

# **Vergütungs- bericht**

**für das Geschäftsjahr 2024**

**02 Grundlagen**

**02 Angaben zum Vorstand**

**24 Angaben zum Aufsichtsrat**

# Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024

## A. Grundlagen

Der Vergütungsbericht gibt Auskunft und Erläuterung über die aktiven und früheren Mitgliedern des Vorstands und den aktiven Mitgliedern des Aufsichtsrats der freenet AG im Geschäftsjahr 2024 gewährte und geschuldete Vergütung sowie für das Geschäftsjahr zugesagte Leistungen. Der Bericht entspricht den Anforderungen des § 162 AktG und wurde gemeinsam von Vorstand und Aufsichtsrat erstellt.

Der Vergütungsbericht wurde einer inhaltlichen Prüfung durch den Abschlussprüfer unterzogen.

Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023 wurde durch die ordentliche Hauptversammlung der Gesellschaft am 8. Mai 2024 gebilligt.

## B. Angaben zum Vorstand

### 1. Vergütungssystem

Die Vorstandsvergütung der freenet AG setzt sich aus erfolgsunabhängigen (festen) und erfolgsabhängigen (variablen) 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.

Die Rahmenbedingungen der Vergütung der Vorstandsmitglieder wurden durch das Vergütungssystem gesetzt, dem die Hauptversammlung der freenet AG am 17. Mai 2018 zugestimmt hat, im Folgenden als „Vergütungssystem 2018“ bezeichnet. Der ordentlichen Hauptversammlung der freenet AG war am 18. Juni 2021 ein an die Anforderungen des §87a AktG angepasstes neues Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder vorgelegt worden, das jedoch nicht die Billigung erhielt. Die mit Wirkung ab dem 1. Juni 2021 mit Herrn v. Platen und Herrn Fromme geschlossenen Vorstandsdiensverträge entsprachen gleichwohl zunächst diesem Vergütungssystem, das im Folgenden als „Vergütungssystem 2021“ bezeichnet wird. Die Gesellschaft hat ihr Vergütungssystem im Geschäftsjahr 2022 umfassend überarbeitet. Das überarbeitete Vorstandsvergütungssystem, das im Folgenden als „Vergütungssystem 2022“ bezeichnet wird, ist von der ordentlichen Hauptversammlung am 5. Mai 2022 gebilligt worden.

Die Beschreibung des Vergütungssystems in den folgenden Textziffern umfasst alle diese Ansätze unter Hinweis auf die jeweils relevanten Elemente für einzelne Vorstandsmitglieder.

### 2. Erfolgsunabhängige Komponenten

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

#### 2.1 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.

#### 2.2 Nebenleistungen

Die Gesellschaft stellt jedem Vorstandsmitglied 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.

Die Gesellschaft hat zugunsten zweier Vorstandsmitglieder eine Unfallversicherung abgeschlossen.

Zur Begrenzung der Höhe der Nebenleistungen wird auf Textziffer 6 „Einhaltung der Maximalvergütung der amtierenden Vorstandsmitglieder“ verwiesen.

### 2.3 Versorgungszusagen

Gegenüber den Vorstandsmitgliedern Herrn Vilanek und Herrn Esch sowie gegenüber dem ehemaligen Vorstandsmitglied Herrn Preisig bestehen jeweils leistungsorientierte Verpflichtungen aus mittelbaren Pensionszusagen, wobei die Finanzierung der Versorgungsleistungen durch eine rückgedeckte Unterstützungskasse erfolgt. Diese Pensionszusagen wurden jeweils nach der Gehaltshöhe sowie der Dauer der Unternehmenszugehörigkeit festgelegt.

Für den Vorstandsvorsitzenden Herrn Vilanek gelten folgende Regelungen:

- Mit Vollendung des 60. Lebensjahres erhält Herr Vilanek eine jährliche Altersrente in Höhe von 2,7 Prozent des letzten jährlichen Fixgehalts für jedes angefangene Vertragsjahr der Vorstandstätigkeit bei der Gesellschaft, maximal jedoch 35 Prozent des letzten jährlichen Fixgehalts (Maximalrente).
- Hinterbliebenenrente für die Ehefrau beziehungsweise Lebensgefährtin in Höhe von 60 Prozent der zuletzt bezogenen Altersrente sowie Waisenrente in Höhe von 20 Prozent der zuletzt bezogenen Altersrente für etwaige Kinder bis zur Beendigung der Schul- oder Berufsausbildung, längstens jedoch bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres, in einem Gesamtbetrag von höchstens dem Betrag der Maximalrente beziehungsweise des beim Ableben von Herrn Vilanek erreichten Werts der Versorgungsanwartschaft.

Für den Vorstand Herrn Esch gelten folgende Regelungen:

- Mit Vollendung des 60. Lebensjahres erhält Herr Esch eine jährliche Altersrente in Höhe von 2,5 Prozent des letzten jährlichen Fixgehalts für jedes angefangene Vertragsjahr der Vorstandstätigkeit bei der Gesellschaft oder ihrer Rechtsvorgängerin, der freenet.de AG, maximal jedoch 225 Tausend Euro jährlich (Maximalrente). Es besteht auch die Möglichkeit einer Kapitalleistung.
- Hinterbliebenenrente für die Ehefrau beziehungsweise Lebensgefährtin in Höhe von 60 Prozent der zuletzt bezogenen Altersrente sowie Waisenrente in Höhe von 20 Prozent der zuletzt bezogenen Altersrente für etwaige Kinder bis zur Beendigung der Schul- oder Berufsausbildung, längstens jedoch bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres, in einem Gesamtbetrag von höchstens dem Betrag der Maximalrente beziehungsweise des beim Ableben von Herrn Esch erreichten Werts der Versorgungsanwartschaft.

Für das ehemalige Vorstandsmitglied Herrn Preisig gelten folgende Regelungen:

- Mit Vollendung des 60. Lebensjahres erhält Herr Preisig eine jährliche Altersrente in Höhe von 2,5 Prozent des letzten jährlichen Fixgehalts für jedes angefangene Vertragsjahr der Vorstandstätigkeit bei der freenet AG, beziehungsweise zuvor bei der damaligen debitel AG. Herr Preisig bezieht seit dem 1. Dezember 2022 Altersrente. Die jährliche Altersrente, inklusive Überschussanteile, belief sich in 2024 auf 181 Tausend Euro (Vorjahr: 178 Tausend Euro).
- Hinterbliebenenrente für die Ehefrau beziehungsweise Lebensgefährtin und Waisenrente für etwaige Kinder bis zur Beendigung der Schul- oder Berufsausbildung, längstens jedoch bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres, in einem Gesamtbetrag von maximal der Garantierente.
- Herr Preisig erhält aus der debitel-Altersversorgung nach Vollendung des 60. Lebensjahres eine Altersrente. Bei einer zugesagten monatlichen Altersrente in Höhe von 9.333 Euro erfolgt eine anteilige Berücksichtigung entsprechend der tatsächlichen Dienstzugehörigkeit. Sämtliche Ansprüche von Herrn Preisig, seiner Ehefrau oder einer bezugsberechtigten Lebensgefährtin und von Hinterbliebenen aus der debitel-Altersversorgung werden auf die vorgenannten Ansprüche aus dem Dienstvertrag bei der freenet AG angerechnet.

Den Vorstandsmitgliedern Herrn Arnold, Herrn v. Platen, Herrn Fromme sowie Frau Engenhardt-Gillé wurden jeweils beitragsorientierte Leistungszusagen gewährt, wobei die Versorgungsleistungen durch eine Lebensversicherung rückgedeckt sind. Gemäß der Zusage der Gesellschaft werden für Herrn Arnold, Herrn v. Platen und Herrn Fromme jeweils jährlich 100 Tausend Euro sowie für Frau Engenhardt-Gillé jährlich 59 Tausend Euro in eine Unterstützungskasse eingezahlt. Die Höhe der Versorgungsleistungen richtet sich nach dem Leistungsplan der Unterstützungskasse und ist abhängig von der versicherungstechnischen Umsetzung der Versorgungsbeträge.

### 3. Erfolgsabhängige Vergütung

Die erfolgsabhängige Vergütung der Mitglieder des Vorstands ist zum einen an die Leistung gekoppelt und zum anderen auf die nachhaltige Unternehmensführung ausgerichtet. 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 Vergütungsinstrumente vollständig aus. Werden die Ziele hingegen deutlich übertraffen, so ist die Auszahlung durch einen jeweiligen Höchstbetrag (Cap) nach oben hin begrenzt. Die Leistungskriterien und Zielparameter des STIP sind aus den strategischen Zielen und der operativen Steuerung abgeleitet und dienen damit der Entwicklung des Unternehmens. Im Vergütungssystem 2022 wurde die verpflichtende Aufnahme jeweils mindestens eines STIP-Nachhaltigkeitsziels geregelt.

Der LTIP knüpfte bis einschließlich des Vergütungssystems 2021 im Ausgangspunkt an die konkrete Zielerreichung im STIP an, beruhte zudem langfristig auf der Entwicklung des Aktienkurses und der Erreichung eines Ergebnisziels. Der LTIP des Vergütungssystems 2022 knüpft, unabhängig von den STIP-Zielen, an langfristig zu messende Ergebnisziele, Aktienkursziele und Nachhaltigkeitsziele an. Der LTIP aller relevanten Vergütungssysteme dient damit der langfristigen und nachhaltigen Entwicklung des Unternehmens.

