

**AUTO1** | GROUP

# VERGÜTUNGSBERICHT

2025

31. MÄRZ 2026



01	3	VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES VORSTANDS
02	18	VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS
03	20	RELATIVE ENTWICKLUNG DER VORSTANDS- UND AUFSICHTSRATSVERGÜTUNG, DER VERGÜTUNG DER ÜBRIGEN BELEGSCHAFT SOWIE DER ERTRAGSENTWICKLUNG DER GESELLSCHAFT
04	21	PRÜFUNGSVERMERK DES WIRTSCHAFTSPRÜFERS

## AUTO1 Group SE Vergütungsbericht 2025

Der Vergütungsbericht beschreibt das Vergütungssystem und die Vergütung für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der AUTO1 Group SE (im Folgenden auch „AUTO1“ oder „Gesellschaft“) für das Geschäftsjahr 2025 vom 1. Januar bis 31. Dezember 2025 und erläutert detailliert und individualisiert die Struktur und Höhe der einzelnen Bestandteile der Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung. Der Vergütungsbericht wurde gemeinsam durch den Vorstand und den Aufsichtsrat der AUTO1 Group SE erstellt. Der Bericht entspricht den Anforderungen des § 162 AktG.

### Abstimmung zum Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024 auf der Hauptversammlung 2025

Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024 wurde nach § 162 AktG erstellt. Der Vergütungsbericht über die den Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats der AUTO1 Group SE im Geschäftsjahr 2024 individuell gewährte und geschuldete Vergütung wurde von der Hauptversammlung am 4. Juni 2025 mit einer Mehrheit von 75,97 % der abgegebenen Stimmen gebilligt.

# 01

## Vergütung der Mitglieder des Vorstands

### Beschreibung des Vergütungssystems

Das nachfolgend näher dargestellte Vergütungssystem für den Vorstand (Vergütungssystem 2025) wurde vom Aufsichtsrat im April 2025 verabschiedet. Das Vergütungssystem wurde im Juni 2025 der Hauptversammlung vorgelegt, von dieser gebilligt und fand damit im Geschäftsjahr 2025 Anwendung. Es ändert und aktualisiert punktuell das bisherige, von der Hauptversammlung am 7. Juni 2023 gebilligte Vergütungssystem (Vergütungssystem 2023) zur Integration des Long Term Incentive Plan 2025 („LTIP 2025“), der als Langfristvergütung für eine neue fünfjährige Vertragslaufzeit des Vorstandsmitglieds Christian Bertermann ab dem Jahr 2026 vorgesehen ist.

Wie bereits der Long-Term Incentive Plan 2020 des Vorstandsmitglieds Christian Bertermann, ist auch der LTIP 2025 als eine unternehmerische Vergütung konzipiert und soll einen Anreiz für die Erzielung eines weiterhin starken Unternehmenswachstums und hoher Aktionärsrenditen schaffen. Die Ausübung der Optionen des LTIP 2025 setzt unter anderem voraus, dass eine bestimmte Kurshürde erreicht wird, die sich unter anderem an der Entwicklung der Marktkapitalisierung der Gesellschaft orientiert. Die genannte Kurshürde, gemessen als volumengewichteter Durchschnittskurs der Aktie der Gesellschaft über drei Monate („3-Monats-Durchschnittskurs“), beträgt EUR 75,00 und muss erstmals spätestens zum Ende des Jahres 2030 erreicht werden.

Aufgrund seines hohen Risiko-Rendite-Profiles und des damit im Erfolgsfall verbundenen hohen maximal erzielbaren Vergütungsvolumens erfordert der LTIP 2025 – wie bereits der LTIP 2020 – die Aufnahme entsprechender Sonderregelungen in den Abschnitt des Vergütungssystems zur Maximalvergütung. Im Übrigen bleibt das Vergütungssystem inhaltlich unverändert.

Das nachstehend dargestellte Vergütungssystem 2025 wurde in der ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft am 4. Juni 2025 gebilligt.

### Grundzüge des Vergütungssystems und Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft

Das Vergütungssystem für den Vorstand zielt darauf ab, die Vorstandsmitglieder entsprechend ihrem Aufgaben- und Verantwortungsbereich angemessen zu vergüten und die Leistung eines jeden Vorstandsmitglieds sowie den Erfolg des Unternehmens zu berücksichtigen. Dementsprechend beinhaltet das Vergütungssystem neben festen Vergütungsbestandteilen auch variable Vergütungsbestandteile.

Die Unternehmensstrategie aus Sicht des Aufsichtsrats zielt auf dynamisches und langfristig profitables Wachstum sowie eine nachhaltige und langfristige Steigerung des Unternehmenswerts ab. Aus dieser Zielsetzung wird die Struktur des Vergütungssystems für den Vorstand der AUTO1 Group SE abgeleitet. Die variable Vergütung hängt daher sowohl von Erfolgsparametern ab, welche am langfristigen Wachstum des Geschäfts und/oder des Ertrags und/oder hierfür wesentlicher Voraussetzungen ausgerichtet sind, als auch von der langfristigen Kursentwicklung der Aktie der Gesellschaft, welche unmittelbar die Wertentwicklung des Unternehmens widerspiegelt. Somit setzt das Vergütungssystem Anreize im Sinne einer langfristig und nachhaltig positiven Entwicklung des Unternehmens.

Die Gesellschaft ist sich ferner der Bedeutung ökologisch nachhaltigen Wirtschaftens (Environment), sozialer Verantwortung (Social Responsibility) und der Grundsätze guter Unternehmensführung (Governance) bewusst (zusammen „ESG“). Das Vergütungssystem schreibt allerdings für die variable Vergütung die zusätzliche Verwendung nicht-finanzieller Erfolgsparameter nicht vor, schließt deren Verwendung aber auch nicht aus. Der Aufsichtsrat wird diese Frage regelmäßig überprüfen und behält sich vor, künftig für die variable Vergütung zusätzlich auch nicht-finanzielle Erfolgsparameter einzusetzen, die sich an den jeweiligen ESG-Zielen der Gesellschaft orientieren.

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder ist einfach, klar und verständlich gestaltet und entspricht den

Vorgaben des Aktiengesetzes. Soweit es von den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex abweicht, wird dies in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorgaben in der Entsprechenserklärung dargelegt und begründet.

## Das Vergütungssystem im Einzelnen

### I. Vergütungskomponenten

#### 1. Überblick über die einzelnen Vergütungsbestandteile

Die Vergütung setzt sich aus festen und variablen Bestandteilen zusammen. Die festen Bestandteile sind die jährliche Festvergütung und Nebenleistungen. Die variable Vergütung besteht jeweils aus einer aktienbasierten Vergütung mit mehrjähriger Bemessungsgrundlage. Ergänzend kann mit dem jeweiligen Vorstandsmitglied auch eine kurzfristige variable Vergütung mit einjähriger Bemessungsgrundlage vereinbart werden.

Darüber hinaus können bei besonderen Leistungen vom Aufsichtsrat im Einzelfall nicht wiederkehrende Bonuszahlungen gewährt werden.

Versorgungsleistungen der Gesellschaft für Mitglieder des Vorstands sind im Vergütungssystem nicht vorgesehen.

#### 2. Feste Vergütungskomponenten

##### a. Jährliche Festvergütung

Die jährliche Festvergütung ist eine auf das Geschäftsjahr bezogene Barvergütung, deren Höhe sich insbesondere an dem Aufgaben- und Verantwortungsbereich des jeweiligen Vorstandsmitglieds orientiert. Die jährliche Festvergütung wird in zwölf Monatsraten jeweils zum Ende eines Monats ausgezahlt. Bei einem unterjährigen Ein- oder Austritt des Vorstandsmitglieds wird das Festgehalt anteilig ausgezahlt.

Im Krankheitsfall oder sonstigen Fällen unverschuldeter Dienstverhinderung kann das Festgehalt für eine vom Aufsichtsrat bestimmte Dauer fortgezahlt werden. Gleiches gilt, falls das Vorstandsmitglied während der Vertragslaufzeit stirbt.

##### b. Nebenleistungen

Neben der festen Jahresvergütung erhalten die Vorstandsmitglieder Nebenleistungen in Form von Sachbezügen und weiteren finanziellen Leistungen.

Als Regelleistung werden den Vorstandsmitgliedern jeweils als Dienstwagen ein Kraftfahrzeug zur Verfügung gestellt,

das auch privat genutzt werden kann. Ferner unterhält die Gesellschaft eine zugunsten der Vorstandsmitglieder abgeschlossene Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (D&O-Versicherung).

Der Aufsichtsrat kann entscheiden, dass bei Bedarf auch geeignete weitere Sachleistungen (insbesondere in Form von Versicherungen, Sicherheitsdienstleistungen und medizinischen Vorsorgeleistungen) erbracht bzw. entsprechende Kosten erstattet werden.

Neu eintretenden Vorstandsmitgliedern können ferner Ausgleichsleistungen für Vergütungs-/ Versorgungsansprüche gewährt werden, die ihnen aufgrund ihres Wechsels zur Gesellschaft verloren gehen. Des Weiteren können Umzugskosten und für einen vom Aufsichtsrat festzulegenden Übergangszeitraum auch weitere Kosten erstattet werden, die mit dem Wechsel zur Gesellschaft oder einem Umzug an einen anderen Unternehmensstandort verbunden sind (beispielsweise Kosten für Heimfahrten/-flüge einschließlich Nebenkosten und für doppelte Haushaltsführung). Für Vorstandsmitglieder mit Wohnsitz außerhalb Deutschlands können von der Gesellschaft auch dauerhaft hiermit verbundene Kosten (insbesondere Kosten für Heimfahrten/-flüge einschließlich Nebenkosten und für doppelte Haushaltsführung) übernommen werden. Durch solche Leistungen soll sichergestellt werden, dass die Gesellschaft die bestmöglichen Kandidatinnen und Kandidaten für eine Tätigkeit im Vorstand gewinnen kann.

#### 3. Variable Vergütungskomponenten

##### 3.1 Kurzfristige variable Vergütung (Jahrestantieme)

Vorstandsmitgliedern kann neben der variablen Vergütung mit mehrjähriger Bemessungsgrundlage für jedes volle Geschäftsjahr ihrer Vertragslaufzeit auch ein Anspruch auf eine kurzfristige variable Vergütung mit einjähriger Bemessungsgrundlage zugesagt werden (nachfolgend „Jahrestantieme“).

Die Höhe der Jahrestantieme hängt auf Grundlage eines individuell für jedes Vorstandsmitglied festgelegten Zielbetrages von der Erreichung der maßgeblichen Erfolgsziele im betreffenden Geschäftsjahr ab.

