

Vergütungsbericht 2025

VERGÜTUNGSBERICHT 2025

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 2025. 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 ab Seite 4 erfüllt die in § 162 Aktiengesetz (AktG) geforderten Angaben und enthält den Vergütungsbericht 2025 für Vorstand und Aufsichtsrat und sowie den Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers.
- Der Vollständigkeit halber wird in einem zweiten Teil ab Seite 24 – als Anlage – das aktuelle Vergütungssystem von Vorstand und Aufsichtsrat wiedergegeben, wie es von der Hauptversammlung der Gesellschaft am 15. Mai 2025 für den Vorstand gebilligt bzw. von der Hauptversammlung der Gesellschaft am 19. Mai 2022 für den Aufsichtsrat beschlossen wurde.

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

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

INHALT

4 VERGÜTUNGSBERICHT 2025 DER UNITED INTERNET AG

- 4 Billigung des Vergütungsberichts 2024 durch die Hauptversammlung 2025
 - 5 Vergütung der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2025
 - 18 Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder im Geschäftsjahr 2025
 - 20 Vergleichende Darstellung der Vergütungsentwicklung
 - 22 Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers
-

24 ANLAGE: VERGÜTUNGSSYSTEM DER UNITED INTERNET AG

- 24 Vorstandsvergütung
 - 35 Aufsichtsratsvergütung
-

VERGÜTUNGSBERICHT 2025 DER UNITED INTERNET AG

Billigung des Vergütungsberichts 2024 durch die Hauptversammlung 2025

Der nach § 162 Aktiengesetz erstellte und geprüfte Vergütungsbericht der United Internet AG für das Geschäftsjahr 2024 wurde mit 82,30 % der abgegebenen Stimmen von der am 15. Mai 2025 stattgefundenen Hauptversammlung gebilligt.

Angesichts der im Vergleich zu anderen Tagesordnungspunkten etwas geringeren Zustimmungssquote soll im Folgenden kurz auf die im Zusammenhang mit der Billigung des Vergütungsberichts 2024 geäußerten Kritikpunkte der Aktionäre an der „Vergütungspraxis“ eingegangen werden.

Die Kritikpunkte konzentrierten sich dabei insbesondere auf die Themen „LTI“ (Long Term Incentive / langfristige variable Vergütung) im Allgemeinen sowie auf die Berichterstattung zu den „STI“ (Short Term Incentive / kurzfristige variable Vergütung) bei den Vorständen Herrn Hartings und Herrn Huhn.

■ Kritikpunkte „LTI“

Bei der langfristigen variablen Vergütung (LTI) wurde kritisiert, dass die Ausübungshürde der SARs ausschließlich an die Entwicklung des Aktienkurses gekoppelt ist und erste Ausübungen bereits vor einer Frist von 3 Jahren (bei United Internet: 2 Jahren) möglich sind.

Aus Sicht des Aufsichtsrates haben sich die im Bereich der LTI eingesetzten SAR-Programme und deren Regelungen in der Praxis bewährt und es soll auch weiterhin an diesen festgehalten werden. Die langfristige variable Vergütung in Form der SARs sorgt nach Einschätzung des Aufsichtsrates gerade mit ihrer Orientierung am Aktienkurs und ihrer mehrjährigen Laufzeit dafür, dass ein Anreiz zu nachhaltigem wirtschaftlichem Erfolg gesetzt wird. Zudem werden die Interessen der Gesellschaft und ihrer Aktionäre langfristig mit denen des Vorstands verknüpft. Jedes Vorstandsmitglied partizipiert dadurch am nachhaltigen Erfolg der Gesellschaft, muss zusammen mit dieser aber auch wirtschaftlich negative Entwicklungen schultern. Dieses Bonus-/Malus-System lässt die Vorstandsmitglieder unternehmerisch mit langfristiger Perspektive im Interesse der Gesellschaft tätig werden.

■ Kritikpunkte „STI“

Im Zusammenhang mit der kurzfristigen variablen Vergütung (STI) wurde kritisiert, dass die Zielerreichung bei den Finanzzielen 2024 von Herrn Hartings ohne weiterführende Informationen nach unten angepasst (abgerundet) wurde und dass die Zielerreichungen bei den nichtfinanziellen Leistungszielen bei Herrn Hartings und Herrn Huhn nicht weiter erläutert wurden.

Angesichts der nachvollziehbaren Kritik haben Vorstand und Aufsichtsrat der Gesellschaft entschieden, solche Anpassungen künftig transparenter darzustellen und auch die Zielerreichungen bei nichtfinanziellen Leistungszielen – soweit möglich – aus Sicht des Aufsichtsrates zumindest qualitativ zu erläutern.

Vergütung der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2025

Der Vorstand der United Internet AG bestand im Geschäftsjahr 2025 aus folgenden Mitgliedern:

Vorstandsmitglieder zum 31. Dezember 2025

- Ralph Dommermuth, Unternehmensgründer und Vorstandsvorsitzender (CEO)
(seit 1988 im Unternehmen)
- Carsten Theurer, Finanzvorstand (CFO)
(Vorstandsmitglied seit 1. Januar 2025)
- Markus Huhn, Vorstand Shared Services (UICS)
(Vorstandsmitglied vom 1. April 2023 bis 31. Dezember 2025)

Ausgeschieden aus dem Vorstand zum 31. Dezember 2024

- Ralf Hartings, Finanzvorstand (CFO)
(Vorstandsmitglied vom 1. April 2023 bis 31. Dezember 2024; bis 31. März 2025 im Konzern tätig)

Das von der Hauptversammlung vom 15. Mai 2025 gebilligte Vergütungssystem der United Internet AG bildet seit der Hauptversammlung 2025 die Grundlage für den Abschluss von VorstandsDienstverträgen (einschließlich solcher Regelungen in VorstandsDienstverträgen, die ab diesem Zeitpunkt gelten sollen). Die zu diesem Zeitpunkt bereits bestehenden Dienstverträge der United Internet AG („Altverträge“) mit den Vorständen Ralph Dommermuth und Carsten Theurer bleiben hiervon vorbehaltlich einer abweichenden Vereinbarung unberührt. Der Dienstvertrag von Herrn Markus Huhn wurde mit der 1&1 Telecommunication SE geschlossen, für die Herr Huhn bis zum 31. Dezember 2025 als Personalvorstand (CHRO) tätig war. Die 1&1 Telecommunication SE ist eine Tochter der ebenfalls börsennotierten 1&1 AG, für die Herr Huhn bis zum 31. Dezember 2024 zusätzlich als Finanzvorstand (CFO) tätig war. Die Vergütung von Herrn Huhn erfolgte auch weiterhin durch die 1&1 Telecommunication SE, d. h. es erfolgte keine direkte Vergütung seitens der United Internet AG. Für seine Tätigkeit als Vorstand der United Internet AG wurde im Geschäftsjahr 2025 ein Konzernausgleich in Höhe von 205 TEUR an 1&1 geleistet.

