

Vergütungsbericht 2023

INHALT

| | |
|---|-----------|
| 1. Vergütung der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2023 | 4 |
| 1.1 Rollover bereits erdienter Langfristvergütung („IPO Awards Agreement“) | 5 |
| 1.2 Vergütungskomponenten | 6 |
| 1.3 Relativer Anteil einzelner Vergütungselemente | 9 |
| 1.4 Sonstiges | 10 |
| 1.5 Share Ownership Guidelines | 10 |
| 1.6 Clawback-Klauseln | 11 |
| 1.7 Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte und Abfindungsregelungen | 11 |
| 1.8 Maximalvergütung | 12 |
| 1.9 Individuelle gewährte und geschuldete Vergütung der Vorstandsmitglieder | 13 |
| 2. Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder im Geschäftsjahr 2023 | 14 |
| 3. Vergleichende Darstellung der Vergütungsentwicklung | 16 |
| Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der IONOS Group SE | 20 |
| Vergütungssystem für den Aufsichtsrat der IONOS Group SE | 33 |

VERGÜTUNGSBERICHT 2023

Der folgende Vergütungsbericht erläutert die Grundsätze des Vergütungssystems für die Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder der IONOS Group SE („**IONOS**“) und beschreibt die Höhe und Struktur der Vergütung der Organmitglieder für das Geschäftsjahr 2023. Der Bericht richtet sich nach den Anforderungen von § 162 Aktiengesetz (AktG). Nach dem Börsengang ist die IONOS Group SE verpflichtet erstmals einen eigenständigen Vergütungsbericht zu erstellen.

Das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat wurde von der außerordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft am 26. Januar 2023 beschlossen. Das Vergütungssystem für den Vorstand wurde von der Hauptversammlung der Gesellschaft am 15. Mai 2023 gebilligt.

Der vorliegende Bericht umfasst dabei zwei Teile:

- Der erste Teil enthält den Vergütungsbericht 2023 für Vorstand und Aufsichtsrat und erfüllt die in § 162 Aktiengesetz (AktG) geforderten Angaben sowie den Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers.
- Der Vollständigkeit halber wird in einem zweiten Teil – als Anlage – das aktuelle Vergütungssystem von Vorstand und Aufsichtsrat wiedergegeben.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird in diesem Bericht bei geschlechtsspezifischen Bezeichnungen die männliche Form gewählt. IONOS Group SE 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.

1. Vergütung der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2023

Der Vorstand der IONOS Group SE bestand im Geschäftsjahr 2023 aus den folgenden Mitgliedern:

Vorstandsmitglieder zum 31. Dezember 2023

- Achim Weiß, Vorstandsvorsitzender (CEO)
- Britta Schmidt, Finanzvorstand (CFO)
- Dr. Jens-Christian Reich, Vorstand (CCO), seit 1. Juli 2023

Das von der Hauptversammlung am 15. Mai 2023 gebilligte Vergütungssystem für den Vorstand der IONOS Group SE bildet die Grundlage für den Abschluss neuer Vorstandsdienstverträge. Die zu diesem Zeitpunkt bereits bestehenden Dienstverträge mit den Vorständen Achim Weiß und Britta Schmidt entsprachen bereits den Anforderungen des Vergütungssystems.

Wie im Vergütungssystem der IONOS Group SE festgelegt, erhalten Vorstandsmitglieder der Gesellschaft grundsätzlich eine Gesamtvergütung, bestehend aus einem festen, erfolgsunabhängigen Grund- bzw. Festgehalt, Nebenleistungen sowie einem variablen, erfolgsabhängigen Anteil. Der variable Anteil besteht seinerseits wiederum aus einer kurzfristigen variablen (STI) und einer langfristigen variablen (LTI) Komponente.

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

- Im Rahmen der kurzfristigen variablen Vergütung bestimmt der Aufsichtsrat Ziele, die zum einen den wirtschaftlichen Erfolg durch das Erreichen bestimmter Kennzahlen sicherstellen. Zum anderen legt der Aufsichtsrat individuelle Ziele fest, die auch konkrete strategische Vorgaben enthalten können. Mit der Aufnahme von ESG-Zielen sollen auch gesellschaftliche Erfolge honoriert werden.
- Die langfristige variable Vergütung sorgt mit ihrer Orientierung am Aktienkurs und ihrer mehrjährigen Laufzeit dafür, dass ein Anreiz zu nachhaltigem wirtschaftlichem Erfolg gesetzt wird. Zudem werden die Interessen der Gesellschaft und ihrer Aktionäre langfristig mit denen des Vorstands verknüpft. Jedes Vorstandsmitglied partizipiert dadurch am nachhaltigen Erfolg der Gesellschaft, muss zusammen mit dieser aber auch wirtschaftlich negative Entwicklungen schultern. Dieses Bonus-/Malus-System lässt die Vorstandsmitglieder unternehmerisch mit langfristiger Perspektive im Interesse der Gesellschaft tätig werden. Durch einen ESG-Malus von bis zu 10 % bei Nichterreichung bestimmter ESG-Ziele soll der Fokus des Vorstands auch auf diese Aspekte geschärft werden.

1.1 Rollover bereits erdienter Langfristvergütung („IPO Awards Agreement“)

Im Geschäftsjahr 2017 wurde ein Long Term Incentive Plan (LTIP Hosting) aufgelegt, in dessen Rahmen in den Folgejahren Vorständen und Führungskräften sogenannte Management Incentive Plan (MIP)-Einheiten (Wertsteigerungsrechte) zugewiesen wurden. Zielsetzung des Programms ist eine langfristige Ausrichtung der Interessen der Mitglieder der Unternehmensleitung (Vorstände und Führungskräfte) sowie weiterer Schlüsselmitarbeiter der IONOS Gruppe an den Interessen der Gesellschaft, um den Eigenkapitalwert der Gesellschaft zu steigern.

Die Erdienung erfolgte linear über einen Zeitraum von vier Jahren (beginnend mit der Ausgabe) und unter der Voraussetzung, dass der betreffende Mitarbeiter bis zum Eintritt eines gemäß der LTIP-Vereinbarung definierten Ereignisses (Trigger Event) nicht gekündigt hat. Hierbei handelt es sich um die vollständige Veräußerung aller Anteile an der IONOS Group SE, die Warburg Pincus hält. Der Teilverkauf der Anteile in 2021 von Warburg Pincus stellte kein vollständiges Trigger Event dar. Jedoch wurden bereits 25 % der Ansprüche aus dem LTIP Hosting mit dem Unternehmenswert zum 30. April 2021 festgeschrieben. Die MIP-Einheiten stellen im Falle eines Trigger Events einen Wertanspruch in Höhe der Differenz zwischen dem individuell festgelegten Ausübungspreis und dem Unternehmenswert der IONOS Group SE dar. Der Ausübungspreis wird hierbei um Eigenkapitaleinlagen bzw. -rückführungen erhöht bzw. vermindert. Die Erfüllung der Ansprüche unter dem LTIP-Programm kann durch Anteils- oder Barausgleich erfolgen

Im Rahmen des IPO erfolgte kein vollständiger Exit von Warburg Pincus, sondern lediglich ein Teilverkauf. Die erstmalige Börsennotierung der IONOS Group SE am 8. Februar 2023 stellte daher kein Triggering Event im Sinne der LTIP Hosting Vereinbarung dar. Der IPO führte dementsprechend nicht dazu, dass die Ansprüche der einzelnen Teilnehmer fällig wurden.

