

ERGÄNZENDE ANGABEN ZU TAGESORDNUNGSPUNKT 6

SYSTEM ZUR VERGÜTUNG DER VORSTANDSMITGLIEDER DER FREENET AG

1. Struktur und Bestandteile der Vorstandsvergütung

Die Vorstandsvergütung setzt sich aus erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Bestandteilen zusammen und umfasst folgende Hauptkomponenten: die Grundvergütung (Festgehalt), die kurzfristige variable Vergütung („STIP“) und die langfristige aktienbasierte Vergütung

(„LTIP“). Nebenleistungen und Versorgungszusagen sind ebenfalls Teil des Vergütungssystems.

Grafik 1: Übersicht Gesamtvergütung

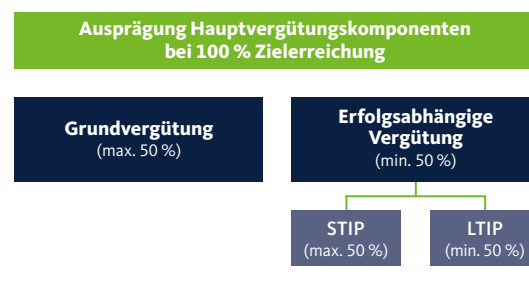


Bei einer 100%igen Zielerreichung sind die Hauptkomponenten wie folgt gewichtet:

| | |
|--|----------------|
| Grundvergütung (Festgehalt) | maximal 50% |
| Erfolgsabhängige Vergütung | mindestens 50% |
| davon kurzfristige variable Vergütung (STIP) | maximal 50% |
| und langfristige aktienbasierte Vergütung (LTIP) | mindestens 50% |

mit der Maßgabe, dass die Gewichtung jeweils auf Jahresbasis erfolgt.

Grafik 2: Gewichtung Hauptvergütungskomponenten



2. Erfolgsunabhängige Komponenten

Die erfolgsunabhängige Vergütung besteht aus der Grundvergütung (Festgehalt) sowie Nebenleistungen und Versorgungszusagen.

a) Grundvergütung (Festgehalt)

Die Grundvergütung besteht aus einem erfolgsunabhängigen Festgehalt, das in gleichen Monatsraten ausgezahlt wird. Es bleibt im Regelfall während der Laufzeit des Vertrages unverändert.

b) Nebenleistungen

Die Gesellschaft schließt zugunsten der Vorstandsmitglieder eine angemessene Unfallversicherung sowie eine in dem für Vorstandsmitglieder vergleichbarer Gesellschaften üblichen Rahmen eine Vermögensschadenshaftpflichtversicherung („D&O“) ab. Für die D&O Versicherung wird ein Selbstbehalt vereinbart, der den gesetzlichen Mindestanforderungen des § 93 Abs. 2 Satz 3 AktG entspricht (zurzeit mindestens 10 % des Schadens bis mindestens zur Höhe des Eineinhalbfachen der festen jährlichen Vergütung des Vorstandsmitglieds). Die Prämien sowie ggf. darauf anfallende Steuern trägt jeweils die Gesellschaft.

Die Gesellschaft stellt jedem Vorstandsmitglied ferner einen Dienstwagen (bzw. das Vorstandsmitglied erhält bei Verzicht auf einen Dienstwagen den pauschalierten Gegenwert des ersparten Aufwands ausgezahlt). Die auf die private Nutzung anfallenden Steuern werden vom jeweiligen Vorstandsmitglied getragen.

Soweit die Mitglieder des Vorstands bei Beginn der Tätigkeit einen vom Dienstsitz abweichenden Wohnsitz unterhalten und diesen beibehalten, können Reisekosten zwischen Dienst- und Wohnsitz im vertraglich geregelten Umfang erstattet werden.

Der Gesamtwert von Nebenleistungen ist mit einem Cap pro Geschäftsjahr in Höhe von insgesamt 5 % der Jahresvergütung (bei 100 % Zielerreichung) versehen.

c) Versorgungszusagen

Die Mitglieder des Vorstands erhalten von der Gesellschaft eine mittelbare Pensionszusage, sofern nicht bereits bestehende Pensionszusagen aus früheren Anstellungsverhältnissen übernommen werden. Die

Hauptmerkmale der mittelbaren Pensionszusage sind: Die Gesellschaft zahlt für jedes Vorstandsmitglied monatlich einen individuell vereinbarten Betrag in eine Unterstützungskasse ein (beitragsorientierte Leistungszusage), der jeweils nicht mehr als 10 % der Zielvergütung bei 100 % Zielerreichung in jedem Vertragsjahr beträgt. Individuelle zusätzliche Einzahlungen in die Unterstützungskasse aus der Grundvergütung sind möglich. Die Höhe der sich daraus ergebenden Versorgungsleistungen ergibt sich aus dem Versorgungsplan der Unterstützungskasse. Die Pensionszusage ist unverfallbar. Die Gesellschaft behält sich das Recht vor, Zahlungen an die Unterstützungskasse und aus der Pensionszusage nach Maßgabe von § 87 Abs. 2 AktG herabzusetzen.

