

## Vergütungsbericht der 1&1 AG 2024

---

Der folgende Vergütungsbericht erläutert die Grundsätze des Vergütungssystems für die Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder der 1&1 AG und beschreibt die Höhe und Struktur der Vergütung der Organmitglieder für das Geschäftsjahr 2024. Der Bericht richtet sich nach den Anforderungen des § 162 Aktiengesetz (AktG).

**Der Bericht umfasst dabei zwei Teile:**

- In einem ersten Teil wird das Vergütungssystem von Vorstand und Aufsichtsrat wiedergegeben, wie es von der Hauptversammlung der Gesellschaft am 16. Mai 2024 gebilligt bzw. beschlossen wurde.
- Der zweite Teil enthält ab Seite 14 den eigentlichen Vergütungsbericht für Vorstand und Aufsichtsrat und erfüllt die in § 162 Aktiengesetz (AktG) geforderten Angaben.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird in diesem Bericht bei geschlechtsspezifischen Bezeichnungen die männliche Form gewählt. 1&1 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.

Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023 wurde nach § 162 AktG erstellt und durch den Abschlussprüfer gemäß § 162 Absatz 3 Satz 1 und 2 AktG geprüft. Der Vergütungsbericht wurde von der Hauptversammlung am 16. Mai 2024 mit einer Mehrheit von 94,7 Prozent gebilligt. Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024 wurde ebenfalls nach § 162 AktG erstellt und durch den Abschlussprüfer gemäß § 162 Absatz 3 Satz 1 und 2 AktG geprüft. Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024 wird der Hauptversammlung am 14. Mai 2025 zur Billigung vorgelegt.

In den Gesprächen mit den Investoren und erhielten wir sehr positive Rückmeldungen zu Aufbau und Transparenz des Vergütungsberichts und es ergaben sich keine Hinweise oder Verbesserungsvorschläge diesbezüglich. Entsprechend wurden keine Änderungen am Vergütungsbericht vorgenommen.



## Inhalt

---

|     |                                                             |
|-----|-------------------------------------------------------------|
| 252 | Vergütungssystem der 1&1 AG                                 |
| 252 | Vorstandsvergütung                                          |
| 263 | Aufsichtsratsvergütung                                      |
| 265 | Vergütung der Organmitglieder der 1&1 AG                    |
| 265 | Vergütung der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2024     |
| 272 | Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder im Geschäftsjahr 2024 |

## Vergütungssystem der 1&1 AG

### Vorstandsvergütung

Der Aufsichtsrat der 1&1 AG hat im Rahmen der Hauptversammlung vom 16. Mai 2024 das aktuelle Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands vorgestellt und zur Billigung vorgelegt. Das Vergütungssystem wurde mit 94,09 Prozent der abgegebenen Stimmen gebilligt.

### Vergütungssystem des Vorstands

#### Einführung

Das im Folgenden beschriebene Vergütungssystem der 1&1 AG bildet ab der Hauptversammlung 2024 die Grundlage für den Abschluss neuer Vorstandsdienstverträge. Zu diesem Zeitpunkt bereits bestehende Dienstverträge mit den Vorstandsmitgliedern bleiben hiervon unberührt, entsprechen inhaltlich aber ihrerseits den Vorgaben des Vergütungssystems.

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.

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder ist einfach, klar und verständlich gestaltet. Es entspricht den Vorgaben des Aktiengesetzes und berücksichtigt mit den nachstehend dargestellten Ausnahmen die Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex in seiner Fassung vom 28. April 2022 (DCGK).

#### Vergütungssystem, Verfahren, Vergleichsgruppen & Vergütungsstruktur

Das System der Vorstandsvergütung wird vom Aufsichtsrat in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorgaben festgesetzt und von diesem regelmäßig überprüft. Nach Festsetzung des Vergütungssystems legt der Aufsichtsrat dieses der Hauptversammlung zur Billigung vor. Billigt die Hauptversammlung das Vergütungssystem, erfolgt eine erneute Vorlage des Vergütungssystems

zur Billigung durch die Hauptversammlung bei wesentlichen Änderungen, spätestens jedoch alle vier Jahre. Sollte das Vergütungssystem von der Hauptversammlung nicht gebilligt werden, legt der Aufsichtsrat spätestens in der nächsten ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem vor. 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. Für jedes einzelne Vorstandsmitglied legt der Aufsichtsrat dessen konkrete Ziel-Gesamtvergütung fest. Diese muss in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage des Unternehmens stehen und darf die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigen.

Die Üblichkeit der konkreten Gesamtvergütung beurteilt sich sowohl anhand eines Vergleichs zu anderen Unternehmen (horizontaler Vergleich) als auch im Verhältnis zur Vergütung innerhalb des Unternehmens (vertikaler Vergleich).

Beim externen (horizontalen) Vergleich werden Unternehmen in den Blick genommen, die vergleichbaren Branchen angehören und/oder ebenfalls im TecDAX/SDAX notiert und im Hinblick auf Marktstellung, Umsatz und Mitarbeiterzahl mit der Gesellschaft vergleichbar sind. Die Zusammensetzung der Vergleichsgruppen wird offengelegt. 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 von Vorstand und Gesellschaft unabhängigen Vergütungsberatern unterstützen. 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 der 1&1-Gruppe und dessen zeitliche Entwicklung. 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.