Vor diesem Hintergrund wurde allen aktiven Mitarbeitern des LTIP-Programms eine sogenannte IPO-Überleitungsvereinbarung (Rollover Agreement; im Folgenden „Rollover“) angeboten. Im Rahmen des Rollovers konnten die aktiven Mitarbeiter ihre MIP-Einheiten in Bezugsrechte für Aktien der IONOS Group SE wandeln. Die Bestimmung des IPO Awards folgte einem zweistufigen Prozess, basierend auf der Annahme eines vollständigen Desinvestments von Warburg Pincus. Im ersten Schritt wurde die Wertsteigerung je Teilnehmer auf Basis der Konditionen des LTIP Hosting abgeleitet. Für rund 25% der MIP-Einheiten wurde eine Wertsteigerung aufgrund eines Aktienrückkaufs im Jahr 2021 und eines Unternehmenswerts von 4,8 Milliarden Euro festgestellt. Für die restlichen ca. 75% der MIP-Einheiten wurde die Wertsteigerung zum Zeitpunkt des IPO als relevant betrachtet, wobei der IPO-Ausgabekurs von 18,50 € je Aktie zur Ermittlung der Wertsteigerung herangezogen wurde. Aus diesen Berechnungen wurde die gesamte Wertsteigerung je Teilnehmer ermittelt.

Im zweiten Schritt wurde die erzielte Wertsteigerung je Teilnehmer durch den IPO-Ausgabekurs geteilt, um die Anzahl der virtuellen Aktien an der IONOS Group SE zu bestimmen. Teilnehmer, die bis zum IPO keine Wertsteigerung verzeichnen konnten, erhielten keine virtuellen Aktien. Die ermittelte Anzahl an IPO Awards wurde anschließend fixiert und auf drei Tranchen verteilt.

Die Zuteilung der IPO Awards erfolgt grundsätzlich in drei gleich großen Tranchen über einen Zeitraum von bis zu 24 Monaten nach dem IPO:

- Tranche 1: am Tag der Erstnotierung (8. Februar 2023)
- Tranche 2: 18 Monate nach der Erstnotierung (August 2024) und
- Tranche 3: 24 Monate nach der Erstnotierung (Februar 2025).

Das IPO Awards Agreement enthält Regelungen für den Fall eines vorzeitigen Ausscheidens, insbesondere die anteilige Zuteilung von LTIP-Aktien aus den Tranchen 2 und 3, abhängig vom Zeitpunkt und den Um-

ständen des Ausscheidens. Dazu werden im IPO Awards Agreement drei verschiedene Austrittsfälle definiert: Die Beendigung des Dienstvertrags durch die Gesellschaft ohne wichtigen Grund oder aus Gründen, die nicht durch das Vorstandsmitglied zu verantworten sind (z. B. Ende der Vertragslaufzeit, einvernehmliche Beendigung des Dienstverhältnisses oder Erreichen der Altersgrenze bzw. Erreichen des Rentenalters), gilt als "Intermediate Leaver". In diesem Fall werden die nicht ausgezahlten LTIP-Aktien anteilig zu den regulären Planbedingungen abgerechnet. Die Berechnung der anteiligen Auszahlung richtet sich nach dem verbleibenden Zeitraum zwischen dem Ausscheiden und der Fälligkeit der nächsten Tranche, wobei der Aufsichtsrat für die Berechnung den niedrigeren Kurs aus Aktienkurs zum Ausscheiden und Aktienkurs zur Fälligkeit berücksichtigen kann.

Im Falle einer Beendigung des Dienstvertrags durch die Gesellschaft aus wichtigem Grund oder einer Beendigung des Dienstverhältnisses durch das Vorstandsmitglied ohne wichtigen Grund, gilt das betreffende Vorstandsmitglied als "Bad Leaver". In diesem Fall verfallen alle nicht ausgezahlten LTIP-Anteile entschädigungslos.

Im Falle von dauerhafter Invalidität oder Tod gilt das jeweilige Vorstandsmitglied als "Good Leaver". In diesem Fall werden die nicht ausgezahlten LTIP-Aktien sofort ausgezahlt.

Das IPO Awards Agreement mit Herrn Weiß enthält darüber hinaus eine Change-of-Controls-Regelung, sodass im Falle der Ausübung des damit verbundenen Sonderkündigungsrechts alle ausstehenden LTIP-Aktien als erdient gelten. 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 berücksichtigt.

| in T€ | Anzahl virtuelle Aktien zum IPO (08.02.2023) | Vergütung aus IPO Awards Agreement im Geschäftsjahr 2023 (Tranche 1) | Ausstehende virtuelle Aktien zum 31.12.2023 |
|-----------------------------|---|--|--|
| Achim Weiß | 741.057 | 4.570 | 494.038 |
| Britta Schmidt ¹ | - | - | - |

(1) Für Frau Britta Schmidt lag der Ausübungspreis oberhalb des Unternehmenswertes bei IPO, sodass es hier zu keiner Zuteilung im Rahmen des IPO Awards Agreements kam

1.2 Vergütungskomponenten

1.2.1 Feste Vergütungsbestandteile

1.2.1.1 Jahresfestgehalt

Achim Weiß erhält ein Festgehalt, das monatlich in zwölf gleichen Teilbeträgen ausbezahlt wird. Das Festgehalt von Herrn Weiß wurde im Rahmen des Börsengangs angepasst und beläuft sich auf 600 T€ jährlich (vorher 350 T€ jährlich).

Britta Schmidt erhält ein Festgehalt, das monatlich in zwölf gleichen Teilbeträgen ausbezahlt wird. Das Festgehalt von Frau Schmidt wurde im Rahmen des Börsengangs angepasst und beläuft sich auf 500 T€ jährlich (vorher 300 T€ jährlich). Im Vorjahr erhielt sie 50 T€ anteilig für den Zeitraum 1. November 2022 bis 31. Dezember 2022.