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 Carsten Theurer entspricht bereits vollständig der Ausgestaltung des am 15. Mai 2025 gebilligten Vergütungssystems. Der Altvertrag zwischen Herrn Huhn und 1&1 entspricht in wesentlichen Teilen dem neuen Vergütungssystem von United Internet. Bestehende Abweichungen werden in den jeweiligen Abschnitten erläutert.

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

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

Zielvergütung

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

Relativer Anteil einzelner Vergütungselemente an der individuellen Gesamtvergütung (berechnet p. a.)

Festvergütung:	20 % bis 40 %
STI (Zielbetrag):	10 % bis 30 %
LTI (Zielbetrag p.a.):	40 % bis 70 %

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

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

Vergütungskomponenten im Detail

Erfolgsunabhängige Vergütungskomponenten

Festgehalt

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

Herr Huhn erhielt von 1&1 ein Festgehalt, das ebenfalls monatlich in zwölf gleichen Teilbeträgen ausbezahlt wurde. Das Festgehalt belief sich auf 550 TEUR p. a.

Nebenleistungen

Die Nebenleistungen bestehen in der Regel aus einem der Position angemessenen Dienstfahrzeug mit privater Nutzungsmöglichkeit (alternativ eine Car Allowance oder eine BahnCard), dessen geldwerter Vorteil zu versteuern ist. Die Versicherungspolice des United Internet Konzerns für D&O und Unfallversicherungsschutz der Vorstandsmitglieder werden standardmäßig als Nebenleistung angeboten aber nicht als Bestandteile der Nebenleistungen ausgewiesen. Die konkrete Höhe der Nebenleistungen ist der Tabelle auf Seite 17 dieses Vergütungsberichts zu entnehmen.

Erfolgsabhängige Vergütungskomponenten

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

STI

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

Für die Zielerreichung gilt derzeit eine Bandbreite von 90 % bis 120 %. Werden die Ziele zu weniger als 90 % erreicht, entfällt der Anspruch auf Zahlung des STI vollständig. Werden die Ziele zu mehr als 120 % erfüllt, wird die Übererfüllung derzeit nur bis zu 120 % der Zielgröße des STI berücksichtigt (Cap). Der Aufsichtsrat kann den Cap künftig auf bis zu 150 % festlegen. Der Aufsichtsrat kann jeweils zusammen mit der Zielfestlegung bestimmen, ob diese Bandbreite für jede Zielkategorie (mit dem Durchschnitt der Unterziele), für sämtliche Ziele (Kategorien und Unterziele) jeweils einzeln oder den Durchschnitt der einzelnen Zielerreichungen (Zielkategorien und Unterziele oder nur Zielkategorien) gilt.

Im Eintrittsjahr, insbesondere in Rumpf-Geschäftsjahren, kann dem Vorstand ein Mindestbetrag des STI für die ersten 6 bis 12 Monate der Amtszeit vom Aufsichtsrat garantiert werden. Der Mindestbetrag kann auch auf monatlicher Basis an das Vorstandsmitglied ausgezahlt werden.

Als Ziele kommen in Betracht:

STI-Ziele bei United Internet

Wachstum des Umsatzes und von Ertragskennzahlen (wie z. B. EBITDA) sowie Kennzahlen der Kapitaleffizienz (wie z. B. ROI) der United Internet-Gruppe

Operative/strategische Ziele (z. B. Geschäftsentwicklung, Effizienzsteigerung, Marktausschöpfung)

Persönliche Leistungsziele (z. B. Verantwortung bestimmter Projekte; Erreichen individueller / ressortbezogener Leistungskennzahlen)

Nichtfinanzielle Leistungskriterien wie Belange von mit der Gesellschaft verbundenen Gruppen (sog. Stakeholder), umweltbezogene und soziale Themen („ESG-Elemente“)

Der Zielbetrag von **Herrn Theurer** bei der kurzfristigen variablen Vergütung beträgt 350 TEUR p. a.

Dabei wurde die Auszahlung im Rahmen der Erstbestellung von Herrn Theurer – wie auch durch das Vergütungssystem ermöglicht – für insgesamt 12 Monate garantiert (Zielerreichung von 100 %) und monatlich ausbezahlt. Bei einer Übererreichung (> 100 %) der vereinbarten Ziele konnte eine darüber hinausgehende zusätzliche STI-Vergütung (bis 120 %) erreicht werden. Nach Ablauf der ersten 12 Monate werden die Ziele gemäß den Vorgaben des aktuellen Vergütungssystem rein erfolgsabhängig festgelegt.

Für das Geschäftsjahr 2025 wurden für Herrn Theurer die folgenden STI-Ziele festgelegt und wie folgt erreicht:

Jeweiliger Anteil am STI / Zielbetrag	STI-Ziele von Herrn Theurer	Zielerreichung je Kategorie / Auszahlungsbetrag
50 % = 175 TEUR	Kategorie I (finanzielle Ziele): - Umsatzziel 2025 im Konzern (100 %) wurde vom Aufsichtsrat auf 6.460 Mio. EUR festgelegt (Gewichtung: 50 %) - EBITDA-Ziel 2025 im Konzern (100 %) wurde vom Aufsichtsrat auf 1.354 Mio. EUR festgelegt (Gewichtung: 50 %)	98 % = 172 TEUR
20 % = 70 TEUR	Kategorie II (operative / strategische Ziele): - Überprüfung der Gruppenstruktur und des Beteiligungsportfolios sowie Fortentwicklung der Beteiligungsstrategie (Gewichtung: 30 %) - Erweiterung des Finanzierungs-Portfolios, inkl. Prozessfinalisierung zur Erlangung eines Kredit-Ratings (Gewichtung: 70 %)	94 % = 65 TEUR
20 % = 70 TEUR	Kategorie III (persönliche Leistungsziele): - Weiterentwicklung des IKS-Systems (Gewichtung: 40 %) - Weiterentwicklung des Steuerungssystems & Management-Reportings, inkl. Implementierungsplan für den Konzern (Gewichtung: 20 %) - Erfolgreiche Begleitung der Umsetzung des Projekts SAP S/4HANA im Rahmen des beschlossenen Projektplanes (Gewichtung: 40 %)	88 % = 62 TEUR
10 % = 35 TEUR	Kategorie IV (nichtfinanzielle Leistungskriterien (ESG)): - Erweiterung ESG-Strategie inkl. Klima-Zielsetzung / -Transitionpfad und detailliertem Dekarbonisierungskonzept (Gewichtung: 80 %) - Weiterentwicklung der Positionierung als „Gewährsträger“ einer digitalen Souveränität Europas, inkl. Kommunikationsstrategie (Gewichtung: 20 %)	116 % = 41 TEUR
100 % = 350 TEUR	Ziel- / Auszahlungsbetrag	= 339 TEUR

- In **Kategorie 1** belief sich die STI-Zielerreichung beim Umsatzziel auf 99 % (Umsatz-Ziel 2025 gemäß Zielvereinbarung = 6.460 Mio. EUR / Ist-Wert Umsatz 2025 = 6.395 Mio. EUR; inkl. eingestellte Geschäftsbereiche; jeweils ohne Berücksichtigung des zum Verkauf stehenden Geschäftsfeldes „Energy“) und beim EBITDA-Ziel (operativ) auf 97 % (EBITDA-Ziel 2025 gemäß Zielvereinbarung = 1.354 Mio. EUR / Ist-Wert EBITDA 2025 = 1.314 Mio. EUR; inkl. eingestellte Geschäftsbereiche; jeweils

ohne Berücksichtigung des zum Verkauf stehenden Geschäftsfeldes „Energy“), so dass sich entsprechend der Gewichtung im Mittel für die Kategorie 1 eine Zielerreichung von 98 % ergab.