## Beitrag der Vergütung zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft

Das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der Gesellschaft ist darauf angelegt, die Vorstandsmitglieder entsprechend ihren Aufgaben- und Verantwortungsbereichen, ihren Leistungen und dem Erfolg des Unternehmens zu vergüten. 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 System lässt die Vorstandsmitglieder unternehmerisch mit langfristiger Perspektive im Interesse der Gesellschaft tätig werden.

### **Erfolgsunabhängige Vergütungskomponenten**

#### Festvergütung und Nebenleistungen

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. Bei einem unterjährigen Ein- oder Austritt erhält das Vorstandsmitglied ein anteiliges Jahresfestgehalt. Im Falle einer Dienstverhinderung aus gesundheitsbedingten Gründen wird die Vergütung für einen Zeitraum von drei Monaten, im Falle einer krankheitsbedingten Verhinderung infolge eines Dienstunfalls für einen Zeitraum von sechs Monaten unter Anrechnung sämtlicher Leistungen, die das Vorstandsmitglied von einer gesetzlichen oder privaten Krankenversicherung für den Verdienstausschlag gezahlt werden, fortgezahlt.

Als Nebenleistungen werden standardmäßig angeboten:

- eine Vermögensschadenhaftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) mit Selbstbehalt gemäß § 93 Abs. 2 S. 3 AktG sowie eine Strafrechtsschutzversicherung, die nicht nur die Tätigkeit des Vorstandsmitglieds als Organ der Gesellschaft, sondern auch als etwaiges Mitglied sonstiger Organe in den Gesellschaften des Konzerns der United Internet AG abdeckt und
- ein Dienstwagen mit privater Nutzungsmöglichkeit (alternativ eine Car Allowance oder eine BahnCard).

Zudem zahlt die Gesellschaft einen Zuschuss zur Kranken- und Pflegeversicherung.

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 ratierlich 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.

### **Erfolgsabhängige Vergütungskomponenten**

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

Neben der Grundvergütung erhält jeder Vorstand einen Anspruch auf einen STI, dessen Bezugszeitraum das jeweilige Geschäftsjahr der Gesellschaft ist. Für den STI wird im Dienstvertrag des jeweiligen Vorstandsmitglieds eine Zielgröße ausgelobt, die bei durchschnittlich voller Erfüllung (= 100 Prozent) 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<br>(Minimum /<br>Maximum) |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|
| Wachstum des Umsatzes und der Ertragskennzahlen (wie z. B. EBITDA) sowie Kennzahlen der Kapitaleffizienz (wie z. B. ROI) der 1&1-Gruppe                             | 50 % - 70 %                             |
| Strategische Ziele (z. B. Geschäftsentwicklung, Effizienzsteigerung, Marktausschöpfung)                                                                             | 5 % - 25 %                              |
| Persönliche strategische Leistungsziele (z. B. Verantwortung bestimmter Projekte)                                                                                   | 5 % - 25 %                              |
| Nichtfinanzielle Leistungskriterien wie Belange von mit der Gesellschaft verbundenen Gruppen (sog. Stakeholder), umweltbezogene und soziale Themen („ESG-Elemente“) | 5 % - 20 %                              |

Der Aufsichtsrat kann zum Erreichen einer angemessenen Zielstruktur von den o. g. Anteilsempfehlungen für die Gewichtung der einzelnen Ziele abweichen. Vor Beginn eines Performance-Zeitraums legt der Aufsichtsrat die einzelnen Ziele fest.

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

- Umsatz (-wachstum) und Ergebnis (vor allem EBITDA) der 1&1 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.
- strategische Ziele setzen dagegen spezifischen Anreiz für das Erreichen bestimmter Parameter oder das Durchführen von Maßnahmen und können dadurch bestimmten in die Zukunft gerichteten Entscheidungen passgenauer Rechnung tragen als Umsatz und Ergebnis der Unternehmensgruppe. Diese Ziele sollen für das Vorstandskollegium insgesamt ausgelobt werden.
- Persönliche strategische 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 Prozent bis 120 Prozent. Werden die Ziele durchschnittlich zu weniger als 90 Prozent erreicht, entfällt der Anspruch auf Zahlung des STI vollständig. Werden die Ziele insgesamt durchschnittlich zu mehr als 120 Prozent erfüllt, wird die Übererfüllung nur bis zu 120 Prozent 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.

Es ist möglich, für die einzelnen Vorstandsmitglieder unterschiedliche Ziele festzulegen. Umsatz- und Ergebnisziele sollen aber immer einheitlich festgelegt werden.

Die Bewertung des Grades der Erfüllung beim STI erörtert und stellt der Aufsichtsrat in einer Sitzung jeweils nach Feststellung des Jahresabschlusses für die 1&1-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 Finance 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 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.

Bei einem unterjährigen Ein- oder Austritt reduziert sich der individuelle Zielbetrag um 1/12 für jeden Monat, in dem das Vorstandsmitglied nicht Mitglied des Vorstands ist oder das Vorstandsmitglied freigestellt ist oder sein Dienstverhältnis ruht.

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

Als LTI existiert ein auf virtuellen Aktienoptionen basierendes Programm (Stock Appreciation Rights („SAR“)-Programm). Die Gesellschaft behält sich das Recht vor, ihre Verpflichtung zur Auszahlung der SARs nach freiem Ermessen in bar oder durch die Übertragung von Aktien an den Teilnehmer zu erfüllen.