Dr. Jens-Christian Reich erhält seit dem 1. Juli 2023 ein Festgehalt, das monatlich in zwölf gleichen Teilbeträgen ausbezahlt wird. Das Festgehalt von Herrn Reich beläuft sich auf 600 T€ jährlich. Im Geschäftsjahr 2023 erhielt er 300 T€ anteilig für den Zeitraum 1. Juli 2023 bis 31. Dezember 2023.

1.2.1.2 Nebenleistungen

Die Nebenleistungen bestehen in der Regel aus einem der Position angemessenen Dienstfahrzeug, dessen geldwerter Vorteil zu versteuern ist. Die standardmäßigen Versicherungspolizen der IONOS für D&O- und Strafrechtsschutzversicherung sind nicht Teil der gewährten und geschuldeten Vergütung und werden entsprechend nicht ausgewiesen.

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

1.2.2 Variable Vergütungsbestandteile

1.2.2.1 Kurzfristige variable Vergütung (STI)

Im Rahmen der kurzfristigen variablen Vergütung bestimmt der Aufsichtsrat Ziele, die zum einen den wirtschaftlichen Erfolg durch das Erreichen bestimmter Kennzahlen sicherstellen. Zum anderen sieht das Vergütungssystem die Festlegung von persönlichen Leistungszielen vor. Die Aufnahme von Zielkriterien mit umweltbezogenen und sozialen Aspekten soll auch gesellschaftliche Erfolge honorieren.

Die Höhe der kurzfristigen variablen Vergütung ist von der Erreichung bestimmter und zu Beginn des Geschäftsjahres fixierter Ziele abhängig. Für die kurzfristige variable Vergütung wird eine Zielgröße (Zielbetrag) festgelegt, die bei durchschnittlich voller Erfüllung (= 100 %) vereinbarter Ziele erreicht ist. Die Ziele sowie deren Gewichtung werden jeweils zu Beginn eines Geschäftsjahres vom Aufsichtsrat festgelegt. Der Zielerreichungsgrad kann jeweils zwischen 90 % und 150 % betragen. Unter 90 % gilt ein Zielerreichungsgrad von Null. Für das Geschäftsjahr 2023 wurden durch den Aufsichtsrat keine persönlichen Ziele für die Vorstandsmitglieder festgelegt.

Für das Geschäftsjahr 2023 wurden für den Vorstand die folgenden STI-Ziele festgelegt und wie folgt erreicht:

| Jeweiliger Anteil am STI | STI-Ziele | Zielerreichung | Zielerreichungsgrad |
|--------------------------|--|-----------------------------|---------------------|
| 40 % | Umsatz 2023: Zielwert: 1427,1 Mio. € | 1.442,0 Mio. € ¹ | 101,0 % |
| 40 % | Bereinigtes EBITDA 2023: Zielwert 382,3 Mio. € | 395,4 Mio. € ¹ | 103,4 % |
| 10 % | Net Promoter Score (NPS) 2023: Zielwert 37,0 | 34,6 ² | 93,5 % |
| 10 % | Power Usage Efficiency (PUE) 2023: Zielwert 1,43 | 1,43 | 100,0 % |
| 100 % | Gesamtzielerreichung 2023 | | 101,1 % |

(1) Bereinigt um Abweichungen zwischen budgetierten und tatsächlichen Währungskursen sowie währungsbedingte Effekte aus der Translation von Fremdwährungen in Euro zum Stichtag

(2) inkl. strategische Anpassung, wie textlich erläutert

Die Zielerreichung beim Net Promotor Score für das Geschäftsjahr 2023 enthält eine strategische Anpassung, die in Übereinstimmung mit dem Vergütungssystem durch den Aufsichtsrat beschlossen wurde, sodass der bei der Zielerreichung dargestellte Wert für das Geschäftsjahr 2023 von dem im Rahmen der Finanzberichterstattung 2023 ausgewiesenen Wert abweicht.

Unter Berücksichtigung der Gewichtungen ergibt sich für das Geschäftsjahr 2023 eine Zielerreichung (STI) von 101,1 %.

| in T€ | Zielbetrag | Gesamtzielerreichung STI 2023 | STI-Auszahlungsbetrag für Geschäftsjahr 2023 |
|--|------------|-------------------------------|--|
| Achim Weiß | 400 | 101,1 % | 404 |
| Dr. Jens Christian Reich (anteilig ab Juli 2023) | 200 | 101,1 % | 202 |
| Britta Schmidt | 250 | 101,1 % | 253 |

Insgesamt beläuft sich der Auszahlungsbetrag des STI für das Geschäftsjahr somit auf 859T€.

1.2.2.2 Langfristige variable Vergütung (LTI)

Als Vergütungsbestandteil mit langfristiger Anreizwirkung wurde mit dem Börsengang bei IONOS ein auf virtuellen Aktienoptionen basierendes Beteiligungsprogramm (Stock Appreciation Rights („SAR“-Programm)) eingeführt. Ein SAR entspricht dabei einem virtuellen Bezugsrecht auf eine Aktie der Gesellschaft, d. h. stellt keine (echte) Option auf Erwerb von Aktien an der Gesellschaft dar. Die Gesellschaft behält sich jedoch das Recht vor, ihrer Verpflichtung zur Auszahlung der SARs in bar nach freiem Ermessen auch durch die Übertragung von Aktien der IONOS Group SE an den Teilnehmer zu erfüllen.

Die Ausübungshürde des Programms liegt grundsätzlich bei mindestens 10 % über dem Ausgabepreis. Für die Vorstandsmitglieder wurden ansteigende Ausübungshürden von 10 % nach drei Jahren, 15 % nach vier Jahren und 20 % nach fünf Jahren vereinbart (jeweils als Wertzuwachs auf den Ausgabepreis).

Die Zahlung des Wertzuwachses ist auf 150 % des ermittelten Börsenpreises bei der Einräumung der virtuellen Optionen begrenzt (Deckelung / Cap).

Das LTI-Programm enthält eine Malus-Regelung in Bezug auf bestimmte ESG-Ziele, durch die bei Nichterfüllung der SAR-Anspruch insgesamt um bis zu 10 % reduziert werden kann. Diese werden durch Aufsichtsrat und CEO gemeinsam jährlich für die drei Folgejahre und einheitlich für den Vorstand festgelegt. Da die SARs erstmals nach drei Jahren ausübbar sind, ist die Malus-Regelung erstmals zu diesem Zeitpunkt zu berücksichtigen.

Die Ausübung der SARs kann zu festgelegten Zeitpunkten innerhalb der sechsjährigen Laufzeit in bestimmtem Umfang erfolgen. Das Vesting erfolgt in drei Schritten:

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.