##### a. Erfolgsparameter

Der Aufsichtsrat legt für die Jahrestantieme jeweils einen oder mehrere Erfolgsparameter fest. Der Aufsichtsrat wird dabei in der Regel finanzielle Kenngrößen verwenden, zu deren Entwicklung die Gesellschaft im Rahmen ihrer periodischen Finanzberichterstattung mindestens einmal

jährlich berichtet und die wesentliche Steuerungselemente für das Wachstum des Geschäftsvolumens und/oder des Ertrags des Unternehmens darstellen. Dabei kann es sich auch um Erfolgsparameter handeln, die auf einzelne Sparten bezogen sind. Als Kenngrößen für die Messung der Entwicklung des Geschäftsvolumens kommen insbesondere Umsatz oder Anzahl verkaufter Einheiten in Betracht, als Kenngrößen für die Messung der Ertragsentwicklung insbesondere das Ergebnis vor Zinsen, Steuern und Abschreibungen (EBITDA) oder der Deckungsbeitrag je verkaufter Einheit. Daneben oder stattdessen können als Erfolgsparameter auch sonstige wesentliche Voraussetzungen für ein langfristiges und nachhaltiges Wachstum des Geschäftsvolumens und/oder des Ertrags des Unternehmens verwendet werden, wie etwa die Sicherung günstiger Finanzierungsbedingungen. Durch diese Ausrichtung der Erfolgsparameter dient die Jahrestantieme der Umsetzung der übergeordneten strategischen Zielsetzung des Unternehmens.

Bei Bedarf können daneben oder stattdessen vom Aufsichtsrat auch nicht-finanzielle Erfolgsparameter verwendet werden, welche die Umsetzung von in der Unternehmensstrategie enthaltenen ESG-Zielen messen. Auch durch solche Erfolgsparameter dient die Jahrestantieme der übergeordneten strategischen Zielsetzung des Unternehmens.

Bei Verwendung mehrerer Erfolgsparameter legt der Aufsichtsrat ferner deren relative Gewichtung fest; sie bestimmt, für welchen Anteil der Jahrestantieme die Erfolgsmessung anhand des betreffenden Erfolgsparameters vorzunehmen ist. Stattdessen kann aber auch eine kumulative Erfolgsmessung anhand mehrerer Erfolgsparameter vorgesehen werden.

### b. Zielwerte und Ermittlung der Zielerreichung

Der Aufsichtsrat legt für jeden Erfolgsparameter einen Zielwert für das jeweilige Geschäftsjahr fest.

Die Zielerreichung bzw. der Zielerreichungsgrad werden bei der Verwendung von finanziellen Kenngrößen aus der periodischen Finanzberichterstattung als Erfolgsparameter durch Vergleich der Zielwerte mit den entsprechenden Ist-Werten bestimmt, die sich aus dem geprüften und gebilligten Konzernabschluss der Gesellschaft für das betreffende Geschäftsjahr ergeben. Der Aufsichtsrat kann dabei Bereinigungen des jeweiligen Ist-Werts zur Berücksichtigung nicht-wiederkehrender, außergewöhnlicher Umstände und/oder nicht-operativer Effekte vornehmen. Für sonstige Erfolgsparameter legt der Aufsichtsrat mit der Festlegung der jeweiligen Ziele auch den

Maßstab fest, anhand dessen der Zielerreichungsgrad bestimmt wird.

### c. Berechnung der Auszahlungshöhe

Der Aufsichtsrat ordnet jedem Erfolgsparameter des Weiteren eine Zielerreichungskurve zu, anhand derer auf Basis des individuellen Zielbetrags die Auszahlungshöhe in Abhängigkeit von der Gewichtung des jeweiligen Erfolgsparameters und vom zugehörigen Zielerreichungsgrad ermittelt wird. Die Zielerreichungskurve kann dabei insbesondere vorsehen, dass die Auszahlung in Abhängigkeit vom Zielerreichungsgrad den Zielbetrag bzw. den Anteil des Zielbetrages, der auf den jeweiligen Erfolgsparameter nach seiner Gewichtung entfällt, sowohl über- als auch unterschreiten kann; ist auch eine Überschreitung möglich, legt der Aufsichtsrat zusätzlich einen Höchstbetrag fest (Cap). Die Zielerreichungskurve kann stattdessen auch lediglich Mindesthürden vorsehen, die erreicht werden müssen, damit eine Auszahlung erfolgt, während eine weitere Zunahme der Zielerreichung zu keiner Erhöhung der Auszahlung mehr führt.

### d. Auszahlung und Abwicklung

Die Jahrestantieme wird nach Ablauf des Geschäftsjahres, für welche sie gewährt wird, und Billigung des zugehörigen Konzernabschlusses abgerechnet und ausgezahlt. Der Aufsichtsrat kann auch einen anderen, geeigneten Zeitpunkt für die Auszahlung nach Ablauf des betreffenden Geschäftsjahres festlegen.

Die Gesellschaft kann statt einer Barauszahlung auch eine Abwicklung der Jahrestantieme oder eines Teils davon in Aktien der Gesellschaft vorsehen. Bei einer Abwicklung in Aktien wird der Auszahlungsanspruch anhand des Börsenkurses der Aktie der Gesellschaft in eine entsprechende Anzahl von Aktien umgerechnet, die an den Berechtigten ausgegeben bzw. übertragen werden.

Bei unterjährigem Ein- oder Austritt oder einem Geschäftsjahr, das kürzer als ein Kalenderjahr ist, wird die Jahrestantieme zeitanteilig gekürzt. Ferner kann eine Kürzung auch für Fehlzeiten vorgesehen werden, während derer kein Anspruch auf Fortzahlung der Festvergütung besteht. Der Anspruch auf eine Jahrestantieme kann darüber hinaus auf einzelne Geschäftsjahre beschränkt werden.

### 3.2 Variable Vergütung mit mehrjähriger Bemessungsgrundlage

Die langfristige variable Vergütung ist als aktienbasierte variable Vergütung mit mehrjähriger Bemessungsgrundlage in Form von Aktienoptionen ausgestaltet, deren Wert an die

Entwicklung des Aktienkurses der Gesellschaft gekoppelt ist („Optionen“).

#### a. Zuteilung; Erdienung (Zeit-Vesting)

Hierzu erhält das betreffende Vorstandsmitglied im Wege einer Einmalzuteilung für die gesamte Vertragslaufzeit eine vom Aufsichtsrat individuell festgelegte Anzahl von Optionen.

Neben der Erfüllung der sonstigen Ausübungsvoraussetzungen müssen die Optionen von dem betreffenden Vorstandsmitglied über die Beststellungs- bzw. Vertragslaufzeit durch fortdauernde Zugehörigkeit zum Vorstand erdient werden (sogenanntes Zeit-Vesting) mit der Folge, dass im Falle eines vorzeitigen Ausscheidens sämtliche oder ein Teil der gewährten Aktienoptionen verfallen. Die Einzelheiten bestimmt der Aufsichtsrat.

#### b. Art der Optionen

Die Optionen können als virtuelle Aktienoptionen ausgestaltet werden oder – soweit hierfür durch die Hauptversammlung eine entsprechende Ermächtigung erteilt wird – als echte Aktienoptionen.

Virtuelle Aktienoptionen gewähren dem Berechtigten bei Ausübung lediglich ein Recht auf Zahlung des Abwicklungswerts der betreffenden Optionen in bar. Sie werden jedoch jeweils mit einem Erfüllungswahlrecht der Gesellschaft versehen werden, auf dessen Grundlage die Gesellschaft ihrerseits statt einer Auszahlung in bar auch eine Abwicklung in Aktien wählen kann.

Echte Aktienoptionen können nur auf Grundlage einer entsprechenden Ermächtigung der Hauptversammlung ausgegeben werden. Sie gewähren dem Berechtigten bei Ausübung ein eigenes Bezugsrecht auf Aktien der Gesellschaft. Die betreffenden Optionen werden indes mit einem Erfüllungswahlrecht der Gesellschaft versehen, auf dessen Grundlage die Gesellschaft umgekehrt statt einer Lieferung von Aktien auch eine Auszahlung in bar wählen kann.

#### c. Ausübungspreis; Kurshürde

Der Aufsichtsrat legt bei Ausgabe der Optionen jeweils den zugehörigen Ausübungspreis fest. Der Ausübungspreis kann dem Börsenkurs bei Ausgabe der Optionen entsprechen oder auch einen Auf- oder Abschlag gegenüber diesem Kurs enthalten. Es können an das betreffende Vorstandsmitglied ferner auch mehrere Tranchen von Aktienoptionen mit unterschiedlichem Ausübungspreis ausgegeben werden; hierdurch kann eine individuelle Aussteuerung des mit den

Optionen verbundenen Risiko-/Ertragsprofils erreicht werden.

Zusätzlich zum Ausübungspreis kann vom Aufsichtsrat auch eine über dem Ausübungspreis liegende Kurshürde festgelegt werden, die überschritten sein muss, damit die Optionen ausgeübt werden können. Da der Börsenkurs unmittelbar die Bewertung des Unternehmens am Kapitalmarkt widerspiegelt, kann hierdurch – ebenso wie durch einen Ausübungspreis, der den aktuellen Börsenkurs übersteigt – die Auszahlung der variablen Vergütung ggf. von einer entsprechenden Mindeststeigerung des Unternehmenswerts abhängig gemacht werden.

#### d. Erfolgsmessung anhand von Erfolgsparametern

Die Ausübung der Optionen hängt außer von der Kursentwicklung auch von einer Erfolgsmessung anhand eines oder mehrerer Erfolgsparameter ab.

##### *Erfolgsparameter*

Die entsprechenden Erfolgsparameter werden vom Aufsichtsrat festgelegt. Der Aufsichtsrat wird dabei in der Regel jeweils finanzielle Kenngrößen verwenden, zu deren Entwicklung die Gesellschaft im Rahmen ihrer periodischen Finanzberichterstattung mindestens einmal jährlich berichtet und die wesentliche Steuerungselemente für das Wachstum des Geschäftsvolumens und/oder des Ertrags des Unternehmens darstellen. Dabei kann es sich auch um Erfolgsparameter handeln, die auf einzelne Sparten bezogen sind. Als Kenngrößen für die Messung der Entwicklung des Geschäftsvolumens kommen insbesondere Umsatz oder Anzahl verkaufter Einheiten in Betracht, als Kenngrößen für die Messung der Ertragsentwicklung insbesondere das Ergebnis vor Zinsen, Steuern und Abschreibungen (EBITDA) oder der Deckungsbeitrag je verkaufter Einheit. Daneben oder stattdessen können als Erfolgsparameter auch sonstige wesentliche Voraussetzungen für ein langfristiges und nachhaltiges Wachstum des Geschäftsvolumens und/oder des Ertrags des Unternehmens verwendet werden, wie etwa die Sicherung günstiger Finanzierungsbedingungen. Durch diese Ausrichtung der Erfolgsparameter dient die variable Vergütung der Umsetzung der übergeordneten strategischen Zielsetzung des Unternehmens. Bei Bedarf können vom Aufsichtsrat zusätzlich auch nicht-finanzielle Erfolgsparameter verwendet werden, welche die Umsetzung von in der Unternehmensstrategie enthaltenen ESG-Zielen messen.