Die Ausgestaltung der Leistungsziele für STIP sowie LTIP steht im Einklang mit der Geschäftsstrategie der freenet. Die Anknüpfung an die Leistungsindikatoren, insbesondere den Kundenbestand, dient der langfristigen wirtschaftlichen Weiterentwicklung mit dem Fokus auf die Gewinnung werthaltiger Kunden. Die nichtfinanziellen Leistungsziele des Vergütungssystems 2022 basieren auf den für den Konzern wesentlichen ESG-Kriterien, die nicht ausschließlich für die wirtschaftliche Zukunftsfähigkeit, sondern auch für die nachhaltige Entwicklung relevant sind.

Mit dem LTIP berücksichtigt ein wesentlicher Teil der variablen Vergütung längerfristig erbrachte Leistungen mit zeitlich verzögerter Auszahlung und bildet die absolute und (ab dem Vergütungssystem 2022) auch die relative Entwicklung der freenet Aktie ab. Auch dies dient der langfristigen, nachhaltigen Entwicklung des Unternehmens.

Bis einschließlich des Vergütungssystems 2021 ist vorgesehen, dass im Falle außergewöhnlicher Leistungen oder Erfolge für die Gesellschaft der Aufsichtsrat in seinem Ermessen – auch nachträglich – über die etwaige Gewährung von darüber hinausgehenden Prämien (Sondergratifikation) entscheiden kann. Die Summe dieser Prämien durfte pro Geschäftsjahr jedoch nicht mehr als 50 Prozent der Grundvergütung (Festgehalt) des betreffenden Geschäftsjahrs betragen. Mit den unter dem Vergütungssystem 2022 geschlossenen Vorstandsdiensverträge entfällt die Möglichkeit einer solchen Sondergratifikation.

#### 3.1 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 bei einer Zielerreichung von 100 Prozent erdiente Betrag wird bei Abschluss des Vorstandsdiensvertrages für alle den Vorstandsdiensvertrag umfassenden Jahre konkret festgelegt („erwartete variable Vergütung“ bzw. „Zielvergütung“).

Der Aufsichtsrat legt die konkreten Leistungskriterien und im Falle mehrerer strategischer Ziele deren Gewichtung jeweils vor Beginn des Geschäftsjahres für dieses Geschäftsjahr unter Berücksichtigung der jeweiligen Unternehmensplanung fest. Dies soll die fortlaufende Umsetzung der strategischen und operativen Anforderungen sicherstellen, die für die langfristige Entwicklung des Unternehmens von wesentlicher Bedeutung ist.

Für jedes Leistungskriterium besteht ein Zielerreichungskorridor von einer quantitativ definierten Minimal- bis zu einer quantitativ definierten Maximalausprägung. Zwischen Minimal- und Maximalausprägung wird eine ebenfalls quantifizierte Größe als 100 Prozent-Zielerreichung (Zielgröße) festgelegt. Dieser Zielgröße wird die im Vorstandsdiensvertrag festgelegte erwartete variable Vergütung des STIP zugeordnet. Wird die Minimalausprägung verfehlt, beträgt die auf das jeweilige Leistungskriterium entfallende variable Vergütung 0 Prozent der erwarteten variablen Vergütung. Wird die Maximalausprägung erreicht oder übertraffen, beträgt die auf das jeweilige Leistungskriterium entfallende variable Vergütung 150 Prozent der erwarteten variablen Vergütung (Cap der variablen Vergütung). Bei einer Zielerreichung zwischen Minimal- und Maximalausprägung wird die hierauf entfallende variable Vergütung durch lineare Interpolation ermittelt. Es kann vorgesehen werden, dass bestimmte im Geschäftsjahr eintretende Änderungen der Grundlagen für einzelne Leistungskriterien unberücksichtigt bleiben oder zu Anpassungen führen, zum Beispiel dass der Hinzuwerb eines wesentlichen Unternehmens im laufenden Geschäftsjahr bei der Ermittlung des Unternehmensergebnisses unberücksichtigt bleibt.

Die Erreichung der jeweiligen definierten Ziele wird durch den Aufsichtsrat jeweils nach der Billigung des Konzernabschlusses für das abgelaufene Geschäftsjahr festgestellt. Unter Berücksichtigung der Gewichtung der einzelnen Leistungskriterien und der tatsächlichen Zielerreichung ergibt sich dann unter Anwendung der vorstehend beschriebenen Methodik der jeweilige Auszahlungsbetrag des STIP für das abgelaufene Geschäftsjahr. Für die Auszahlung ist bis einschließlich des Vergütungssystems 2021 vorgesehen, dass ein Teilbetrag von 70 Prozent des jeweiligen STIP Auszahlungsbetrags für 100 Prozent Zielerreichung bereits unterjährig als Abschlagszahlung geleistet wird. Nach Feststellung der tatsächlichen Zielerreichung wird die Abschlagszahlung gegen die endgültig erdiente Vergütung aus dem STIP verrechnet bzw. ist (bei Überzahlung) zurückzuzahlen. Diese Systematik hat nur noch für Herrn Esch Gültigkeit.

Das Vergütungssystem 2022 sieht im Grundsatz eine Gewichtung des EBITDA-Ziels mit 40 Prozent, des Kundenbestandsziels mit 30 Prozent sowie der auf eine Anzahl von eins bis drei festgelegten strategischen Ziele mit insgesamt 30 Prozent vor. Die Gewichtung der strategischen Ziele kann hiervon abweichend (auch für einzelne Geschäftsjahre) zwischen 20 Prozent und 50 Prozent betragen – in diesem Falle ändert sich die Gewichtung der Leistungskriterien EBITDA und Kundenbestand (unter Beibehaltung des Verhältnisses zueinander) entsprechend.

**Grafik 1: Inhalt und Gewichtung der Leistungskriterien des STIP im Vergütungssystem 2022**

Leistungskriterien (Zielerreichung: 0 % - 150 %)	Art	Gewichtung		
EBITDA	Finanziell	Min. 28,6 %	40 %	Max. 45,7 %
Bestand werthaltige Kunden	Nichtfinanziell	Min. 21,4 %	30 %	Max. 34,3 %
Strategische Ziele (SZ) (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				

Die strategischen Ziele des Vergütungssystems 2022 müssen auf eine besonders nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung ausgerichtet sein. Dabei bezieht der Aufsichtsrat stets nichtfinanzielle Themen aus dem Bereich ESG (Environment, Social, Governance; ESG-Ziele) ein und wählt die diesbezüglichen strategischen Ziele jeweils aus den in der folgenden Übersicht dargestellten Kategorien aus:

**Grafik 2: Auswahl wesentlicher ESG-Themen im Vergütungssystem 2022**

ESG-Dimensionen	Auswahl ESG-Themen
Environmental	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Betrieblicher Umweltschutz               <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Energieverbrauch</li> <li>▪ CO<sub>2</sub>-Emissionen</li> </ul> </li> </ul>
Social	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mitarbeiter</li> <li>▪ Kundenbelange</li> </ul>
Governance	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Compliance und Integrität</li> <li>▪ Digitale Verantwortung</li> <li>▪ Lieferkette und menschenrechtliche Sorgfalt</li> </ul>

Im Vergütungssystem 2022 ist ferner geregelt, dass der Aufsichtsrat bei Pflicht- oder Compliance-Verstößen die STIP-Auszahlungsansprüche überprüfen und gegebenenfalls reduzieren oder zurückfordern kann (Claw-Back).

### 3.2 Langfristige variable Vergütung (LTIP)

Durch die nachfolgend beschriebenen LTIP-Programme werden die jeweils daran teilnehmenden Mitglieder des Vorstands am langfristigen und nachhaltigen Erfolg der Unternehmensentwicklung beteiligt, so dass für sie eine besondere langfristig ausgerichtete Anreizwirkung besteht. Aufgrund unterschiedlicher Zeitpunkte der erstmaligen Bestellung bzw. Neubestellung nehmen die Mitglieder des Vorstands an verschiedenen Programmen im Rahmen des LTIP teil (siehe bereits Textziffer 1). Darauf wird im Folgenden im Einzelnen eingegangen.

Sämtlichen Programmen des LTIP ist gemeinsam, dass den Mitgliedern des Vorstands über einen mehrjährigen Bemessungszeitraum jährlich aktienbasierte Vergütungen in Form virtueller Aktien auf virtuellen Konten zugeteilt werden. Eine Auszahlung aus den virtuellen Aktien kann jeweils erst nach einer mehrjährigen Performance-Periode und somit nach Ablauf einer entsprechenden Haltefrist erfolgen, wenn die jeweiligen weiteren Auszahlungsbedingungen erfüllt sind. Die Höhe der Barauszahlung wird in Abhängigkeit vom jeweiligen Stand des Aktienkurses unter Berücksichtigung der zwischenzeitlichen Dividendenzahlungen sowie von der Erreichung definierter Ziele ermittelt.