**SAR-Programm der  
1&1 AG**

|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|----------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Gegenstand           | Partizipation an Wertsteigerung der Aktie der 1&1 AG                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| Systematik           | Ausgabe einer Anzahl SARs, die zu bestimmten Zeitpunkten in bestimmtem Umfang ausgeübt werden können. Das Vesting erfolgt in vier Schritten:<br>1. 25 % der SARs erstmals ausübbar nach Ablauf von zwei Jahren,<br>2. weitere 25 % der SARs erstmals ausübbar nach Ablauf von drei Jahren,<br>3. weitere 25 % der SARs erstmals ausübbar nach Ablauf von vier Jahren,<br>4. und die restlichen 25 % der SARs erstmals ausübbar nach Ablauf von fünf Jahren. |
| Laufzeit / Erfüllung | Laufzeit: 6 Jahre. Nach Ablauf von fünf Jahren volles Vesting aller SARs. Mit Ablauf der Laufzeit des SAR-Programms verfallen alle nicht ausgeübten SARs entschädigungslos. Erfüllung 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       | - Anfängliche Wartefrist von zwei Jahren<br>- Zwei Ausübungsfenster pro Jahr<br>- Ausübung nur von bereits zugeteilten SARs möglich<br>- 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.

Bei Beendigung des Dienstvertrags behält das Vorstandsmitglied die bis dahin erdienten SARs. Es muss sie aber spätestens im ersten Ausübungsfenster nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses entsprechend der für die Ausübung geltenden Bestimmungen ausüben. Andernfalls entfallen die bereits erdienten SARs. Noch nicht erdiente SARs entfallen entschädigungslos. Bei fristloser Kündigung aus wichtigem Grund verfallen auch die bereits erdienten, aber noch nicht ausgeübten SARs.

In besonderen Konstellationen (z.B. Verschmelzung, Spin-Off) kann der Aufsichtsrat einem Teilnehmer die vorzeitige Ausübung der SARs anbieten. Darüber hinaus kann der Aufsichtsrat bei Vorliegen bestimmter Umstände (z.B. Aktiensplit, Umwandlung der Gesellschaft) den Ausübungspreis anpassen.

#### Maximalvergütung

Die maximale Vergütung, welche ein ordentliches Vorstandsmitglied rechnerisch aus der Summe aller Vergütungsbestandteile, d. h. Grundgehalt, STI, LTI (Vergütung aus SAR-Programm / Laufzeit in Jahren) und Nebenleistungen, erhalten kann, darf sich nicht auf einen höheren Betrag als 3,5 Millionen Euro brutto p. a. (Maximalvergütung) belaufen. Als Nebenleistung gewährte Sachleistungen werden mit ihrem für die Lohnsteuer maßgeblichen Wert angesetzt.

Die Maximalvergütung für den Vorstandsvorsitzenden kann bis zum Zweifachen der Maximalvergütung für ein ordentliches Vorstandsmitglied betragen, die Maximalvergütung des Chief Operating Officer (COO) kann bis zum 1,5-fachen der Maximalvergütung eines ordentlichen Vorstandsmitglieds 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 zur Erfüllung von LTI-Ansprüchen 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 der jeweiligen Vereinbarung zu verteilen.

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

Für das Verhältnis der einzelnen Vergütungskomponenten zur individuellen Ziel-Gesamtvergütung gilt unter Berücksichtigung der Maximalvergütung 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:                                                                                       | 15 % bis 40 % | 300.000 EUR bis 600.000 EUR                                                                          |
| STI (Zielbetrag):                                                                                    | 5 % bis 40 %  | 50.000 EUR bis 400.000 EUR                                                                           |
| LTI (Zielbetrag p.a.):                                                                               | 40 % bis 80 % | 200.000 EUR bis 2.000.000 EUR                                                                        |

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

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

bestimmt und es ist dabei zugleich sicherzustellen, dass der Anteil der variablen, erfolgsabhängigen Vergütungen (STI und LTI) zusammen mindestens 60 Prozent 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.

## **Weitere Regeln und Vereinbarungen**

### **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).

Das Dienstverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit dem Zeitpunkt der Gewährung einer unbefristeten Erwerbsunfähigkeitsrente, spätestens jedoch mit Ablauf des Monats, in dem das Vorstandsmitglied erstmalig Anspruch auf Regelaltersruhegeld hat.

Die Gesellschaft ist berechtigt, das Vorstandsmitglied im Zusammenhang mit einer Beendigung des Dienstvertrags von seiner Verpflichtung zur Arbeitsleistung für die Gesellschaft jederzeit unter Fortzahlung der vertraglichen Bezüge und Anrechnung auf Urlaubsansprüche freizustellen.

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 Prozent bis 100 Prozent der zuletzt gewährten festen Vergütung. Anderweitige Einkünfte aus einer neuen Tätigkeit muss sich das Vorstandsmitglied auf die Karenzentschädigung vollständig anrechnen lassen. Die Dienstverträge können vorsehen, dass das nachvertragliche Wettbewerbsverbot erst dann gilt, wenn eine Erstbestellung zum Mitglied des Vorstands verlängert wird.