- In **Kategorie 2** wurden die gesetzten Ziele für das Geschäftsjahr 2025 vom Vorstand weitgehend erreicht. Die Zielerreichung wurde auf 94 % festgelegt.
- In **Kategorie 3** wurden die gesetzten Ziele für das Geschäftsjahr 2025 vom Vorstand überwiegend erreicht. Die Zielerreichung wurde auf 88 % festgelegt.
- In **Kategorie 4** wurden die gesetzten Ziele für das Geschäftsjahr 2025 vom Vorstand übertroffen. Die Zielerreichung wurde auf 116 % festgelegt.

Der so errechnete Auszahlungsbetrag beim STI beläuft sich bei Herrn Theurer für das Geschäftsjahr 2025 auf insgesamt 339 TEUR, so dass sich keine über die garantierte Auszahlung (350 TEUR) hinausgehende Vergütung ergab. Die garantierte Auszahlung wurde bereits monatlich ausbezahlt.

Der Zielbetrag von **Herrn Huhn** bei der kurzfristigen variablen Vergütung bei 1&1 belief sich im Geschäftsjahr 2025 auf 200 TEUR p. a.

Für das Geschäftsjahr 2025 wurden für Herrn Huhn die folgenden STI-Ziele festgelegt und wie folgt erreicht:

Jeweiliger Anteil am STI / Zielbetrag	STI-Ziele von Herrn Huhn	Zielerreichung je Kategorie / Auszahlungsbetrag
35 % = 70 TEUR	Finanzielles Ziel I: - Umsatzziel von United Internet wurde vom Aufsichtsrat auf 6.460 Mio. EUR festgelegt	99 % = 69 TEUR
35 % = 70 TEUR	Finanzielles Ziel II: - EBITDA-Ziel von United Internet wurde vom Aufsichtsrat auf 1.354 Mio. EUR festgelegt	97 % = 68 TEUR
7,5 % = 15 TEUR	Persönliches Ziel I (ESG-Ziel): - Entwicklung einer Klimastrategie (inkl. Scope 3) für den Bereich Shared Services (UICS) auf Basis der übergeordneten Nachhaltigkeitsstrategie des Konzerns, inkl. eines Übergangsplanes	100 % = 15 TEUR
7,5 % = 15 TEUR	Persönliches Ziel II: - Aufsatz von Projekt „S/4 Hana“ (SAP) inkl. Zeitplan für die Segmente und Sicherstellung der Projektpläne bis zum 31. Dezember 2025	100 % = 15 TEUR
7,5 % = 15 TEUR	Persönliches Ziel III: - Erarbeitung eines Zielbildes sowie einer strategischen Ausrichtung für den Bereich Shared Services (UICS) in Abstimmung mit Carsten Theurer und strukturierte Übergabe des Bereiches an Carsten Theurer	100 % = 15 TEUR
7,5 % = 15 TEUR	Persönliches Ziel IV: - Einhaltung des Opex-Budgets 2025 in Bereich Shared Services (UICS)	96 % = 14 TEUR
100 % = 200 TEUR	Ziel- / Auszahlungsbetrag	= 197 TEUR

- In **Kategorie 1** („Umsatz“) belief sich die Zielerreichung beim Umsatzziel auf 99 % (Umsatzziel 2025 = 6.460 Mio. EUR / Ist-Umsatz 2025 = 6.395 Mio. EUR; inkl. eingestellte Geschäftsbereiche; jeweils ohne Berücksichtigung des zum Verkauf stehenden Geschäftsfeldes „Energy“).

- In **Kategorie 2** („EBITDA“) belief sich die Zielerreichung beim EBITDA-Ziel (operativ) auf 97 % (EBITDA-Ziel 2025 = 1.354 Mio. EUR / Ist-EBITDA 2025 = 1.314 Mio. EUR; inkl. eingestellte Geschäftsbereiche; jeweils ohne Berücksichtigung des zum Verkauf stehenden Geschäftsfeldes „Energy“).
- In **Kategorie 3** („ESG“) wurden die gesetzten Ziele für das Geschäftsjahr 2025 vom Vorstand erreicht. Die Zielerreichung wurde auf 100 % festgelegt.
- In **Kategorie 4** („S/4 Hana“) wurden die gesetzten Ziele für das Geschäftsjahr 2025 vom Vorstand erreicht. Die Zielerreichung wurde auf 100 % festgelegt.
- In **Kategorie 5** („Zielbild UICS“) wurden die gesetzten Ziele für das Geschäftsjahr 2025 vom Vorstand erreicht. Die Zielerreichung wurde auf 100 % festgelegt.
- In **Kategorie 6** („OPEX-Budget UICS“) wurden die gesetzten Ziele für das Geschäftsjahr 2025 vom Vorstand weitgehend erreicht. Die Zielerreichung belief sich auf 96 %.

Der Auszahlungsbetrag beim STI belief sich bei Herrn Huhn für das Geschäftsjahr 2025 auf insgesamt 197 TEUR.

LTI

Als Vergütungsbestandteil mit langfristiger Anreizwirkung existiert bei United Internet ein auf virtuellen Aktienoptionen basierendes Beteiligungsprogramm (Stock Appreciation Rights („SAR“)-Programm). Ein SAR entspricht dabei einem virtuellen Bezugsrecht auf eine Aktie der Gesellschaft, d. h. stellt keine (echte) Option auf Erwerb von Aktien an der Gesellschaft dar. Die Gesellschaft behält sich jedoch das Recht vor, ihrer Verpflichtung zur Auszahlung der SARs in bar stattdessen nach freiem Ermessen auch durch die Übertragung von Aktien aus dem Bestand eigener Aktien zum Ausübungspreis an den Teilnehmer zu erfüllen. Die Ausübungshürde des Programms liegt bei 120 % des Ausgabepreises. Die Zahlung des Wertzuwachses ist gemäß „Vergütungssystem Vorstand 2025“ auf 150 % (vorherige Regelung: 100 %) des ermittelten Börsenpreises bei der Einräumung der virtuellen Optionen begrenzt (Obergrenze / Cap).