Anlässlich der Verlängerung der jeweiligen Dienstverträge (mit Herrn Vilanek ab 1. Januar 2019 sowie mit Herrn Esch ab 1. Januar 2020) sowie der jeweiligen erstmaligen Bestellung zum Vorstand (für Herrn v. Platen sowie Herrn Fromme jeweils zum 1. Juni 2018, für Herrn Arnold zum 1. Januar 2019) sind mit den genannten Mitgliedern des Vorstands Vereinbarungen zu den Dienstverträgen geschlossen worden, die jeweils eine neue LTIP-Beteiligung zusagen (im Folgenden als „Programm 3“ bezeichnet). Aus dem Programm 3 wurden im Geschäftsjahr 2024 Herrn Vilanek 6.174 Tausend Euro, Herrn Arnold 1.054 Tausend Euro, Herrn v. Platen 1.055 Tausend Euro (Vorjahr: 617 Tausend Euro) sowie Herrn Fromme 1.769 Tausend Euro (Vorjahr: 611 Tausend Euro) gewährt bzw. geschuldet, siehe auch unsere Ausführungen weiter unten zu Programm 3.

Anlässlich der Verlängerung der jeweiligen Dienstverträge ab dem 1. Juni 2021 sind mit Herrn v. Platen sowie Herrn Fromme Vereinbarungen zu den Dienstverträgen geschlossen worden, die jeweils eine neue LTIP-Beteiligung gewähren (im Folgenden als „Programm 4“ bezeichnet). Aus dem Programm 4 fanden bisher keine Auszahlungen statt.

Mit dem Programm 5 wurde, jeweils mit Wirkung ab dem 1. Januar 2022, den Vorstandsmitgliedern Herrn Arnold (anlässlich der Verlängerung seines Dienstvertrages) sowie Herrn v. Platen und Herrn Fromme (jeweils anlässlich der Anpassung des ab dem 1. Juni 2021 laufenden verlängerten Dienstvertrages an das Vergütungssystem 2022) neue LTIP-Beteiligungen gewährt. Frau Engenhardt-Gillé wurden in diesem Programm LTIP-Beteiligungen mit Wirkung ab dem 1. Januar 2023 anlässlich ihrer erstmaligen Bestellung zum Vorstandsmitglied gewährt. Herrn Vilanek wurden im Rahmen des Programms 5 anlässlich der Verlängerung seiner Vorstandsbestellung mit Wirkung ab dem 1. Januar 2024 LTIP-Beteiligungen gewährt. Auch aus dem Programm 5 kam es bisher noch zu keinen Auszahlungen.

### Programm 3

Mit dem Programm 3 wurde, zusätzlich zur jährlichen Zielvereinbarung, entsprechend zur Laufzeit der Dienstverträge eine auf fünf Jahre (betrifft Herrn Vilanek und Herrn Esch) beziehungsweise auf drei Jahre (betrifft Herrn Arnold, Herrn v. Platen sowie Herrn Fromme) ausgelegte Zielvereinbarung geschlossen, die die Zielerreichung aus der jeweiligen jährlichen variablen Vergütung der Geschäftsjahre 2019 bis 2023 (für Herrn Vilanek), der Geschäftsjahre 2020 bis 2024 (für Herrn Esch), der Geschäftsjahre 2019 bis 2021 (für Herrn Arnold) sowie der Geschäftsjahre 2018 (anteilig ab Vorstandsbestellung, mithin ab 1. Juni 2018) bis 2021 (anteilig bis zum Ende der Laufzeit des Dienstvertrags am 31. Mai 2021) (für Herrn v. Platen und Herrn Fromme) zum Zielparameter erklärt.

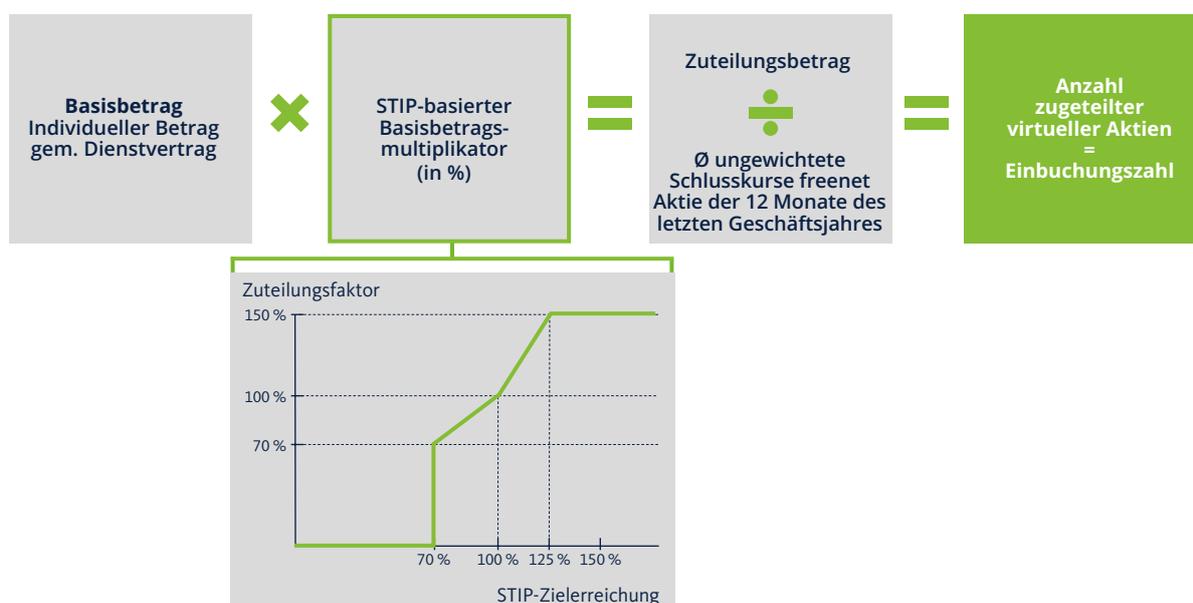
Für das Programm 3 wurde im Dienstvertrag pro Berechtigtem ein Basisbetrag als Zielvergütung festgelegt, der nach Maßgabe der Zielerreichung je Geschäftsjahr wie nachfolgend näher beschrieben in ein virtuelles Konto für das jeweilige Vorstandsmitglied als Positivbetrag eingebucht und nach Eintritt der weiteren Auszahlungsbedingungen (wie unten näher ausgeführt), je nach weiterer Wertentwicklung, ausgezahlt wird. Für die Berechtigten wurden als Zielvergütung Basisbeträge von in Summe 1.650 Tausend Euro (davon 650 Tausend Euro für Herrn Vilanek sowie jeweils 250 Tausend Euro für die Herren Esch, Arnold, v. Platen und Fromme) pro vollem Geschäftsjahr festgelegt.

Beträgt der Zielerreichungsgrad der jährlichen variablen Zielvereinbarung (STIP) für ein Geschäftsjahr 100 Prozent, so werden 100 Prozent (als Basisbetragsmultiplikator) des Basisbetrags in das virtuelle LTIP-Konto eingestellt. Maximal (bei einem Zielerreichungsgrad von 125 Prozent oder mehr) werden 150 Prozent des Basisbetrags in das virtuelle Konto eingestellt. Bei einem Zielerreichungsgrad von weniger als 70 Prozent werden für das betreffende Geschäftsjahr keine virtuellen Aktien eingestellt. Bei einer Zielerreichung zwischen 70 und 125 Prozent erfolgt eine entsprechende lineare Interpolation jeweils zum 100-Prozentwert.

Der jeweilige auf dem virtuellen Konto stehende Betrag (genannt der „Zuteilungsbetrag“ für den jeweiligen Zielzeitraum als Produkt aus Basisbetrag und dem jeweiligen vorstehend beschriebenen Basisbetragsmultiplikator) wird durch Division mit dem maßgeblichen Aktienkurs in die Einbuchungszahl an virtuellen Aktien umgerechnet. Maßgeblicher Aktienkurs ist dabei der durchschnittliche Xetra-Schlusskurs aller Börsenhandelstage in den zwölf Monaten des jeweiligen Zielzeitraums, also des jeweils abgelaufenen Geschäftsjahres. Ungeachtet der vorstehenden Division ist die Einbuchungszahl in jedem Einzelfall auf jährlich 100.000 (für Herrn Vilanek) bzw. jährlich jeweils 40.000 virtuelle Aktien (für die Herren Esch, Arnold, v. Platen und Fromme) begrenzt.