#### Claw Back-Klausel

Die Anstellungsverträge enthalten auch eine so genannte „Claw Back“-Klausel, mit der an das Vorstandsmitglied gewährte kurzfristige oder langfristige 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). Schadensersatz- und Bereicherungsansprüche bleiben von dieser Regelung unberührt.

Hat ein 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 über das Festgehalt sowie über die kurz- und langfristige variable Vergütung ganz oder teilweise verweigern oder bereits durch das Vorstandsmitglied erhaltene Leistungen zurückfordern.

#### 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.

#### 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. Im Falle eines Mergers oder Spin-offs oder ähnlichen Ereignissen oder einer Unternehmensveräußerung kann die Gesellschaft die vorzeitige Ausübung von SARs anbieten.

#### 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 langfris-

tigen 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.

## Aufsichtsratsvergütung

Der Aufsichtsrat der 1&1 AG hat im Rahmen der Hauptversammlung vom 26. Mai 2021 das aktuelle Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats vorgestellt und zur Beschlussfassung vorgelegt. Das Vergütungssystem wurde mit 99,95 Prozent der abgegebenen Stimmen beschlossen und gilt ab dem Geschäftsjahr 2021.

### Vergütungssystem des Aufsichtsrats

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

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

- Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten eine feste Jahresvergütung in Höhe von 45 Tausend Euro. 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 55 Tausend Euro, für seinen Stellvertreter 50 Tausend Euro. Ebenfalls in Übereinstimmung mit der Empfehlung G.17 DCGK erhält der Vorsitzende des Prüfungs- und Risikoausschusses zusätzlich jährlich 20 Tausend Euro, jedes andere Mitglied des Prüfungs- und Risikoausschusses erhält zusätzlich jährlich 15 Tausend Euro. Die Gesellschaft hat die Mitglieder des Prüfungs- und Risikoausschusses bei der Wahrnehmung von notwendigen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zu unterstützen und auch die dafür anfallenden Kosten in einem angemessenen Umfang zu übernehmen.
- Aufsichtsratsmitglieder, die dem Aufsichtsrat oder dem Prüfungs- und Risikoausschuss nur während eines Teils des Geschäftsjahres angehört haben, erhalten je angefangenem Monat eine zeitanteilig geringere Vergütung.

- Jedes Mitglied des Aufsichtsrats erhält darüber hinaus ein Sitzungsgeld in Höhe von 1.000 Euro für jede Teilnahme an physisch stattfindenden Sitzungen des Aufsichtsrats. Soweit Sitzungen des Aufsichtsrats nicht physisch, sondern lediglich virtuell stattfinden (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 Prozent des Sitzungsgelds, wobei die Teilnahme allein durch die Abgabe einer Stimmrechtsbotschaft zu keinem Anspruch auf ein Sitzungsgeld führt. Ein Sitzungsgeld für die Teilnahme an Sitzungen des Prüfungs- und Risikoausschusses wird nicht gewährt. Die Teilnahme an Sitzungen des Prüfungs- und Risikoausschusses ist mit der zusätzlichen jährlichen Vergütung abgegolten.

Die Vergütung ist insgesamt nach Ablauf des Geschäftsjahres fällig. Die Erstattung der Auslagen erfolgt sofort. Außerdem wird den Aufsichtsratsmitgliedern die Umsatzsteuer erstattet.

## Vergütung der Organmitglieder der 1&1 AG

### Vergütung der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2024

Der Vorstand der 1&1 AG bestand im Geschäftsjahr 2024 aus folgenden Mitgliedern:

#### Vorstandsmitglieder zum 31. Dezember 2024

- Ralph Dommermuth, Unternehmensgründer und Vorstandsvorsitzender (CEO)  
(seit 1988 im Unternehmen)
- Markus Huhn (CFO)
- Alessandro Nava (COO)

Herr Markus Huhn ist zum 31. Dezember 2024 aus dem Vorstand ausgeschieden. Zum 1. Januar 2025 ist Herr Sascha D'Avis als CFO in den Vorstand der 1&1 AG aufgerückt.

Das von der Hauptversammlung vom 16. Mai 2024 gebilligte Vergütungssystem der 1&1 AG bildet ab der Hauptversammlung 2024 die Grundlage für den Abschluss neuer Vorstandsdienstverträge. Die zu diesem Zeitpunkt bereits bestehenden Dienstverträge („Altverträge“) mit den Vorständen Markus Huhn und Alessandro Nava wurden im Nachgang zur Hauptversammlung erneuert und berücksichtigen die Vorgaben des Vergütungssystems seitdem vollumfänglich.

Wie im Vergütungssystem der 1&1 AG festgelegt, erhalten die Vorstandsmitglieder der Gesellschaft 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 in Absprache mit dem Aufsichtsrat auf eine Vorstandsvergütung verzichtet.

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. Die Laufzeit der relevanten SAR Vereinbarungen beträgt sechs Jahre.