3. Erfolgsabhängige Vergütung

Die erfolgsabhängige Vergütung der Mitglieder des Vorstands soll zum einen an die Leistung gekoppelt und zum anderen auf eine nachhaltige Unternehmensführung ausgerichtet sein. Um beiden Zielen Rechnung zu tragen, setzt sich die erfolgsabhängige Vergütung aus einer Kurz- und einer Langfristkomponente zusammen: der kurzfristigen variablen Vergütung (STIP) und der langfristigen variablen Vergütung (LTIP). Wie hoch die jeweilige Komponente im Ergebnis ausfällt, ist vom Erreichen definierter Ziele abhängig. Werden die Ziele nicht erreicht, fallen die erfolgsabhängigen Komponenten vollständig aus. Werden die Ziele hingegen deutlich übertroffen, so ist die Zielerreichung durch einen jeweiligen Höchstbetrag („Cap“) nach oben hin begrenzt.

Im Falle außergewöhnlicher Leistungen oder Erfolge für die Gesellschaft kann der Aufsichtsrat in seinem Ermessen - auch nachträglich - über die etwaige Gewährung von darüberhinausgehenden Prämien entscheiden (Sondergratifikation). Die Summe dieser Prämien darf pro Geschäftsjahr jedoch nicht mehr als 50 % der Grundvergütung des betreffenden Geschäftsjahrs betragen. Der Aufsichtsrat wird von dieser Möglichkeit nur in Ausnahmefällen restriktiv Gebrauch machen, zum Beispiel für besondere Leistungen, die bei Vertragsschluss noch nicht absehbar waren oder für herausragende Erfolge, die von der vereinbarten Vergütung nicht angemessen abgedeckt wären. Die Gewährung einer Sondergratifikation würde im Rahmen des Vergütungsberichts eingehend erläutert werden.

a) Kurzfristige variable Vergütung (STIP)

Die kurzfristige variable Vergütung (STIP) besteht aus einer jahresbezogenen erfolgsabhängigen, von der Erreichung verschiedener Ziele für das jeweilige Geschäftsjahr abhängigen Barvergütung.

Der Zielbetrag wird bei Abschluss des Vorstandsdienstvertrags (im Rahmen der sich aus Ziffer I. ergebenden Vorgaben) konkret festgelegt. Wie hoch der Zahlungsbeitrag aus dem STIP im jeweiligen Jahr ausfällt, ist abhängig von drei unterschiedlich gewichteten Leistungskriterien:

- Unternehmensergebnis: 40 %
- Bestand an werthaltigen Kunden: 30 %
- ein bis drei strategische Ziele: 30 %

Die Gewichtung der strategischen Ziele kann hiervon abweichend (auch für einzelne Geschäftsjahre) zwischen 20% und 50% betragen. In dem Fall ändert sich die Gewichtung der Leistungskriterien Unternehmensergebnis und Kundenbestand (unter Beibehaltung des Verhältnisses zueinander) entsprechend.

Grafik 3: Übersicht und Gewichtung Leistungskriterien STIP

| Leistungskriterien (Zielerreichung: 0 % – 150 %) | Art | Gewichtung | |
|--|---|-------------|---------------------|
| Unternehmensergebnis | Finanziell | Min. 28,6 % | 40 % Max. 45,7 % |
| Bestand werthaltige Kunden | Nichtfinanziell | Min. 21,4 % | 30 % Max. 34,3 % |
| Strategische Ziele (1 – 3 Ziele) | Finanziell und/oder nichtfinanziell | Min. 20,0 % | 30 % Max. 50,0 % |
| SZ 1 | Jährliche Auswahl durch Aufsichtsrat unter Berücksichtigung wesentlicher ESG-Themen | | |
| SZ 2 | | | |
| SZ 3 | | | |

Der Aufsichtsrat legt die konkreten strategischen Ziele, ggf. die Gewichtung der strategischen Ziele und die jeweiligen Leistungskriterien jeweils vor Beginn des Geschäftsjahres für jedes Geschäftsjahr unter Berücksichtigung der jeweiligen Unternehmensplanung fest. Die strategischen Ziele müssen auf eine besonders nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung ausgerichtet sein. Dabei berücksichtigt der Aufsichtsrat auch nichtfinanzielle Themen aus dem Bereich ESG (Environment, Social, Governance) und wählt die strategischen Ziele für den ESG-Bereich jeweils aus den folgenden Kategorien aus: Berücksichtigung von sozialen, ethischen oder ökologischen Belangen, Reduzierung von Ressourcenverbrauch, Berücksichtigung von Arbeitnehmer- oder Kundenbelangen. Die Zielwerte für die einzelnen strategischen Ziele und für die weiteren Leistungskriterien werden unmittelbar im Anschluss mit dem jeweiligen Vorstandsmitglied verhandelt und spätestens bis zum Ablauf der ersten drei Monate des neuen Geschäftsjahres festgelegt.