Die vorstehend beschriebenen Erläuterungen sind in folgender Grafik nochmals zusammengefasst:

**Grafik 3: Ermittlung der Einbuchungszahl im Programm 3**



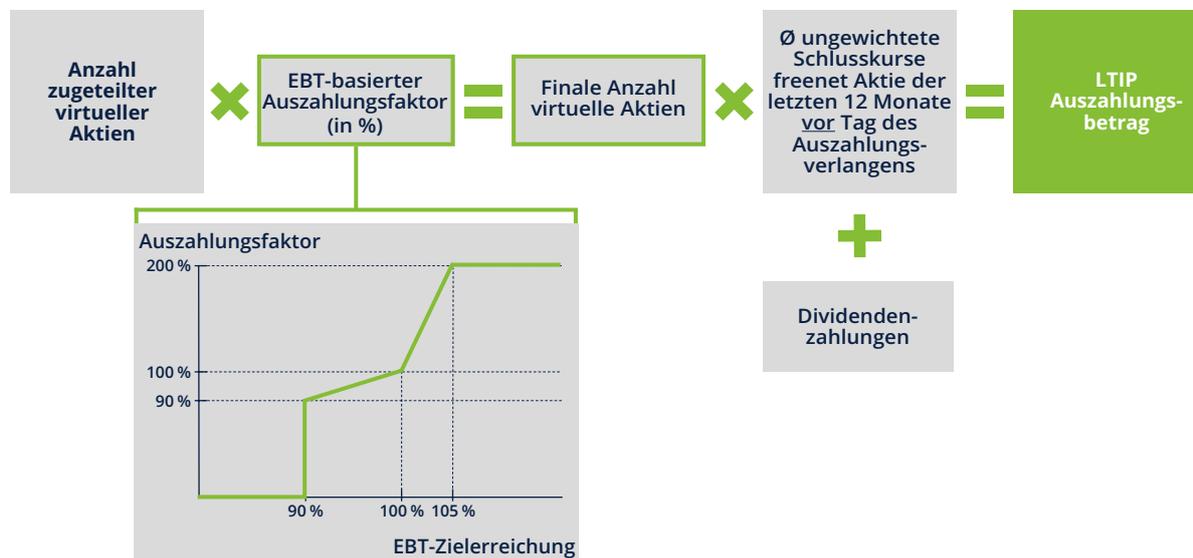
Für sämtliche Auszahlungen aus dem Programm gilt: ein Anspruch auf Auszahlungen aus dem LTIP-Konto entsteht nur, nach Beachtung der Haltefristen sowie Ausübungsfristen, wenn und soweit ein bestimmtes langfristiges EBT-Ziel erreicht ist. Als EBT ist dabei jeweils der Gewinn vor Steuern gemäß des vom Aufsichtsrat gebilligten Konzernabschlusses, bereinigt um Einmaleffekte sowie Effekte des anorganischen Wachstums, definiert. Der hierfür maßgebliche Vergleichswert ist für alle vom Programm 3 begünstigten Vorstandsmitglieder – außer Herrn Esch – das Konzern-EBT des Geschäftsjahres 2022 sowie für Herrn Esch das Konzern-EBT des Geschäftsjahres 2023. Wird das Konzern-EBT-Ziel punktgenau erreicht, bleibt es bei der wie vorstehend beschrieben über mehrere Jahre eingebuchten Anzahl der virtuellen Aktien. Wird das EBT-Ziel über- oder unterschritten, wird die eingebuchte Anzahl der virtuellen Aktien bei einer Zielerreichung von 105 Prozent oder mehr maximal verdoppelt bzw. bei einer Zielerreichung von 90 Prozent oder weniger auf Null gesetzt. Zwischen den genannten EBT-Zielerreichungsgraden wird jeweils linear interpoliert. Das Vorstandsmitglied kann die Auszahlung des sich danach ergebenden Auszahlungsbetrags jeweils frühestens mit Feststellung der Erreichung des EBT-Ziels (für alle berechtigten Vorstandsmitglieder außer Herrn Esch Anfang 2023; für Herrn Esch Anfang 2024) verlangen, jedoch nicht vor Ablauf der Haltefrist für die jeweilige Einbuchungszahl.

Zur Haltefrist: Die jeweilige Einbuchungszahl muss grundsätzlich drei Jahre ab dem 1. Januar des Jahres, in dem die Einbuchung der virtuellen Aktien in das virtuelle LTIP-Konto erfolgt ist, vom Vorstandsmitglied gehalten werden. Wird der Dienstvertrag nach Ablauf der regulären Vertragslaufzeit nicht verlängert, endet die Haltefrist abweichend hiervon für Herrn Vilanek, Herrn Esch und Herrn Arnold spätestens 18 Monate nach dem vorletzten Zielzeitraum innerhalb der Vertragslaufzeit (also sechs Monate nach dem Ende der regulären Vertragslaufzeit) bzw. für Herrn v. Platen und Herrn Fromme spätestens 18 Monate nach dem letzten vollen Zielzeitraum innerhalb der Vertragslaufzeit (also 13 Monate nach dem Ende der regulären Vertragslaufzeit).

Zur Ausübungsfrist: Das Vorstandsmitglied ist nach Ablauf der jeweiligen Haltefrist, jedoch frühestens nach Feststellung der Erreichung des EBT-Ziels, binnen einer Frist von zwei Jahren berechtigt, die Leistung des Auszahlungsbetrags zu verlangen. Die Auszahlung kann dabei auch in Teilbeträgen verlangt werden. Soweit eine Auszahlung nicht oder nicht fristgerecht verlangt wird, verfallen die betreffenden virtuellen Aktien.

Der jeweils maximal auszahlbare Betrag entspricht der nach vorstehenden Grundsätzen ermittelten Zahl der auszahlbaren virtuellen Aktien, multipliziert mit dem Auszahlungsfaktor, zuzüglich des Dividendenbetrags. Der Auszahlungsfaktor ist dabei der durchschnittliche Xetra-Schlusskurs aller Börsenhandelstage in den zwölf Monaten vor dem Tag des Auszahlungsverlangens. Das Mitglied des Vorstands kann daher während der Ausübungsfrist durch Nichtausübung von virtuellen Aktien weiterhin an der Aktienkurssteigerung partizipieren, trägt in dieser Zeit aber auch das Risiko eines Wertverlustes. Der Auszahlungsfaktor ist ungeachtet der Börsenkursentwicklung in jedem Fall auf den Betrag von 50 Euro begrenzt (Cap). Der Dividendenbetrag ist dabei die Summe der Beträge der jeweiligen Bruttodividende je Aktie, die im Zeitraum zwischen dem Beginn der Haltefrist für die jeweilige Einbuchungszahl und dem Tag des Auszahlungsverlangens ausgeschüttet wurde, multipliziert mit der Anzahl der auszahlbaren virtuellen Aktien. Bei dieser Berechnung des Dividendenbetrags darf ein Betrag von 20 Euro je auszahlbarer virtueller Aktie jedoch nicht überschritten werden (Dividendencap). Für Herrn Vilanek sowie Herrn Esch ist das letzte vom Programm 3 begünstigte Geschäftsjahr des Dienstvertrages (für Herrn Vilanek 2023, für Herrn Esch 2024) dem Jahr des EBT-Ziels (für Herrn Vilanek 2022, für Herrn Esch 2023) zeitlich nachgelagert. Für dieses jeweils letzte Geschäftsjahr wird die Einbuchung von virtuellen Aktien in Abhängigkeit der Erreichung des EBT-Ziels festgelegt; eine Auszahlung für dieses letzte Geschäftsjahr ist nur möglich, wenn das EBT dieses letzten Geschäftsjahrs das EBT des Vorjahres (also des Jahres des EBT-Ziels) um mindestens 1,5 Prozent übersteigt.

Grafik 4: Bedingungen zur Auszahlung im Programm 3



Im Falle der vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses greifen separate Regelungen (in Textziffer 8 dargestellt).

Es gelten die marktüblichen Regelungen des Verwässerungsschutzes, d. h. für Fälle, wie z. B. jene eines Aktiensplits, der Zusammenlegung von Aktien oder einer Kapitalerhöhung aus Gesellschaftsmitteln mit Ausgabe neuer Aktien wird die jeweilige Anzahl der virtuellen Aktien im virtuellen LTIP-Konto entsprechend angepasst.

Die Entwicklung des Bestandes an virtuellen Aktien des Programms 3 im Geschäftsjahr 2024 sowie im Vorjahr 2023 geht aus nachfolgender Übersicht hervor:

Programm 3	Bestand virtuelle Aktien 01.01.2024	Zuführung	Abgang durch Auszahlung	Bestand virtuelle Aktien 31.12.2024
Christoph Vilanek	379.752	83.156	200.322	262.586
Ingo Arnold	113.018	0	34.214	78.804
Stephan Esch	55.922	87.904	0	143.826
Rickmann v. Platen	112.704	0	54.884	57.820
Antonius Fromme	102.704	0	67.670	35.034
	<b>764.100</b>	<b>171.060</b>	<b>357.090</b>	<b>578.070</b>

Programm 3	Bestand virtuelle Aktien 01.01.2023	Zuführung	Abgang durch Auszahlung	Bestand virtuelle Aktien 31.12.2023
Christoph Vilanek	146.924	232.828	0	379.752
Ingo Arnold	56.509	56.509	0	113.018
Stephan Esch	39.402	16.520	0	55.922
Rickmann v. Platen	56.352	56.352	0	112.704
Antonius Fromme	56.352	56.352	10.000	102.704
	<b>355.539</b>	<b>418.561</b>	<b>10.000</b>	<b>764.100</b>

Die Zuführung in 2024 erfolgte für das Geschäftsjahr 2023 sowie betreffend Herrn Esch zusätzlich für die vorhergehenden durch das Programm begünstigten Geschäftsjahre (hier: 2020 bis 2022) aufgrund der Verdopplung der Anzahl der virtuellen Aktien durch die maximale Erreichung des EBT-Ziels für 2023. Die Zuführung in 2023 erfolgte für das Geschäftsjahr 2022 sowie für die vorhergehenden durch das Programm begünstigten Geschäftsjahre aufgrund der Verdopplung der Anzahl der virtuellen Aktien durch die maximale Erreichung des EBT-Ziels für 2022. Eine Zuführung von virtuellen Aktien zum virtuellen LTIP-Konto für das Geschäftsjahr 2024 (dies betrifft nur Herrn Esch) ist zum Berichtszeitpunkt noch nicht erfolgt. Das für Herrn Esch relevante EBT-Ziel für 2024 war bei Aufstellung dieses Vergütungsberichts noch nicht durch Billigung des Konzernabschlusses zum 31. Dezember 2024 final festgestellt, gleichwohl wird von einer Erreichung dieses EBT-Ziels in Höhe von 104,9 Prozent ausgegangen. Voraussichtlich wird die Zuführung für das Geschäftsjahr 2024 für Herrn Esch 25.512 virtuelle Aktien betragen.