## Individuelle Vergütung der Vorstandsmitglieder

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

- Grundvergütung und Nebenleistungen werden in dem Geschäftsjahr als „gewährt 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 die STI 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.
- 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 Vergütung im jeweiligen Berichtsjahr

|                       | Jahr        | Grundvergütung (Fix) |                 | Variable Vergütung (Var) |          | Total        | Anteil Fix / Var   |
|-----------------------|-------------|----------------------|-----------------|--------------------------|----------|--------------|--------------------|
|                       |             | Festgehalt           | Nebenleistungen | STI                      | LTI      |              |                    |
| in T€                 |             |                      |                 |                          |          |              |                    |
|                       | 2024        | 0                    | 0               | 0                        | 0        | 0            | -                  |
| Ralph Domermuth (CEO) | 2023        | 0                    | 0               | 0                        | 0        | 0            | -                  |
|                       | 2024        | 550                  | 6               | 138                      | 0        | 694          | 80 % / 20 %        |
| Markus Huhn (CFO)     | 2023        | 550                  | 6               | 200                      | 0        | 756          | 74 % / 26 %        |
|                       | 2024        | 700                  | 12              | 139                      | 0        | 809          | 83 % / 17 %        |
| Alessandro Nava (COO) | 2023        | 600                  | 12              | 250                      | 0        | 862          | 71 % / 29 %        |
|                       | 2024        | 1.208                | 18              | 277                      | 0        | 1.503        | 82 % / 18 %        |
| <b>Summe</b>          | <b>2023</b> | <b>1.150</b>         | <b>18</b>       | <b>450</b>               | <b>0</b> | <b>1.618</b> | <b>70 % / 30 %</b> |

## **Vergütungskomponenten im Detail**

### **Erfolgsunabhängige Vergütungskomponenten**

#### **Festgehalt**

Die Mitglieder des Vorstands erhalten ein Festgehalt, das monatlich in zwölf gleichen Teilbeträgen ausbezahlt wird.

#### **Nebenleistungen**

Die Nebenleistungen bestehen insbesondere aus einem der Position angemessenen Dienstfahrzeug, dessen geldwerter Vorteil zu versteuern ist.

### **Erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile**

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

#### **STI**

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

Die Höhe der kurzfristigen variablen Vergütung ist von der Erreichung bestimmter und zu Beginn des Geschäftsjahres fixierter Ziele abhängig. Für die kurzfristige variable Vergütung (STI) wird eine Zielgröße (Zielbetrag) festgelegt, die bei durchschnittlich voller Erfüllung (= 100 Prozent) 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 Prozent bis 120 Prozent. Werden die Ziele durchschnittlich zu weniger als 90 Prozent erreicht, entfällt der Anspruch auf Zahlung des STI vollständig. Werden die Ziele insgesamt durchschnittlich zu mehr als 120 Prozent erfüllt, wird die Übererfüllung nur bis zu 120 Prozent der Zielgröße des STI berücksichtigt. Im Eintrittsjahr, insbesondere in Rumpf-Geschäftsjahren, kann dem Vorstand ein Mindestbetrag des STI für die ersten 6 bis 12 Monate der Amtszeit vom Aufsichtsrat garantiert werden. Ein Teil dieses Mindestbetrags kann auch auf monatlicher Basis an das Vorstandsmitglied ausgezahlt werden.

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

Der Zielbetrag von Herrn Nava bei der kurzfristigen variablen Vergütung belief sich im Geschäftsjahr 2024 auf 300 Tausend Euro p. a. Für das Geschäftsjahr 2024 wurden bei Herrn Huhn und Herrn Nava die folgenden STI-Ziele festgelegt:

| STI-Ziele                                                       |                                                            | Anteil am STI<br>Markus Huhn | Anteil am STI<br>Alessandro<br>Nava | Zielerreichung |
|-----------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|------------------------------|-------------------------------------|----------------|
| Finanzielles Ziel I:                                            | Anstieg des Service-Umsatzes des Konzerns auf 3.384 Mio. € | 20 %                         | 20 %                                | 98 %           |
| Finanzielles Ziel II:                                           | Konzern-EBITDA von 729 Mio. €                              | 20 %                         | 20 %                                | 81 %           |
| Strategisches Ziel I:                                           | Nettovertragszuwachs von 480 Tausend Verträgen             | 10 %                         | 10 %                                | 27 %           |
| Strategisches Ziel II:                                          | Kundenwertigkeit                                           | 20 %                         | 0 %                                 | 97 %           |
| Persönliche strategische Ziele:<br>Fokusthema ESG               | Entwicklung einer 1&1 Klimastrategie                       | 10 %                         | 10 %                                | 100 %          |
| Persönliche strategische Ziele:<br>Fokusthema 1 Markus Huhn     | Durchführung HR-Maßnahmen gem. HR-Roadmap                  | 10 %                         | 0 %                                 | 100 %          |
| Persönliche strategische Ziele:<br>Fokusthema 2 Markus Huhn     | Umsetzung Digitalisierungsstrategie HR                     | 10 %                         | 0 %                                 | 100 %          |
| Persönliche strategische Ziele:<br>Fokusthema 1 Alessandro Nava | Kundenmigration ins eigene Netz                            | 0 %                          | 10 %                                | 0 %            |
| Persönliche strategische Ziele:<br>Fokusthema 2 Alessandro Nava | Ausbau Antennenstandorte Mobilfunknetz                     | 0 %                          | 20 %                                | 84 %           |
| Persönliche strategische Ziele:<br>Fokusthema 3 Alessandro Nava | Netzstabilität                                             | 0 %                          | 10 %                                | 92 %           |
| Summe                                                           |                                                            | 100 %                        | 100 %                               |                |

Die Zielerreichung für die finanziellen Ziele ergeben sich aus einem Service-Umsatz in Höhe von 3.303 Millionen Euro und einem operativen EBITDA in Höhe von 590,9 Millionen Euro sowie beim operativen / strategischen Ziel I aus einem operativen Kundenwachstum von 130 Tausend.