Grafik 4: Auswahl wesentlicher ESG-Themen

| ESG-Dimensionen | Auswahl ESG-Themen (gemäß CSR-RUG) |
|-----------------|--|
| Environmental | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Energieverbrauch ▪ CO₂-Emissionen ▪ Weitere Ressourcenverbräuche ▪ ... |
| Social | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mitarbeiter Aus-/Weiterbildung ▪ Kundenzufriedenheit ▪ Vielfalt ▪ ... |
| Governance | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Compliance ▪ Digitale Verantwortung ▪ Lieferkette ▪ ... |

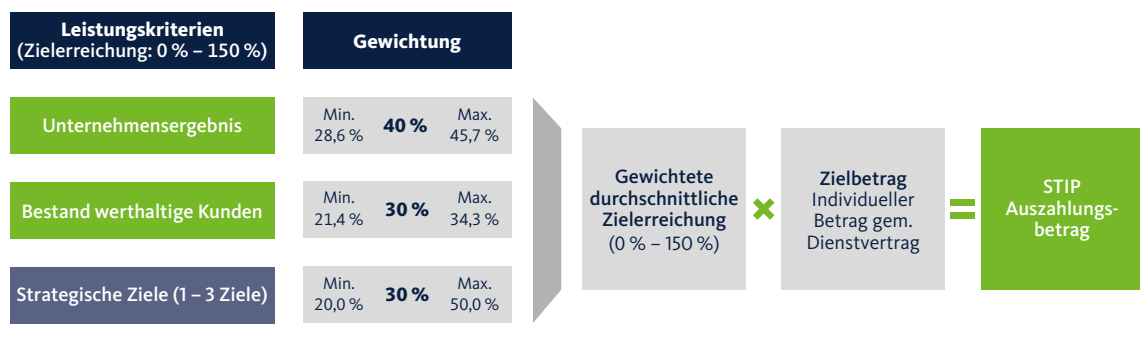
Für jedes Leistungskriterium sind ein 100%-Ziel, ein Maximalziel sowie ein Minimalziel festzulegen. Darüber hinaus können weitere Ziele festgelegt werden, insbesondere für Leistungskriterien, für die in der veröffentlichten Guidance eine Zielspanne angegeben wird; in einem solchen Fall entspricht das 100%-Ziel dem unteren Betrag der Zielspanne.

Sind die Ziele auch Bestandteil der Unternehmensplanung, so führt im Regelfall die Erreichung der Unternehmensplanung zu einer 100%-Zielerreichung des jeweiligen Leistungskriteriums. Die Bandbreite der Zielerreichung für die einzelnen Zielerreichungsparameter reicht von 0% (bei Verfehlung des jeweiligen Minimalziels) bis 150% (CAP) (bei Erreichung des jeweiligen Maximalziels). Zwischen den jeweiligen Zielwerten wird jeweils linear interpoliert. Die Zielerreichung ist für jeden Parameter gesondert zu ermitteln und festzusetzen. Es kann vorgesehen werden, dass bestimmte Änderungen der Grundlagen für die einzelnen Zielparame-ter unberücksichtigt

bleiben oder zu Anpassungen führen, z.B. dass der Hinzuerwerb eines wesentlichen Unternehmens im laufenden Geschäftsjahr bei der Ermittlung des Unternehmensergebnisses unberücksichtigt bleibt.

Die Erreichung der Leistungskriterien wird durch den Aufsichtsrat jeweils nach Feststellung des Jahresabschlusses für das abgelaufene Geschäftsjahr auf Grundlage des Jahresabschlusses und, soweit geboten, aufgrund gesonderter Berichterstattung des Vorstands an den Aufsichtsrat festgestellt. Die Auszahlung erfolgt auf der Grundlage dieser Feststellung und kann maximal 150% des für 100%-Zielerreichung vereinbarten STIP Auszahlungsbetrags erreichen. Für die Auszahlung kann vorgesehen werden, dass ein Teilbetrag von bis zu 70% des jeweiligen STIP Auszahlungsbetrags bei 100%-Zielerreichung schon unterjährig als Abschlagszahlung (die nach Feststellung der tatsächlichen Zielerreichung verrechnet und bei Überzahlung zurückzuzahlen ist) geleistet werden kann.

Grafik 5: Herleitung STIP Auszahlungsbetrag



Wie bislang auch beabsichtigt der Vorstand, die Leistungskriterien und den entsprechenden Grad der Zielerreichung der kurzfristigen variablen Vergütung für den Vorstand als Basis für die variablen Vergütungsbestandteile der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Konzerns zu verwenden.