Angaben zu aus dem Programm 3 den Herren Vilanek, Arnold, v. Platen und Fromme im Geschäftsjahr 2024 sowie im Vorjahr gewährten bzw. geschuldeten Bezüge finden sich unter Textziffer 4.

#### **Programm 4**

Im Programm 4 wurde mit den Herren v. Platen und Fromme, wiederum zusätzlich zur jährlichen Zielvereinbarung, ursprünglich eine entsprechend zur Laufzeit der neuen Dienstverträge eine auf fünf Jahre ausgelegte Zielvereinbarung geschlossen, die die Zielerreichung aus der jeweiligen jährlichen variablen Vergütung der Geschäftsjahre 2021 (anteilig ab erneuter Vorstandsbestellung, mithin ab 1. Juni 2021) bis 2026 (anteilig bis zum 31. Mai 2026) zum Zielparameter erklärt. Aufgrund der Überführung der Vorstandsdienstverträge von Herrn v. Platen und Herrn Fromme in das Vergütungssystem 2022 und der damit zusammenhängenden Gewährung des Programms 5 ab dem 1. Januar 2022 an Herrn v. Platen und Herrn Fromme (siehe dazu auch unsere nachstehenden Ausführungen zu Programm 5) wurde das Programm 4 verkürzt – nunmehr stellt nur noch die STIP-Vergütung für den Zeitraum vom 1. Juni 2021 bis 31. Dezember 2021 den Zielparameter dar.

Für die Berechtigten wurden als Zielvergütung Basisbeträge von jeweils 169 Tausend Euro für den Zielzeitraum 1. Juni 2021 bis 31. Dezember 2021 festgelegt.

Die Grundzüge und Ausübungsbedingungen des Programms 4 entsprechen prinzipiell jenen des vorstehend erläuterten Programms 3. Gegenüber dem Programm 3 ist die Haltefrist von drei Jahren jedoch auf vier Jahre erhöht worden. Eine Begrenzung der jährlichen Einbuchungszahl, ein Dividendencap sowie ein maximaler Auszahlungsfaktor sind jeweils nicht festgelegt – stattdessen ist jedoch der Auszahlungsbetrag aus dem Programm 4 insgesamt (bezogen auf die Laufzeit des Dienstvertrages, nicht auf einzelne Jahre der Auszahlung) auf 400 Prozent des Basisbetrags des Programms 4 begrenzt.

Der für das EBT-Ziel maßgebliche Vergleichswert ist das Konzern-EBT des Geschäftsjahres 2025.

Für das Programm 4 wurden Herrn v. Platen und Herrn Fromme im Geschäftsjahr 2022 erstmals virtuelle Aktien eingebucht, und zwar jeweils 12.170 Stück, die, was die Einbuchung anbetrifft, damit auch den Endbestand für dieses Programm darstellen. Dieser Bestand kann, abhängig von der Erreichung des EBT-Ziels 2025, noch maximal verdoppelt werden bzw. bei einer Zielerreichung von 90 Prozent oder weniger auf Null gesetzt werden.

#### **Programm 5**

Mit dem Programm 5 wurden im Rahmen der Einführung des neuen Vorstandsvergütungssystems im Geschäftsjahr 2022 den Vorstandsmitgliedern Arnold, v. Platen und Fromme neue langjährige variable Gehaltsbestandteile gewährt, und zwar für Herrn Arnold vom 1. Januar 2022 bis 31. Dezember 2026 sowie für die Herren v. Platen und Fromme jeweils vom 1. Januar 2022 bis 31. Mai 2026. Frau Engenhardt-Gillé wurden in diesem Programm anlässlich ihrer erstmaligen Bestellung zum Vorstandsmitglied ab dem 1. Januar 2023 langjährige variable Gehaltsbestandteile gewährt, und zwar für den Zeitraum vom 1. Januar 2023 bis 31. Dezember 2025. Anlässlich der Verlängerung seines Dienstvertrags mit Wirkung ab dem 1. Januar 2024 wurden Herrn Vilanek im Programm 5 langjährige Gehaltsbestandteile gewährt.

Für das Programm 5 wurde im Dienstvertrag pro Berechtigtem ein Basisbetrag als Zielvergütung festgelegt, der nach Maßgabe der nachstehend erläuterten Zielerreichungen wie nachfolgend näher beschrieben in ein virtuelles Konto für das jeweilige Vorstandsmitglied als Positivbetrag eingebucht und nach Eintritt der weiteren Auszahlungsbedingungen, je nach weiterer Wertentwicklung, ausgezahlt wird. Die Einbuchung virtueller Aktien auf dem LTIP-Konto erfolgt jährlich (pro Jahr eine LTIP-Tranche) zu Beginn der Performanceperiode der jeweiligen LTIP-Tranche. Dabei beginnt die Performanceperiode einer LTIP-Tranche jeweils am 1. Januar (für die Herren Arnold, v. Platen und Fromme erstmals am 1. Januar 2022, für Frau Engenhardt-Gillé erstmals am 1. Januar 2023 sowie für Herrn Vilanek erstmals am 1. Januar 2024) und dauert vier Jahre. Die LTIP-Tranche, die den Berechtigten beispielsweise zum 1. Januar 2023 eingebucht wurde, endet mit Ablauf des 31. Dezember 2026 und wird als „Tranche 2023 / 2026“ bezeichnet. Für die Berechtigten wurden als Zielvergütung Basisbeträge, jeweils je LTIP-Tranche, in Höhe von 975 Tausend Euro für Herrn Vilanek, 469 Tausend Euro für Herrn Arnold, 435 Tausend Euro für Herrn v. Platen, 435 Tausend Euro für Herrn Fromme sowie 215 Tausend Euro für Frau Engenhardt-Gillé festgelegt. Die Anzahl der virtuellen Aktien, die dem LTIP-Konto des Vorstandsmitglieds jeweils im Rahmen einer LTIP-Tranche gutgeschrieben wird (die Anfangszahl virtueller Aktien) errechnet sich durch Division des Basisbetrags durch den „maßgeblichen Aktienkurs I“. Dabei stellt der maßgebliche Aktienkurs I den durchschnittlichen Xetra-Schlusskurs der freenet-Aktie an den letzten 60 Börsenhandelstagen vor dem Beginn der betreffenden Performanceperiode dar.

**Grafik 5: Einbuchung virtueller Aktien im Programm 5**



Der Auszahlungsbetrag, auf den das Vorstandsmitglied für die jeweilige LTIP-Tranche Anspruch hat, berechnet sich als Produkt aus der Endzahl der virtuellen Aktien sowie dem „maßgeblichen Aktienkurs II“. Dabei berechnet sich die Endzahl der virtuellen Aktien aus der Multiplikation der Anfangszahl virtueller Aktien mit der in Prozent ausgedrückten Gesamtzielerreichung, auf die nachstehend näher eingegangen wird. Der maßgebliche Aktienkurs II ist der durchschnittliche Xetra-Schlusskurs der freenet-Aktie an den letzten 60 Börsenhandelstagen der betreffenden Performanceperiode, zuzüglich der Summe der Beträge der jeweiligen Bruttodividende je Aktie, die während der Performanceperiode ausgeschüttet wurde.

**Grafik 6: Auszahlung virtueller Aktien im Programm 5**



Es sind folgende Ziele definiert: das EBT-Ziel (Gewichtung 50 Prozent), das Ziel „Relativer Total Shareholder Return“ (Gewichtung 30 Prozent) sowie Nachhaltigkeitsziele (Gewichtung 20 Prozent). Die Gesamtzielerreichung ergibt sich auf der Grundlage der gewichteten Zielerreichungsgrade für die einzelnen Ziele. Der Auszahlungsbetrag ist der Höhe nach auf einen Höchstbetrag von 250 Prozent des Basisbetrags der betreffenden LTIP-Tranche beschränkt. Der Auszahlungsbetrag pro Tranche ist binnen sechs Wochen nach Billigung des Konzernabschlusses durch den Aufsichtsrat zur Zahlung fällig.

Als ergebnisbezogenes Ziel wird das EBT herangezogen, das der Aufsichtsrat auf Basis der Unternehmensplanung jährlich für jede Jahrestranche festlegt. Die EBT-Zielerreichung wird durch den Aufsichtsrat auf der Grundlage des sich aus dem geprüften und vom Aufsichtsrat gebilligten Konzernabschluss für das letzte Geschäftsjahr der Performanceperiode nach Bereinigung um Einmaleffekte (non-recurring items) und anorganische Effekte festgestellt.