Die Ausübungsperiode der SARs endet spätestens nach 6 Jahren. Mit Ablauf der Ausübungsperiode verfallen alle nicht ausgeübten SARs entschädigungslos.

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.

Herr Achim Weiß erhielt im Geschäftsjahr 2023 insgesamt 2.800.000 SARs. Der Ausübungspreis betrug 18,50 € je Option.

Frau Britta Schmidt erhielt im Geschäftsjahr 2023 insgesamt 270.270 SARs. Der Ausübungspreis betrug 18,50 € je Option.

Herr Dr. Jens-Christian Reich erhielt im Geschäftsjahr 2023 insgesamt 762.000 SARs. Der Ausübungspreis betrug 13,13 € je Option.

Im Geschäftsjahr 2023 waren noch keine SARs ausübbar.

| SARs Vorstand | Anzahl SAR zum 01.01.2023 | Ausgegeben im Geschäftsjahr 2023 | Ausübungs- preis | Ausgeübt im Geschäftsjahr 2023 | Verfallen im Geschäftsjahr 2023 | Anzahl SARs zum 31.12.2023 |
|---|---------------------------------|---|---------------------|--------------------------------------|---------------------------------------|----------------------------------|
| Achim Weiß (CEO) | - | 2.800.000 | 18,50 € | - | - | 2.800.000 |
| Dr. Jens-Christian Reich (CCO) seit Juli 2023 | - | 762.000 | 13,13 € | - | - | 762.000 |
| Britta Schmidt (CFO) | - | 270.270 | 18,50 € | - | - | 270.270 |

1.3 Relativer Anteil einzelner Vergütungselemente

Für das Verhältnis der unter 1.3 dargestellten einzelnen Vergütungskomponenten Festvergütung, STI und LTI der Vorstände zur individuellen Ziel-Gesamtvergütung sieht das Vergütungssystem einen Rahmen vor.

Für das Verhältnis der einzelnen Vergütungskomponenten Festvergütung, STI und LTI zur individuellen Ziel-Gesamtvergütung gilt gemäß Vergütungssystem der folgende Rahmen:

Relativer Anteil der Vergütungsbestandteile an der individuellen Gesamtvergütung

| | |
|------------------------|---------------|
| Festvergütung: | 25 % bis 45 % |
| STI (Zielbetrag): | 10 % bis 30 % |
| LTI (Zielbetrag p.a.): | 35 % bis 65 % |

Das Vergütungssystem sieht daher vor, dass der Anteil der erfolgsabhängigen Vergütung den Anteil der erfolgsunabhängigen Vergütung übersteigt. Für die Berechnung der jeweiligen Anteile werden die Vergütungskomponenten annualisiert und ins Verhältnis zur individuellen Ziel-Gesamtvergütung gesetzt.

Bei Vergütungselementen, die auf Grundlage eines LTI-Programms erfolgen, ist bei der Berechnung des relativen Anteils des Programms der Zeitraum der vollständigen Erdienung (zur Klarstellung: im aktuellen Programm für den Vorstand sind dies 5 Jahre) zu berücksichtigen. Entsprechend werden die Zielbeträge aus dem LTI-Programm bei der jährlichen Beurteilung des relativen Anteils der Zielbeträge der Vergütungskomponenten gleichmäßig auf diesen Zeitraum verteilt. Der Zielbetrag wurde bei der Ausgabe der SARs durch den Aufsichtsrat festgelegt und ergibt sich aus dem wirtschaftlichen Zielwert des LTIP über den Zeitraum der vollständigen Erdienung bei unterstellter 100% Zielerreichung, d.h. eine Steigerung des Aktienkurses um 100 % bezogen auf den Ausübungspreis und ohne Reduzierung des SAR-Anspruchs durch den ESG-Malus.

Das Jahresfestgehalt (annualisiert) von Herrn Reich liegt leicht unterhalb des durch das Vergütungssystem für den Vorstand vorgegebenen Zielkorridors für den Anteil der fixen Vergütung. Entsprechend liegt der Anteil der langfristigen variablen Vergütung leicht oberhalb des Zielkorridors.

Der Anteil der kurzfristigen variablen Vergütung von Herrn Weiß liegt leicht unterhalb des Zielkorridors. Der Anteil der langfristigen variablen Vergütung liegt leicht oberhalb des Zielkorridors.

Trotz der vorstehend genannten Abweichungen sieht die Gesellschaft aktuell keinen Handlungsbedarf, da die Vergütung von Herrn Reich damit noch stärker an den Unternehmenserfolg gekoppelt ist, und bei Herrn Weiß die Abweichung vom Zielkorridor innerhalb der variablen Vergütung nur marginal ist.

| in T€ | Festgehalt (annualisiert) | STI (100 % Zielerreichung) | LTI (auf die Berichtsperiode entfallende Laufzeit) | Anteil Fix/Var |
|--------------------------------|------------------------------|-------------------------------|--|----------------|
| Achim Weiß (CEO) | 600 | 400 | 10.360 | 5 % / 95 % |
| Dr. Jens-Christian Reich (CCO) | 600 | 400 | 2.001 | 20 % / 80 % |
| Britta Schmidt (CFO) | 500 | 250 | 1.000 | 29 % / 71 % |

| Relativer Anteil einzelner Vergütungselemente an der individuellen Gesamtvergütung | Festgehalt (annualisiert) | STI (100 % Zielerreichung) | LTI (auf die Berichts- periode entfallende Laufzeit) | Anteil Fix/Var |
|---|------------------------------|-------------------------------|--|----------------|
| Relativer Anteil einzelner Vergütungselemente an der individuellen Gesamtvergütung (berechnet p. a.) gemäß Vergütungssystem | 25 % bis 45 % | 10 % bis 30 % | 35 % bis 65 % | |
| Dr. Jens-Christian Reich (CCO) | 20 % | 13 % | 67 % | 20 % / 80 % |
| Britta Schmidt (CFO) | 29 % | 14 % | 57 % | 29 % / 71 % |
| Relativer Anteil einzelner Vergütungselemente an der individuellen Gesamtvergütung gemäß der Sonderregelungen für Achim Weiß | 5 % bis 10 % | 5 % bis 10 % | 80 % bis 90 % | |
| Achim Weiß (CEO) | 5 % | 4 % | 91 % | 5 % / 95 % |

1.4 Sonstiges

Aufsichtsratsmandate bei Tochtergesellschaften werden den Vorständen nicht vergütet.

Auch wurde keinem Vorstandsmitglied Leistungen von einem Dritten im Hinblick auf seine Tätigkeit als Vorstandsmitglied zugesagt oder im Geschäftsjahr gewährt. Den Mitgliedern des Vorstands wurden keine Vorschüsse oder Kredite gewährt.