Bei Verwendung mehrerer Erfolgsparameter legt der Aufsichtsrat ferner deren relative Gewichtung fest; sie bestimmt, für welchen Anteil der Optionen die Erfolgsmessung anhand des betreffenden

Erfolgsparameters vorzunehmen ist. Stattdessen kann aber auch eine kumulative Erfolgsmessung anhand mehrerer Erfolgsparameter vorgesehen werden.

#### *Performance Periode*

Die Erfolgsmessung erfolgt grundsätzlich jeweils über einen Messzeitraum („Performance Periode“) von mindestens vier Geschäftsjahren der Gesellschaft, wobei auch ein unterjähriger Beginn und/oder unterjähriger Ablauf der Performance Periode vorgesehen werden können. Für einen Anteil von höchstens einem Drittel der dem betreffenden Vorstandsmitglied gewährten Optionen kann stattdessen auch eine kürzere Performance Periode von mindestens zwei Geschäftsjahren vorgesehen werden.

#### *Zielwerte und Messung der Zielerreichung*

Für jeden Erfolgsparameter legt der Aufsichtsrat jeweils entsprechende Zielwerte fest. Die Festlegung erfolgt grundsätzlich im Voraus für die gesamte Performance Periode; stattdessen können jedoch auch für einzelne oder alle Erfolgsparameter jährlich Zielwerte für das jeweilige Geschäftsjahr festgelegt werden.

Die Messung des Zielerreichungsgrads erfolgt nach Ablauf der Performance Periode. Die Zielerreichung- bzw. der Zielerreichungsgrad werden bei finanziellen Erfolgsparametern durch Vergleich der Zielwerte mit den entsprechenden Ist-Werten bestimmt, die sich aus dem geprüften und gebilligten Konzernabschluss der Gesellschaft für das betreffende Geschäftsjahr ergeben. Der Aufsichtsrat kann dabei Bereinigungen des jeweiligen Ist-Werts zur Berücksichtigung nicht-wiederkehrender, außergewöhnlicher Umstände und/oder nicht-operativer Effekte vornehmen. Im Falle der zusätzlichen Verwendung nicht-finanzieller Erfolgsparameter legt der Aufsichtsrat mit der Festlegung der Zielwerte auch den Maßstab fest, anhand dessen der Zielerreichungsgrad bestimmt wird.

#### *Verfall von Optionen bei Zielverfehlung*

Die Zielwerte können vom Aufsichtsrat als Mindesthürden oder als 100 %-Ziel ausgestaltet werden. Bei Ausgestaltung als Mindesthürde ist die Erreichung des Zielwerts Ausübungsvoraussetzung für denjenigen Anteil der Optionen, der auf den zugehörigen Erfolgsparameter nach dessen Gewichtung entfällt; wird der Zielwert nicht erreicht, verfallen die betreffenden Optionen in ihrer Gesamtheit. Bei Ausgestaltung als 100 %-Ziel legt der Aufsichtsrat zusätzlich eine Zielerreichungskurve fest, anhand derer in Abhängigkeit vom Zielerreichungsgrad ermittelt wird, welcher Anteil der Optionen verfällt, wenn der Zielerreichungsgrad weniger als 100 % beträgt.

#### **e. Warte- und Ausübungsfristen**

Für die erstmalige Ausübung von Optionen legt der Aufsichtsrat eine Wartefrist von mindestens vier Jahren ab Ausgabe oder Zusage der Optionen fest. Für einen Anteil von höchstens einem Drittel der dem betreffenden Vorstandsmitglied gewährten Optionen kann – soweit es sich um virtuelle Aktienoptionen handelt – stattdessen auch eine kürzere Wartefrist vorgesehen werden, die jedoch nicht vor Ablauf der zugehörigen Performance Periode endet.

Die Ausübungsfrist der Optionen beträgt bis zu vier Jahre ab Ablauf der maßgeblichen Wartefrist. Der Aufsichtsrat kann die Ausübung von Optionen innerhalb der Ausübungsfrist auf von ihm festgelegte Ausübungsfristen oder -termine beschränken und weitere Sperrfristen für die Optionsausübung bestimmen. Bei Ablauf der Ausübungsfrist verfallen nicht ausgeübte Optionen.

#### **f. Abwicklung; Cap**

Der Abwicklungswert einer Option entspricht der Differenz zwischen dem maßgeblichen Börsenkurs der Aktie der Gesellschaft bei Optionsausübung und dem Ausübungspreis; er ist jedoch auf einen vom Aufsichtsrat festzulegenden Höchstbetrag („Cap“) beschränkt. Der maßgebliche Börsenkurs der Aktie der Gesellschaft bei Optionsausübung wird dabei als ein gewichteter Drei-Monats-Durchschnittskurs berechnet, um kurzfristige Kursschwankungen auszublenden.

Durch die Kopplung des Abwicklungswerts an den Börsenkurs bei Ausübung und die vorgesehene mehrjährige Wartefrist für die Optionsausübung ist die variable Vergütung somit auf eine langfristige Steigerung des Unternehmenswerts als einen zentralen Bestandteil der Unternehmensstrategie ausgerichtet.

Bei einer Abwicklung in Aktien wird der Abwicklungswert der ausgeübten Optionen anhand des Börsenkurses der Aktie der Gesellschaft in eine entsprechende Anzahl von Aktien umgerechnet, die an den Berechtigten ausgegeben bzw. übertragen werden. Für diese Aktien sind nach Optionsausübung keine zusätzlichen Haltefristen vorgesehen.

Bei einer Barabwicklung wird der Abwicklungswert der ausgeübten Optionen an den Berechtigten im Anschluss an die Optionsausübung in bar ausgezahlt.

Die durch die Optionsausübung bzw. -abwicklung anfallenden Steuern und Abgaben trägt jeweils der Berechtigte.

**g. Möglichkeiten der Reduzierung oder Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile (Malus-/Claw-Back)**

Das Vergütungssystem sieht vor, dass die Gesellschaft variable Vergütungsbestandteile in den folgenden Fällen reduzieren oder eine Rückerstattung verlangen kann:

*Korrektur des Konzernabschlusses*

Liegt der Bestimmung des Zielerreichungsgrads anhand von Erfolgsparametern ein geprüfter und gebilligter Konzernabschluss zugrunde, der objektiv fehlerhaft war und nach den relevanten Rechnungslegungsvorschriften nachträglich korrigiert wird, ist der Aufsichtsrat berechtigt, den Zielerreichungsgrad auf Grundlage der korrigierten Zahlen erneut zu ermitteln. Im Falle der Jahrestantieme wird der Auszahlungsanspruch dann entsprechend gekürzt; wurde die Jahrestantieme bereits abgewickelt, kann von der Gesellschaft eine vollständige oder teilweise Rückgewähr der aus der Abwicklung erlangten wirtschaftlichen Vorteile verlangt werden. Soweit im Falle der variablen Vergütung mit mehrjähriger Bemessungsgrundlage die Neuermittlung der Zielerreichung zu einem (zusätzlichen) Verfall von Optionen führt, ist dies hinsichtlich noch nicht ausgeübter Optionen entsprechend zu berücksichtigen; bei bereits ausgeübten Optionen kann ferner ganz oder teilweise eine Verrechnung mit noch nicht ausgeübten Optionen erfolgen, die von der Korrektur nicht betroffen sind, oder eine vollständige oder teilweise Rückgewähr der aus der Abwicklung erlangten wirtschaftlichen Vorteile verlangt werden. Die Einzelheiten einschließlich entsprechender Fristen für Korrektur und Rückgewähr bestimmt der Aufsichtsrat. Im abgelaufenen Geschäftsjahr wurden keine Korrekturen des Konzernabschlusses vorgenommen.

*Vorzeitige Beendigung der Vorstandsstellung aus wichtigem Grund*

Wird die Bestellung eines Vorstandsmitgliedes von der Gesellschaft vorzeitig aus Gründen beendet, die zugleich einen wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung des Anstellungsverhältnisses durch die Gesellschaft nach § 626 BGB darstellen, verfallen ganz oder teilweise auch noch nicht abgewickelte Jahrestantiemen und/oder Optionen des betreffenden Vorstandsmitglieds, die für Zwecke des Zeit-Vestings bereits verdient sind. Die Einzelheiten bestimmt der Aufsichtsrat.

Die Geltendmachung von Schadensersatz durch die Gesellschaft nach § 93 AktG bleibt unberührt.

**4. Sonstige Vergütungskomponenten**

Das Vergütungssystem sieht vor, dass der Aufsichtsrat zusätzliche, nicht wiederkehrende Bonuszahlungen für besondere Leistungen oder besonderen Einsatz nach

billigem Ermessen gewähren kann; ein dienstvertraglicher Anspruch des Mitglieds des Vorstands auf die Gewährung eines solchen Bonus besteht jedoch nicht.

**II. Ziel-Gesamtvergütung; Verhältnis fester und variabler Vergütungskomponenten**

Der Aufsichtsrat legt für jedes Vorstandsmitglied entsprechend des Aufgaben- und Verantwortungsbereichs des Vorstandsmitglieds individuell eine konkrete Ziel-Gesamtvergütung fest. Die Ziel-Gesamtvergütung bezieht sich jeweils auf ein volles Geschäftsjahr und setzt sich aus der Summe aller für die Gesamtvergütung maßgeblichen Vergütungsbestandteile zusammen, die – unabhängig vom Zeitpunkt der Auszahlung – für das betreffende Geschäftsjahr gewährt werden. Bei den als Nebenleistung zugesagten Sachleistungen wird dabei jeweils der für die Lohnsteuer maßgebliche Wert angesetzt. Die von der Gesellschaft zugunsten der Vorstandsmitglieder abgeschlossene D&O-Versicherung wird dabei nicht gesondert berücksichtigt, da es sich hierbei nicht um eine Vergütungsleistung im engeren Sinne handelt. Für die Jahrestantieme wird der Auszahlungsanspruch bei 100% Zielerreichung angesetzt. Für die als Bestandteil der variablen Vergütung mit mehrjähriger Bemessungsgrundlage zu gewährenden Optionen wird der anteilig auf jedes Jahr der zugehörigen Bestellungszeit entfallende Zuteilungswert angesetzt.

