in Höhe von 30.000 EUR (Vorjahr: 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 120.000 EUR (Vorjahr: 30.000 EUR), für seinen Stellvertreter 45.000 EUR (Vorjahr: 22.500 EUR). Insbesondere die mit Zustimmung der Hauptversammlung erfolgte Erhöhung der Vergütung des Aufsichtsratsvorsitzes trägt dabei dem in den letzten Jahren stark erweiterten

Aufgabengebiet des Aufsichtsratsvorsitzenden Rechnung.

Ebenfalls in Übereinstimmung mit der Empfehlung G.17 DCGK erhält der Vorsitzende des Prüfungs- und Risikoausschusses zusätzlich jährlich 65.000 EUR (Vorjahr: 20.000 EUR), jedes andere Mitglied des Prüfungs- und Risikoausschusses erhält zusätzlich jährlich 25.000 EUR (Vorjahr: 15.000 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.

Mit Frau Dr. Claudia Borgas-Herold war ein ehemaliges Mitglied des Aufsichtsrats der United Internet AG (ausgeschieden zum 22. August 2022) im Geschäftsjahr 2022 zudem als Mitglied in den Aufsichtsräten der 1&1 AG sowie der IONOS Holding SE vertreten und erhielt im Rahmen ihrer Tätigkeit für die genannten Unternehmen – zusätzlich zu der bereits vorgestellten Vergütung der United Internet AG – jeweils eine getrennte Vergütung.

Die Vergütungssysteme der Tochtergesellschaften, in deren Aufsichtsräten mit Frau Dr. Claudia Borgas-Herold auch ein Mitglied des Aufsichtsrats der United Internet AG vertreten war, sehen konkret folgende Regelungen vor:

- Das von der Hauptversammlung 2021 der 1&1 AG 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.

- Das von der Hauptversammlung 2021 der IONOS Holding SE 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.

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 2022 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	2022	145	29	0	0	0	174	84%/16%
	2021	35	6	0	0	0	41	85%/15%
Dr. Claudia Borgas-Herold (bis August 2022)	2022	20	5	67	5	0	97	90%/10%
	2021	20	6	69	7	0	102	87%/13%
Dr. Manuel Cubero del Castillo- Olivares	2022	45	15	0	0	0	60	75%/25%
	2021	21	6	0	0	0	27	78%/22%
Stefan Rasch	2022	55	29	0	0	0	84	66%/34%
	2021	20	5	0	0	0	25	80%/20%
Prof. Dr. Andreas Söffing	2022	95	30	0	0	0	125	76%/24%
	2021	32	5	0	0	0	37	86%/14%
Prof. Dr. Yasmin Mei-Yee Weiß	2022	30	14	0	0	0	44	68%/32%
	2021	20	6	0	0	0	26	77%/23%

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 89,7 % aller Mitarbeiter 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.

Der in der folgenden Tabelle zu verzeichnende Anstieg (Veränderung 2022 zu 2021) der Vergütungen der Aufsichtsratsmitglieder resultiert insbesondere aus der von der Hauptversammlung 2022 beschlossenen Anpassungen der Aufsichtsratsvergütungen und trägt den in vielen Bereichen gestiegenen gesetzlichen Anforderungen an die Überwachungsaufgabe des Aufsichtsrats Rechnung.

Vergleichende Darstellung

	Veränderung 2022 zu 2021	Veränderung 2021 zu 2020
Vergütung der Vorstandsmitglieder		
Ralph Dommermuth	0,0 %	0,0 %
Martin Mildner	- 3,4 %	301,1 %
Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder		
Philipp von Bismarck	324,4 %	241,7 %
Dr. Claudia Borgas-Herold (bis August 2022)	- 4,9 %	14,6 %
Dr. Manuel Cubero del Castillo-Olivares	122,2 %	68,8 %
Stefan Rasch	236,0 %	-
Prof. Dr. Andreas Söffing	237,8 %	-
Prof. Dr. Yasmin Mei-Yee Weiß	69,2 %	116,7 %
Vergütung der Mitarbeiter		
Ø Vergütung der Gesamtbelegschaft (auf FTE-Basis)	6,2 %	3,0 %
Unternehmensentwicklung		
Umsatz im Konzern	4,8 %	5,2 %
EBITDA im Konzern (operativ)	0,7 %	3,6 %
Jahresergebnis der Einzelgesellschaft	- 65,5 %	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 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

Martin Mildner

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 2022 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 beigegeführten 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 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 – 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.

Düsseldorf, den 30. März 2023

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Erik Hönig
Wirtschaftsprüfer

Christian David Simon
Wirtschaftsprüfer

ANLAGE: 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 seit 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 vergleichba-

ren 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"> 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).
Beschränkungen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Wartezeit 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.

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 %
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 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
Deutschland

www.united-internet.de