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

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

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

Carsten Theurer

Im Geschäftsjahr 2025 wurden Herrn Theurer 453.998 SARs der United Internet AG aus der SAR-Tranche 2025 zugeteilt. Der Ausgabepreis betrug 15,57 EUR je Option. Die Ausübungshürde beläuft sich entsprechend auf 18,68 EUR je SAR. Die maximal zulässige Auszahlung je Option beträgt 150 % des Ausgabepreises. Die Zielvergütung entspricht dabei der maximal zulässigen Auszahlung aus dem Programm.

Im Geschäftsjahr 2025 konnten keine Optionen ausgeübt werden und es verfielen keine SARs.

SARs Carsten Theurer	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
2025 (Tranche 2025)	0	453.998	0	0	453.998

Markus Huhn

Im Geschäftsjahr 2023 wurden Herrn Huhn 1.037.000 SARs der 1&1 AG aus der SAR-Tranche 2023 zugeteilt. Der Ausgabepreis betrug 10,14 EUR je Option. Die Ausübungshürde beläuft sich entsprechend auf 12,17 EUR je SAR. Die maximal zulässige Auszahlung je Option betrug 100 % des Ausgabepreises. Für das SAR-Programm 2023 wurde bei Ausgabe eine Zielvergütung in Höhe von 60 % der maximal zulässigen Auszahlung aus dem Programm vereinbart.

Vor dem Hintergrund eines durchschnittlichen Aktienkurses (10-Tage-Durchschnitt) von 21,49 EUR je 1&1 Aktie vor Beginn der Ausübungsfrist und dem Erreichen der Ausübungshürde konnte Herr Huhn im Geschäftsjahr 2025 259.250 SARs der Tranche 2023 ausüben. Angesichts der maximal zulässigen Auszahlung je Option von 10,14 EUR (= 100 % des Ausgabepreises) ergab sich daraus ein Gesamtwert von rund 2.629 TEUR brutto. Dieser Betrag wurde Herrn Huhn am Übungstag netto durch die Übertragung von Aktien aus dem Bestand eigener Aktien der 1&1 AG vergütet.

Die verbliebenen 777.750 SARs verfielen durch das Ausscheiden von Herrn Huhn aus dem Vorstand der United Internet AG zum 31. Dezember 2025.

Darüber hinaus hält Herr Huhn seit dem Geschäftsjahr 2020 unverändert 360.000 SARs der 1&1 AG aus der SAR-Tranche 2020. Der Ausgabepreis beträgt 19,07 EUR je Option. Die Ausübungshürde beläuft sich entsprechend auf 22,88 EUR je SAR. Die 360.000 SARs sind inzwischen vollständig verdient und können – bei Erreichen der Ausübungshürde – noch bis einschließlich des Ausübungsfensters nach der Hauptversammlung 2026 ausgeübt werden. Eventuelle Auszahlungen aus der SAR-Tranche 2020 sind mit den erfolgten Auszahlungen aus der SAR-Tranche 2023 zu verrechnen.

SARs Markus Huhn bei der 1&1 AG	Anzahl SARs zum 1.1. des jeweiligen Jahres	Ausgegeben im jeweiligen Jahr	Ausgeübt im jeweiligen Jahr	Verfallen im jeweiligen Jahr	Anzahl SARs zum 31.12. des jeweiligen Jahres
2025 (Tranche 2023)	1.037.000	0	259.250	777.750 ⁽¹⁾	0
2025 (Tranche 2020)	360.000	0	0	0	360.000
2024 (Tranche 2023)	1.037.000	0	0	0	1.037.000
2024 (Tranche 2020)	360.000	0	0	0	360.000

(1) Vor dem Hintergrund des Ausscheidens von Herrn Huhn aus dem Vorstand der United Internet AG zum 31. Dezember 2025

Ralf Hartings

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

Herr Hartings erhielt im Geschäftsjahr 2023 aus der SAR-Tranche 2023/2029 insgesamt 300.000 SARs. Der Ausgabepreis betrug 16,94 EUR je Option. Die Ausübungshürde belief sich entsprechend auf 20,33 EUR je SAR. Die maximal zulässige Auszahlung je Option betrug 100 % des Ausgabepreises. Die Zielvergütung entsprach dabei der maximal zulässigen Auszahlung aus dem Programm.

Im Geschäftsjahr 2024 konnte Herr Hartings 75.000 SARs der Tranche 2023 ausüben. Von den verbliebenen 225.000 SARs verfielen 150.000 SARs durch das Ausscheiden von Herrn Hartings aus dem Vorstand der United Internet AG zum 31. Dezember 2024.

Die verbliebenen 75.000 SARs verfielen gemäß Vereinbarung zwischen Herrn Hartings und dem Aufsichtsrat. Für weitere Informationen wird auf die Passage „Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte und Abfindungsregelungen“ verwiesen.

SARs Ralf Hartings	Anzahl SARs zum 1.1. des jeweiligen Jahres	Ausgegeben im jeweiligen Jahr	Ausgeübt im jeweiligen Jahr	Verfallen im jeweiligen Jahr	Anzahl SARs zum 31.12. des jeweiligen Jahres
2025	75.000	0	0	75.000 ⁽¹⁾	0
2024	300.000	0	75.000	150.000 ⁽²⁾	75.000

(1) Vor dem Hintergrund des endgültigen Ausscheidens von Herrn Hartings zum 31. März 2025 und nach Einigung mit dem Aufsichtsrat; siehe auch „Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte und Abfindungsregelungen“

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

Relativer Anteil der Zielvergütung der einzelnen Vergütungselemente

Carsten Theurer

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

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

Relativer Anteil einzelner Vergütungselemente an der individuellen Gesamtvergütung (berechnet p. a.) gemäß Vergütungssystem der United Internet AG		Relativer Anteil einzelner Vergütungselemente an der individuellen Gesamtvergütung (berechnet p. a.) im jeweiligen Geschäftsjahr bei Herrn Theurer ⁽¹⁾
Festvergütung	20 % bis 40 %	2025: 650 TEUR = 20,8 % der Gesamtvergütung 2024: -
STI (Zielbetrag)	10 % bis 30 %	2025: 350 TEUR = 11,2 % der Gesamtvergütung 2024: -
LTI (Zielbetrag p.a.)	40 % bis 70 %	2025: 2.121 TEUR = 68,0 % der Gesamtvergütung 2024: -
Gesamtvergütung (Zielbetrag p.a.)		2025: 3.121 TEUR 2024: -

(1) Die in den jeweiligen Berichtsjahren tatsächlich gewährte Vergütung ist der Tabelle auf Seite 17 dieses Vergütungsberichts zu entnehmen

Markus Huhn

Die Vergütungskomponenten Festvergütung und LTI von Herrn Huhn im Altvertrag bei 1&1 entsprechen den im Vergütungssystem festgelegten relativen Anteilen an der individuellen Gesamtvergütung (Zielbetrag p. a.). Die Vergütungskomponente STI weicht hingegen minimal (-0,1 Prozentpunkte) von den Festlegungen ab. Gleichwohl liegt der Anteil der vertraglich vorgesehenen variablen, erfolgsabhängigen Vergütungen (STI und LTI) an der Ziel-Gesamtvergütung mit 72,7 % ebenfalls deutlich über den im Vergütungssystem festgelegten „mindestens 60 %“ der vertraglich vorgesehenen Ziel-Gesamtvergütung.