Bei Pflicht- oder Compliance-Verstößen kann der Aufsichtsrat die STIP-Auszahlungsansprüche überprüfen und gegebenenfalls reduzieren oder zurückfordern (Claw-Back).

b) Langfristige variable Vergütung (LTIP)

Der Vorstand ist dazu angehalten, sich langfristig im und für das Unternehmen zu engagieren. Vor diesem Hintergrund ist der überwiegende Teil der erfolgsabhängigen, variablen Vergütung an die langfristige Entwicklung der

freenet-Aktie und des EBT gebunden. Auf der Grundlage der jeweiligen Zielerreichung des STIP, eines für jedes einzelne Vorstandsmitglied individuell festgelegten Basisbetrages und des durchschnittlichen Aktienkurses der freenet-Aktie wird für jedes Vorstandsmitglied jährlich eine Anzahl von virtuellen Aktien ermittelt, die nach einer Haltefrist von vier Jahren auf der Grundlage des dann aktuellen durchschnittlichen Aktienkurses (unter Berücksichtigung zwischenzeitlicher Dividendenzahlungen) zur Auszahlung kommen können, sofern ein bestimmtes EBT-Ziel erreicht ist. In Abhängigkeit von der Erreichung, dem Unterschreiten oder Übertreffen des EBT-Ziels kann sich der Auszahlungsbetrag auch vermindern, ganz ausfallen oder (bis zu einem Höchstbetrag) erhöhen. Im Einzelnen ist das LTIP wie folgt ausgestaltet:

(1) Einbuchung von virtuellen Aktien

Jedem Vorstandsmitglied werden zu Beginn eines Geschäftsjahres virtuelle Aktien zugeteilt. Bei einer virtuellen Aktie handelt es sich um ein virtuelles Beteiligungspapier, welches dem Inhaber bei Fälligkeit einen schuldrechtlichen Zahlungsanspruch auf Beteiligung an der Aktienkursentwicklung vermittelt. Der Inhaber wird aber zu keinem Zeitpunkt Aktionär der Gesellschaft.

Die Zuteilung der virtuellen Aktien erfolgt auf der Grundlage eines individuell bei Abschluss oder Verlängerung des Vorstandsdienstvertrags (im Rahmen der sich aus Ziffer I. ergebenden Vorgaben) vereinbarten Basisbetrags.

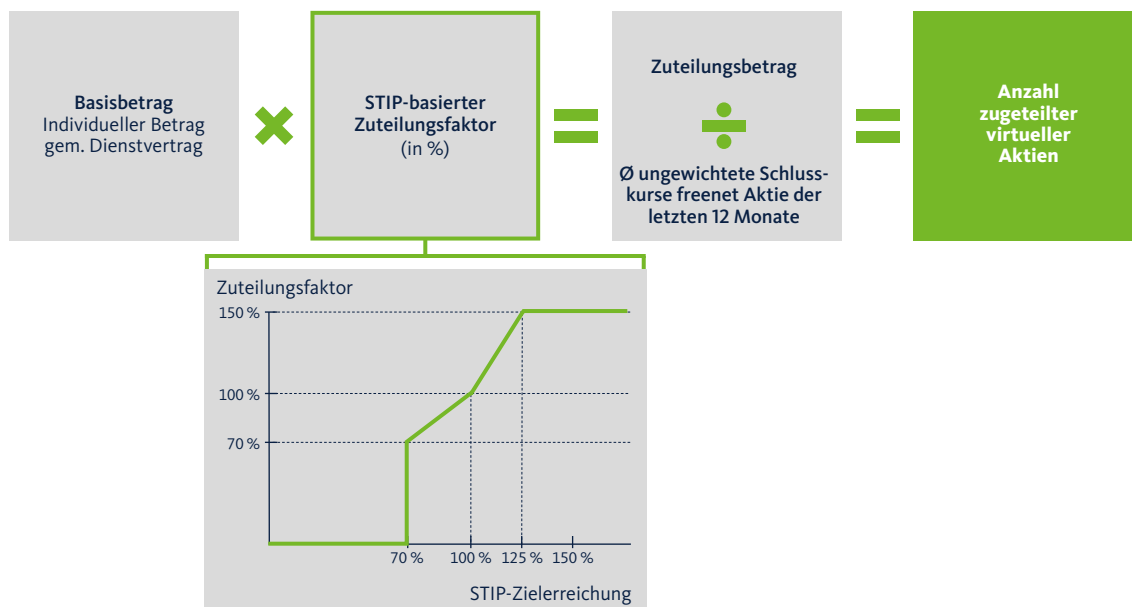
Wie viele virtuelle Aktien einem Vorstandsmitglied zu Beginn des Geschäftsjahres auf der Grundlage des Basisbetrags zugeteilt werden, richtet sich nach der Zielerreichung der Parameter, die für das STIP gelten.

Je nach jährlicher Zielerreichung im Rahmen des STIP wird ein Zuteilungsbetrag zwischen 0 % und 150 % des Basisbetrages gewährt.

