

Beschreibung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder

Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der IONOS Group SE

1. Einführung

Dieses Vergütungssystem bildet ab dem Börsengang die Grundlage für den Abschluss neuer Vorstandsmitgliederverträge für die Vorstandsmitglieder der IONOS Group SE („**Gesellschaft**“). Zu diesem Zeitpunkt bereits bestehende Dienstverträge entsprechen bereits den Anforderungen des Vergütungssystems.

Die Vergütung für die 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.

2. Rollover bereits erdienter Langfristvergütung

Mit den Vorstandsmitgliedern bestehen Verträge, mit denen eine Langfristvergütung, die im Vorfeld zum Börsengang der Gesellschaft vereinbart gewesen ist und deren Ansprüche überwiegend bereits gevestet waren (in geringem Umfang aber auch reallokiert wurden), im Wege eines Rollover fixiert und unter bestimmten Voraussetzungen in den ersten zwei Jahren nach dem Börsengang erfüllt werden sollen („**IPO Awards Agreement**“). Diese IPO Awards Agreements sind nicht Teil des Vergütungssystems und Auszahlungen, die an ein Vorstandsmitglied auf Grundlage der IPO Awards Agreements erfolgen, werden demgemäß auch nicht bei der Bemessung der Maximalvergütung (siehe Ziffer 6. unten) berücksichtigt.

3. Vergütungssystem, Verfahren, Vergleichsgruppe und Vergütungsstruktur

Das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder wird vom Aufsichtsrat 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.

Auf Grundlage des Vergütungssystems erfolgt die Festlegung 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**).

Zur Beurteilung der Üblichkeit der konkreten Gesamtvergütung im Vergleich zu anderen Unternehmen zieht der Aufsichtsrat eine geeignete Vergleichsgruppe anderer Unternehmen heran. Dazu werden Unternehmen in den Blick genommen, die vergleichbaren Branchen angehören und/oder im TecDax/SDAX notiert und im Hinblick auf Marktstellung, Umsatz und Mitarbeiterzahl mit der Gesellschaft vergleichbar sind. Die Zusammensetzung der Vergleichsgruppen wird offengelegt. Zur Beurteilung der Üblichkeit innerhalb des Unternehmens berücksichtigt der Aufsichtsrat das Verhältnis der Vergütung der Vorstandsmitglieder zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft der Gesellschaft einschließlich der mit ihr verbundenen Unternehmen der IONOS Gruppe und dessen zeitliche Entwicklung. In der Gesellschaft sind weitere Personen am ersten Tag der Börsennotierung nicht angestellt. Beide Vergleiche nimmt der Aufsichtsrat auch bei der Festsetzung des Vergütungssystems insgesamt vor.

Sofern der Aufsichtsrat einen externen Vergütungsberater zur Unterstützung hinzuzieht, achtet das jeweilige Gremium auf dessen Unabhängigkeit von dem Vorstand und der Gesellschaft. Im Übrigen hat jedes Aufsichtsratsmitglied – wie bei jedem anderen Interessenkonflikt – etwaige Interessenkonflikte gegenüber dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats offenzulegen.

Die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder der Gesellschaft besteht aus einer erfolgsunabhängigen Festvergütung, Nebenleistungen sowie einer variablen, erfolgsabhängigen Vergütung. Die variable Vergütung besteht ihrerseits wiederum aus einer kurz- und einer langfristigen Komponente.

Mit der Gesamtvergütung sind grundsätzlich auch Tätigkeiten für und Organpositionen in mit der Gesellschaft verbundenen Unternehmen, assoziierten Unternehmen und Beteiligungsgesellschaften abgegolten. Eine etwaig hierfür gezahlte Vergütung wird – unter Berücksichtigung von steuerlichen Vorgaben – grundsätzlich auf die Gesamtvergütung angerechnet.

4. 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 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 Erfolge im Bereich der Nachhaltigkeit 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. Durch eine Reduzierung der langfristigen variablen Vergütung für den Fall, dass bestimmte ESG-Ziele nicht erreicht werden, soll der Fokus des Vorstands auch auf Nachhaltigkeitsaspekte weiter geschärft werden. Dieses System lässt die Vorstandsmitglieder unternehmerisch mit langfristiger Perspektive im Interesse der Gesellschaft tätig werden.