Relativer Anteil einzelner Vergütungselemente an der individuellen Gesamtvergütung (berechnet p. a.) gemäß Vergütungssystem der United Internet AG		Relativer Anteil einzelner Vergütungselemente an der individuellen Gesamtvergütung (berechnet p. a.) im jeweiligen Geschäftsjahr bei Herrn Huhn ⁽²⁾
Festvergütung	20 % bis 40 %	2025: 550 TEUR = 27,3 % der Gesamtvergütung 2024: 550 TEUR = 27,3 % der Gesamtvergütung
STI (Zielbetrag)	10 % bis 30 %	2025: 200 TEUR = 9,9 % der Gesamtvergütung 2024: 200 TEUR = 9,9 % der Gesamtvergütung
LTI ⁽¹⁾ (Zielbetrag p.a.)	40 % bis 70 %	2025: 1.262 TEUR = 62,7 % der Gesamtvergütung 2024: 1.262 TEUR = 62,7 % der Gesamtvergütung
Gesamtvergütung (Zielbetrag p.a.)		2025: 2.012 TEUR 2024: 2.012 TEUR

(1) Für das SAR-Programm 2023 wurde eine Zielvergütung in Höhe von 60 % der maximal zulässigen Auszahlung aus dem Programm vereinbart

(2) Die in den jeweiligen Berichtsjahren tatsächlich gewährte Vergütung ist der Tabelle auf Seite 17 dieses Vergütungsberichts zu entnehmen

Sonstiges

Unternehmensfinanzierte Vorsorgezusagen gegenüber den Vorständen sowie **sonstige Vergütungskomponenten** bestehen nicht. **Aufsichtsratsmandate bei Tochtergesellschaften** werden den Vorständen nicht vergütet. Auch wurden keinem Vorstandsmitglied weitere **Leistungen von einem Dritten** im Hinblick auf seine Tätigkeit als Vorstandsmitglied zugesagt oder im Geschäftsjahr gewährt. Den Mitgliedern des Vorstands wurden keine **Vorschüsse oder Kredite** gewährt. Klarstellend sei hier noch einmal wiederholt, dass Herr Huhn seine Vergütung von der 1&1 Telecommunication SE erhält und für seine Tätigkeit als Vorstand der United Internet AG im Geschäftsjahr 2025 ein Konzernausgleich in Höhe von 205 TEUR an 1&1 geleistet wurde.

Clawback –Klausel

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

Bei Herrn Dommermuth erübrigt sich aufgrund seines Verzichts auf eine Vorstandsvergütung eine Clawback-Klausel. Im Vertrag von Herrn Theurer ist eine Clawback-Klausel enthalten. Gleiches galt für Herrn Hartings, in dessen Vertrag ebenfalls eine Clawback-Klausel enthalten war. Im 1&1 Vertrag von Herrn Huhn hingegen war keine Clawback-Klausel enthalten.

Vorstand und Aufsichtsrat haben aktuell keine Kenntnis davon, dass es im Geschäftsjahr 2025 Veranlassungen für eine Rückforderung oder Reduzierung einer variablen Vergütung seitens der United Internet AG gab.

Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte und Abfindungsregelungen

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

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

Es ergaben sich im Geschäftsjahr 2025 keine Änderungen an diesen Regelungen.

Der Dienstvertrag mit Herrn Hartings endete trotz vorzeitiger Amtsbeendigung zum 31. Dezember 2024 wie im Dienstvertrag vereinbart mit Ende der Bestelldauer am 31. März 2025. Der anteilige Anspruch auf das Fixgehalt von 3/12 von 500 TEUR, d. h. konkret 125 TEUR, für die Monate Januar bis März 2025 wurde vertragsgemäß ausbezahlt. Der STI für die Monate Januar bis März 2025 wurde in Ermangelung der vor dem Hintergrund der vorzeitigen Amtsbeendigung nicht mehr erfolgten Zielvereinbarung pauschal mit unterstellter 100 % Erfüllung abgegolten. Entsprechend wurden 3/12 von 250 TEUR, d. h. konkret 62,5 TEUR, für die Monate Januar bis März 2025 im April 2025 ausbezahlt.

Da Uneinigkeit darüber bestand, ob die in 2025 verbliebenen 75.000 SARs noch ausgeübt werden können, haben sich Herr Hartings und der Aufsichtsrat darauf geeinigt, dass Herr Hartings zur Abgeltung etwaiger SAR-Ansprüche 180 TEUR in bar, zusätzlich angefallener Rechtsanwaltskosten in Höhe von 10 TEUR, erhält.

Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

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

Sowohl der Vertrag von Herrn Dommermuth, Herrn Theurer als auch der Vertrag von Herrn Hartings sehen bzw. sahen ein nachträgliches Wettbewerbsverbot mit einer Karenzentschädigung vor, auf die aber anderweitige Einkünfte aus einer neuen Tätigkeit anzurechnen sind. Bei Herrn Hartings galt dies nur für den Fall, dass nach Ablauf der ersten zwölf Monate seiner Bestellung die Bestellung um weitere 24 Monate verlängert wird. Dies war in Bezug auf Herrn Hartings nicht der Fall. Ein nachträgliches Wettbewerbsverbot mit einer Karenzentschädigung galt auch für den Dienstvertrag von Herrn Huhn mit 1&1, auf das die Parteien einvernehmlich verzichtet haben. Bei Herrn Theurer ist das nachvertragliche Wettbewerbsverbot für den Fall vereinbart, dass seine Bestellung über die ursprüngliche Bestellzeit von 24 Monaten hinaus um weitere 36 Monate (also auf insgesamt 5 Jahre seit Bestellung) verlängert wird.

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 2025 keine Änderungen an diesen Regelungen.

Maximalvergütung

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

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

Zahlungen aus dem Programm sind daher bei der Beurteilung, ob die jährliche Maximalvergütung eingehalten wird, gleichmäßig auf die Jahre der Laufzeit zu verteilen.

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

Im Vertrag von Herrn Theurer ist zur Sicherstellung der Maximalvergütung zudem vorgesehen, dass der über den Betrag der Maximalvergütung hinausgehende Anspruch aus dem LTI für das betreffende Jahr verfällt, sofern die im Vergütungssystem vorgesehene Maximalvergütung überschritten wird. Im Vertrag von Herrn Hartings war keine Maximalvergütung festgelegt, wohl aber „Obergrenzen“ für den STI als auch den LTI. Im Geschäftsjahr 2025 wurde die Maximalvergütung (gewährte Vergütung) nicht erreicht und die Vergütungskomponenten sind auch so vereinbart, dass in zukünftigen Geschäftsjahren, in denen der Altvertrag noch zur Anwendung kommen, weder eine der im Vergütungssystem genannten Obergrenzen für die STI- und die LTI-Komponente noch die jährliche Maximalvergütung überschritten werden können. Gleiches galt für den Vertrag von Herrn Huhn mit 1&1. Eine abschließende Überprüfung der Maximalvergütung erfolgt erst nach finaler Abrechnung der LTI-Vergütungen in den nachfolgenden Berichten.