Der relative Anteil der festen Jahresvergütung an der Ziel-Gesamtvergütung beträgt für jedes Vorstandsmitglied im Regelfall zwischen 5 % und 40 %, der relative Anteil der Nebenleistungen bis zu 10% und der relative Anteil der kurz- und langfristigen variablen Vergütungsbestandteile zwischen 60% und 95%. Innerhalb der variablen Vergütungsbestandteile ist der Anteil der variablen Ziel-Vergütung mit mindestens vierjähriger Bemessungsgrundlage jeweils höher als der Anteil der Jahrestantieme. Im Falle von einmalig oder für einen begrenzten Zeitraum gewährten Nebenleistungen kann von den vorstehenden relativen Anteilen der einzelnen Vergütungsbestandteile an der Ziel-Gesamtvergütung für einzelne Geschäftsjahre auch abgewichen werden.

**III. Maximalvergütung für einzelne Vorstandsmitglieder**

Die für ein Geschäftsjahr gewährte Gesamtvergütung, bestehend aus Festgehalt einschließlich Nebenleistungen und variablen Vergütungsteilen, ist – unabhängig davon, ob die Auszahlung in dem betreffenden Geschäftsjahr oder zu einem anderen Zeitpunkt erfolgt – für jedes Vorstandsmitglied auf einen Betrag von maximal EUR 20 Mio. brutto begrenzt. Die Maximalvergütung berücksichtigt

die jeweils maximal möglichen erfolgsunabhängigen und variablen Vergütungskomponenten. Die tatsächlich zugesagte oder ausgezahlte Vergütung kann daher (ggf. auch deutlich) niedriger ausfallen.

Als Nebenleistungen gewährte Sachleistungen werden für Zwecke der Maximalvergütung mit ihrem für die Lohnsteuer maßgeblichen Wert angesetzt. Hinsichtlich der als variable Vergütung gewährten Optionen wird im Rahmen der Maximalvergütung der anteilig auf jedes Jahr der Bestellungszeit entfallende maximale Abwicklungswert angesetzt.

Neben der betragsmäßigen Begrenzung des Abwicklungswerts der gewährten Optionen durch die vorstehend genannte Maximalvergütung darf für das jeweilige Vorstandsmitglied der anteilig auf jedes Jahr der Bestellungszeit entfallende Zuteilungswert der gewährten Optionen im Zeitpunkt ihrer Zusage EUR 5 Mio. brutto nicht übersteigen.

Im Hinblick auf den LTIP 2020 und den LTIP 2025 gelten für das Vorstandsmitglied Christian Bertermann für Geschäftsjahre, für welche die von der Gesellschaft gewährte, langfristige variable Vergütung jeweils ausschließlich aus Optionen des LTIP 2020 (Geschäftsjahre 2021 bis 2025) oder ausschließlich aus Optionen des LTIP 2025 (vorgesehen für die Geschäftsjahre 2026 bis 2030) besteht, abweichend von der vorstehend geregelten Maximalvergütung von EUR 20 Mio. brutto je Geschäftsjahr folgende betragsmäßige Begrenzungen: Die Maximalvergütung beträgt für das jeweilige Geschäftsjahr insgesamt jeweils EUR 181 Mio. brutto. Davon entfällt unter Berücksichtigung des für den LTIP 2020 bzw. den LTIP 2025 jeweils festgelegten maximalen Abwicklungswerts der zugehörigen Optionen ein Teilbetrag in Höhe von EUR 179 Mio. brutto auf den maximalen Abwicklungswert der für das betreffende Geschäftsjahr gewährten Optionen des LTIP 2020 bzw. des LTIP 2025. Der verbleibende Teilbetrag in Höhe von EUR 2 Mio. brutto bildet die Maximalvergütung für sonstige, für das betreffende Geschäftsjahr gewährte Vergütungskomponenten.

Die gesonderte Begrenzung des auf jedes Jahr der Bestellungszeit entfallenden Zuteilungswerts gewährter Optionen in Höhe von EUR 5 Mio. brutto gilt jedoch auch für Optionen des LTIP 2020 und des LTIP 2025.

Die vorstehenden Sonderregelungen für den LTIP 2020 bzw. den LTIP 2025 tragen dem hohen Risiko-Rendite-Profil des jeweiligen Plans Rechnung. Dies gilt insbesondere auch für den neuen LTIP 2025: Die Optionen dieses Plans können nur ausgeübt werden, wenn der Aktienkurs der Gesellschaft

(gemessen als 3-Monats-Durchschnittskurs und damit nicht nur kurzfristig) erstmals bis spätestens zum Ende des Jahres 2030 auf mindestens EUR 75,00 gesteigert wird. Gegenüber dem aktuellen 3-Monats-Durchschnittskurs von EUR 20,02 für das erste Quartal 2025 entspricht dies einer Steigerung des Kurswerts um rund 375 %. Der dieser Sonderregelung zugrunde liegende maximale Abwicklungswert der Optionen des LTIP 2025 wird erst bei einem Ausübungskurs (wiederum gemessen als 3-Monats-Durchschnittskurs) von EUR 144,30 erreicht. Dies entspräche einer Steigerung des aktuellen 3-Monats-Durchschnittskurses für das erste Quartal 2025 von EUR 20,02 um rund 721 %.

#### IV. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

##### 1. Laufzeiten und Voraussetzungen der Beendigung vergütungsbezogener Rechtsgeschäfte

Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder werden für die Dauer der Bestellung abgeschlossen. Erstbestellungen erfolgen jeweils für höchstens drei Jahre, Verlängerungen der Bestellungszeit können für bis zu fünf Jahre erfolgen.

Eine ordentliche Kündigung der Dienstverträge ist im Hinblick auf deren feste Laufzeit grundsätzlich nicht vorgesehen. Für den Fall, dass ein Vorstandsmitglied während der Laufzeit des Vertrages dauerhaft arbeitsunfähig wird, kann jedoch vorgesehen werden, dass der Dienstvertrag automatisch zum Ende des Quartals endet, in dem die dauerhafte Arbeitsunfähigkeit festgestellt wird.

Im Übrigen kann der jeweilige Dienstvertrag vor Ende seiner Laufzeit nur einvernehmlich durch Aufhebungsvertrag oder durch außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund beendet werden. Eine außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund durch die Gesellschaft kann insbesondere auch im Falle eines Widerrufs der Bestellung eines Vorstandsmitglieds durch den Aufsichtsrat aus wichtigem Grund nach § 84 Absatz 3 AktG erfolgen. In diesem Fall gelten für die Kündigung die gesetzlichen Kündigungsfristen gemäß § 622 BGB, sofern nicht zugleich ein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung des Dienstvertrags durch die Gesellschaft nach § 626 BGB vorliegt.

Eine außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund durch das Vorstandsmitglied kann insbesondere für den Fall vorgesehen werden, dass (i) die vereinbarte Vergütung oder einzelne Komponenten nicht die gesamte Vertragslaufzeit abdecken oder der Dienstvertrag einen Anpassungsvorbehalt enthält und (ii) innerhalb einer hierfür vereinbarten Frist keine Einigung auf eine Anschlussregelung

bzw. Anpassung erfolgt. Die Einzelheiten unter Einschluss der Kündigungsfrist bestimmt der Aufsichtsrat.

## 2. Zusagen von Entlassungsschädigungen

Das Vergütungssystem sieht vor, dass ein Vorstandsmitglied eine Abfindung erhält, wenn die Gesellschaft bei der Abberufung des Vorstandsmitglieds aus wichtigem Grund nach § 84 Absatz 3 AktG den Dienstvertrag außerordentlich kündigt, ohne dass zugleich ein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung des Dienstvertrags durch die Gesellschaft nach § 626 BGB vorliegt. Die hierfür im Dienstvertrag festzulegende Abfindung darf maximal zwei Jahresvergütungen, höchstens jedoch der Vergütung für die Restlaufzeit des Dienstvertrages entsprechen; der Aufsichtsrat kann jedoch auch eine niedrigere Abfindung vorsehen und bei der Berechnung Pauschalierungen und/oder Kürzungen vornehmen.

Für sonstige Fälle sieht das Vergütungssystem keine im Voraus vereinbarten Entlassungsschädigungen vor. Das Recht der Gesellschaft, auch im Fall einer vorzeitigen einvernehmlichen Beendigung der Vorstandstätigkeit Abfindungsleistungen zu vereinbaren, bleibt unberührt.

Abfindungsleistungen sind für Zwecke der festgesetzten Maximalvergütung (ggf. anteilig) jeweils demjenigen Geschäftsjahr zuzuordnen, für welches sie gewährt werden; dies gilt unabhängig davon, ob sie in dem betreffenden Geschäftsjahr oder zu einem anderen Zeitpunkt ausgezahlt werden bzw. zufließen.

## 3. Wettbewerbsverbot

Die Vorstandsmitgliederverträge sehen jeweils ein vertragliches Wettbewerbsverbot für die Dauer des Anstellungsvertrages vor.

Daneben kann mit Vorstandsmitgliedern auch ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot für eine Dauer von bis zu zwei Jahren vereinbart werden. Die hierfür zu gewährende Karenzentschädigung darf bezogen auf ein Jahr höchstens 75 % der zuletzt gewährten jährlichen Bezüge betragen, wobei die einzelnen Vergütungsbestandteile auch pauschaliert angesetzt werden können. Der Aufsichtsrat kann auch vorsehen, dass die Karenzentschädigung sich ausschließlich auf die Festvergütung bezieht; in einem solchen Fall kann die Karenzentschädigung bezogen auf ein Jahr auch bis zu 100 % der zuletzt bezogenen Festvergütung betragen. Eine etwaige, im Zusammenhang mit der Beendigung des Anstellungsvertrags an das Vorstandsmitglied zu zahlende Abfindung ist auf eine für den maßgeblichen Zeitraum zu zahlende Karenzentschädigung in voller Höhe anzurechnen.

## V. Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie Überprüfung des Vergütungssystems

Das System der Vorstandsvergütung wird vom Aufsichtsrat in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorgaben festgesetzt und von diesem regelmäßig überprüft. Dabei wird der Aufsichtsrat von seinem Präsidial- und Nominierungsausschuss unterstützt. Der Präsidial- und Nominierungsausschuss des Aufsichtsrats bereitet die Entscheidung des Gesamtgremiums vor und unterbreitet entsprechende Vorschläge, über die der Aufsichtsrat anschließend berät und beschließt.