1.5 Share Ownership Guidelines

Das Vergütungssystem für den Vorstand sieht Richtlinien für das Aktieneigentum von Vorstandsmitgliedern („Share Ownership Guidelines“) vor. 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 berechnete 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.

Die folgende Tabelle zeigt die jeweilige Erfüllung zum 31.12.2023. Der Erfüllungsgrad wurde jeweils auf Basis des investierten Volumens (berechnet aus dem Aktienbesitz multipliziert mit dem XETRA-Kurs der Aktie, jeweils zum 31.12.2023) bestimmt, da das investierte Volumen jeweils die Anschaffungskosten übersteigt.

Gemäß der Share Ownership Guidelines müssen diese erstmals zu den Erfüllungszeitpunkten im Geschäftsjahr 2027 erfüllt werden, und nur insofern Mittel aus IPO Awards und/oder dem SAR-Programm netto zugeflossen sind.

| | Aktienbesitz 31.12.2023 | Anschaffungs- kosten in T€ | Aktienkurs 31.12.2023 | Investiertes Volumen in T€ | Investitions- betrag in T€ gem. Share Ownership Guidelines | Verpflichtende Erfüllung zum | Erfüllung zum 31.12.2023 |
|-----------------------------------|----------------------------|-------------------------------|--------------------------|-------------------------------|--|---------------------------------|-----------------------------|
| Achim Weiß (CEO) | 89.742 | 1.217 | 17,46 € | 1.567 | 1.200 | 07.02.2027 | 131 % |
| Dr. Jens-Christian Reich (CCO) | 0 | - | 17,46 € | 0 | 600 | 30.06.2027 | 0 % |
| Britta Schmidt (CFO) | 3.500 | 54 | 17,46 € | 61 | 500 | 07.02.2027 | 12 % |

1.6 Clawback-Klauseln

Das Vergütungssystem sieht Clawback-Regelungen vor, mit der sowohl die an ein Vorstandsmitglied gewährte kurzfristige variable als auch die an ein Vorstandsmitglied gewährte langfristige variable Vergütung ganz oder teilweise zurückgefordert werden können, 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 Entreicherungs- einwand des Vorstandsmitglieds ist ausgeschlossen.

Im Geschäftsjahr 2023 gab es nach Kenntnis von Vorstand und Aufsichtsrat keine Veranlassung für eine Rückforderung oder Reduzierung von Vergütungen.

1.7 Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte und Abfindungsregelungen

Das Vergütungssystem sieht vor, dass die Laufzeit der Dienstverträge der Vorstandsmitglieder an deren Amtszeit gekoppelt ist. Wird die Bestellung zum Mitglied 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 dem Ablauf des Tages, bis zu dem das Vorstandsmitglied zum Mitglied des Vorstands der Gesellschaft bestellt war.

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.

Weitere Ausführungen zur Behandlung der kurzfristigen und langfristigen Vergütungen bei vorzeitiger Beendigung des Dienstvertrags sind in den Abschnitten 5.2.1 und 5.2.2 des Vergütungssystems für den Vorstand im Anhang dargestellt.

Unternehmensfinanzierte Vorsorgezusagen gegenüber den Vorständen sowie sonstige Vergütungskomponenten bestehen nicht.

Die vereinbarten Regelungen mit den Vorstandsmitgliedern sehen keine davon abweichenden Regelungen vor.

1.7.1 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.

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.

1.7.2 Change-of-Control-Regelungen

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.

Mit Herrn Achim Weiß wurde eine Change-of-Control-Regelung getroffen, die in diesem Fall ein Sonderkündigungsrecht vorsieht, sowie unter bestimmten Umständen ein Early-Vesting (im Falle eines Change-of-Control gelten alle noch nicht verdienten SARs als verdient. Weitere Details sind im Vergütungssystem des Vorstands im Anhang unter Punkt 11 (Sonderregelungen für Achim Weiß) dargestellt).

1.8 Maximalvergütung

Das Vergütungssystem sieht eine Maximalvergütung für den Chief Executive Officer von insgesamt 7.000 T€ brutto, für jedes weitere Vorstandsmitglied von 3.500 T€ brutto pro Geschäftsjahr vor. Die Maximalvergütung begrenzt die Gesamtvergütung bestehend aus Jahresfestgehalt, Nebenleistungen, kurzfristige variable Vergütung und langfristige variable Vergütung.

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

Im Geschäftsjahr 2023 ergab sich bei keinem der Vorstände eine Überschreitung der Maximalvergütung, insbesondere da die langfristige variable Vergütung (LTI) erst in dem Geschäftsjahr als gewährt und geschuldet ausgewiesen wird, in dem die Wandlungsrechte für Stock Appreciation Rights (SARs) ausgeübt werden. Dies ist auf Basis des derzeitigen LTI-Programms erstmals nach drei Jahren möglich. Wie vorste-

hend erläutert ist die langfristige variable Vergütung auf die Laufzeit zu verteilen, sodass eine abschließende Überprüfung der Maximalvergütung ggf. erst nach 6 Jahren möglich ist.

Die Maximalvergütung für Herrn Achim Weiß beläuft sich auf jährlich 28.000 T€, vorbehaltlich des im Vergütungssystem beschriebenen Early-Vestings (nach Auslaufenlassen seines dreijährigen Dienstvertrags oder einer früheren Kündigung im Falle eines Change-of-Control gelten alle noch nicht verdienten SARs als verdient). Weitere Details sind im Vergütungssystem des Vorstands im Anhang unter Punkt 11 (Sonderregelungen für Achim Weiß) dargestellt.

1.9 Individuelle gewährte und geschuldete Vergütung der Vorstandsmitglieder

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

- Grundvergütung und Nebenleistungen werden in dem Geschäftsjahr als gewährt und geschuldet ausgewiesen, in dem die der Vergütung zugrundeliegende Tätigkeit / Leistung vollständig erbracht wurde – unabhängig vom Zufluss- bzw. Auszahlungszeitpunkt.
- Gleiches gilt für die kurzfristige variable Vergütung (STI). Auch der STI wird in dem Geschäftsjahr als gewährt und geschuldet ausgewiesen, in dem die der Vergütung zugrundeliegende Tätigkeit / Leistung vollständig erbracht wurde – unabhängig vom Zufluss- bzw. Auszahlungszeitpunkt.
- Die langfristige variable Vergütung (LTI) wird in dem Geschäftsjahr als gewährt und geschuldet ausgewiesen, in dem die Stock Appreciation Rights (SARs) ausgeübt werden.