Auch über die heranzuziehenden Nachhaltigkeitsziele wird vom Aufsichtsrat jährlich für jede Jahrestranche entschieden. Der Aufsichtsrat wählt die ESG-Ziele jeweils aus den nachfolgenden – aus der Wesentlichkeitsanalyse des Unternehmens abgeleiteten – Kategorien aus: Mitarbeiter, Digitale Verantwortung, Kundenbelange, betrieblicher Umweltschutz, Compliance und Integrität sowie Lieferkette und menschenrechtliche Sorgfalt. Berücksichtigt wird hierbei, dass die Nachhaltigkeitsziele quantifizierbar sowie transparent sind, sich von den festgelegten Zielen aus dem STIP unterscheiden und den Vorstand zu einer nachhaltigen Entwicklung des Unternehmens motivieren.

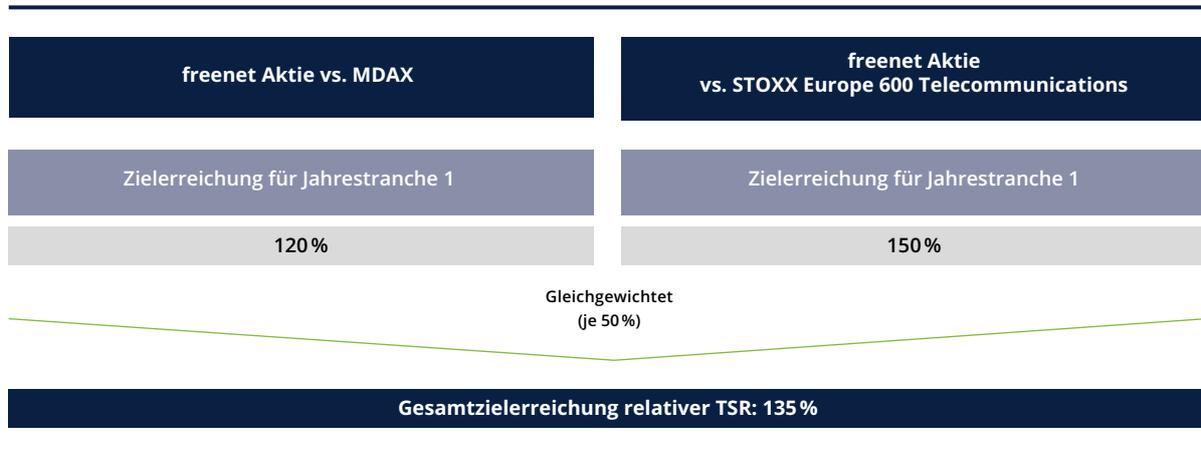
Als aktienkursbasiertes Ziel wird der Total Shareholder Return (TSR) relativ zu geeigneten Referenzindizes ermittelt. Als Referenzindizes dienen zur Zeit der MDAX sowie der STOXX Europe 600 Telecommunications. Zur Ermittlung der Performance der freenet-Aktie zu den beiden Referenzindizes wird jeweils die absolute Vergleichswertentwicklung (Outperformance) jährlich über die vier Jahre der Performanceperiode berechnet, zuzüglich der in diesem Zeitraum ausgezahlten und fiktiv reinvestierten Bruttodividende pro Aktie der freenet AG. Die absolute Outperformance wird jährlich in Prozentpunkten (pp) ermittelt und gemäß der Zielstaffel für den relativen TSR in die entsprechende jährliche Zielerreichung übersetzt. Zur Ermittlung der Gesamtzielerreichung wird der arithmetische Durchschnitt der jährlichen Zielerreichungen über die vierjährige Performanceperiode der jeweiligen Jahrestranche gebildet.

**Grafik 7: Relativer TSR – Illustrative Ermittlung der absoluten Outperformance gegen den MDAX (Programm 5)**

Jahrestranche 1								
	TSR freenet	–	TSR MDAX	=	Absolute Outperformance in Prozentpunkten	=	Zielerreichung	
Jahr 1	20 %	–	25 %	=	–5 pp	=	90 %	
Jahr 2	–5 %	–	–20 %	=	+15 pp	=	130 %	
Jahr 3	25 %	–	15 %	=	+10 pp	=	120 %	
Jahr 4	30 %	–	10 %	=	+20 pp	=	140 %	
							Gleichgewichtet (je 25 %)	Zielerreichung Jahrestranche 1 120 %

Um den Einfluss möglicher Einmaleffekte an einzelnen Stichtagen zu vermeiden, wird zur Berechnung des relativen TSR jeweils der durchschnittliche Aktienkurs der freenet-Aktie bzw. die durchschnittliche Wertentwicklung der jeweiligen Referenzindizes der letzten 60 Börsenhandelstage zum relevanten Stichtag herangezogen. Die Zielerreichung des relativen TSRs von freenet gegen den jeweiligen Referenzindex wird jeweils in eine Zielerreichungsprozentzahl innerhalb einer Spanne von 0 Prozent bis 200 Prozent (dazu sogleich) umgerechnet. Zur Bestimmung der Gesamtzielerreichung des relativen TSR werden schließlich die Zielerreichungsprozentzahlen gegen beide Referenzindizes zu jeweils 50 Prozent gewichtet und addiert.

**Grafik 8: Relativer TSR – Illustrative Ermittlung der Gesamtzieleerreichung (Programm 5)**



Sowohl für das Ergebnisziel als auch für die Nachhaltigkeitsziele werden jährlich vom Aufsichtsrat zu Beginn der Performanceperiode für die jeweilige Jahrestrenche Zielerreichungsgrade zwischen 50 Prozent und 200 Prozent sowie die dazugehörigen Minimal- und Maximalwerte festgelegt. Die Zielerreichungsgrade für das Aktienkursziel liegen zwischen 0 Prozent und 200 Prozent. Ferner beträgt der Minimalwert -50 Prozentpunkte (entspricht 0 Prozent Zielerreichung), der Zielwert 0 Prozentpunkte (entspricht 100 Prozent Zielerreichung) und der Maximalwert +50 Prozentpunkte (entspricht 200 Prozent Zielerreichung) der absoluten Outperformance für das Aktienkursziel.

Wird der Minimalwert (Hürde) eines Ziels nicht überschritten, beträgt die Zielerreichung für dieses Leistungskriterium 0 Prozent. Überschreitet der tatsächliche Wert den definierten Maximalwert (Kappung) ist die entsprechende Zielerreichung auf 200 Prozent begrenzt. Zielerreichungen zwischen den definierten Ankerpunkten, also zwischen Minimalziel und Zielwert sowie zwischen Zielwert und Maximalwert, werden mittels linearer Interpolation berechnet.

Die jeweiligen Zielerreichungen der drei Leistungskriterien des LTIP werden entsprechend ihrer Gewichtung addiert und so die Gesamtzieleerreichung ermittelt.

Grafik 9: Überblick über die Parameter des Programms 5

LTIP-Programm 5	
0% – 200% Zielerreichung	
Typ	→ Virtuelle Aktien
Performanceperiode / Haltefrist	→ 4 Jahre
Leistungskriterien	50% → <b>Ergebnisziel:</b> EBT
	30% → <b>Aktienkursziel:</b> Relativer TSR
	20% → <b>Nachhaltigkeitsziele:</b> ESG-Bereich – z. B. Mitarbeiter, Kunde, Umweltschutz
Anfangszahl	Basisbetrag ÷ Ø Schlusskurs der freenet Aktie an den letzten 60 Börsenhandelstagen
Gesamtzielerreichungsgrad	(50% × Zielerreichungsgrad Ergebnisziel in %) + (30% × Zielerreichungsgrad Aktienkursziel in %) + (20% × Zielerreichungsgrad Nachhaltigkeitsziel in %)
Endzahl	Anfangszahl der virtuellen Aktien der Jahrestanche × Gesamtzielerreichungsgrad in %
Auszahlungsbetrag	Endzahl × Ø Schlusskurs der freenet Aktie an den letzten 60 Börsenhandelstagen
Cap bei 250% des Basisbetrages	

Im Übrigen enthält das Programm 5 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 Performanceperiode / Haltefrist nach billigem Ermessen herabzusetzen. Bei Pflicht- oder Compliance-Verstößen kann der Aufsichtsrat die LTIP-Auszahlungsansprüche überprüfen und gegebenenfalls reduzieren oder zurückfordern (Claw-Back).