5. Vergütungsbestandteile

Übersicht über das Vergütungssystem	
Erfolgsunabhängige Vergütung	
Jahresfestgehalt	<ul style="list-style-type: none"> • Fixe, vertraglich vereinbarte jährliche Vergütung in 12 gleichen Monatsraten
Nebenleistungen	<ul style="list-style-type: none"> • Im Wesentlichen private Dienstwagennutzung / Fahrtkostenpauschale und Versicherungsbeiträge, Umzugs-/Maklerkosten • Signing-Bonus zur Kompensation verfallener Vergütung möglich • D&O Versicherung
Erfolgsabhängige Vergütung	
Kurzfristige erfolgsabhängige Vergütung (STI)	
Plantyp	<ul style="list-style-type: none"> • Zielbonusmodell
Cap	<ul style="list-style-type: none"> • Zielerreichung: 150 % der Zielsetzung • Auszahlung: 150 % des Zielbetrags
Leistungskriterien	<ul style="list-style-type: none"> • Umsatz • EBITDA • Performance KPIs • Persönliche Ziele • ESG-Ziele
Auszahlung	<ul style="list-style-type: none"> • In bar
Langfristige erfolgsabhängige Vergütung (LTI)*	
Plantyp	<ul style="list-style-type: none"> • Stock Appreciation Rights (SAR)
Laufzeit	<ul style="list-style-type: none"> • Sechs Jahre
Vesting	<ul style="list-style-type: none"> • Stufenweise in drei Blöcken zu je 1/3 mit Ausübungshürde (min 10 % Aktienkurssteigerung) <ul style="list-style-type: none"> • Vesting 1: Nach drei Jahren • Vesting 2: Nach vier Jahren • Vesting 3: Nach fünf Jahren
Cap	<ul style="list-style-type: none"> • Auszahlung: 150 % des Ausübungspreises pro SAR
ESG-Faktor	<ul style="list-style-type: none"> • Kürzung des Auszahlungswerts um bis zu 10 % bei Nicht-Erreichen bestimmter ESG Ziele
Auszahlung/Bedienung	<ul style="list-style-type: none"> • In bar oder Aktien
Weitere vertragliche Regelungen*	
Maximalvergütung nach § 87a AktG	<ul style="list-style-type: none"> • CEO: 7 Mio. € brutto/Geschäftsjahr • Weitere Vorstandsmitglieder: 3,5 Mio. € brutto/Geschäftsjahr
Share Ownership Guidelines	<ul style="list-style-type: none"> • CEO: 200 % / Weitere Vorstandsmitglieder: 100 % des Jahresfestgehalts • Aufbaufrist: Vier Jahre • Haltefrist bis Ende Bestellung, im ersten Jahr danach max. 50 % veräußerbar
Malus- & Clawback-Regelungen	<ul style="list-style-type: none"> • Einbehalt / Rückforderung von variabler Vergütung im Malus- / Clawback-Fall
*Zu den hiervon abweichenden Sonderregelungen für Achim Weiß siehe unten, Ziffer 11	

5.1. Feste Vergütungsbestandteile

5.1.1. Jahresfestgehalt

Die Vorstandsmitglieder erhalten ein Jahresfestgehalt, das in zwölf gleichen Monatsraten zum Monatsende ausgezahlt wird. Bei einem unterjährigen Ein- oder Austritt erhält das Vorstandsmitglied ein anteiliges Jahresfestgehalt.

Im Falle einer Dienstverhinderung aus gesundheitsbedingten Gründen wird das Festgehalt für einen Zeitraum von drei Monaten, im Falle einer krankheitsbedingten Verhinderung infolge eines Dienstunfalls von sechs Monaten, unter Anrechnung sämtlicher Leistungen, die das Vorstandsmitglied von einer gesetzlichen oder privaten Krankenversicherung für den Verdienstaufschlag gezahlt werden, fortgezahlt.

5.1.2. Nebenleistungen

Neben dem Jahresfestgehalt erhalten die Vorstandsmitglieder Nebenleistungen. Hierzu gehören als Regelleistung wahlweise die private Dienstwagennutzung oder eine monatliche Fahrtkostenpauschale sowie bestimmte Versicherungsbeiträge. Die Gesellschaft schließt für jedes Vorstandsmitglied eine Vermögensschadenhaftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) mit Selbstbehalt gemäß § 93 Abs. 2 S. 3 AktG sowie eine Strafrechtsschutzversicherung ab, 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. Zudem zahlt die Gesellschaft einen Zuschuss zur Kranken- und Pflegeversicherung.