Vergütung im jeweiligen Berichtsjahr

| in T€ | Jahr | Feste Vergütung (Fix) | | Variable Vergütung (Var) | | | Gesamt | Anteil (Fix/Var) |
|--|------|-----------------------|------------------------------|--------------------------|-----|-------------------------|--------|------------------|
| | | Jahresfestgehalt | Nebenleistungen ¹ | STI | LTI | Rollover/ IPO Awards | | |
| Achim Weiß (CEO) | 2023 | 600 | 11 | 404 | 0 | 4.570 | 5.585 | 11 % / 89 % |
| | 2022 | 350 | 11 | 287 | - | - | 647 | 56 % / 44 % |
| Dr. Jens-Christian Reich (CCO) seit Juli 2023 | 2023 | 300 | 5 | 202 | 0 | - | 508 | 60 % / 40 % |
| | 2022 | - | - | - | - | - | - | - |
| Britta Schmidt (CFO) seit November 2022 | 2023 | 478 | 9 | 253 | 0 | - | 739 | 66 % / 34 % |
| | 2022 | 50 | 1 | 29 | - | - | 80 | 64 % / 36 % |

(1) Dienstwagen mit privater Nutzungsmöglichkeit oder Car Allowance

2. Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder im Geschäftsjahr 2023

Der Aufsichtsrat der IONOS Group SE bestand bis zum 26. Januar 2023 aus den folgenden sechs Mitgliedern:

- Max Fowinkel (Aufsichtsratsvorsitzender)
- Issam Abedin (stellvertretender Vorsitzender)
- Markus Langer
- Markus Kadelke
- Lutz Laffers
- Lysander Ammann

Im Vorfeld des Börsengangs wurde der Aufsichtsrat neu besetzt. Dieser bestand seit dem 26. Januar 2023 im abgelaufenen Geschäftsjahr aus den folgenden sechs Mitgliedern:

- Ralph Dommermuth (Aufsichtsratsvorsitzender)
- René Obermann (stellvertretender Vorsitzender)
- Dr. Claudia Borgas-Herold (Mitglied des Prüfungs- und Risikoausschusses seit 26.01.2023)
- Kurt Dobitsch (Vorsitz des Prüfungs- und Risikoausschusses seit 26.01.2023)
- Martin Mildner (Mitglied des Prüfungs- und Risikoausschusses seit 26.01.2023)
- Vanessa Stütze

Der Aufsichtsrat der IONOS Group SE hat im Rahmen der außerordentlichen Hauptversammlung vom 26. Januar 2023 ein neues Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats vorgestellt und zur Beschlussfassung vorgelegt. Die außerordentliche Hauptversammlung hat das vorgelegte Vergütungssystem für den Aufsichtsrat entsprechend gebilligt. Das neue Vergütungssystem gilt ab dem Geschäftsjahr 2023 (ab 1. Januar 2023).

Das System zur Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder sieht eine Festvergütung zuzüglich eines Sitzungsgeldes ohne variable oder aktienbasierte Vergütung vor. Die Gewährung einer Festvergütung entspricht der gängigen überwiegenden Praxis in anderen börsennotierten Gesellschaften. Auch für die Gesellschaft ist eine Festvergütung der Aufsichtsratsmitglieder am besten geeignet, 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 T€. In Übereinstimmung mit der Empfehlung G.17 DCGK erhöht sich die Vergütung für den Aufsichtsratsvorsitz und den stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitz aufgrund des erhöhten Zeitaufwands. Die Vergütung für den Vorsitz im Aufsichtsrat beträgt 55 T€, für den stellvertretenden Vorsitz 50 T€.

Aufsichtsratsmitglieder, die nur während eines Teils des Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat angehört haben oder den Vorsitz oder den stellvertretenden Vorsitz im Aufsichtsrat geführt haben, erhalten die feste Vergütung zeitanteilig unter Aufrundung auf volle Monate.

Darüber hinaus erhalten Mitglieder ein Sitzungsgeld in Höhe von 1 T€ 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

rats teilnehmen (wie die zugeschaltete Teilnahme per Telefon oder per Videokonferenz), erhalten stets lediglich 25 % des Sitzungsgelds, wobei die Teilnahme allein durch die Abgabe einer Stimmrechtsbotschaft zu keinem Anspruch auf ein Sitzungsgeld führt.

Ebenfalls in Übereinstimmung mit der Empfehlung G.17 DCGK erhält der Vorsitzende des Prüfungsausschusses zusätzlich jährlich 20 T€, jedes andere Mitglied des Prüfungsausschusses erhält zusätzlich jährlich 15 T€. Ein Mitglied des Aufsichtsrats, das nur während eines Teils des Geschäftsjahres dem Prüfungsausschuss angehört oder den Vorsitz im Prüfungsausschuss 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.

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 nachfolgende Tabelle zeigt die individuell gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats. Der Ausweis der Vergütungskomponenten erfolgt dabei den nachfolgenden 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.
- Die dargestellte Vergütung an die Mitglieder des Aufsichtsrats der IONOS Group SE enthält Vergütungen, die für die Aufsichtsrats-tätigkeit auf Ebene von konzerninternen Tochtergesellschaften gewährt wurde. Diese setzen sich aus jährlichen Festvergütungen und Sitzungsgeldern zusammen und werden gesondert ausgewiesen.

Vergütung im Geschäftsjahr 2023

| in T€ | durch IONOS Group SE | | durch Tochtergesellschaften | | Gesamt | Anteil Fix/Var |
|--|----------------------|--------------|-----------------------------|--------------|--------|----------------|
| | Fix | Sitzungsgeld | Fix | Sitzungsgeld | | |
| Ralph Dommermuth (Vorsitz) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | - |
| Rene Obermann (Stellv. Vorsitz) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | - |
| Dr. Claudia Borgas-Herold ¹ | 60 | 4 | 12 | 3 | 79 | 91 % / 9 % |
| Kurt Dobitsch ¹ | 65 | 4 | 12 | 3 | 84 | 92 % / 8 % |
| Martin Mildner ¹ | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | - |
| Vanessa Stützle | 45 | 7 | 12 | 3 | 67 | 85 % / 15 % |

(1) Enthält Vergütung für die Tätigkeit im Prüfungs- und Risikoausschuss

3. Vergleichende Darstellung der Vergütungsentwicklung

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

Bei der Berechnung der durchschnittlichen Vergütung der Vergleichsgruppe „Gesamtbelegschaft“ wurden die wesentlichen Tochterunternehmen in Deutschland berücksichtigt. Diese repräsentieren rund 63 % aller Mitarbeiter in Deutschland. In die Analyse einbezogen wurden dabei alle Führungskräfte (ohne Vorstände und Geschäftsführer), Voll- und Teilzeitkräfte sowie Volontäre und Trainees auf FTE-Basis. Nicht einbezogen wurden insbesondere inaktive Mitarbeiter sowie Aushilfen, Auszubildende und Praktikanten. In die Berechnung fließen alle Vergütungskomponenten ein, welche zum jeweiligen Auswertungsstichtag der Jahreszielvergütung der Mitarbeiter im jeweiligen Geschäftsjahr zuzuordnen sind.