Die Entwicklung des Bestandes an virtuellen Aktien des Programms 5 im Geschäftsjahr 2024 sowie im Vorjahr 2023 geht aus nachfolgender Übersicht hervor:

Programm 5	Bestand virtuelle Aktien 01.01.2024	Zuführung	Abgang durch Auszahlung	Bestand virtuelle Aktien 31.12.2024
Christoph Vilanek	0	39.634	0	39.634
Ingo Arnold	43.799	19.055	0	62.854
Rickmann v. Platen	40.646	17.683	0	58.329
Antonius Fromme	40.646	17.683	0	58.329
Nicole Engenhardt-Gillé	10.594	8.720	0	19.314
	<b>135.685</b>	<b>102.775</b>	<b>0</b>	<b>238.460</b>

Programm 5	Bestand virtuelle Aktien 01.01.2023	Zuführung	Abgang durch Auszahlung	Bestand virtuelle Aktien 31.12.2023
Ingo Arnold	20.647	23.152	0	43.799
Rickmann v. Platen	19.161	21.485	0	40.646
Antonius Fromme	19.161	21.485	0	40.646
Nicole Engenhardt-Gillé	0	10.594	0	10.594
	<b>58.969</b>	<b>76.716</b>	<b>0</b>	<b>135.685</b>

#### 4. Vergütung der amtierenden Vorstandsmitglieder in den Geschäftsjahren 2024 und 2023

Nachstehende Tabelle zeigt die im Sinne von § 162 Abs. 1 AktG gewährte und geschuldete Vergütung der amtierenden Vorstandsmitglieder in den Geschäftsjahren 2024 und 2023. Die Angaben in der Tabelle und ihr Zustandekommen werden im Anschluss an die Tabelle im Einzelnen erläutert sowie in der Textziffer 5 durch weitere Angaben zur Altersversorgung ergänzt.

Amtierende Vorstandsmitglieder Vergütung 2024 in TEUR	Christoph Vilaneck	rel. Anteil in %	Ingo Arnold	rel. Anteil in %	St. Esch	rel. Anteil in %	Rick- mann v. Platen	rel. Anteil in %	Antonius Fromme	rel. Anteil in %	Nicole Engenh.- G.	rel. Anteil in %	Gesamt	Anteil an Summe in %
Festgehalt	1.200	14,8	625	30,4	500	61,5	500	26,2	500	19,1	292	62,0	3.617	22,6
Nebenleistungen	18	0,2	12	0,6	19	2,3	16	0,8	8	0,3	11	2,3	84	0,5
<b>Summe erfolgs- unabhängige Vergütung</b>	<b>1.218</b>	<b>15,0</b>	<b>637</b>	<b>30,9</b>	<b>519</b>	<b>63,9</b>	<b>516</b>	<b>27,0</b>	<b>508</b>	<b>19,4</b>	<b>303</b>	<b>64,3</b>	<b>3.701</b>	<b>23,1</b>
Kurzfristige variable Vergütung (STIP)	734	9,0	367	17,8	294	36,1	340	17,8	340	13,0	168	35,7	2.243	14,0
Kurzfristige variable Vergütung (Sondergratifikation)	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Langfristige variab- le Vergütung (LTIP)														
LTIP-Programm 3	6.174	76,0	1.054	51,2	0	0,0	1.055	55,2	1.769	67,6	0	0,0	10.052	62,8
LTIP-Programm 4	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
LTIP-Programm 5	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
<b>Summe erfolgsab- hängige Vergütung</b>	<b>6.908</b>	<b>85,0</b>	<b>1.421</b>	<b>69,1</b>	<b>294</b>	<b>36,1</b>	<b>1.395</b>	<b>73,0</b>	<b>2.109</b>	<b>80,6</b>	<b>168</b>	<b>35,7</b>	<b>12.295</b>	<b>76,9</b>
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>8.126</b>	<b>100,0</b>	<b>2.058</b>	<b>100,0</b>	<b>813</b>	<b>100,0</b>	<b>1.911</b>	<b>100,0</b>	<b>2.617</b>	<b>100,0</b>	<b>471</b>	<b>100,0</b>	<b>15.996</b>	<b>100,0</b>

Amtierende Vorstandsmitglieder Vergütung 2023 in TEUR	Christoph Vilaneck	rel. Anteil in %	Ingo Arnold	rel. Anteil in %	St. Esch	rel. Anteil in %	Rick- mann v. Platen	rel. Anteil in %	Antonius Fromme	rel. Anteil in %	Nicole Engenh.- G.	rel. Anteil in %	Gesamt	Anteil an Summe in %
Festgehalt	1.000	55,7	625	59,9	500	59,5	500	33,2	500	33,4	292	59,7	3.417	47,6
Nebenleistungen	15	0,8	11	1,1	16	1,9	12	0,8	8	0,5	11	2,2	73	1,0
<b>Summe erfolgs- unabhängige Vergütung</b>	<b>1.015</b>	<b>56,5</b>	<b>636</b>	<b>61,0</b>	<b>516</b>	<b>61,4</b>	<b>512</b>	<b>34,0</b>	<b>508</b>	<b>33,9</b>	<b>303</b>	<b>62,0</b>	<b>3.490</b>	<b>48,7</b>
Kurzfristige variable Vergütung (STIP)	781	43,5	407	39,0	325	38,6	378	25,1	378	25,3	186	38,0	2.455	34,2
Kurzfristige variable Vergütung (Sondergratifikation)	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Langfristige variab- le Vergütung (LTIP)														
LTIP-Programm 3	0	0,0	0	0,0	0	0,0	617	40,9	611	40,8	0	0,0	1.228	17,1
LTIP-Programm 4	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
LTIP-Programm 5	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
<b>Summe erfolgsab- hängige Vergütung</b>	<b>781</b>	<b>43,5</b>	<b>407</b>	<b>39,0</b>	<b>325</b>	<b>38,6</b>	<b>995</b>	<b>66,0</b>	<b>989</b>	<b>66,1</b>	<b>186</b>	<b>38,0</b>	<b>3.683</b>	<b>51,3</b>
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>1.796</b>	<b>100,0</b>	<b>1.043</b>	<b>100,0</b>	<b>841</b>	<b>100,0</b>	<b>1.507</b>	<b>100,0</b>	<b>1.497</b>	<b>100,0</b>	<b>489</b>	<b>100,0</b>	<b>7.173</b>	<b>100,0</b>

### Festgehalt und Nebenleistungen

Das im Berichtsjahr 2024 an die amtierenden Vorstandsmitglieder gewährte Festgehalt betrug insgesamt 3.617 Tausend Euro (Vorjahr: 3.417 Tausend Euro). An Nebenleistungen wurden 84 Tausend Euro (Vorjahr: 73 Tausend Euro) gewährt.

### Kurzfristige variable Vergütung: STIP und Sondergratifikationen

Die gewährte kurzfristige variable Vergütung (STIP) betrug 2.243 Tausend Euro (Vorjahr: 2.455 Tausend Euro). Sie enthielt jeweils zum einen die im aktuellen Geschäftsjahr 2024 (Vorjahr: 2023) für das aktuelle Geschäftsjahr gewährten Vorauszahlungen, zum anderen die für das aktuelle Geschäftsjahr verdienten und noch nicht im aktuellen Geschäftsjahr gezahlten Beträge, die erst im Folgejahr nach Feststellung durch den Aufsichtsrat zur Auszahlung gelangen. Die Gesellschaft hat sich dafür entschieden, als Jahr der Gewährung für das jeweils auf einjähriger Basis ermittelte STIP das Geschäftsjahr anzusehen, in dem die der Vergütung zugrunde liegende Tätigkeit vollständig erbracht ist (für eine Übersicht nach Zahlungszuflüssen siehe die Tabelle weiter unten).

Zur Ermittlung des STIP für 2024 und 2023 (Leistungskriterien, Ist-Ausprägungen, Zielerreichung, Zielgewichtung etc.) geben wir die nachfolgende Übersicht:

Kurzfristige variable Vergütung (STIP) 2024	Ausprägung Ist	Ausprägung Zielerreichung 50 %	Ausprägung Zielerreichung 100 %	Ausprägung Zielerreichung 150 %	Zielerreichung in %	Gewichtung Ziel in %	Zielerreichung in % gewichtet
<b>Leistungskriterium</b>							
Konzern-EBITDA (in Mio. EUR)	521,5	471,5	495,7	520,0	150,0	40,0	60,0
Bestand werthaltiger Kunden (Postpaid, freenet FUNK, freenet FLEX, freenet TV, waipu.tv) in Tsd.	10.149,4	9.820,0	10.170,0	10.520,0	97,1	30,0	29,1
Strategischer Umsatz (Digital Lifestyle, waipu.tv B2C, freenet FUNK, freenet FLEX) (in Mio. EUR)	376,7	357,4	387,1	416,9	82,5	20,0	16,5
ESG: Transformation Elektromobilität / Flächennutzung für Photovoltaik	*	*	*	*	117,4	10,0	11,7
							<b>117,4</b>

Kurzfristige variable Vergütung (STIP) 2023	Ausprägung Ist	Ausprägung Zielerreichung 50 %	Ausprägung Zielerreichung 100 %	Ausprägung Zielerreichung 150 %	Zielerreichung in %	Gewichtung Ziel in %	Zielerreichung in % gewichtet
<b>Leistungskriterium</b>							
Konzern-EBITDA (in Mio. EUR)	500,2	453,6	476,6	499,6	150,0	40,0	60,0
Bestand werthaltiger Kunden (Postpaid, freenet FUNK, freenet FLEX, freenet TV, waipu.tv) in Tsd.	9.492,7	9.200,0	9.525,0	9.850,0	94,9	30,0	28,5
Strategischer Umsatz (Digital Lifestyle ohne Gravis, waipu.tv B2C, freenet FUNK, freenet FLEX, freenet Internet DSL) (in Mio. EUR)	371,4	320,0	350,4	380,0	135,5	20,0	27,1
ESG: Lernstunden pro Mitarbeiter (abgeschlossene Kurse)	12,9	8,0	11,0	13,0	146,5	10,0	14,7
							<b>130,2</b>