- Bei einer Zielerreichung von 100 % werden 100 % des Basisbetrages gewährt;
- Bei einer Zielerreichung von 125 % oder mehr werden 150 % des Basisbetrages als Höchstbetrag („Cap“) gewährt;
- Bei einer Zielerreichung von 70 % werden 70 % des Basisbetrages gewährt;
- Bei einer Zielerreichung von unter 70 % werden keine virtuellen Aktien für das entsprechende Jahr gewährt;
- Die Ermittlung des Zielbetrags bei einer Zielerreichung zwischen 70 % bis 100 % und 100 % bis 125 % erfolgt jeweils mittels linearer Interpolation.

Der so ermittelte Zuteilungsbetrag wird durch den Durchschnitt der ungewichteten Schlusskurse der Aktie der freenet AG im XETRA Handelssystem (oder einem gleichwertigen Nachfolgesystem) an der Frankfurter Wertpapierbörse in den 12 Monaten des betreffenden Geschäftsjahres dividiert. Daraus ergibt sich die zuzuteilende Anzahl virtueller Aktien für das entsprechende Jahr, die in einem virtuellen Konto für den LTIP für das jeweilige Vorstandsmitglied eingebucht werden.

Grafik 6: Einbuchung virtueller Aktien



(2) Auszahlung der virtuellen Aktien

Das Vorstandsmitglied kann Auszahlung aus seinem virtuellen Konto frühestens nach Ablauf einer vierjährigen Haltefrist (seit dem 1. Januar des Jahres, in dem die Einbuchung erfolgt ist) für die jährlich eingebuchten virtuellen Aktien verlangen. Die virtuellen Aktien verfallen, soweit das Vorstandsmitglied nicht binnen zwei Jahren nach Ablauf der jeweiligen Haltefrist die Auszahlung der virtuellen Aktien verlangt.

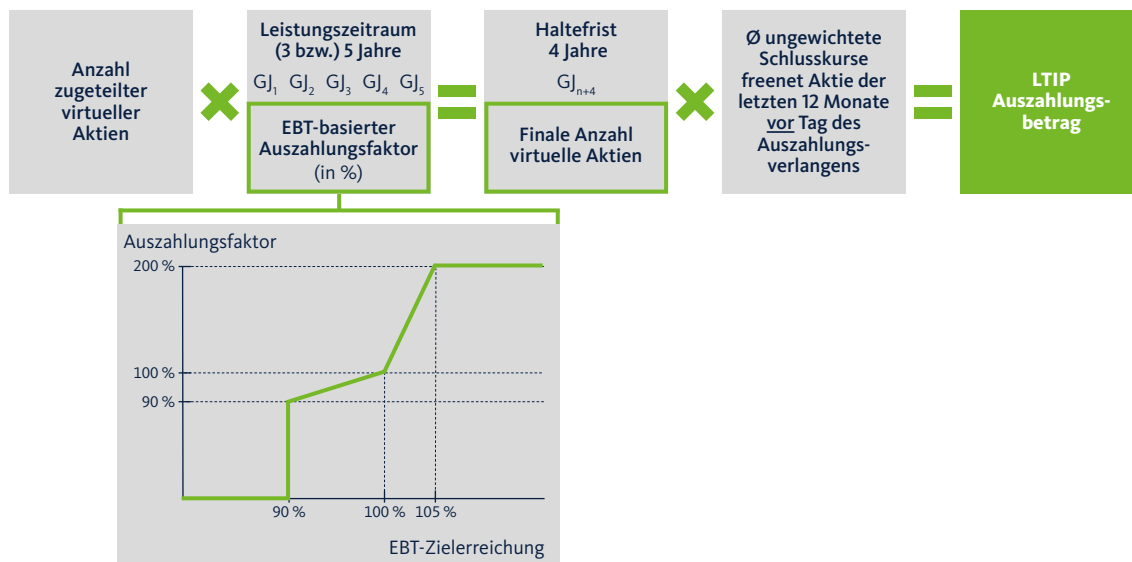
Der Auszahlungsbetrag wird unverzüglich nach Zugang des Auszahlungsverlangens auf der Grundlage der verlangten Anzahl auszahlbarer virtueller Aktien ermittelt. Die endgültige Anzahl der virtuellen Aktien, die ausgezahlt werden kann, hängt von dem Erreichen des EBT-Ziels (Konzerngewinn vor Steuern) ab. Das EBT-Ziel ist zu 100 % erreicht, wenn und soweit das EBT bemessen über vier volle Geschäftsjahre bis zum Ablauf des vierten vollen Geschäftsjahres nach dem Abschluss oder der Verlängerung des Vorstandsdienstvertrages jährlich im Durchschnitt um 1,5 % im Vergleich zum Ausgangswert gestiegen ist. Die EBT-Zielerreichung wird durch den Aufsichtsrat auf der Grundlage des sich aus dem geprüften und vom Aufsichtsrat gebilligten Konzernabschlusses

für das maßgebliche Geschäftsjahr nach Bereinigung um Einmaleffekte (non-recurring items) und anorganische Effekte festgestellt. Je nach Erreichung des EBT-Ziels wird die zur Auszahlung anstehende Anzahl der virtuellen Aktien aus dem LTIP mit einem Faktor zwischen 0 % und 200 % multipliziert.