Dabei überprüft der Aufsichtsrat insbesondere auch die Angemessenheit der Vergütung im Vergleich zur Vorstandsvergütung innerhalb einer Peer Group (horizontale Angemessenheit). Die Peer Group wird vom Aufsichtsrat festgelegt und umfasst vergleichbare in- und ausländische Unternehmen, die aufgrund Branche, Größe, Umsatz und/oder Wachstumsdynamik mit der Gesellschaft vergleichbar sind.

Bei der letzten Überprüfung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2025 im Zusammenhang mit der Festlegung der Zielvergütung für das neue Vorstandsmitglied Christian Wallentin, der zum 1. Januar 2026 als Vorstandsmitglied und CFO der Gesellschaft bestellt wurde, wurde der Aufsichtsrat durch unabhängige externe Vergütungsexperten unterstützt. Zur Beurteilung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung im Rahmen des horizontalen Vergleichs hat der Aufsichtsrat eine Vergleichsgruppe inländischer sowie ausländischer börsennotierter, international tätiger Unternehmen aus dem digitalen Plattform-, Online-Service- und E-Commerce-Umfeld gebildet. Bei der Auswahl der Vergleichsunternehmen wurden insbesondere die Branchenzugehörigkeit, die Unternehmensgröße sowie Umsatzniveau und Wachstumsdynamik berücksichtigt.

Bei der Festsetzung des Vergütungssystems und dessen Umsetzung berücksichtigt der Aufsichtsrat ferner die Vergütung des oberen Führungskreises (Senior Management) und der restlichen Belegschaft bezogen auf die deutschen Konzerngesellschaften (vertikale Angemessenheit) und stellt hierzu deren jeweilige Vergütung der Vergütung des Vorstands gegenüber. Der obere Führungskreis wird für diese Zwecke vom Aufsichtsrat definiert als die Gruppe von Führungskräften der ersten Managementebene unterhalb des Vorstands. Der Aufsichtsrat betrachtet dabei nicht nur die aktuelle Vergütungsrelation, sondern auch, wie sich diese im Zeitablauf entwickelt. Eine Überprüfung der vertikalen Angemessenheit nach diesen Grundsätzen liegt auch dem vorliegenden Vergütungssystem zugrunde.

Bei Bedarf beauftragt der Aufsichtsrat zur Überprüfung der vertikalen und/oder horizontalen Angemessenheit einen externen Vergütungsberater. Bei der Mandatierung externer Vergütungsberater wird auf deren Unabhängigkeit geachtet.

Ein etwaiger Interessenkonflikt bei der Fest- und Umsetzung sowie der Überprüfung des Vergütungssystems wird vom Aufsichtsrat behandelt wie andere Interessenkonflikte in der Person eines Aufsichtsratsmitglieds auch. Das betreffende Aufsichtsratsmitglied hat daher einen Interessenkonflikt offenzulegen und wird an der Beschlussfassung bzw. auch an der Beratung nicht teilnehmen. Dabei wird durch eine frühzeitige Offenlegung etwaiger Interessenkonflikte sichergestellt, dass die Entscheidungen des Aufsichtsrats nicht durch sachwidrige Erwägungen beeinflusst werden.

Der Präsidial- und Nominierungsausschuss des Aufsichtsrats bereitet die regelmäßige Überprüfung des Systems zur Vergütung der Vorstandsmitglieder vor. Bei Bedarf empfiehlt er dem Aufsichtsrat Änderungen vorzunehmen. Im Falle wesentlicher Änderungen, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem erneut der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt.

Billigt die Hauptversammlung das jeweils zur Abstimmung gestellte Vergütungssystem nicht, wird in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorgaben spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem vorgelegt.

#### **Vorübergehende Abweichungen vom Vergütungssystem**

Der Aufsichtsrat ist gemäß § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG berechtigt, vorübergehend von dem Vergütungssystem abzuweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Erforderlich für eine Abweichung ist ein Aufsichtsratsbeschluss, in dem die Gründe, die Art und Weise sowie der vorgesehene Zeitraum der Abweichung im Einzelfall zu erläutern sind. Auf Basis eines solchen Beschlusses sind Abweichungen vom Vergütungssystem für alle Vergütungskomponenten möglich. Eine Abweichung von der festgelegten Maximalvergütung ist jedoch ausgeschlossen.

# Vergütung der Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2025

## Vergütung der im Geschäftsjahr aktiven Mitglieder des Vorstands

Nachfolgend werden die jedem einzelnen Mitglied des Vorstands im Geschäftsjahr 2025 gewährte und geschuldete Vergütung individuell abgebildet. Die Vergütung wird gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG in dem Geschäftsjahr angegeben, in dem die der Vergütung zugrunde liegende Tätigkeit vollständig erbracht worden ist.

### Erläuterung der Änderung hinsichtlich Erfassung aktienbasierter Vergütungen mit Erfüllungswahlrecht von AUTO1

Im Zuge der diesjährigen Erstellung des Vergütungsberichts hat AUTO1 die Berichterstattung zu aktienbasierten Vergütungsprogrammen mit Erfüllungswahlrecht des Unternehmens (d.h. Wahlrecht zwischen Erfüllung in Aktien oder Barausgleich) angepasst. Bisher wurden diese Programme erst im Vergütungsbericht des Jahres ausgewiesen, in dem die jeweiligen Hürden tatsächlich erreicht und die Optionen ausübbar wurden, da zum Zeitpunkt der Einräumung aufgrund des Erfüllungswahlrechts von AUTO1 noch kein endgültiger Anspruch auf den Erhalt von Aktien bestand.

Mit dem diesjährigen Vergütungsbericht werden solche aktienbasierten Vergütungen bereits im Jahr der Gewährung – mithin im Zeitpunkt der Einräumung der jeweiligen Optionen – unter Angabe des sog. Grant-Date Fair Value gemäß IFRS 2 ausgewiesen, unabhängig von einer späteren tatsächlichen Ausübung. Entsprechend den Vorgaben des § 162 AktG wird der vollständige Fair Value der Optionen bereits im Jahr der Gewährung im Vergütungsbericht ausgewiesen, unabhängig von der mehrjährigen Vesting-Periode. Im Gegensatz zur Bilanzierung nach IFRS 2, bei der der Aufwand über die Vesting-Periode verteilt wird, erfolgt die Berichterstattung im Vergütungsbericht vollständig zum Zeitpunkt der Gewährung.

Zur Wahrung der Vergleichbarkeit werden die entsprechenden Vorjahresangaben angepasst.

## Grundvergütung

Die Grundvergütung betrug im Geschäftsjahr 2025 für die beiden Vorstandsmitglieder Christian Bertermann und Markus Boser jeweils EUR 500.000.

## Nebenleistungen

Dem Vorstandsmitglied Christian Bertermann steht als Nebenleistung ein Dienstwagen zur Verfügung, für den die Gesellschaft die Kraftstoff- und Betriebskosten übernimmt. Die Aufwendungen für die private Nutzung dieses Dienstwagens dürfen jeweils maximal EUR 25.000 brutto pro Jahr betragen.

Das Vorstandsmitglied Markus Boser hat seit dem 10. April 2023 Anspruch auf eine private Krankenversicherung für sich und seine Familie (Frau und Kinder) im Vereinigten Königreich, für die die Gesellschaft die Kosten bis zu einem Betrag von EUR 20.000 brutto pro Jahr übernimmt.

## Langfristige variable Vergütung

### Long-Term Incentive Plan 2020 (LTIP 2020)

Im Dezember 2020 wurden Christian Bertermann Bezugsrechte auf Aktien der Gesellschaft unter einem neuen langfristigen Vergütungsprogramm (Long-Term Incentive Plan 2020, "LTIP 2020") als Anreiz im Zusammenhang mit der künftigen Tätigkeit als Vorstandsmitglied im Konzern gewährt.

Das LTIP 2020 ist als langfristige unternehmerische Vergütung konzipiert, um einen starken Anreiz für ein starkes Unternehmenswachstum und hohe Aktionärsrenditen zu erzielen.

Durch Ausübungsvoraussetzungen, die an (i) eine ehrgeizige Steigerung der Marktkapitalisierung und (ii) ein kontinuierliches starkes Unit Wachstum im Retailsegment geknüpft sind, haben die unter dem LTIP 2020 gewährten Aktienoptionen ein hohes Risiko-Rendite-Profil.

Das LTIP 2020 wurde im Rahmen der Anpassung des Vergütungssystems im Jahr 2023 leicht modifiziert, ohne jedoch die bestehende Kurshürde, den bestehenden Ausübungspreis sowie das mit dem LTIP 2020 im Erfolgsfall jeweils erreichbare Vergütungsvolumen zu verändern.

Zur Implementierung des LTIP 2020 hat die Gesellschaft insgesamt 7.500.000 Aktienoptionen mit Bezugsrechten auf bis zu 6.624.900 auf den Inhaber lautenden Stückaktien gewährt, die mit bedingtem Kapital unterlegt sind. Die Optionen sind in zwei Tranchen mit unterschiedlichen Leistungszeiträumen aufgeteilt. Tranche A umfasst 4/5 der Aktienoptionen, d.h. 6.000.000 Aktienoptionen, und ist nach einer Performance Periode von vier Jahren ab dem 31. Dezember 2024 ausübbar. Tranche B umfasst 1/5 der Aktienoptionen, d.h. 1.500.000 Aktienoptionen, und ist nach einer Performance Periode von fünf Jahren ab dem 31. Dezember 2025 ausübbar. Der Ausübungszeitraum für beide Tranchen beginnt nach einer vierjährigen Wartezeit, die vom 24. August 2023 (Zeitpunkt der Anpassung des LTIP 2020) bis zum 23. August 2027 läuft, und endet für alle Aktienoptionen am 31. Dezember 2030. Aktienoptionen, die nach Ende des Ausübungszeitraums noch nicht ausgeübt wurden, verfallen entschädigungslos. Der Ausübungspreis der Aktienoptionen beträgt EUR 15,76 je Aktie. Die an Christian Bertermann gewährten Aktienoptionen werden in 20 gleichen Tranchen jeweils zum Ende eines Kalenderquartals mit Beginn Anfang 2021 unverfallbar.

Die Ausübung der Aktienoptionen ist abhängig von der Unverfallbarkeit der entsprechenden Aktienoptionen, dem Ablauf der Wartezeit und dem Nichtablauf des Ausübungszeitraums.