Individuelle gewährte und geschuldete Vergütung der Vorstandsmitglieder

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

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

Gewährte und geschuldete Vergütung der Vorstandsmitglieder

	Jahr	Grundvergütung (Fix)		Variable Vergütung (Var)		Sonstiges	Total	Anteil Fix/Var
		Festgehalt	Nebenleistungen	STI	LTI			
in TEUR								
Ralph Dommermuth (CEO) seit 1988	2025	0	0	0	0	0	0	-
	2024	0	0	0	0	0	0	-
Carsten Theurer (CFO) seit 01/2025	2025	650	26 ⁽¹⁾	350 ⁽²⁾	0	0	1.026	66 %/34 %
	2024	-	-	-	-	-	-	-
Markus Huhn (UICS) von 04/2023 bis 12/2025	2025	550	6 ⁽¹⁾	197	2.629	0	3.381	16 %/84 %
	2024	550	6 ⁽¹⁾	138	0	0	694	80 %/20 %
Ralf Hartings (CFO) von 04/2023 bis 12/2024	2025 ⁽³⁾	-	-	-	-	-	-	-
	2024	500	13 ⁽¹⁾	249	463	0	1.225	42 %/58 %

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

(2) Für 2025 garantiert

(3) Herr Hartings schied zum 31. Dezember 2024 aus dem Vorstand der United Internet AG aus, war aber noch bis zum 31. März 2025 für die Gesellschaft tätig; für die anteilige Vergütung während des Zeitraums vom 31. Dezember 2024 bis zum 31. März 2025, siehe „Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte und Abfindungsregelungen“

Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder im Geschäftsjahr 2025

Der Aufsichtsrat der United Internet AG bestand im Geschäftsjahr 2025 aus folgenden Mitgliedern:

Aufsichtsratsmitglieder zum 31. Dezember 2025

- Philipp von Bismarck, Aufsichtsratsvorsitzender
(Mitglied seit Juli 2020; Vorsitz seit Mai 2021; Mitglied „Prüfungs- und Risikoausschuss“ seit Mai 2021)
- Dr. Manuel Cubero del Castillo-Olivares, stellv. Aufsichtsratsvorsitzender
(Mitglied seit Mai 2020; stellv. Vorsitz seit Mai 2021)
- Stefan Rasch
(Mitglied seit Mai 2021; Mitglied „Prüfungs- und Risikoausschuss“ seit Mai 2021)
- Prof. Dr. Franca Ruhwedel
(Mitglied seit Mai 2023; Vorsitz „Prüfungs- und Risikoausschuss“ seit Januar 2024)
- Christian Unger
(Mitglied seit Mai 2025; Mitglied „Prüfungs- und Risikoausschuss“ seit Mai 2025)
- Prof. Dr. Yasmin Mei-Yee Weiß
(Mitglied seit Juli 2020)

Ausgeschieden im Geschäftsjahr 2024

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

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

- Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten gemäß Beschluss der Hauptversammlung 2022 eine feste Jahresvergütung in Höhe von 30.000 EUR (zuvor: 20.000 EUR). In Übereinstimmung mit der Empfehlung G.17 DCGK erhöhte 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 (zuvor: 30.000 EUR), für seinen Stellvertreter 45.000 EUR (zuvor: 22.500 EUR).

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

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

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

Gewährte und geschuldete Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

	Jahr	durch United Internet AG		durch Tochtergesellschaften		Sonstiges	Total	Anteil Fix/Var
		Fix	Sitzungs- geld ⁽¹⁾	Fix	Sitzungs- geld			
in TEUR								
Philipp von Bismarck	2025	145	21	0	0	0	166	87 %/13 %
	2024	145	30	0	0	0	175	83 %/17 %
Dr. Manuel Cubero del Castillo-Olivares	2025	45	9	0	0	0	54	83 %/17 %
	2024	45	11	0	0	0	56	81 %/19 %
Stefan Rasch	2025	55	23	0	0	0	78	71 %/29 %
	2024	55	29	0	0	0	84	66 %/34 %
Prof. Dr. Franca Ruhwedel	2025	95	23	0	0	0	118	81 %/19 %
	2024	95	30	0	0	0	125	76 %/24 %
Christian Unger (seit 05/2025)	2025	37	14	0	0	0	50	73 %/27 %
	2024	-	-	-	-	-	-	-
Prof. Dr. Yasmin Mei-Yee Weiß	2025	30	9	0	0	0	39	77 %/23 %
	2024	30	10	0	0	0	40	75 %/25 %
Prof. Dr. Andreas Söffing (bis 07/2024)	2025	-	-	-	-	-	-	-
	2024	32	11	0	0	0	43	75 %/25 %

(1) Wurde den „variablen“ Vergütungsbestandteilen zugeordnet

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 100 % Konzernbelegschaft in Deutschland. In die Analyse einbezogen wurden dabei unverändert alle Führungskräfte (ohne Vorstände und Geschäftsführer), Voll- und Teilzeitkräfte sowie Volontäre und Trainees auf FTE-Basis. Nicht einbezogen wurden insbesondere inaktive Mitarbeiter sowie Aushilfen, Auszubildende und Praktikanten. In die Berechnung fließen alle Vergütungskomponenten ein, welche zum jeweiligen Auswertungstichtag der Jahreszielvergütung der Mitarbeiter dem jeweiligen Geschäftsjahr zuzuordnen sind.

Vergleichende Darstellung

	Veränderung 2025 zu 2024	Veränderung 2024 zu 2023	Veränderung 2023 zu 2022	Veränderung 2022 zu 2021	Veränderung 2021 zu 2020
Vergütung der Vorstandsmitglieder					
Ralph Dommermuth	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Carsten Theurer (seit 01/2025)	-	-	-	-	-
Markus Huhn (von 04/2023 bis 12/2025)	387,2 %	-8,2 %	-	-	-
Ralf Hartings (von 04/2023 bis 12/2024)	-	114,5 %	-	-	-
Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder⁽¹⁾					
Philipp von Bismarck (seit 07/2020)	-5,1 %	2,9 %	-2,3 %	324,4 %	241,7 %
Dr. Manuel Cubero del Castillo-Olivares (seit 05/2020)	-3,6 %	-6,7 %	0,0 %	122,2 %	68,8 %
Stefan Rasch (seit 05/2021)	-7,1 %	3,7 %	-3,6 %	236,0 %	-
Prof. Dr. Franca Ruhwedel (seit 05/2023)	-5,6 %	171,7 %	-	-	-
Christian Unger (seit 05/2025)	-	-	-	-	-
Prof. Dr. Yasmin Mei-Yee Weiß (seit 07/2020)	-2,5 %	-14,9 %	6,8 %	69,2 %	116,7 %
Prof. Dr. Andreas Söffing (von 05/2021 bis 07/2024)	-	-64,8 %	-2,4 %	237,8 %	-
Vergütung der Mitarbeiter					
Ø Vergütung Gesamtbelegschaft (auf FTE-Basis)	2,2 %	5,0 %	5,2 %	6,2 %	3,0 %
Unternehmensentwicklung					
Umsatz im Konzern	1,9 %	1,9 %	5,0 %	4,8 %	5,2 %
EBITDA im Konzern ⁽²⁾	2,4 %	0,1 %	2,2 %	0,7 %	3,6 %
Jahresergebnis der Einzelgesellschaft ⁽³⁾	-	-233,3 %	127,0 %	-65,5 %	215,9 %