- Bei einer Zielerreichung von 100 % werden 100 % der virtuellen Aktien ausgezahlt;
- Bei einer Zielerreichung von 105 % oder mehr werden 200 % der virtuellen Aktien als Höchstanzahl („Cap“) ausgezahlt;
- Bei einer Zielerreichung von 90 % oder weniger werden keine virtuellen Aktien ausgezahlt;
- Die Ermittlung des Multiplikators bei einer Zielerreichung zwischen 90 % bis 100 % und 100 % bis 105 % erfolgt jeweils mittels linearer Interpolation.

Die so ermittelte zur Auszahlung anstehende Anzahl von virtuellen Aktien wird mit dem Durchschnitt der ungewichteten Schlusskurse der Aktie der freenet AG im XETRA Handelssystem (oder einem gleichwertigen Nachfolgesystem) an der Frankfurter Wertpapierbörse in den 12 Monaten vor dem Tag, an dem das Auszahlungsverlangen zugegangen ist, multipliziert.

Grafik 7: Auszahlung virtueller Aktien



Der Auszahlungsbetrag aus dem LTIP ist insgesamt (bezogen auf die Laufzeit des Vorstandsdiensvertrags, nicht auf einzelne Jahre der Auszahlung) auf 400% des jeweiligen Zuteilungsbetrages des LTIP für jedes volle Zeitjahr des Vorstandsdiensvertrags begrenzt. Wird diese Höchstgrenze überschritten, verfällt eine entsprechende Anzahl an virtuellen Aktien ersatzlos.

(3) Weitere Bestimmungen

Im Übrigen enthält das LTIP übliche Verwässerungsschutzregelungen sowie die Möglichkeit für den Aufsichtsrat, die Anzahl der eingebuchten virtuellen Aktien nach vorheriger Konsultation des Vorstandsmitglieds aufgrund außerordentlicher Entwicklungen bis zum Ende der jeweiligen Haltefrist nach billigem Ermessen herabzusetzen.

Bei Pflicht- oder Compliance-Verstößen kann der Aufsichtsrat die LTIP-Auszahlungsansprüche überprüfen und gegebenenfalls reduzieren oder zurückfordern (Claw-Back).

Falls der Anstellungsvertrag eines Vorstandsmitglieds während eines Geschäftsjahres beginnt oder regulär endet, wird bei der Einbuchung ein zeitanteilig ermittelter Basisbetrag zugrunde gelegt, bei erstmaligem Vertragsschluss oder unterjähriger Verlängerung sind Anpassungsregelungen möglich. Bei vorzeitiger Beendigung des Vorstandsdiensvertrags und/oder der Organstellung können die Ansprüche des Vorstands je nach den Umständen, die zur Beendigung geführt haben, gekürzt, vermindert oder ausgeschlossen werden.

4. Höchstgrenzen für die Vergütung insgesamt

Zusätzlich zu den einzelnen betragsmäßigen Höchstgrenzen für die Grundvergütung, den STIP, den LTIP, etwaige Sondergratifikationen und die Nebenleistungen ist für jedes Vorstandsmitglied eine betragsmäßige Höchstgrenze für die Vergütung insgesamt vorgesehen. Die für ein volles Zeitjahr des Vorstandsdiensvertrags erreichbare Maximalvergütung (bezogen auf die Laufzeit des Vorstandsdiensvertrags, nicht auf einzelne Jahre der Auszahlung) beträgt für den Vorstandsvorsitzenden EUR 8 Mio. und für die ordentlichen Vorstandsmitglieder jeweils EUR 4 Mio.

Überschreitet die Vergütung die Höchstgrenze, verfällt ein wertmäßig der Überschreitung entsprechender Anspruch auf Auszahlung virtueller Aktien aus dem LTIP.

5. Begrenzungsmöglichkeit

Der Aufsichtsrat ist in Übereinstimmung mit § 87 Abs. 2 AktG berechtigt, wenn sich die Lage der Gesellschaft derart verschlechtert, dass die Weitergewährung der im Vorstandsdiensvertrag festgesetzten Bezüge unbillig für die Gesellschaft wäre, diese Bezüge auf die angemessene Höhe herabzusetzen. Daneben bestehen die bereits beschriebenen Begrenzungsmöglichkeiten für die variablen Vergütungsbestandteile.