Für Britta Schmidt wird für das Geschäftsjahr 2023 keine Veränderung ausgewiesen, da Frau Schmidt erst zum 1. November 2022 in den Vorstand der IONOS Group SE bestellt wurde. Für Herrn Dr. Jens-Christian Reich wird für das Geschäftsjahr 2023 ebenfalls keine Veränderung ausgewiesen, da Herr Dr. Reich erst zum 1. Juli 2023 in den Vorstand der IONOS Group SE bestellt wurde.

Die Vergütung für Herrn Achim Weiß ist im Vergleich zum Vorjahr um 62 % gestiegen, womit den durch die Börsennotierung erheblichen gestiegenen Ansprüchen Rechnung getragen wird.

Für die Aufsichtsratsmitglieder wird für das Geschäftsjahr 2023 keine Veränderung ausgewiesen, da sämtliche Aufsichtsratsmitglieder erst zum 26. Januar 2023 in den Aufsichtsrat der IONOS Group SE gewählt wurden.

Vergleichende Darstellung

| | Veränderung 2023 zu 2022 |
|--|--------------------------|
| Vergütung der Vorstandsmitglieder | |
| Achim Weiß | 62 % |
| Dr. Jens-Christian Reich, seit Juli 2023 | - |
| Britta Schmidt, seit November 2022 | - |
| Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder | |
| Ralph Dommermuth (Vorsitz) | - |
| Rene Obermann (Stellv. Vorsitz) | - |
| Dr. Claudia Borgas-Herold | - |
| Kurt Dobitsch | - |
| Martin Mildner | - |
| Vanessa Stütze | - |
| Vergütung der Mitarbeitenden | |
| Durchschnittl. Vergütung der Gesamtbelegschaft (auf FTE-Basis) | 5,3 % |
| Umsatz- und Ergebnisentwicklung | |
| Umsatz im Konzern | 10,1 % |
| Bereinigtes EBITDA | 12,9 % |
| Jahresergebnis der Einzelgesellschaft | - 1 |

(1) Ein Ausweis der prozentualen Veränderung ist für das Geschäftsjahr 2023 im Vergleich zum Geschäftsjahr 2022 nicht möglich, da für das Geschäftsjahr 2022 ein Jahresfehlbetrag ausgewiesen wurde (2023: 5.405 T€; 2022: -8.980 T€)

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.

Im Rahmen der Erstellung des Vergütungssystems hat der Aufsichtsrat der IONOS Group SE zur Festlegung der Zielgesamtvergütung und der einzelnen Vergütungskomponenten der Vorstandsmitglieder die zum Vergleichszeitpunkt im MDAX und SDAX notierten Unternehmen, direkte Wettbewerber von IONOS sowie europäische und US-amerikanische Technologieunternehmen herangezogen.

Da die Dienstverträge mit den einzelnen Vorstandsmitgliedern erst im Geschäftsjahr 2023 geschlossen wurden, hat der Aufsichtsrat zur Beurteilung der Üblichkeit der Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2023 noch keine Überprüfung vorgenommen.

Für den Vorstand

Für den Aufsichtsrat

Achim Weiß

Dr. Jens-Christian Reich

Britta Schmidt

Ralph Dommermuth

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

An die IONOS Group SE, Montabaur

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der IONOS Group SE, Montabaur für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2023 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

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

Grundlage für das Prüfungsurteil

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

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

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

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

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

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

Düsseldorf, den 18. März 2024

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Erik Hönig

Wirtschaftsprüfer

Christian David Simon

Wirtschaftsprüfer

VERGÜTUNGSSYSTEM FÜR DIE VORSTANDSMITGLIEDER DER IONOS GROUP SE

1. Einführung

Dieses Vergütungssystem bildet ab dem Börsengang die Grundlage für den Abschluss neuer Vorstandsdienstverträge 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 Verdienstausschlag 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

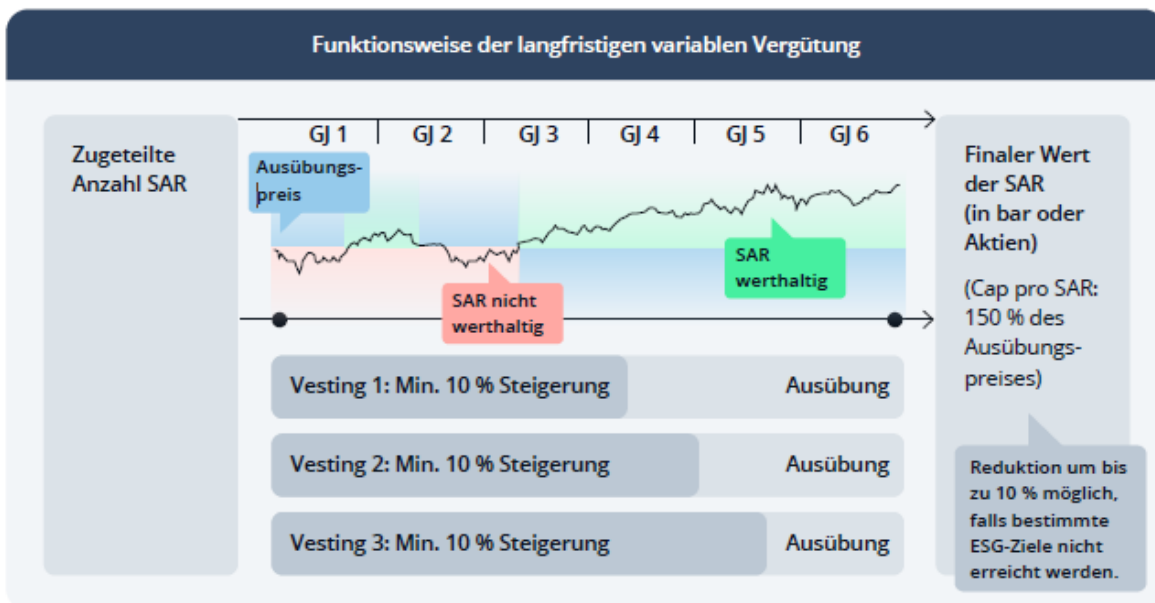
zusätzlichem externen Sachverstand) durch den Aufsichtsrat bewerteter Dokumente ermittelt. Für die Zielerfüllung bei ESG-Elementen berücksichtigt der Aufsichtsrat die jeweils festgelegten Kennzahlen und Erfolgskriterien.