Daneben können im Rahmen des Onboardings neuer Vorstandsmitglieder angemessene Nebenleistungen wie z.B. die Übernahme von angemessenen Umzugs- und/oder Maklerkosten gewährt werden. Zudem kann der Aufsichtsrat neuen Vorstandsmitgliedern anlässlich ihres Wechsels aus einem anderen Anstellungsverhältnis einen Signing-Bonus zur Abgeltung hierdurch verfallener Vergütung gewähren.

Der Aufsichtsrat kann beschließen, weitere marktübliche Nebenleistungen, z.B. befristete Wohnkostenzuschüsse, zu gewähren.

5.2. Variable Vergütungsbestandteile

5.2.1. Kurzfristige variable Vergütung

Der individuelle Zielbetrag für die kurzfristige variable Vergütung (d.h. bei 100 % Zielerreichung) ergibt sich aus dem Dienstvertrag des jeweiligen Vorstandsmitglieds. Die kurzfristige variable Vergütung ist als Zielbonussystem mit einem einjährigen, dem Geschäftsjahr entsprechenden Performance-Zeitraum ausgestaltet. Die Leistungskriterien sind Umsatz- sowie EBITDA-Ziele, Performance-KPI-Ziele, persönliche Ziele sowie ESG-Ziele.

Die verschiedenen Kategorien erlauben der Gesellschaft, die kurzfristige variable Vergütung optimal an ihren Interessen auszurichten: Umsatz- sowie EBITDA-Ziele sind die maßgeblichen Kriterien zur Bewertung des wirtschaftlichen Erfolgs der Gesellschaft im vergangenen Geschäftsjahr. Als Performance-KPI-Ziel kommt beispielsweise der Net Promoter Score in Betracht.

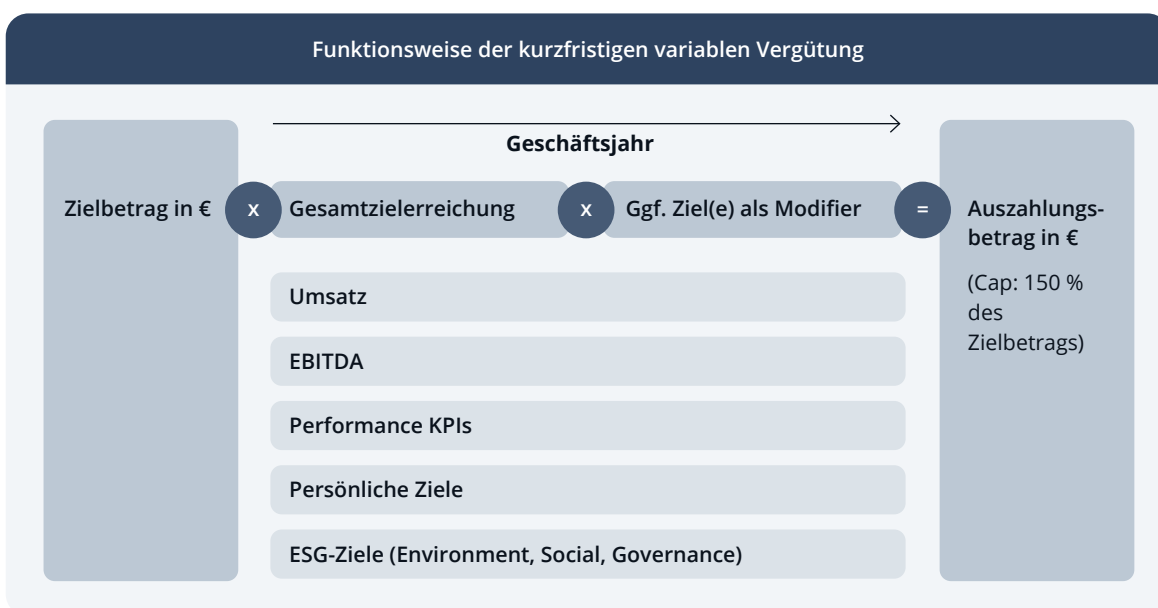
Persönliche Leistungsziele für das einzelne Vorstandsmitglied setzen einen Anreiz für den erfolgreichen Abschluss bestimmter von dem jeweiligen Vorstandsmitglied verantworteter Projekte, das Lösen individueller ressortbezogener Herausforderungen und das Erreichen bestimmter ressortspezifischer Kennzahlen. ESG-Elemente dienen abweichend von den vorherigen Kategorien vorrangig den Interessen mit der Gesellschaft verbundener Gruppen und umweltbezogenen Zielen. Durch diese Zielkomponenten soll der Aufsichtsrat soziale Themen in den Fokus der Vorstandsmitglieder rücken und einen Anreiz dazu schaffen, sich diesen zu widmen.