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

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

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

(2) EBITDA-Veränderung 2024 auf Basis reporteter Werte; EBITDA-Veränderung 2021–2023 und 2025 auf Basis operativer Werte (bereinigt gemäß Lagebericht)

(3) Jahresergebnis der Einzelgesellschaft 2024 und 2025 aufgrund von außerplanmäßigen Sonderfaktoren mit negativ (-365,3 Mio. EUR in 2024 und -260,8 Mio. EUR in 2025); Veränderung 2025 zu 2024 deshalb prozentual nicht ausgewiesen; der starke Rückgang des Jahresergebnisses der Einzelgesellschaft 2024 resultiert ebenfalls aus außerplanmäßigen Sonderfaktoren

Externer (horizontaler) Vergleich

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

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

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

Für den Vorstand

Für den Aufsichtsrat

Ralph Dommermuth

Carsten Theurer

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 zum 31. Dezember 2025 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

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

Grundlage für das Prüfungsurteil

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

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d.h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob im Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden sind, und hierüber ein Prüfungsurteil in einem Vermerk abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung so geplant und durchgeführt, dass wir durch einen Vergleich der im Vergütungsbericht gemachten Angaben mit den in § 162 Abs. 1 und 2 AktG geforderten Angaben die formelle Vollständigkeit des Vergütungsberichts feststellen können. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts nicht geprüft.

Düsseldorf, den 18. März 2026

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Erik Hönig
Wirtschaftsprüfer

Christian David Simon
Wirtschaftsprüfer

ANLAGE: **VERGÜTUNGSSYSTEM DER UNITED INTERNET AG**

Vorstandsvergütung

Das nachfolgend näher dargestellte Vergütungssystem für den Vorstand (das "Vergütungssystem Vorstand 2025") wurde vom Aufsichtsrat im März 2025 verabschiedet. Es ändert punktuell das bisherige, von der Hauptversammlung im Mai 2023 gebilligte Vergütungssystem für den Vorstand (das "Vergütungssystem Vorstand 2023"):

- Die Gewichtung der einzelnen Ziele soll zukünftig dynamisch erfolgen und vor Beginn eines Geschäftsjahres vom Aufsichtsrat festgelegt werden. Es sollen keine statischen Zielgewichtungsvorgaben für die einzelnen STI-Ziele innerhalb des STI und keine Vorgaben in absoluten EUR-Beträgen innerhalb der individuellen Gesamtvergütung vorgesehen werden. Für die Zielerreichung gilt derzeit eine Bandbreite von 90 % bis 120 %. Werden die Ziele zu weniger als 90 % erreicht, entfällt der Anspruch auf Zahlung des STI vollständig. Werden die Ziele zu mehr als 120 % erfüllt, wird die Übererfüllung derzeit nur bis zu 120 % der Zielgröße des STI berücksichtigt (Cap). Der Aufsichtsrat kann den Cap künftig auf bis zu 150 % festlegen. Der Aufsichtsrat kann jeweils zusammen mit der Zielfestlegung bestimmen, ob diese Bandbreite für jede Zielkategorie (mit dem Durchschnitt der Unterziele), für sämtliche Ziele (Kategorien und Unterziele) jeweils einzeln oder dem Durchschnitt der einzelnen Zielerreichungen (Zielkategorien und Unterziele oder nur Zielkategorien) gilt.
- Das als Langfristige variable Vergütung (LTI) existierende virtuelle, auf Aktienoptionen basierende, Programm (Stock Appreciation Rights ("SAR") - Programm) soll künftig statt einer Deckelung bei 100% ein Cap von 150% des Anfangskurses vorsehen.

Der Aufsichtsrat der United Internet AG hat im Rahmen der Hauptversammlung vom 15. Mai 2025 das aktuelle Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands vorgestellt und zur Billigung vorgelegt. Das Vergütungssystem wurde mit 81,0 % der abgegebenen Stimmen gebilligt.

Vergütungssystem des Vorstands

Einführung

Das im Folgenden beschriebene Vergütungssystem der United Internet AG bildet ab der Hauptversammlung 2025 die Grundlage für den Abschluss von Vorstandsdiensverträgen (einschließlich solcher Regelungen in Vorstandsdiensverträgen, die ab diesem Zeitpunkt gelten sollen). Zu diesem Zeitpunkt bereits bestehende Dienstverträge bleiben hiervon vorbehaltlich einer abweichenden Vereinbarung unberührt.

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

Vergütungssystem, Verfahren, Vergleichsgruppen & Vergütungsstruktur

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

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

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

Übersicht der Vergütungsstruktur

Erfolgsunabhängige Vergütungskomponenten

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

Erfolgsunabhängige Vergütungskomponenten

Festvergütung

Die Festvergütung hat die Funktion einer garantierten Grundvergütung und wird monatlich als Gehalt ausbezahlt. 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 Vorstandscollegen/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 voller Erfüllung (= 100 %) vereinbarter Ziele verdient ist. Die Ziele sowie deren Gewichtung werden jeweils zu Beginn eines Geschäftsjahres vom Aufsichtsrat festgelegt. Als Ziele kommen in Betracht:

STI-Ziele

Wachstum des Umsatzes und von Ertragskennzahlen (wie z. B. EBITDA) sowie Kennzahlen der Kapitaleffizienz (wie z. B. ROI) der United Internet-Gruppe

Operative/strategische Ziele (z. B. Geschäftsentwicklung, Effizienzsteigerung, Marktausschöpfung)

Persönliche Leistungsziele (z. B. Verantwortung bestimmter Projekte; Erreichen individueller / ressortbezogener Leistungskennzahlen)

Nichtfinanzielle Leistungskriterien wie Belange von mit der Gesellschaft verbundenen Gruppen (sog. Stakeholder), umweltbezogene und soziale Themen („ESG-Elemente“)

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 Vorstandscollegium 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 derzeit eine Bandbreite von 90 % bis 120 %. Werden die Ziele zu weniger als 90 % erreicht, entfällt der Anspruch auf Zahlung des STI vollständig. Werden die Ziele zu mehr als 120 % erfüllt, wird die Übererfüllung derzeit nur bis zu 120 % der Zielgröße des STI berücksichtigt (Cap). Der Aufsichtsrat kann den Cap künftig auf bis zu 150 % festlegen. Der Aufsichtsrat kann jeweils zusammen mit der Zielfestlegung bestimmen, ob diese Bandbreite für jede Zielkategorie (mit dem Durchschnitt der Unterziele), für sämtliche Ziele (Kategorien und Unterziele) jeweils einzeln oder den Durchschnitt der einzelnen Zielerreichungen (Zielkategorien und Unterziele oder nur Zielkategorien) gilt.