Die Ausübung der Aktienoptionen ist darüber hinaus an die folgenden Erfolgshürden, die kumulativ erfüllt sein müssen, geknüpft:

1. Kurshürde: Der volumengewichtete Durchschnittskurs (VWAP) der Aktie der AUTO1 Group SE der vorangegangenen drei Monate vor einem bestimmten Datum muss erstmals im Zeitraum nach dem 7. Juni 2023 und spätestens am 1. Januar 2029 bei mindestens EUR 45,02 liegen (Marktbedingung).
2. CAGR-Hürde: Das Wachstum der verkauften Retail-Einheiten, ermittelt als durchschnittliche jährliche Wachstumsrate („CAGR“) über den jeweiligen Leistungszeitraum muss für Tranche A mindestens 55 % und für Tranche B 45 % betragen (Nichtmarktbedingung). Alternativ ist es ausreichend, dass das bereinigte EBITDA für die Tranche A im

Geschäftsjahr 2024 und für die Tranche B im Geschäftsjahr 2025 gleich oder größer Null ist.

Die Aktienoptionen können während eines Ausübungszeitraums ausgeübt werden, die Ausübung ist jedoch nicht innerhalb einer „Closed-Period“ zulässig.

Im Falle einer Ausübung der Aktienoptionen erfolgt der Ausgleich in der Weise, dass ein Auszahlungsbetrag errechnet wird. Der Auszahlungsbetrag ergibt sich aus (i) der Differenz des volumengewichteten Durchschnittskurses (VWAP) der drei Monate vor dem Beginn des Ausübungszeitraums und dem Ausübungspreis von EUR 15,76, die mit (ii) der Anzahl der ausgeübten Aktienoptionen multipliziert wird. Dabei ist ein Höchstbetrag der Differenz in Höhe von EUR 119,30 („Cap“) festgelegt. Der Auszahlungsbetrag wird auf Grundlage des volumengewichteten Durchschnittskurses (VWAP) der drei Monate vor dem Beginn des Ausübungszeitraums in eine entsprechende Anzahl von Aktien umgerechnet. Diese Anzahl von Aktien erhält Herr Bertermann zur Vermeidung einer erforderlichen Zahlung des Ausübungspreises. Die Gesellschaft hat jedoch ein Erfüllungswahlrecht und ist berechtigt, in Bezug auf alle oder einen Teil der ausgeübten Aktienoptionen anstelle einer Lieferung von neuen Aktien, entweder einen Barausgleich durch Zahlung eines Bruttobetrags pro Aktienoption in bar in Höhe des jeweiligen Erfüllungswerts pro Aktienoption („Barausgleich“) oder durch Lieferung einer entsprechenden Anzahl von eigenen Aktien der Gesellschaft zu wählen.

Aufgrund der Festlegung des Cap ist die Gesamtzahl der Aktien, die Herr Bertermann bei der Abrechnung erhalten kann, auf 6.624.900 Aktien begrenzt.

Bei Eintritt eines Good Leaver-Ereignisses verfallen alle Aktienoptionen, die bis zum Eintritt des Leaver-Ereignisses noch nicht unverfallbar geworden sind, entschädigungslos. Im Falle eines Bad Leaver-Ereignisses verfallen auch alle noch nicht ausgeübten oder noch nicht abgerechneten unverfallbaren Aktienoptionen entschädigungslos.

#### **Long-Term Incentive Plan 2023 (LTIP 2023)**

Der Vorstandsdienstvertrag von Markus Boser als Mitglied des Vorstands der AUTO1 Group SE vom Januar 2021 hatte eine feste Laufzeit von fünf Jahren, beginnend am 1. Januar 2021 und endend zum Ablauf des 31. Dezember 2025.

Das variable Vergütungsprogramm deckt den Zeitraum der Vertragslaufzeit vom 1. März 2024 bis zum Ende des 31. Dezember 2025 ab. Die variable Vergütung steht im Einklang mit dem von der Hauptversammlung der

Gesellschaft am 7. Juni 2023 genehmigten Vergütungssystem.

Mit Wirkung zum 29. November 2023 („Zuteilungsdatum“) hat Markus Boser im Wege einer einmaligen Zuteilung für den gesamten Incentive-Zeitraum drei verschiedene Tranchen (jeweils eine „Tranche“) virtueller Aktienoptionen („Option“) gewährt bekommen, die wie folgt geregelt sind:

1. Eine Gesamtzahl von 194.500 Optionen der Tranche 1, die in Sub-Tranchen aufgeteilt sind:

(a) 88.408 Optionen der Sub-Tranche 1a; und

(b) 106.092 Optionen der Sub-Tranche 1b.

2. Eine Gesamtzahl von 314.027 Optionen der Tranche 2, die in Sub-Tranchen aufgeteilt sind:

(a) 62.805 Optionen der Sub-Tranche 2a;

(b) 125.611 Optionen der Sub-Tranche 2b und

(c) 125.611 Optionen der Sub-Tranche 2c

3. Eine Gesamtzahl von 264.308 Optionen der Tranche 3, die weiter in Sub-Tranchen unterteilt sind:

(a) 52.862 Optionen der Sub-Tranche 3a;

(b) 105.723 Optionen der Sub-Tranche 3b; und

(c) 105.723 Optionen der Sub-Tranche 3c.

Jede Option bezieht sich auf eine Stückaktie der Gesellschaft und hat einen rechnerischen Ausübungspreis in Höhe von

(a) 0,01 EUR pro Option im Falle der Optionen der Tranche 1 und der Tranche 2; und

(b) EUR 15,00 pro Option im Fall von Optionen der Tranche 3.

Der jeweilige Abrechnungswert pro Option bei Ausübung entspricht dem Betrag, um den der Aktienkurs bei Ausübung den rechnerischen Ausübungspreis der jeweiligen Option übersteigt.

Die Ausübung der virtuellen Aktienoptionen ist abhängig von der Unverfallbarkeit der entsprechenden virtuellen Aktienoptionen, dem Ablauf der Wartezeit, dem Erreichen der anwendbaren Erfolgshürden und dem Nichtablauf des Ausübungszeitraums.

Die dem Begünstigten gewährten Optionen werden am Ende eines jeden Kalenderquartals innerhalb des Incentive-Zeitraums unverfallbar (jeweils ein „Unverfallbarkeitsdatum“).

Die relevante Performance Periode der Optionen ist wie folgt:

(a) Die Optionen der Sub-Tranche 1a haben eine zweijährige Performance Periode, die am 1. Januar 2023 beginnt und am 31. Dezember 2024 endet.

(b) Die Optionen der Sub-Tranche 1b haben eine zweijährige Performance Periode, die am 1. Januar 2024 beginnt und am 31. Dezember 2025 endet.

(c) Die Optionen der Tranche 2 und die Optionen der Tranche 3 haben jeweils eine vierjährige Performance Periode, die am 1. Januar 2023 beginnt und am 31. Dezember 2026 endet.

Die Optionen können nicht vor Ablauf der jeweiligen Wartezeit ausgeübt werden. Die Wartezeit für die jeweilige Tranche von Optionen endet mit dem Beginn des jeweiligen Ausübungszeitraums.

Die Ausübung der virtuellen Aktienoptionen ist darüber hinaus an die folgenden Erfolgshürden geknüpft:

1. Vorratsfinanzierungshürde: Die Ausübung aller Optionen ist an das Erreichen der Vorratsfinanzierungshürde gebunden. Die Vorratsfinanzierungshürde ist erreicht, wenn der Vorratsfinanzierungsparameter während der gesamten Performance Periode der jeweiligen Optionen mehr als 50% beträgt. Der „Vorratsfinanzierungsparameter“ bezeichnet den prozentualen Anteil des Gesamtkaufpreises des Gebrauchtwagenbestands der AUTO1-Gruppe, wie er für die Zwecke der Finanzberichterstattung der Gesellschaft verwendet wird, mit Ausnahme von gestohlenen oder beschädigten Fahrzeugen, Fahrzeugen, die länger als ein Jahr in der Bilanz stehen, und Fahrzeugen, die sich nicht in den Beschaffungsmärkten der AUTO1-Gruppe oder in Portugal befinden, (i) die durch Fremdkapital von Dritten (einschließlich Anleihen und Wandelanleihen) finanziert werden oder (ii) für die der AUTO1-Gruppe eine Finanzierung durch Dritte zur Verfügung steht, die im Rahmen bestehender Fremdfinanzierungsinstrumente in Anspruch genommen werden kann.

2. CAGR-Hürde: Die Ausübung der Optionen der Sub-Tranche 2b, der Sub-Tranche 2c, der Sub-Tranche 3b und der Sub-Tranche 3c ist - zusätzlich zum Erreichen der Vorratsfinanzierungshürde - an das Erreichen der CAGR-Hürde gebunden.

Für Optionen der Sub-Tranche 2b und Sub-Tranche 3b ist die CAGR-Hürde erreicht, wenn (i) die durchschnittliche jährliche Wachstumsrate ("CAGR") der verkauften Retail-Einheiten über den Vierjahreszeitraum vom 1. Januar 2021 bis einschließlich 31. Dezember 2024 mindestens 55% beträgt oder (ii) das bereinigte EBITDA für das Geschäftsjahr 2024 gleich oder größer Null ist.

Bei Optionen der Sub-Tranche 2c und Sub-Tranche 3c ist die CAGR-Hürde erreicht, wenn (i) der CAGR der verkauften Retail-Einheiten über den Fünfjahreszeitraum vom 1. Januar 2021 bis einschließlich 31. Dezember 2025 („Fünfjahres-Bemessungszeitraum“) mindestens 45 % beträgt oder (ii) das bereinigte EBITDA für das Geschäftsjahr 2025 gleich oder größer als Null ist.

AUTO1 hat ein Erfüllungswahlrecht und ist berechtigt, in Bezug auf alle oder einen Teil der ausgeübten virtuellen Optionen anstelle eines Barausgleichs durch Zahlung eines Bruttobetrags pro virtueller Option in bar in Höhe des jeweiligen Ausgleichswerts pro Aktienoption („Barausgleich“) die ausgeübten virtuellen Optionen durch Lieferung von Aktien auszugleichen und zwar entweder durch Lieferung einer entsprechenden Anzahl neu geschaffener Aktien der Gesellschaft oder durch eine entsprechende Anzahl eigener Aktien, die die Gesellschaft oder eine andere Gesellschaft der AUTO1-Gruppe erworben hat („Eigene Aktien“), zu wählen.

Für den maximalen Abrechnungswert aller virtuellen Aktienoptionen einer bestimmten Tranche mit Unverfallbarkeitsdatum im selben Kalenderjahr ist ein Cap festgelegt. Für Optionen der Tranche 1, die im Jahr 2024 unverfallbar werden, beläuft sich das Cap auf EUR 4 Mio. Für Optionen der Tranche 1, die im Jahr 2025 unverfallbar werden, beläuft sich das Cap auf EUR 5 Mio. Für Tranche 2 und Tranche 3 ist der maximale Abrechnungswert aller virtuellen Aktienoptionen, die zusammen in einem Jahr unverfallbar werden, durch die Maximalvergütung unter dem Vergütungssystem von EUR 20 Mio. brutto je Geschäftsjahr abzüglich sonstiger Vergütung in diesem Geschäftsjahr beschränkt.