Vor Beginn eines Performance-Zeitraums bestimmt der Aufsichtsrat das konkrete Umsatz- und EBITDA-Ziel sowie legt die sonstigen Leistungskriterien fest. Gerade bei den ESG-Zielen ist aufgrund der Vielgestaltigkeit der denkbaren Belange die Bandbreite 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 Gesellschaft beschränkt, sondern sollen auch der Lösung entsprechender Herausforderungen innerhalb der Gesellschaft und mit ihr verbundener Unternehmen dienen (z.B. Diversity). Zudem bestimmt der Aufsichtsrat die Gewichtung der einzelnen Ziele sowie, ob einzelne Ziele voll oder lediglich als modifizierender Faktor („Modifier“) und, wenn dies der Fall ist, in welchem Umfang, bei der Ermittlung der kurzfristigen variablen Vergütung zu berücksichtigen sind.

Der Zielerreichungsgrad für die Ziele, die als volles Ziel vorgegeben werden, kann jeweils von 90 % bis 150 % betragen. Unterhalb von 90% gilt ein Zielerreichungsgrad von Null. Eine Zielerreichung oberhalb von 150 % bleibt unberücksichtigt.

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

Der Auszahlungsbetrag am Ende des Performance-Zeitraums errechnet sich aus der Multiplikation des individuellen Zielbetrags mit dem Gesamtzielerreichungsgrad bzgl. der Ziele für die kurzfristig variable Vergütung. Die Zielerreichungsgrade für die verschiedenen Ziele werden entsprechend der festgelegten Gewichtung addiert und, je nach Ziel ggf. durch einen Modifier angepasst. Der maximale Auszahlungsbetrag ist auf 150 % des individuellen Zielbetrags beschränkt (Cap).



Zu welchem Grad die für die kurzfristige variable Vergütung gesetzten Ziele erfüllt worden sind, ermittelt der Aufsichtsrat in einer Sitzung nach Feststellung des Jahresabschlusses für die IONOS-Gruppe. 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.

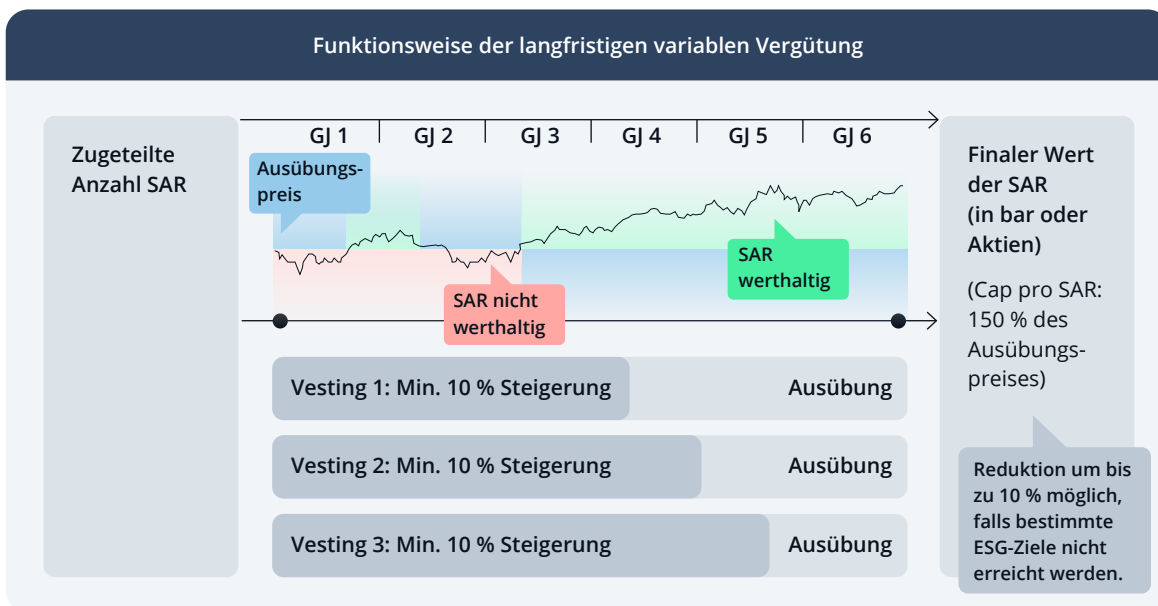
Dabei werden für die Umsatz- und EBITDA-Ziele die Kennzahlen des geprüften Jahresabschlusses zugrunde gelegt. Den Grad der Erfüllung der operativen und strategischen Ziele ermittelt der Aufsichtsrat durch Bewertung der durch den Vorstand vorgelegten Konzepte und ggf. weiterer erforderlicher Unterlagen.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

Die tatsächliche Auszahlung der kurzfristig variablen Vergütung erfolgt spätestens bis zum Ende des Monats, der auf denjenigen Monat folgt, in dem der Jahresabschluss für das vergangene Geschäftsjahr festgestellt wird.