Im Eintrittsjahr, insbesondere in Rumpf-Geschäftsjahren, kann dem Vorstand ein Mindestbetrag des STI für die ersten 6 bis 12 Monate der Amtszeit vom Aufsichtsrat garantiert werden. Der Mindestbetrag kann auch auf monatlicher Basis an das Vorstandsmitglied 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 externem Sachverstand) durch den Aufsichtsrat bewerteter Dokumente ermittelt. Für die Zielerfüllung bei ESG-Elementen berücksichtigt der Aufsichtsrat die jeweils festgelegten Kennzahlen und Erfolgskriterien.

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

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

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

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

SAR-Programm der United Internet AG

Gegenstand	Partizipation an Wertsteigerung der Aktie der United Internet AG
Systematik	Ausgabe einer Anzahl SARs, die zu bestimmten Zeitpunkten in bestimmtem Umfang ausgeübt werden können. Das Vesting erfolgt in vier Schritten: 1. 25 % der SARs erstmals ausübbar nach zwei Jahren, 2. weitere 25 % der SARs erstmals ausübbar nach drei Jahren, 3. weitere 25 % der SARs erstmals ausübbar nach vier Jahren, 4. und die restlichen 25 % der SARs erstmals ausübbar nach fünf Jahren.
Laufzeit / Erfüllung	Laufzeit: 5 Jahre. Nach Ablauf von fünf Jahren volles Vesting aller SARs. Die gevesteten Anteile sind spätestens nach Ablauf von sechs Jahren nach dem Beginn des Programms auszuüben; Zahlungsanspruch nach Wahl der Gesellschaft bar oder in Aktien.
Berechnungsparameter	Differenz zwischen Anfangskurs (Schlusskurs der Aktie bei Ausgabe) und Schlusskurs der Aktie bei Ausübung der SARs (jeweils arithmetisches Mittel der letzten zehn Handelstage). Bei außergewöhnlichen Maßnahmen, die das Wertverhältnis beeinträchtigen, kann ein wirtschaftlich angemessener Ausgleich vorgenommen werden.
Beschränkungen	▪ Wartefrist von zwei Jahren ▪ Zwei Ausübungsfenster pro Jahr ▪ Ausübung nur von bereits zugeteilten SARs möglich ▪ Ausübungshürde: Ausübbarkeit eines gevesteten SAR nur, wenn zum Zeitpunkt der Ausübung eine Kurssteigerung von mindestens 20 % auf den Anfangskurs gegeben ist.
Deckelung / Cap	150 % des Anfangskurses

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

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

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

Ändert sich die Zahl der Aktien der Gesellschaft nach der Zuteilung eines SARs, ohne dass dies mit einem Zu- oder Abfluss von Kapital aus der AG verbunden ist (z.B. als Folge einer Kapitalerhöhung aus Ge-

sellschaftsmitteln, einer Kapitalherabsetzung ohne Rückgewähr von Kapitaleinlagen), ändert sich die Anzahl der Aktien, auf die sich ein SAR bezieht, entsprechend dem Verhältnis der Anzahl der Aktien vor der Veränderung und der Anzahl der Aktien nach der Veränderung.

Im Falle einer umwandlungs-, gesellschaftsrechtlichen oder vergleichbaren Maßnahme, welche die Rechte der Teilnehmer nach diesem Plan durch Untergang oder Veränderung der Aktien beeinträchtigen (z.B. Verschmelzung der Gesellschaft auf eine andere Gesellschaft), ist der Aufsichtsrat berechtigt, den Ausübungspreis oder die Zahl der Aktien, auf die sich ein SAR bezieht, so anzupassen, dass wirtschaftlich dasselbe Ergebnis erreicht wird.

Bei Beendigung des Dienstverhältnisses kann das Vorstandsmitglied die bis dahin nach dem SAR-Plan ausübenden SARs in der Regel nur ausüben, sofern die zweijährige Wartefrist seit Zuteilung der SARs abgelaufen ist, das Dienstverhältnis fortbesteht und die SARs nach dem SAR-Plan nicht entschädigungslos verfallen sind. SARs, für die die Wartefrist abgelaufen ist und die noch nicht ausgeübt sind, verfallen insbesondere dann entschädigungslos, sofern das Vorstandsmitglied (i) fristlos aus wichtigem Grund, oder (ii) ordentlich aus verhaltensbedingten Gründen durch die Gesellschaft gekündigt wurde. Im Einzelfall kann der Aufsichtsrat eine abweichende Regelung zur Ausübbarkeit festlegen.

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.)

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 Verdienstausschlag gezahlt werden, fort.

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

Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte und Abfindungsregelungen

Die Laufzeit der Dienstverträge der Mitglieder des Vorstands ist an deren Amtszeit gekoppelt. Wird die Bestellung eines Vorstandsmitglieds widerrufen, endet auch der Dienstvertrag. Beruht der Widerruf nicht auf einem wichtigen Grund i.S.v. § 626 BGB, so endet der Dienstvertrag erst mit Ablauf einer Frist von 12 Monaten (oder, sollte dies früher eintreten, dem Ablauf der ursprünglichen Amtszeit). Ansprüche auf Zahlungen von Abfindungen im Falle des Ausscheidens werden den Vorstandsmitgliedern nicht gewährt. Im Übrigen beachtet die Gesellschaft für Zahlungen bei vorzeitiger Beendigung der Tätigkeit die Anforderungen des DCGK. Danach dürfen Zahlungen an ein Vorstandsmitglied bei vorzeitiger Beendigung der

Vorstandstätigkeit den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten und nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags vergüten. Im Fall eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots wird die etwaige Abfindungszahlung zudem auf die Karenzentschädigung angerechnet.

Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

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

Claw Back-Klausel

Anstellungsverträge enthalten auch eine so genannte „Claw Back“-Klausel, mit der an das Vorstandsmitglied gewährte kurzfristige variable Vergütung ganz oder teilweise zurückgefordert werden kann, wenn sich herausstellt, dass hierfür notwendige Voraussetzungen tatsächlich nicht vorlagen (z. B. manipulierte oder falsch ermittelte Kennzahlen). Entsprechendes wird in den Verträgen zur langfristigen variablen Vergütung integriert.

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

Schadensersatz- und Bereicherungsansprüche bleiben von dieser Regelung unberührt.

Außergewöhnliche Entwicklungen

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

Vorübergehende Abweichungen vom Vergütungssystem

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

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

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

Change of Control-Regelungen

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

Aufsichtsratsvergütung

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