Bei einer Zielerreichung unter 90 Prozent gelten die Ziele in der Regel als nicht erreicht. Die Ziele mit Bezug zum Konzern-EBITDA sowie dem Nettovertragszuwachs gelten somit als nicht erfüllt. Beim Ziel „Ausbau Antennenstandorte Mobilfunknetz“ wurde vom Aufsichtsrat eine abweichende Bandbreite von 80 bis 120 Prozent festgelegt, so dass dieses Ziel mit einer Zielerreichung von 84 Prozent in die Gesamtzielerreichung eingeht.

#### LTI

Als Vergütungsbestandteil mit langfristiger Anreizwirkung (LTI) existiert 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 Erfüllung der SAR-Ansprüche kann nach freiem Ermessen in bar oder durch die Übertragung je einer Aktie der 1&1 AG pro SAR an den Teilnehmer erfüllt werden. Die Ausübungshürde des Programms liegt bei 120 Prozent des zu Beginn vereinbarten Ausübungspreises. Die Zahlung des Wertzuwachses ist auf 100 Prozent des ermittelten Börsenpreises bei der Einräumung der virtuellen Optionen begrenzt.

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 letzten zehn Handelstage) multipliziert mit der Anzahl der ausgeübten SARs und wird in bar oder durch die Ausgabe einer entsprechenden Anzahl von Aktien aus dem eigenen Bestand vergütet. Die Anzahl der ausgegebenen Aktien bemisst sich aus dem errechneten Vergütungsanspruch dividiert durch den Schlusskurs der Aktie am Tag der Ausbuchung aus dem Depot der 1&1 AG.

Das Optionsrecht kann grundsätzlich hinsichtlich eines Teilbetrags von bis zu 25 Prozent frühestens nach Ablauf von 24 Monaten seit dem Zeitpunkt der Ausgabe der Option, hinsichtlich eines Teilbetrags von insgesamt bis zu 50 Prozent frühestens 36 Monate nach dem Zeitpunkt der Ausgabe der Option, hinsichtlich eines Teilbetrags von insgesamt bis zu 75 Prozent 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 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.

Herr Markus Huhn erhielt im Geschäftsjahr 2020 aus der SAR-Tranche 2020 insgesamt 360.000 SARs. Der Ausgabepreis betrug 19,07 Euro je Option. Der durchschnittliche Marktwert je Option gemäß IFRS 2 belief sich zum Ausgabezeitpunkt auf 3,64 Euro. Entsprechend belief sich der Gesamtwert der in 2020 zugeteilten aktienbasierten Vergütung auf 1.310 Tausend Euro. Im Geschäftsjahr 2023 erhielt Herr Huhn weitere 1.037.000 SARs (SAR Tranche 2023). Der Ausgabepreis betrug 10,14 EUR je Option. Der durchschnittliche Marktwert je Option gemäß IFRS 2 belief sich zum Ausgabezeitpunkt auf 2,18 Euro. Ansprüche aus der SAR Tranche 2023 vermindern sich um den Bruttobetrag, bzw. den (Brutto-)Gegenwert (im Falle der Erfüllung von Ansprüchen durch Hingabe von Aktien), von Leistungen, die Herr Huhn auf Grundlage der SAR-Tranche 2020 erhält. Der Gesamtwert der in 2023 zugeteilten aktienbasierten Vergütung belief sich auf 2.261 Tausend Euro.

Herr Alessandro Nava erhielt im Geschäftsjahr 2020 aus der SAR-Tranche 2020 insgesamt 600.000 SARs. Der Ausgabepreis betrug 19,07 Euro je Option. Der durchschnittliche Marktwert je Option gemäß IFRS 2 belief sich zum Ausgabezeitpunkt auf 3,64 Euro. Entsprechend belief sich der Gesamtwert der in 2020 zugeteilten aktienbasierten Vergütung auf 2.184 Tausend Euro. Im Geschäftsjahr 2023 erhielt Herr Nava weitere 1.728.000 SARs (SAR Tranche 2023). Der Ausgabepreis betrug 10,14 EUR je Option. Der durchschnittliche Marktwert je Option gemäß IFRS 2 belief sich zum Ausgabezeitpunkt auf 2,18 Euro. Ansprüche aus der SAR Tranche 2023 vermindern sich um den Bruttobetrag, bzw. den (Brutto-)Gegenwert (im Falle der Erfüllung von Ansprüchen durch Hingabe von Aktien), von Leistungen, die Herr Nava auf Grundlage der SAR-Tranche 2020 erhält. Der Gesamtwert der in 2023 zugeteilten aktienbasierten Vergütung belief sich auf 3.767 Tausend Euro.

Für das SAR-Programm wurde eine Zielvergütung in Höhe von 60 Prozent der maximal zulässigen Auszahlung aus dem Programm vereinbart. Die maximal zulässige Auszahlung je Option beträgt 100% des Ausübungspreises.