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.

5.2.2. Langfristige variable Vergütung

Die langfristige variable Vergütung ist an dem langfristigen Interesse der Aktionäre ausgerichtet, indem auf eine Aktienwertsteigerung abgestellt wird. Die langfristige variable Vergütung kann sich aber um insgesamt bis zu 10 % reduzieren, wenn bestimmte ESG-Ziele nicht erreicht werden.



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

Beschreibung SAR-Programm der IONOS Group SE	
Gegenstand	Partizipation an Wertsteigerung der Aktie der IONOS Group SE
Systematik	Zuweisung einer Anzahl SARs, die zu bestimmten Zeitpunkten in bestimmtem Umfang ausgeübt werden können. Das Vesting erfolgt in drei Schritten: <ol style="list-style-type: none"> 1. 1/3 der SARs erstmals ausübbar nach drei Jahren, 2. 1/3 der SARs erstmals ausübbar nach vier Jahren, 3. 1/3 der SARs erstmals ausübbar nach fünf Jahren.
Laufzeit/Erfüllung	Laufzeit: 6 Jahre. Nach Ablauf von 5 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 Ausübungspreis (Bestimmter Kurs der Aktie bei Ausgabe) und Schlusskurs der Aktie bei Ausübung der SARs (jeweils arithmetisches Mittel der letzten zehn Handelstage vor dem jeweiligen Ausübungsfenster) modifiziert um einen ESG-Faktor.
Beschränkungen	<ul style="list-style-type: none"> • Zwei Ausübungsfenster pro Jahr • Ausübung nur von bereits zugeteilten SARs möglich • Ausübungshürden von mindestens 10 % Kurssteigerung auf den Ausübungspreis, die für die verschiedenen Jahre mit den Ausübungsfenstern auch unterschiedlich bemessen werden können • ESG-Malus, der den SAR-Anspruch bei Nichterreichen der ESG-Ziele um bis zu 10 % insgesamt reduzieren kann • Der Aufsichtsrat legt die ESG Ziele einvernehmlich mit dem CEO der Gesellschaft, hilfsweise nach billigem Ermessen, jährlich für Zeiträume von jeweils drei folgenden Jahren für alle Vorstandsmitglieder gleichermaßen fest. Die ESG-Ziele beziehen sich auf nicht-finanzielle Kriterien wie z.B. Umweltbelange und/oder soziale Themen
Deckelung/Cap	<ul style="list-style-type: none"> • 150 % des Ausübungspreises

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 aufgestellten internen 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 oder nicht ausreichend positiven 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.

Im Falle eines Aktiensplits oder einer umwandlungsrechtlichen oder vergleichbaren Maßnahme, welche die Rechte der Vorstandsmitglieder aus dem SAR-Programm durch Untergang oder Veränderung der Aktien beeinträchtigen, ist der Aufsichtsrat berechtigt, das SAR-Programm oder den Wert einzelner SARs anzupassen. In derartigen Konstellationen kann der Aufsichtsrat den Vorstandsmitgliedern auch die vorzeitige Ausübung der SARs anbieten oder mit diesen ein vergleichbares Nachfolgeprogramm variabler Vergütung vereinbaren.

6. Maximalvergütung nach § 87a AktG

Die Maximalvergütung wird für den Chief Executive Officer insgesamt auf einen Betrag von EUR 7 Mio. brutto, für jedes weitere Vorstandsmitglied auf einen Betrag von EUR 3,5 Mio. brutto pro Geschäftsjahr festgelegt. Die Maximalvergütung begrenzt die Gesamtvergütung bestehend aus Jahresfestgehalt, Nebenleistungen, kurzfristige variable Vergütung und langfristige variable Vergütung. Als Nebenleistung gewährte Sachleistungen werden mit ihrem für die Lohnsteuer maßgeblichen Wert angesetzt.