6. Zusagen für den Krankheitsfall und im Zusammenhang mit der Beendigung der Tätigkeit im Vorstand

Ist ein Vorstandsmitglied aufgrund Krankheit oder aus einem anderen vom Vorstand nicht zu vertretenden Grund vorübergehend arbeitsunfähig, so wird die Grundvergütung für einen Zeitraum von bis zu sechs Monaten weitergezahlt. Zudem mindern solche Umstände nicht den Anspruch auf die Vergütungselemente der erfolgsabhängigen Vergütung; für jeden weiteren Monat der Fehlzeit aufgrund einer solchen Arbeitsunfähigkeit werden diese jedoch in jedem betroffenen Geschäftsjahr um je ein Zwölftel gekürzt.

Für den Fall der vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses, ohne dass ein zur Kündigung berechtigender wichtiger Grund gemäß § 626 BGB vorliegt, hat das Vorstandsmitglied für jeden vollen Monat, den der Vorstandsdiensvertrag vor dem vereinbarten Ende der Vertragslaufzeit vorzeitig endet, Anspruch auf Abfindung in Höhe von einem 1/12 der Summe aus dem jährlichen fixen Gehaltsbestandteil und dem jährlichen variablen Gehaltsbestandteil, welches das Vorstandsmitglied für das letzte volle Geschäftsjahr vor seinem Ausscheiden beanspruchen kann, höchstens aber auf 24/12 (Abfindungs-Cap).

Für den Fall der vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses, bei der ein wichtiger Grund gemäß § 626 BGB vorliegt, bestehen keine nachlaufenden Ansprüche.

Im Fall der Beendigung eines Vorstandsvertrags erfolgt die Auszahlung noch offener variabler Vergütungsbestandteile, die auf die Zeit bis zur Vertragsbeendigung entfallen, nach den ursprünglich vereinbarten Zielen und Vergleichsparametern und nach den im Vertrag festgelegten Fälligkeitszeitpunkten und Haltedauern.

Sollte das Vorstandsmitglied während der Vorstandstätigkeit versterben, beziehen die Witve/der Witwer und die unterhaltsberechtigten Kinder die zeitanteilige Grundvergütung bis zu einem Zeitraum von sechs Monaten zuzüglich des Sterbemonats. Für diesen Zeitraum ruhen Ansprüche auf Leistungen aus den Pensionszusagen (Hinterbliebenen- und Waisenrente).

Die Vorstandsdienstverträge sehen für ein nachvertragliches zwölfmonatiges Wettbewerbsverbot eine Karenzentschädigung im üblichen Rahmen vor. Eine etwaige Abfindungszahlung wird auf die Karenzentschädigung angerechnet.

Im Falle einer Veränderung der Unternehmenskontrolle (Change of Control), durch die sich die Stellung des einzelnen Vorstandsmitglieds wesentlich ändert, hat das Vorstandsmitglied ein Recht zur Kündigung. Bei einer Kündigung durch das Vorstandsmitglied erhält das Vorstandsmitglied keine Zusagen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung des Anstellungsvertrages.

7. Beitrag der Vergütung zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft

Die Unternehmensstrategie legt den Fokus auf die Qualität der Dienstleistungen der freenet Group verbunden mit einer nachhaltigen Kundenzufriedenheit und -bindung. Die Servicequalität und die Berücksichtigung der individuellen Kundenbedürfnisse sind die wesentlichen Grundlagen für den langfristigen Unternehmenserfolg. Der strategische Fokus auf das Mobilfunkgeschäft wird ergänzt durch das Segment TV und Medien, ebenfalls mit dem Ziel, langfristige und nachhaltige Kundenbeziehungen zu gewinnen.

Die Ausgestaltung der Leistungsziele steht im Einklang mit der Geschäftsstrategie der freenet Group. Die Anknüpfung an die Leistungsindikatoren, insbesondere den Kundenbestand, dient der wirtschaftlichen Weiterentwicklung mit dem Fokus auf die Gewinnung werthaltiger Kunden. Zielsetzung ist, die für den langfristigen Bestand der Gesellschaft wichtigen Kundenbeziehungen bei der Vergütung der Vorstandsmitglieder besonders zu würdigen.

Die nichtfinanziellen Leistungsziele basieren auf den für den Konzern wesentlichen ESG-Kriterien, die nicht ausschließlich für die wirtschaftliche Zukunftsfähigkeit, sondern auch für die nachhaltige Entwicklung relevant sind.

Ein Großteil der variablen Vergütung berücksichtigt längerfristig erbrachte Leistungen mit zeitlich verzögerter Auszahlung und bildet die absolute und relative Entwicklung der freenet-Aktie ab. Sie steht damit im Einklang mit den Aktionärsinteressen.