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

| SAR-Tranche<br>2020/2023 | Anzahl SARs zum<br>31.12.2023 | Ausgegeben in<br>2024 | Ausgeübt in 2024 | Verfallen in 2024 | Anzahl SARs zum<br>31.12.2024 |
|--------------------------|-------------------------------|-----------------------|------------------|-------------------|-------------------------------|
| Markus Huhn              | 1.397.000                     | 0                     | 0                | 0                 | 1.397.000                     |
| Alessandro Nava          | 2.328.000                     | 0                     | 0                | 0                 | 2.328.000                     |

Unternehmensfinanzierte Vorsorgezusagen gegenüber den Vorständen sowie sonstige Vergütungsbestandteile bestehen nicht. Aufsichtsratsmandate bei Tochtergesellschaften werden den Vorständen nicht vergütet. Den Mitgliedern des Vorstands wurden keine Vorschüsse oder Kredite gewährt.

#### Claw Back-Klausel

Gemäß Vergütungssystem sollen „neue Anstellungsverträge“ auch eine so genannte Claw Back-Klausel enthalten, mit der an das Vorstandsmitglied gewährte kurzfristige variable Vergütung ganz oder teilweise zurückgefordert werden kann, wenn sich herausstellt, dass hierfür notwendige Voraussetzungen tatsächlich nicht vorlagen (z. B. manipulierte oder falsch ermittelte Kennzahlen). Entsprechendes soll in den Verträgen zur langfristigen variablen Vergütung integriert werden. Schadensersatz- und Bereicherungsansprüche bleiben von dieser Regelung unberührt. 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.

#### Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte und Abfindungsregelungen

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

Im Übrigen beachtet die Gesellschaft für Zahlungen bei vorzeitiger Beendigung der Tätigkeit die Anforderungen des DCGK. Danach dürfen Zahlungen an ein Vorstandsmitglied bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit den Wert von zwei Jahresvergütungen (Abfindungs-Cap) nicht überschreiten und nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags vergüten. Der Wert von zwei Jahresvergütungen ergibt sich aus fester und variabler Vergütung (auf Basis von 100 Prozent) zuzüglich Nebenleistungen. Laut Vergütungssystem soll im Fall eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots die etwaige Abfindungszahlung zudem auf die Karenzentschädigung angerechnet werden.

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

#### Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

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

Tätigkeit muss sich das Vorstandsmitglied auf die Karenzentschädigung vollständig anrechnen lassen.

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

#### Change of Control-Regelungen

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

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

#### Maximalvergütung

In den bestehenden Verträgen der Vorstände sind keine Maximalvergütungen enthalten, wohl aber Höchstgrenzen (Caps) beim STI und LTI. Die Einhaltung der Maximalvergütung des Vergütungssystems kann abschließend erst nach Ausübung aller SAR bewertet werden. Die gewährte Vergütung übersteigt im Geschäftsjahr 2024 die Maximalvergütung des Vergütungssystems für kein Vorstandsmitglied. Eine abschließende Überprüfung der Maximalvergütung erfolgt nach finaler Abrechnung der LTI-Vergütungen in den nachfolgenden Berichten.

## Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder im Geschäftsjahr 2024

Der Aufsichtsrat der 1&1 AG bestand im Geschäftsjahr 2024 aus folgenden Mitgliedern:

### Aufsichtsratsmitglieder zum 31. Dezember 2024

- **Kurt Dobitsch**, Aufsichtsratsvorsitzender  
(seit 16. Oktober 2017, Aufsichtsratsvorsitzender seit 16. März 2021, Mitglied „Prüfungs- und Risikoausschuss“ seit Mai 2021)
- **Norbert Lang**  
(seit 12. November 2015, Stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender seit 16. Mai 2023, Vorsitz „Prüfungs- und Risikoausschuss“ seit Mai 2021)
- **Matthias Baldermann**  
(seit 26. Mai 2021, Mitglied „Prüfungs- und Risikoausschuss“ seit Mai 2023)
- **Vlasios Choulidis**  
(seit 12. Januar 2018)
- **Friedrich Jousen**  
(seit 16. Mai 2023)
- **Christine Schöneweis**  
(seit 16. Mai 2023)

Der Aufsichtsrat der 1&1 AG hat im Rahmen der Hauptversammlung vom 26. Mai 2021 das aktuelle Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats vorgestellt und zur Beschlussfassung vorgelegt. Das Vergütungssystem wurde mit 99,95 Prozent der abgegebenen Stimmen beschlossen und gilt ab dem Geschäftsjahr 2021.

Jedes Mitglied des Aufsichtsrats erhält gemäß Vergütungssystem pro Geschäftsjahr eine feste Vergütung in Höhe von 45 Tausend Euro. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält 55 Tausend Euro und der stellvertretende Vorsitzende erhält 50 Tausend Euro. Aufsichtsratsmitglieder, die nur während eines Teils des Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat angehören oder den Vorsitz oder den stellvertretenden Vorsitz im Aufsichtsrat führen, erhalten die feste Vergütung zeitanteilig unter Aufrundung auf volle Monate.