Alle Aktienoptionen, die bis zum Eintritt eines Leaver-Ereignisses noch nicht unverfallbar geworden sind, verfallen

entschädigungslos. Im Falle eines Bad Leaver- verfallen auch alle noch nicht ausgeübten oder nicht abgerechneten unverfallbaren virtuellen Aktienoptionen entschädigungslos. Im Falle eines Good Leaver-Ereignisses können jedoch alle nicht ausgeübten virtuellen Aktienoptionen, die vor dem Eintritt eines solchen Good Leaver-Ereignisses unverfallbar geworden sind, behalten werden.

#### Long-Term Incentive Plan 2025 (LTIP 2025)

Im Juli 2025 wurden Christian Bertermann im Rahmen eines neuen langfristigen Vergütungsprogramms (Long-Term Incentive Plan 2025, „LTIP 2025“) Bezugsrechte auf Aktien der Gesellschaft als Anreiz für seine Tätigkeit als Vorstandsvorsitzender gewährt. Der LTIP 2025 umfasst den Zeitraum vom 1. Januar 2026 bis zum 31. Dezember 2030 („Anreizzeitraum“) und dient als langfristige Vergütungskomponente für den Vorstandsvorsitzenden.

Im Rahmen des LTIP 2025 hat die Hauptversammlung der Gesellschaft am 4. Juni 2025 den Aufsichtsrat ermächtigt, dem Begünstigten bis zu 7.500.000 Aktienoptionen zu gewähren, die zum Bezug von insgesamt bis zu 6.245.000 Aktien berechtigen. Zur Bedienung dieser Aktienoptionen wurde ein entsprechendes bedingtes Kapital (Bedingtes Kapital 2025/I) geschaffen, das am 24. Juni 2025 in das Handelsregister eingetragen wurde.

Auf Basis des neu gefassten Dienstvertrags zwischen dem Vorstandsmitglied und der Gesellschaft wurden dem Begünstigten zum Zuteilungsstichtag im Rahmen einer einmaligen Zuteilung für den gesamten Anreizzeitraum insgesamt 7.500.000 Aktienoptionen gewährt.

Jede im Rahmen des LTIP 2025 gewährte Aktienoption bezieht sich auf eine Aktie der Gesellschaft und ist mit einem rechnerischen Ausübungspreis von EUR 25 ausgestattet. Der ausgleichende Betrag darf einen Wert von EUR 119,30 pro Aktie nicht übersteigen („Cap“). Die gewährten Aktienoptionen vesten grundsätzlich in 20 gleichen Tranchen jeweils zum Quartalsende während des Anreizzeitraums. Die Performance-Periode der Aktienoptionen umfasst fünf Jahre und läuft vom 1. Januar 2026 bis zum 31. Dezember 2030. Eine Ausübung der Optionen ist erst nach Ablauf dieser Wartezeit möglich. Die anschließende Ausübungsperiode beträgt drei Jahre und endet am 31. Dezember 2033. Nicht ausgeübte Aktienoptionen verfallen danach entschädigungslos.

Die Ausübung der Aktienoptionen ist darüber hinaus an die folgenden Erfolgshürden, die kumulativ erfüllt sein müssen, geknüpft:

1. Kurshürde: Der volumengewichtete Durchschnittskurs der Aktie der Gesellschaft über drei Monate muss während der Performance-Periode an mindestens einem Tag mindestens EUR 75,00 erreichen (Marktbedingung).
2. EBITDA-Hürde: Es gelten drei Adjusted EBITDA-Zielwerte: EUR 600 Mio., EUR 650 Mio. und EUR 700 Mio., wobei jedes Ziel jeweils auf ein Drittel der zum Ende der Performance-Periode unverfallbaren Optionen Anwendung findet. Wird ein Ziel in mindestens einem Geschäftsjahr während der Performance-Periode erreicht oder überschritten, gilt die jeweilige Hürde als erfüllt. Andernfalls verfällt das entsprechende Drittel der Optionen entschädigungslos.

Die Ausübung von Aktienoptionen ist nur möglich, wenn sämtliche Ausübungsbedingungen erfüllt sind: Die Optionen müssen unverfallbar sein, die Wartezeit muss abgelaufen sein, die Performance-Hürden müssen erreicht worden sein und die Ausübungsfrist darf noch nicht abgelaufen sein. Zudem dürfen die Optionen nicht aus anderen Gründen verfallen oder gekündigt worden sein.

Bei Ausübung der Aktienoptionen erhält der Begünstigte grundsätzlich neue Aktien aus dem bedingten Kapital (Share Settlement) entsprechend dem Ausgleichswert. Die Gesellschaft hat jedoch das Recht, anstelle der Lieferung neuer Aktien alternativ eine Barauszahlung in Höhe des Ausgleichswerts (Cash Settlement) oder die Lieferung eigener Aktien (Treasury Shares) vorzunehmen. Die Entscheidung über die Art der Erfüllung erfolgt durch eine entsprechende Mitteilung der Gesellschaft an den Begünstigten und muss spätestens bis zum Abrechnungstermin erfolgen.

Bei Eintritt eines Good Leaver-Ereignisses verfallen alle Aktienoptionen, die bis zum Eintritt des Leaver-Ereignisses noch nicht unverfallbar geworden sind, entschädigungslos. Im Falle eines Bad Leaver-Ereignisses verfallen auch alle noch nicht ausgeübten oder noch nicht abgerechneten unverfallbaren Aktienoptionen entschädigungslos.

### Höhe der Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2025

In der folgenden Tabelle ist die den aktiven Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2025 gewährte und geschuldete Vergütung ausgewiesen:

	GESCHÄFTSJAHR 2025							
	FESTE BESTANDTEILE			VARIABLE BESTANDTEILE		Gesamtvergütung in TEUR	Anteil der festen Vergütung in %	Anteil der variablen Vergütung in %
	Festgehalt in TEUR	Nebenleistungen in TEUR	Summe in TEUR	Übriges in TEUR	Summe in TEUR			
Christian Bertermann	500	12	512	3.994	3.994	4.506	11	89
Markus Boser	500	53	553	0	0	553	100	0
<b>Gesamt</b>	<b>1.000</b>	<b>65</b>	<b>1.065</b>	<b>3.994</b>	<b>3.994</b>	<b>5.059</b>	<b>21</b>	<b>79</b>

Die an die Vorstände gewährte und geschuldete Vergütung entspricht dem maßgeblichen Vergütungssystem, da sie sich aus festen und variablen Bestandteilen zusammensetzt. Die festen Bestandteile setzen sich aus der Festvergütung und den Nebenleistungen zusammen. Die variable Vergütung ist als derzeit ausschließlich aktienbasierte Vergütung mit mehrjähriger Bemessungsgrundlage ausgestaltet.

Bei dem LTIP 2025, in welchem Christian Bertermann Begünstigter ist, kam es im Jahr 2025 im Zuge der Zuteilung von 7.500.000 Aktienoptionen zu einer gewährten und geschuldeten Vergütung im aktienrechtlichen Sinne (siehe Ausführungen unten). Der Grant Date Fair Value beträgt hierfür TEUR 3.994.

Die Optionen aus dem LTIP 2023 wurden an Markus Boser im Geschäftsjahr 2023 zugeteilt. Im Geschäftsjahr 2025 erfolgte keine weitere Zuteilung. Insofern gab es im abgelaufenen Geschäftsjahr keine variable Vergütung im aktienrechtlichen Sinne.

Die im Abschnitt zur Erläuterung der Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder vereinbarten Regelungen wurden eingehalten. Die für das Geschäftsjahr 2025 gewährte Gesamtvergütung, bestehend aus Festgehalt einschließlich Nebenleistungen und variablen Vergütungsteilen, unterschreitet den Maximalbetrag. Hierbei wurde auch die fällig gewordene, im Geschäftsjahr 2023 an Markus Boser gewährte, LTIP 2023 Tranche 1b berücksichtigt. Ist Darüber hinaus unterschreitet ein etwaiger auf das Geschäftsjahr entfallender Zuteilungswert von gewährten Optionen im Zeitpunkt der Zusage den Maximalbetrag.

## 02

# Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

## Struktur der Aufsichtsratsvergütung

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder ist entsprechend der überwiegenden Marktpraxis bei börsennotierten Gesellschaften in Deutschland als reine Festvergütung ausgestaltet. Zusätzlich erhalten die Aufsichtsratsmitglieder für jede persönliche Teilnahme an einer Aufsichtsratssitzung (Anwesenheit vor Ort) oder an einem sonstigen Termin bei der Gesellschaft, der die persönliche Anwesenheit des Aufsichtsratsmitglieds vor Ort erfordert, eine pauschale Entschädigung für die mit der Anwesenheit verbundenen Aufwendungen z.B. für Reisekosten, Übernachtung, etc. Die pauschale Entschädigung beträgt EUR 1.000 bei Anreise aus Deutschland und EUR 2.000 bei Anreise aus dem Ausland, für jeden weiteren Tag erhöht sich dieser Betrag um jeweils EUR 1.000. Auslagen sind durch die vorgenannte pauschale Entschädigung abgegolten und werden nicht erstattet, soweit im Einzelfall nicht höhere Auslagen nachgewiesen werden.

Erfolgsabhängige Bestandteile sind nicht enthalten. Die Gremien des Unternehmens sind der Auffassung, dass eine reine Festvergütung der Aufsichtsratsmitglieder am besten geeignet ist, die Unabhängigkeit des Aufsichtsrats zu stärken und der unabhängig vom Unternehmenserfolg zu erfüllenden Beratungs- und Überwachungsfunktion des Aufsichtsrats Rechnung zu tragen.

Höhe und Ausgestaltung der Aufsichtsratsvergütung stellen sicher, dass die Gesellschaft in der Lage ist, qualifizierte Kandidatinnen und Kandidaten für eine Mitgliedschaft im Aufsichtsrat der Gesellschaft zu gewinnen; hierdurch trägt die Aufsichtsratsvergütung nachhaltig zur Förderung der Geschäftsstrategie sowie zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft bei. Die bestehende Vergütungsregelung berücksichtigt insbesondere auch die Empfehlung G.17 und die Anregung G.18 Satz 1 des Deutschen Corporate Governance Kodex in seiner derzeit geltenden Fassung.