Zudem sind die Leistungskriterien des STIP, die auch die Grundlage für den LTIP bilden, so bemessen, dass sie sich gegenseitig begrenzen und damit etwaigen Interessenkonflikten des Vorstands vorbeugen. Im Rahmen des LTIP werden Interessenkonflikte zudem begrenzt durch das System jährlich erfolgender Einbuchung und ggf. Auszahlung von virtuellen Aktien, die Bemessung des jeweils relevanten Aktienkurses über 12 Monate und durch das zusätzliche EBT-Ziel.

8. Vorübergehende Abweichungen vom Vergütungssystem

Der Aufsichtsrat kann vorübergehend von dem Vergütungssystem abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Hierzu gehört beispielsweise die Angleichung des Vergütungssystems bei einer signifikant veränderten Unternehmensstrategie zur Sicherstellung der adäquaten Anreizsetzung oder im Falle einer schweren Wirtschaftskrise. Die außergewöhnlichen, einer Abweichung zugrundeliegenden und diese erfordernden Umstände sind durch Aufsichtsratsbeschluss festzustellen. Die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen abgewichen werden kann, sind das Verfahren, die Regelungen zur Vergütungsstruktur und -höhe sowie die einzelnen Vergütungsbestandteile. Darüber hinaus können dem Vorstand in begründeten Einzelfällen die Aufwendungen für außergewöhnliche Nebenleistungen (z.B. Sicherheitsmaßnahmen oder Rechtsverfolgungs- oder -verteidigungskosten), soweit erforderlich ohne Anrechnung auf das Cap für Nebenleistungen, erstattet werden. Ferner hat der Aufsichtsrat das Recht, neu eintretenden Mitgliedern des Vorstands Sonderzahlungen zum Ausgleich von Gehaltsverlusten aus einem vorangehenden Dienstverhältnis oder zur Deckung der durch einen Standortwechsel entstehenden Kosten zu gewähren.

9. Verfahren der Vorstandsvergütung

a) Zuständigkeit

Die Vorstandsvergütung wird vom Aufsichtsrat in seiner Gesamtheit festgelegt. Dazu bereitet der Personalausschuss des Aufsichtsrats entsprechende Empfehlungen vor. Der Aufsichtsrat gestaltet zudem in seiner Gesamtheit aufgrund von Empfehlungen des Personalausschusses das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder unter Berücksichtigung der geltenden Gesetze und Regelungen, insbesondere Vorgaben des Aktiengesetzes in seiner jeweils gültigen Fassung sowie der Bestimmungen des Deutschen Corporate Governance Kodex. Er achtet dabei auf Klarheit und Verständlichkeit. Auf Basis des Vergütungssystems legt der Aufsichtsrat die individuelle konkrete Ziel-Gesamtvergütung fest.

b) Angemessenheit der Vorstandsvergütung

Die Struktur, Gewichtung und Höhe der einzelnen Vergütungskomponenten soll angemessen und adäquat sein.

Horizontaler Vergleich:

Der Aufsichtsrat vergleicht die Vergütung des Vorstands regelmäßig mit einer Gruppe anderer Unternehmen aus Deutschland mit vergleichbarer Größe bzw. ähnlichen Tätigkeitsbereichen. Bei der Prüfung wird die Zielgesamtvergütung, bestehend aus Grundgehalt und variablen Vergütungsbestandteilen unter Beachtung von Altersvorsorgeregelungen und Nebenleistungen berücksichtigt.

Vertikaler Vergleich:

Die individuelle Zielvergütung eines Vorstandsmitglieds wird unternehmensintern in Relation zur Vergütung der obersten Führungsebene und der Gesamtbelegschaft der freenet Group in Deutschland gesetzt, und dies auch in der zeitlichen Entwicklung. Die oberste Führungsebene hat der Aufsichtsrat zu diesem Zweck abgegrenzt. Er besteht aus den direkt den einzelnen Vorstandsmitgliedern zugeordneten Bereichsverantwortlichen.

Im Falle von nicht unwesentlichen Verschiebungen der Relationen zwischen der Vergütung des Vorstands und der Vergleichsgruppen prüft der Aufsichtsrat die Ursachen und nimmt bei Fehlen sachlicher Gründe gegebenenfalls Anpassungen der Vorstandsvergütung vor.

Zur Prüfung der Angemessenheit der Vergütung können Personalausschuss und Aufsichtsrat unabhängige externe Beratung in Anspruch nehmen. Soweit sich aus dieser Beratung oder anderweitig Änderungsbedarf für das Vergütungssystem für den Vorstand ergibt, legt der Personalausschuss dem Aufsichtsrat entsprechende Änderungsvorschläge zur Beschlussfassung vor. Wesentliche Änderungen werden zudem der Hauptversammlung zur Beschlussfassung vorgelegt.

10. Wirksamwerden

Die neue Struktur des Vorstandsvergütungssystems wird wirksam mit Zustimmung der Hauptversammlung und wird angewendet auf Vorstandsansetzungsverträge, die nach der Zustimmung der Hauptversammlung erstmals abgeschlossen, verlängert oder geändert werden.