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: 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 7.000 T€ brutto, für jedes weitere Vorstandsmitglied auf einen Betrag von 3.500 T€ 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 Profit-Bricks 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 Auslaufen 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 Dienstvertrags 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.

VERGÜTUNGSSYSTEM FÜR DEN AUFSICHTSRAT DER IONOS GROUP SE

1. Auszug aus der Satzung der IONOS Group SE

§ 13 Vergütung

- (1) Über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder entscheidet die Hauptversammlung durch Beschluss mit einfacher Mehrheit. Die Aufsichtsratsmitglieder erhalten gegen Einzelnachweis ferner Ersatz ihrer Auslagen, welche ihnen im Zusammenhang mit der Ausübung ihres Amtes entstehen, sowie Ersatz der auf ihre Vergütung und Auslagen zu entrichtenden Umsatzsteuer. Die Erstattung der Auslagen erfolgt sofort.
- (2) Die Gesellschaft ist berechtigt, die Aufsichtsratsmitglieder, soweit gesetzlich zulässig auf Kosten der Gesellschaft, in angemessenem Umfang gegen Haftungsrisiken ihrer Aufsichtsrats Tätigkeit zu versichern.

2. Vergütungssystem für den Aufsichtsrat

Das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat gilt ab dem Tag der Erstnotierung der Aktien der Gesellschaft an der Frankfurter Wertpapierbörse mit den Angaben gemäß §§ 113 Abs. 3 Satz 3, 87a Abs. 1 Satz 2 AktG.

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

Das System zur Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder sieht eine Festvergütung zuzüglich eines Sitzungsgeldes ohne variable oder aktienbasierte Vergütung vor. Die Gewährung einer Festvergütung entspricht der gängigen überwiegenden Praxis in anderen börsennotierten Gesellschaften. Auch für die Gesellschaft ist eine Festvergütung der Aufsichtsratsmitglieder am besten geeignet, 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 T€. In Übereinstimmung mit der Empfehlung G.17 DCGK erhöht sich die Vergütung für den Aufsichtsratsvorsitz und den stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitz aufgrund des erhöhten Zeitaufwands. Die Vergütung für den Vorsitz im Aufsichtsrat beträgt 55 T€, für den stellvertretenden Vorsitz 50 T€.

Aufsichtsratsmitglieder die nur während eines Teils des Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat angehört haben oder den Vorsitz oder den stellvertretenden Vorsitz im Aufsichtsrat geführt haben, erhalten die feste Vergütung zeitanteilig unter Aufrundung auf volle Monate.

Darüber hinaus erhalten Mitglieder ein Sitzungsgeld in Höhe von 1 T€ für jede Teilnahme an physisch stattfindenden Sitzungen des Aufsichtsrats. Soweit Sitzungen des Aufsichtsrats nicht physisch, sondern virtuell stattfinden (insbesondere, wenn eine Sitzung nur telefonisch oder nur per Videokonferenz stattfindet), so erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats kein Sitzungsgeld, wenn die Sitzung nicht mehr als eine Stunde gedauert hat, das hälftige Sitzungsgeld, wenn die Sitzung länger als eine Stunde, aber nicht

länger als zwei Stunden gedauert hat und das volle Sitzungsgeld, wenn die Sitzung zwei Stunden oder länger gedauert hat. Mitglieder, die nicht persönlich an physisch stattfindenden Sitzungen des Aufsichtsrats teilnehmen (wie die zugeschaltete Teilnahme per Telefon oder per Videokonferenz), erhalten stets lediglich 25 % des Sitzungsgelds, wobei die Teilnahme allein durch die Abgabe einer Stimmrechtsbotschaft zu keinem Anspruch auf ein Sitzungsgeld führt.

Ebenfalls in Übereinstimmung mit der Empfehlung G.17 DCGK erhält der Vorsitzende des Prüfungsausschusses zusätzlich jährlich 20 T€, jedes andere Mitglied des Prüfungsausschusses erhält zusätzlich jährlich 15 T€. Ein Mitglied des Aufsichtsrats, das nur während eines Teils des Geschäftsjahres dem Prüfungsausschuss angehört oder den Vorsitz im Prüfungsausschuss 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.

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 auf ihre Vergütung und Auslagen zu entrichtende Umsatzsteuer erstattet.

Die Hauptversammlung der Gesellschaft wird mindestens alle vier Jahre über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder Beschluss fassen, wobei ein bestätigender Beschluss zulässig ist.

Der Aufsichtsrat überprüft anlassbezogen, mindestens aber alle vier Jahre, die Angemessenheit der Bestandteile, Höhe und Struktur seiner Vergütung. Zur Beurteilung der Angemessenheit der Vergütung zieht der Aufsichtsrat eine geeignete Vergleichsgruppe anderer Unternehmen heran, um so eine marktgerechte Vergütung für die Aufsichtsratsmitglieder zu bestimmen, die es ermöglicht, dass die Gesellschaft auch in der Zukunft in der Lage sein wird, hervorragend qualifizierte Kandidaten für den Aufsichtsrat zu gewinnen und zu halten. Auf der Grundlage dieser Analyse und unter Berücksichtigung der Bedeutung und des Aufwands der Arbeit im Aufsichtsrat und dessen Ausschüssen entscheidet der Aufsichtsrat dann über die Notwendigkeit einer Änderung seiner Vergütung.

Aufgrund der besonderen Natur der Aufsichtsratsvergütung, die für eine Tätigkeit gewährt wird, die sich grundlegend von der Tätigkeit der Arbeitnehmer der Gesellschaft unterscheidet, kommt bei der Überprüfung und Festsetzung der Vergütung ein sogenannter vertikaler Vergleich mit der Arbeitnehmervergütung nicht in Betracht. Die Festlegung eines Kreises von Arbeitnehmern, die in einen solchen Vergleich einzubeziehen sind, ist entbehrlich.

Sofern Anlass besteht, die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder zu ändern, wird der Aufsichtsrat der Hauptversammlung einen Vorschlag zur Festsetzung der Vergütung für die Aufsichtsratsmitglieder vorlegen. Über die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats entscheidet die Hauptversammlung auf Vorschlag des Aufsichtsrats mit einfacher Mehrheit.

Findet die der Hauptversammlung zur Beschlussfassung vorgelegte Aufsichtsratsvergütung nicht die erforderliche Mehrheit, ist spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung eine überprüfte Aufsichtsratsvergütung vorzulegen.

Die Regelungen gelten erstmals ab dem Tag der Erstnotierung der Aktien der Gesellschaft an der Frankfurter Wertpapierbörse.

IONOS Group SE

Elgendorfer Straße 57
56410 Montabaur

www.ionos-group.com