Jedes Mitglied des Aufsichtsrats erhält darüber hinaus ein Sitzungsgeld in Höhe von 1.000 Euro 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 Prozent 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 Tausend Euro, jedes andere Mitglied des Prüfungs- und Risikoausschusses erhält zusätzlich jährlich 15 Tausend Euro. Ein Mitglied des Aufsichtsrats, das nur während eines Teils des Geschäftsjahres dem Prüfungs- und Risikoausschuss angehört oder den Vorsitz im Prüfungs- und Risikoausschuss geführt hat, erhält die zusätzliche Vergütung zeitanteilig unter Aufrundung auf volle Monate. Die Gesellschaft hat die Mitglieder des Prüfungs- und Risikoausschusses bei der Wahrnehmung von notwendigen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zu unterstützen und auch die dafür anfallenden Kosten in einem angemessenen Umfang zu übernehmen.

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 Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder**

| in T€                                    |             | Fix        | Sitzungsgeld | Total      | Anteil Fix / Var  |
|------------------------------------------|-------------|------------|--------------|------------|-------------------|
|                                          | 2024        | 70         | 4            | 74         | 95 % / 5 %        |
| Kurt Dobitsch                            | 2023        | 70         | 4            | 74         | 95 % / 5 %        |
|                                          | 2024        | 70         | 4            | 74         | 95 % / 5 %        |
| Norbert Lang                             | 2023        | 68         | 3            | 71         | 96 % / 4 %        |
|                                          | 2024        | 60         | 4            | 64         | 94 % / 6 %        |
| Matthias Baldermann <sup>(c)</sup>       | 2023        | 54         | 4            | 58         | 93 % / 7 %        |
|                                          | 2024        | 45         | 4            | 49         | 92 % / 8 %        |
| Vlasios Choulidis                        | 2023        | 45         | 3            | 48         | 94 % / 6 %        |
|                                          | 2024        | 45         | 4            | 49         | 92 % / 8 %        |
| Friedrich Jousen                         | 2023        | 28         | 2            | 30         | 93 % / 7 %        |
|                                          | 2024        | 45         | 4            | 49         | 92 % / 8 %        |
| Christine Schöneweis                     | 2023        | 28         | 2            | 30         | 93 % / 7 %        |
|                                          | 2024        | 0          | 0            | 0          |                   |
| Dr. Claudia Borgas-Herold <sup>(b)</sup> | 2023        | 23         | 2            | 25         | 92 % / 8 %        |
|                                          | 2024        | 0          | 0            | 0          |                   |
| Kai-Uwe Ricke <sup>(b)</sup>             | 2023        | 19         | 2            | 21         | 90 % / 10 %       |
|                                          | 2024        | 335        | 24           | 359        | 93 % / 7 %        |
| <b>Summe</b>                             | <b>2023</b> | <b>335</b> | <b>22</b>    | <b>357</b> | <b>93 % / 7 %</b> |

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

**Vergleichende Darstellung**

|                                                   | Veränderung<br>2024 zu 2023 | Veränderung<br>2023 zu 2022 | Veränderung<br>2022 zu 2021 |
|---------------------------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| <b>Vergütung der Vorstandsmitglieder</b>          |                             |                             |                             |
| Ralph Domermuth                                   | 0,0 %                       | 0,0 %                       | 0,0 %                       |
| Markus Huhn                                       | -8,2 %                      | +25,2 %                     | -1,3 %                      |
| Alessandro Nava                                   | -6,2 %                      | +21,2 %                     | -1,1 %                      |
| <b>Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder</b>      |                             |                             |                             |
| Kurt Dobitsch                                     | 0,0 %                       | 0,0 %                       | +12,1 %                     |
| Norbert Lang                                      | 0,0 %                       | +2,9 %                      | +13,1 %                     |
| Matthias Baldermann <sup>(c)</sup>                | +10,3 %                     | +18,4 %                     | +75,0 %                     |
| Vlasios Choulidis                                 | +2,1 %                      | -2,0 %                      | 0,0 %                       |
| Friedrich Joussen <sup>(a)</sup>                  | +63,3 %                     | -                           | -                           |
| Christine Schöneweis <sup>(a)</sup>               | +63,3 %                     | -                           | -                           |
| Dr. Claudia Borgas-Herold <sup>(b)</sup>          | -100,0 %                    | -60,9 %                     | +10,3 %                     |
| Kai-Uwe Ricke <sup>(b)</sup>                      | -100,0 %                    | -61,1 %                     | +3,8 %                      |
| <b>Vergütung der Mitarbeiter</b>                  |                             |                             |                             |
| Ø Vergütung der Gesamtbelegschaft (auf FTE-Basis) | +5,3 %                      | +6,5 %                      | +7,0 %                      |
| <b>Unternehmensentwicklung</b>                    |                             |                             |                             |
| Umsatz im Konzern                                 | -0,8 %                      | +3,4 %                      | +1,4 %                      |
| EBITDA (operativ) im Konzern                      | -9,6 %                      | -5,7 %                      | +3,2 %                      |
| Jahresergebnis der Einzelgesellschaft             | +1,4 %                      | n.a.                        | n.a.                        |

(a) Neueintritt im Laufe des Geschäftsjahres 2023

(b) Austritt im Laufe des Geschäftsjahres 2023

(c) Neueintritt im Laufe des Geschäftsjahres 2021

**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 1&1 AG zieht zur Beurteilung der konkreten Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder als Vergleichsunternehmen alle zum Zeitpunkt der Erhebung ebenfalls 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.

Montabaur, den 25. März 2025



Ralph Dommermuth



Sascha D'Avis



Alessandro Nava

1&1 Aktiengesellschaft