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 der langfristigen variablen Vergütung zu einer Überschreitung der Maximalvergütung kommen, so verfällt der über den Betrag der Maximalvergütung hinausgehende Anspruch aus der langfristigen variablen Vergütung für das betreffende Jahr. Bei Zahlungen, die auf Grundlage der langfristigen variablen Vergütung erfolgen, ist bei der Berechnung der Maximalvergütung der Erdienungszeitraum zu berücksichtigen. Zahlungen aus dem Programm sind daher bei der Beurteilung, ob die jährliche Maximalvergütung eingehalten wird, gleichmäßig auf den Erdienungszeitraum zu verteilen.

7. Relativer Anteil der Vergütungsbestandteile an der Gesamtvergütung

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

Die Festvergütung beträgt zwischen 25 % und 45 % der Ziel-Gesamtvergütung. Auf die kurzfristigen variablen Vergütungsbestandteile entfallen zwischen 10 % und 30 % der Ziel-Gesamtvergütung, während die langfristigen variablen Vergütungsbestandteile zwischen 35 % und 65 % der Ziel-Gesamtvergütung ausmachen.

Der Anteil der erfolgsabhängigen Vergütung übersteigt jenen der erfolgsunabhängigen Vergütung, wodurch der angestrebte Leistungsbezug der Vergütung widerspiegelt wird. Langfristige Anreize machen die Mehrheit der variablen Vergütungsbestandteile aus.

8. Share Ownership Guidelines

Um den Gleichklang der Interessen der Vorstandsmitglieder mit den Interessen der Aktionäre zu stärken, wurden Richtlinien für das Aktieneigentum von Vorstandsmitgliedern eingeführt. Der Chief Executive Officer ist verpflichtet, über den Zeitraum von vier Jahren insgesamt 200 % seines Jahresfestgehalts in Aktien der Gesellschaft zu investieren. Jedes weitere Vorstandsmitglied ist verpflichtet, über denselben Zeitraum insgesamt 100 % des jeweiligen Jahresfestgehalts in Aktien der Gesellschaft zu investieren („**Investitionsbetrag**“). Die Vier-Jahres-Frist berechnet sich entweder nach dem Datum der Erstbestellung oder, im Falle einer Neufassung des Dienstvertrags, nach dessen Datum („**Stichtag**“).

Maßgeblich für die Berechnung des Erfüllens der Haltepflicht ist entweder (i) die Summe aller Anschaffungskosten der zum Stichtag im Depot befindlichen Aktien des Vorstands oder (ii), falls dieser Wert zum Stichtag höher ist, der durchschnittlich gewichtete XETRA-Kurs der Aktie multipliziert um die gehaltenen Aktien innerhalb der letzten drei Wochen vor dem Stichtag und der zu diesem Zeitpunkt jeweilige Investitionsbetrag.

Das Vorstandsmitglied ist nur verpflichtet, den Aufbau der Aktien aus Mitteln vorzunehmen, die ihm entweder (i) in Erfüllung des zwischen ihm und der Gesellschaft abgeschlossenen IPO Award Agreements (soweit vorhanden) und/oder (ii) aus dem SAR-Programm netto zugeflossen sind.

Durch Ehegatten und/oder Kinder des Vorstandsmitglieds gehaltene Aktien können berücksichtigt werden.

Die Mitglieder des Vorstands sind verpflichtet, diese Aktien bis zum Ende ihrer Bestellung zu halten. Nach Ende der Haltepflicht darf der Vorstand die nach den Share Ownership Guidelines gehaltenen Aktien im ersten Jahr aber nur zu 50 % veräußern.

9. Malus und Clawback

Das Vergütungssystem sieht Malus- und Clawback-Regelungen vor.

Sowohl die an ein Vorstandsmitglied gewährte kurzfristige variable als auch die an ein Vorstandsmitglied gewährte langfristige variable Vergütung kann ganz oder teilweise zurückgefordert werden, wenn sich herausstellt, dass die Voraussetzungen für deren Erfüllung ganz oder teilweise

nicht vorlagen. Der Rückforderungsmöglichkeit besteht auch nach einer Beendigung des Bestellungs- oder Anstellungsverhältnisses. Ein Entreicherungsseinwand des Vorstandsmitglieds ist ausgeschlossen.

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

Darüber hinaus enthält das SAR-Programm eine Malus-Regelung in Bezug auf Nichterfüllung bestimmter ESG-Ziele (siehe unten).

10. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

10.1. Laufzeiten und Voraussetzungen für Beendigung

Die Laufzeit der Dienstverträge der Vorstandsmitglieder ist an deren Amtszeit gekoppelt. Die Erstbestellung soll für drei Jahre erfolgen. Bei weiteren Bestellungen sind längere Bestellungszeiträume möglich.

Wird die Bestellung zum Mitglied des Vorstands widerrufen, so endet auch der Dienstvertrag. Beruht der Widerruf der Bestellung nicht auf einem wichtigen Grund i.S.v. § 626 BGB, so endet der Dienstvertrag erst mit Ablauf einer Frist von 12 Monaten zum Monatsende bzw. – sofern dieses Datum früher eintritt – mit Ablauf des Tages, bis zu dem das Vorstandsmitglied zum Mitglied des Vorstands der Gesellschaft bestellt war. Das Recht zur fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt unberührt.

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.

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.

10.2. Entlassungsentschädigungen

Bei vorzeitiger Beendigung des Dienstvertrags eines Vorstandsmitglieds darf eine vereinbarte Zahlung an das Vorstandsmitglied (einschließlich Nebenleistungen) sowohl den Wert seiner Vergütungsansprüche für die Restlaufzeit des Dienstvertrags als auch die Summe einer zweifachen Jahresvergütung nicht überschreiten (Abfindungsobergrenze). Etwaige Abfindungen werden zudem auf eine etwaig zu zahlende Karenzentschädigung angerechnet.

10.3. Ruhegehalts und Vorruhestandsregelungen

Über eine Vorruhestands- bzw. Altersruhegeldprogramm für die Vorstandsmitglieder verfügt die Gesellschaft nicht. Das Vergütungssystem enthält deshalb auch keine Angaben zu Ruhegehalts- und Vorruhestandsregelungen.

10.4. Wettbewerbsverbot

Die Vorstandsmitglieder unterliegen während der Laufzeit ihres Dienstvertrags und für die Dauer von bis zu 12 Monaten nach dem Ende des Dienstvertrags einem Wettbewerbsverbot. Während der Zeit des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots wird die Gesellschaft dem Vorstandsmitglied jeden Monat eine Karenzentschädigung in Höhe von 100% des monatlichen Teilbetrags des jährlichen Festgehalts zahlen. Abfindungszahlungen sind auf die Karenzentschädigung anzurechnen. Das Vorstandsmitglied muss sich anderweitige Einkünfte auf die Karenzentschädigung anrechnen lassen. Das Mitglied hat jeweils zum Quartalsende unaufgefordert mitzuteilen, ob und in welcher Höhe es anderweitige Einkünfte bezieht. Auf Verlangen sind die Angaben zu belegen. Die Gesellschaft kann jederzeit auf das nachvertragliche Wettbewerbsverbot mit der Folge verzichten, dass sie mit Ablauf von sechs Monaten seit der Verzichtserklärung von der Verpflichtung zur Zahlung der Entschädigung befreit wird. Das Wettbewerbsverbot tritt nicht in Kraft, wenn das Vorstandsmitglied bei seinem Ausscheiden die Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht hat.

10.5. Change-of-Control

Im Falle eines Mergers, Spin-offs, Börsengangs des ausgebenden Gruppenunternehmens oder ähnlichen Ereignissen, oder im Falle eines Betriebsübergangs oder einer Unternehmensveräußerung kann die Gesellschaft die vorzeitige Ausübung von SARs anbieten (siehe auch oben, Ziffer 5.2.2).

11. Sonderregelungen für Achim Weiß

Das Vergütungssystem sieht vor, dass für den Chief Executive Officer Achim Weiß die nachfolgend näher beschriebenen Sonderregelungen vorgesehen werden können. Diese betreffen seinen Dienstvertrag in Bezug auf die unten beschriebene Change-of-Control-Regelung und die langfristige Vergütung. Hintergrund dieser besonderen Regelungen ist, dass Achim Weiß Mitgründer von Schlund+Partner und ProfitBricks war und damit letztlich den Grundstein für die IONOS-Gruppe in ihrer heutigen Form gelegt hat. Darüber hinaus besitzt Herr Weiß ein unvergleichliches Know-How und eine Branchenkenntnis, die aus Perspektive des Aufsichtsrats für den Erfolg der IONOS-Gruppe unerlässlich sind.