Das System für die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder wurde von der Hauptversammlung am 9. Juni 2022 auf Vorschlag von Vorstand und Aufsichtsrat beschlossen. Die

Vergütung wird regelmäßig, mindestens alle vier Jahre, von Vorstand und Aufsichtsrat daraufhin überprüft, ob Höhe und Ausgestaltung noch marktgerecht sind und in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben des Aufsichtsrats sowie der Lage der Gesellschaft stehen. Sie ist nach Auffassung von Vorstand und Aufsichtsrat in ihrer derzeitigen Ausgestaltung angemessen, wird aber für den Fall neuer gesetzlicher Pflichten bzw. anderweitiger Aufgabenerweiterungen überprüft.

## Höhe der Aufsichtsratsvergütung im Geschäftsjahr 2025

In der folgenden Tabelle ist die den gegenwärtigen Aufsichtsratsmitgliedern im Geschäftsjahr 2025 gewährte und geschuldete Vergütung nach erdienungsorientierter Betrachtungsweise ausgewiesen:

	<b>Geschäftsjahr 2025</b> <b>FESTE VERGÜTUNG</b> <b>in TEUR</b>
Hakan Koç (Vorsitzender des Aufsichtsrats)	150
Claudia Frese	60
Martine Gorce Momboisse	100
Christian Miele	55
Sylvie Mutschler-von Specht	80
Lars Santelmann	105
<b>Gesamt</b>	<b>550</b>

Es bestanden keine variablen Vergütungsbestandteile. Die festen Bestandteile der Vergütung haben somit einen Anteil von 100 % an der Gesamtvergütung.

Die Festvergütung von Hakan Koç besteht aus der Vergütung in Höhe von TEUR 150 p.a. für die Tätigkeit als Vorsitzender des Aufsichtsrats. Diese deckt die Vergütung für seine Tätigkeit als Vorsitzender des Präsidial- und Nominierungsausschusses, Mitglied des Prüfungs- und Risikoausschusses sowie des Marketing- und Brandingausschusses ab.

Die Vergütung von Claudia Frese setzte sich aus der Vergütung für die Aufsichtsrats Tätigkeit in Höhe von TEUR 50 p.a., der Vergütung als Mitglied des Marketing- und Brandingausschusses in Höhe von TEUR 5 p.a. sowie der Vergütung für die Mitgliedschaft im ESG-Ausschuss von TEUR 5 p.a. zusammen.

Die Vergütung von Martine Gorce Momboisse beinhaltet die Aufsichtsratsvergütung in Höhe von TEUR 50 p.a. sowie die Vergütung als Vorsitzende des Marketing- und Brandingausschusses von TEUR 50 p.a.

Die Vergütung von Christian Miele setzte sich aus der Vergütung für die Aufsichtsrats Tätigkeit in Höhe von TEUR 50 p.a. und der Vergütung als Mitglied des Prüfungsausschusses in Höhe von TEUR 5 p.a. zusammen.

Die Vergütung von Sylvie Mutschler-von Specht beinhaltet neben der Aufsichtsratsvergütung in Höhe von TEUR 50 p.a., die Vergütung als Vorsitzende des ESG-Ausschuss von TEUR 25 p.a. sowie die Vergütung für die Mitgliedschaft im Präsidial- und Nominierungsausschuss von TEUR 5 p.a.

Die Vergütung von Lars Santelmann besteht aus der Vergütung in Höhe von TEUR 60 p.a. als Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats sowie der Vergütung in Höhe von TEUR 45 p.a. für seine Tätigkeit als Vorsitzender des Prüfungs- und Risikoausschusses und der Vergütung von TEUR 5 p.a. für die Tätigkeit als Mitglied des Präsidial- und Nominierungsausschusses und TEUR 5 p.a. als Mitglied des ESG-Ausschusses. Dabei werden TEUR 10 p.a. von der Vergütung als Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats angerechnet.

# 03

## Relative Entwicklung der Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung, der Vergütung der übrigen Belegschaft sowie der Ertragsentwicklung der Gesellschaft

Die nachfolgende Übersicht zeigt die relative Entwicklung der im abgelaufenen Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten Vergütung aktiver Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder, der Vergütung der übrigen Belegschaft sowie ausgewählter Ertragskennziffern der AUTO1 Group SE und des AUTO1 Konzerns im Vergleich zum Vorjahr.

Die Ertragsentwicklung wird anhand des Jahresergebnisses der Muttergesellschaft AUTO1 Group SE sowie der Umsatzerlöse des Konzerns AUTO1 Group SE dargestellt. Hinsichtlich der Darstellung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalentbasis wird auf den gesamten Kreis der Mitarbeiter im Konzern abgestellt; die Vergütung der Arbeitnehmer umfasst dabei die auf Konzernebene erfassten Löhne und Gehälter sowie den Aufwand für aktienbasierte Vergütung nach IFRS 2.

In %	Veränderung 2022 gegenüber 2021	Veränderung 2023 gegenüber 2022	Veränderung 2024 gegenüber 2023	Veränderung 2025 gegenüber 2024
<b>Vorstandsvergütung *</b>				
Christian Bertermann	-1,0	+90,3	-47,8	>+100
Markus Boser	+0,4	>+100	-85,9	+6,8
<b>Aufsichtsratsvergütung</b>				
Hakan Koç (ab 12/2020)	+5,3	+3,4	+87,5	+33,3
Sylvie Mutschler-von Specht (ab 02/2021)	+21,4	+7,1	+19,5	+11,6
Lars Santelmann (ab 07/2022)	n/a	+100,0	+0,0	+75,0
Martine Gorce Momboisse (ab 04/2023)	-	n/a	+49,3	+0,0
Claudia Frese (seit 06/2024)	-	-	n/a	+71,4
Christian Miele (seit 06/2024)	-	-	n/a	+71,3
<b>Ertragskennziffern</b>				
Jahresergebnis der AUTO1 Group SE (HGB)	+94,0	>+100	>-100	>+100
Umsatzerlöse des Konzerns (IFRS)	+36,8	-16,4	+14,8	+30,3
<b>Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer</b>				
Gesamtbelegschaft im Konzern	+0,1	+5,8	+4,4	-2,3

\* Die Angabe zur Veränderung der Vorstandsvergütung berücksichtigt dabei rückwirkend die im diesjährigen Vergütungsbericht vorgenommene Berichterstattung hinsichtlich der an die Vorstandsmitglieder gewährten Aktienoptionen mit Erfüllungswahlrecht in Aktien oder in bar des Unternehmens.

Diese Veränderungen sind:

Im veröffentlichten Vergütungsbericht des Jahres 2021 wurde die variable Vergütung von Christian Bertermann aus der Erfüllung eines Teils des im Jahr 2017 gewährten LTIP 2017 mit TEUR 104.410 angegeben. Nach der veränderten Methodik beträgt die variable Vergütung von Christian Bertermann im Jahr 2021 TEUR 0.

Im veröffentlichten Vergütungsbericht des Jahres 2023 wurde die variable Vergütung von Christian Bertermann mit TEUR 0 angegeben. Nach der veränderten Methodik beträgt die variable Vergütung von Christian Bertermann aus einer im Geschäftsjahr 2023 vorgenommenen Modifikation des im Jahr 2020 gewährten LTIP 2020 im Jahr 2023 TEUR 470.

Im veröffentlichten Vergütungsbericht des Jahres 2023 wurde die variable Vergütung von Markus Boser mit TEUR 0 angegeben. Nach der veränderten Methodik beträgt die variable Vergütung von Markus Boser aus dem im Jahr 2023 gewährten LTIP 2023 im Jahr 2023 TEUR 3.161.

Im veröffentlichten Vergütungsbericht des Jahres 2024 wurde die variable Vergütung von Markus Boser aus dem vollständigen Vesting der Sub-Tranche 1a mit TEUR 542 angegeben. Nach der veränderten Methodik beträgt die variable Vergütung von Markus Boser im Jahr 2024 TEUR 0.

# 04

## Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

An die

**AUTO1 Group SE, München**

### Vermerk über die Prüfung des Vergütungsberichts

Wir haben den beigefügten, zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der AUTO1 Group SE, München, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2025 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

#### Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats

Der Vorstand und der Aufsichtsrat der AUTO1 Group SE sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind auch verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

#### Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zu diesem Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, abzugeben. Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung durchgeführt. Danach haben wir die Berufspflichten einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, frei von wesentlichen falschen Angaben ist.

Eine Prüfung umfasst die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Wertansätze einschließlich der dazugehörigen Angaben zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Dies schließt die Beurteilung der Risiken

wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Angaben im Vergütungsbericht einschließlich der dazugehörigen Angaben ein. Bei der Beurteilung dieser Risiken berücksichtigt der Wirtschaftsprüfer die internen Kontrollen, die relevant sind für die Aufstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben. Ziel hierbei ist es, Prüfungshandlungen zu planen und durchzuführen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit der internen Kontrollen des Unternehmens abzugeben. Eine Prüfung umfasst auch die Beurteilung der angewandten Rechnungslegungsmethoden, der Vertretbarkeit der von den gesetzlichen Vertretern und dem Aufsichtsrat ermittelten geschätzten Werte in der Rechnungslegung sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und angemessen sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

#### Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2025 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.

#### Sonstiger Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungsberichts

Die in diesem Prüfungsvermerk beschriebene inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts umfasst die von § 162 Abs. 3 AktG geforderte formelle Prüfung des Vergütungsberichts, einschließlich der Erteilung eines Vermerks über diese Prüfung. Da wir ein uneingeschränktes Prüfungsurteil über die inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts abgeben, schließt dieses Prüfungsurteil ein, dass die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG in allen wesentlichen Belangen im Vergütungsbericht gemacht worden sind.

### Hinweis zur Haftungsbeschränkung

Dem Auftrag, in dessen Erfüllung wir vorstehend benannte Leistungen für die AUTO1 Group SE erbracht haben, lagen die Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüferinnen, Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften in der Fassung vom 1. Januar 2024 zugrunde. Durch Kenntnisnahme und Nutzung der in diesem Prüfungsvermerk enthaltenen Informationen bestätigt jeder Empfänger, die dort getroffenen Regelungen (einschließlich der Haftungsbeschränkung auf EUR 4 Mio für Fahrlässigkeit in Ziffer 9 der AAB) zur Kenntnis genommen zu haben, und erkennt deren Geltung im Verhältnis zu uns an.

*Berlin, den 24. März 2026*

KPMG AG  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

**Jessen**  
Wirtschaftsprüfer

**Kunisch**  
Wirtschaftsprüfer

**AUTO1** | GROUP

Bergmannstraße 72, 10961 Berlin, Germany

+4930201638360

[info@auto1-group.com](mailto:info@auto1-group.com)