Sonderregelungen für Achim Weiß

Maximalvergütung	Diese beläuft sich auf jährlich EUR 28 Mio. vorbehaltlich des unten beschriebenen Early Vestings.
Relativer Anteil einzelner Vergütungselemente an der jährlichen Gesamt-Zielvergütung (bezogen auf dreijährige Amtszeit)	<ul style="list-style-type: none"> • Festvergütung: zwischen 5 % und 10 % der Ziel-Gesamtvergütung • STI: zwischen 5 % und 10 % der Ziel-Gesamtvergütung • LTI zwischen 80 % und 90 % der Ziel-Gesamtvergütung
Sonderkündigungsrecht im Dienstvertrag	Außerordentliches Kündigungsrecht für den Fall eines im Dienstvertrag näher definierten Change-of-Control-Falls mit einer Frist von 12 Monaten nach Eintritt des Change-of-Controls, wobei das Sonderkündigungsrecht nur innerhalb von 6 Monaten nach dem Change-of-Control ausgeübt werden kann.
Ausgestaltung SAR-Programm	Das SAR-Programm für Herrn Weiß kann vorsehen, dass die Anzahl der zugewiesenen SARs anstelle auf Grundlage einer beabsichtigten Gesamtvergütung auf Basis einer Beteiligung an der künftigen Wertsteigerung der IONOS-Gruppe (ausgedrückt durch die Entwicklung des Aktienkurses) zwischen dem Börsengang und der Ausübung der SARs bis zu einem Anteil von bis zu 2 % ermittelt wird. Als Deckelung wird für sämtliche Ansprüche aus dem SAR-Programm eine Aktienkurssteigerung von 100 % (und ein Gesamtbetrag von EUR 80 Mio. brutto) vorgesehen, die auf 150 % (dann betragsmäßig EUR 120 Mio. brutto) angehoben wird, soweit die Bestellung von Herrn Weiß zum Mitglied des Vorstands bis zum Ende der Laufzeit des SAR-Programms 6 Jahre nach dem Börsengang verlängert wurde und sich entsprechend auch sein Dienstvertrag verlängert hat, ohne dass Herr Weiß von seinem Sonderkündigungsrecht (s.u.) Gebrauch gemacht hat.
Early Vesting Möglichkeiten im SAR-Programm	<ul style="list-style-type: none"> • Nach Auslaufenlassen seines dreijährigen Dienstvertrages oder Kündigung des Dienstvertrages im Fall eines Change-of-Control gelten alle noch nicht erdienten SARs als verdient („Early Vesting“). • Es wird dann entweder am Tag des Change-of-Controls oder am Tag des Auslaufs des Dienstvertrages der Schlusskurs der Aktie genutzt, um den Betrag des SAR-Anspruchs zu ermitteln. Dieser wird dann durch den Schlusskurs dividiert, um eine bestimmte Anzahl von Aktien zu fixieren. • Nach Ablauf des SAR-Programms kann die Gesellschaft dann nach ihrer Wahl die fixierte Anzahl an Aktien liefern oder diese durch eine Barzahlung ersetzen, wobei deren Höhe auf Grundlage des Schlusskurses am Tag der Beendigung der Laufzeit des SAR-Programms (nach Ablauf von 6 Jahren) ermittelt wird. • Möglichkeit des Vorstandsmitglieds, auch regulär verdiente SARs der Early-Vesting-Systematik zu unterwerfen. • In der Sondersituation eines Change-of-Control im ersten Jahr, infolge dessen Herr Weiß von seinem Sonderkündigungsrecht Gebrauch macht, und einer Aktienkurssteigerung von 100 % im Zeitraum bis zur Beendigung des Dienstvertrages kann es theoretisch zu einer Maximalvergütung von EUR 82 Mio. kommen. Diese Summe bezieht sich auf eine Berechnung bei der Fixierung der später geschuldeten Anzahl an Aktien. Zu dem Zeitpunkt, zu dem diese Aktien dann an Herrn Weiß übertragen oder deren Wert durch Barzahlung an Herrn Weiß geleistet wird, kann sich der o.g. Betrag der Maximalvergütung, der Herrn Weiß tatsächlich zufließt, durch eine Veränderung des Aktienkurses – ggf. auch erheblich – nach oben oder unten verändern.

12. 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.

13. Inkrafttreten

Dieses Vergütungssystem tritt mit Wirkung ab dem Tag der Erstnotierung der Aktien der Gesellschaft an der Frankfurter Wertpapierbörse in Kraft. Vergütungsansprüche für vor diesem Zeitpunkt liegende Zeiträume richten sich nach den in diesen bestehenden anstellungsvertraglichen und sonstigen Regelungen.

Montabaur, den 26. Januar 2023