\* Beschreibung des ESG-Ziels für 2024 bezüglich Transformation Elektromobilität / Flächennutzung für Photovoltaik:

- 0 %: keine vereinbarten Vorgaben
- 50 %: Formulierung der Strategie ohne Verbindlichkeit
- 100 %: Formulierung der Strategie E-Mobilität mit bindender Wirkung (Umsetzung in Richtlinien)
- 150 %: Verbindlicher Stufenplan zur ausschließlichen Nutzung von E-Motoren ab 1. Januar 2030, erste Projektumsetzung einer Photovoltaik-Anlage

Für alle Vorstandsmitglieder wurden bei der Ermittlung des STIP die gleichen Leistungskriterien zugrunde gelegt. Aus der Anwendung der erreichten Leistungskriterien ergibt sich für 2024 sowie 2023 die nachfolgend dargestellte gewährte STIP-Vergütung:

Kurzfristige variable Vergütung (STIP) Zielvergütung und gewährte Vergütung pro Vorstand in TEUR	2024 STIP (100 %)	2024 STIP (117,4 %)	2023 STIP (100 %)	2023 STIP (130,2 %)
Christoph Vilanek	625	734	600	781
Ingo Arnold	312	367	312	407
Stephan Esch	250	294	250	325
Rickmann v. Platen	290	340	290	378
Antonius Fromme	290	340	290	378
Nicole Engenhardt-Gillé	143	168	143	186
	<b>1.910</b>	<b>2.243</b>	<b>1.885</b>	<b>2.455</b>

Eine Aufteilung der gewährten STIP-Vergütung nach dem Jahr des Zahlungszuflusses ist in der nachfolgenden Übersicht dargestellt:

Kurzfristige variable Vergütung (STIP) Gewährte Vergütung pro Vorstand in TEUR nach Jahr der Zahlung	Zahlung in 2024 für 2024	Zahlbar in 2025 für 2024	2024 Gesamt	Zahlung in 2023 für 2023	Zahlung in 2024 für 2023	2023 Gesamt
Christoph Vilanek	0	734	734	420	361	781
Ingo Arnold	0	367	367	0	407	407
Stephan Esch	175	119	294	175	150	325
Rickmann v. Platen	0	340	340	0	378	378
Antonius Fromme	0	340	340	0	378	378
Nicole Engenhardt-Gillé	0	168	168	0	186	186
	<b>175</b>	<b>2.068</b>	<b>2.243</b>	<b>595</b>	<b>1.860</b>	<b>2.455</b>

Im Falle von Sondergratifikationen wird als Jahr der Gewährung grundsätzlich das Geschäftsjahr angesehen, in dem die der Vergütung zugrundeliegende Tätigkeit vollständig erbracht ist. Die kurzfristige variable Vergütung enthält weder für das Geschäftsjahr 2024 noch für das Vorjahr 2023 gewährte bzw. geschuldete Sondergratifikationen.

Die STIP-Vergütung unterliegt für das Geschäftsjahr 2024 sowie für das Vorjahr für alle Vorstandsmitglieder dem Vergütungssystem 2022.

#### Langfristige variable Vergütung: LTIP

Die Gesellschaft gibt eine LTIP-Vergütung (bezogen auf die LTIP-Programme 3 und 4) dann als geschuldet an, wenn die entsprechende Ausübungserklärung durch den Berechtigten abgegeben wurde.

Aus dem LTIP-Programm 3 wurden im Geschäftsjahr 2024 Vergütungen von insgesamt 10.052 Tausend Euro geschuldet, davon 6.174 Tausend Euro an Herrn Vilanek, 1.054 Tausend Euro an Herrn Arnold, 1.055 Tausend Euro an Herrn v. Platen sowie 1.769 Tausend Euro an Herrn Fromme. Die entsprechenden Auszahlungen erfolgten ebenfalls jeweils in 2024.

Im Vorjahr 2023 waren aus dem LTIP-Programm 3 Vergütungen von insgesamt 1.228 Tausend Euro geschuldet worden, davon 617 Tausend Euro an Herrn v. Platen sowie 611 Tausend Euro an Herrn Fromme. Aufgrund von Ausübungen kurz vor dem Bilanzstichtag im Dezember 2023 wurden davon insgesamt 937 Tausend Euro erst im Januar 2024 ausgezahlt (davon 617 Tausend Euro an Herrn v. Platen sowie 320 Tausend Euro an Herrn Fromme). Die restlichen 291 Tausend Euro wurden in 2023 an Herrn Fromme ausgezahlt.

Die aus dem LTIP-Programm 3 für 2024 und 2023 geschuldeten Vergütungen unterliegen jeweils dem Vergütungssystem 2018.

Zur Anwendung der Leistungskriterien, die zu den Vergütungen für Herrn Vilanek, Herrn Arnold, Herrn v. Platen und Herrn Fromme in 2024 geführt haben, geben wir die nachfolgenden Übersichten:

<b>LTIP-Programm 3:</b>				
<b>Auszahlungsbeträge in 2024 für Tranche 2019</b>				
	<b>Hr. Vilanek</b>	<b>Hr. Arnold</b>	<b>Hr. v. Platen</b>	<b>Hr. Fromme</b>
Basisbetrag (in TEUR)	650,0	250,0	250,0	250,0
Unternehmenszielerreichung STIP 2019 (in %)	114,7	114,7	114,7	114,7
Basisbetragsmultiplikator bei Zuteilung (in %)	129,4	129,4	129,4	129,4
Zuteilungsbetrag (in TEUR)	841,1	323,5	323,5	323,5
Maßgeblicher Aktienkurs bei Zuteilung (in EUR)	18,91	18,91	18,91	18,91
Einbuchungszahl an virtuellen Aktien bei Zuteilung	44.479	17.107	17.107	17.107
Ausprägung EBT 2022 (ohne Markenabschreibung) für Zielerreichung 100% (in Mio. EUR)	249,4	249,4	249,4	249,4
Ausprägung EBT 2022 (ohne Markenabschreibung) Ist (in Mio. EUR)	308,7	308,7	308,7	308,7
Zielerreichung EBT 2022 rechnerisch (in %)	123,8	123,8	123,8	123,8
Zielerreichung EBT 2022 maximal (in %)	105,0	105,0	105,0	105,0
Zielerreichung EBT 2022 Ist (in %)	105,0	105,0	105,0	105,0
Multiplikator EBT-Ziel 2022 (in %)	200,0	200,0	200,0	200,0
Einbuchungszahl an virtuellen Aktien nach Erreichung EBT-Ziel 2022	88.958	34.214	34.214	34.214
Davon ausgeübt in 2024	88.958	34.214	34.214	34.214
Maßgeblicher Aktienkurs bei Ausübung (in EUR)	24,13	24,09	24,13	24,19
Dividendenbetrag je virtuelle Aktie bei Auszahlung (in EUR)	6,71	6,71	6,71	6,71
Auszahlungsbetrag je virtuelle Aktien (in EUR)	30,84	30,80	30,84	30,90
Auszahlungsbetrag (in TEUR) aufgrund Ausübung im Geschäftsjahr 2024	2.743	1.054	1.055	1.057
davon geflossen in 2024 (in TEUR)	2.743	1.054	1.055	1.057

<b>LTIP-Programm 3:</b>		
<b>Auszahlungsbeträge in 2024 für Tranche 2020</b>		
	<b>Hr. Vilanek</b>	<b>Hr. Fromme</b>
Basisbetrag (in TEUR)	650,0	250,0
Unternehmenszielerreichung STIP 2020 (in %)	123,2	123,2
Basisbetragsmultiplikator bei Zuteilung (in %)	146,4	146,4
Zuteilungsbetrag (in TEUR)	951,6	366,0
Maßgeblicher Aktienkurs bei Zuteilung (in EUR)	17,09	17,09
Einbuchungszahl an virtuellen Aktien bei Zuteilung	55.682	21.416
Ausprägung EBT 2022 (ohne Markenabschreibung) für Zielerreichung 100% (in Mio. EUR)	249,4	249,4
Ausprägung EBT 2022 (ohne Markenabschreibung) Ist (in Mio. EUR)	308,7	308,7
Zielerreichung EBT 2022 rechnerisch (in %)	123,8	123,8
Zielerreichung EBT 2022 maximal (in %)	105,0	105,0
Zielerreichung EBT 2022 Ist (in %)	105,0	105,0
Multiplikator EBT-Ziel 2022 (in %)	200,0	200,0
Einbuchungszahl an virtuellen Aktien nach Erreichung EBT-Ziel 2022	111.364	42.832
Davon ausgeübt in 2024	111.364	22.786
Maßgeblicher Aktienkurs bei Ausübung (in EUR)	24,13	24,59
Dividendenbetrag je virtuelle Aktie bei Auszahlung (in EUR)	6,67	6,67
Auszahlungsbetrag je virtuelle Aktien (in EUR)	30,80	31,26
Auszahlungsbetrag (in TEUR) aufgrund Ausübung im Geschäftsjahr 2024	3.430	712
davon geflossen in 2024 (in TEUR)	3.430	712

Die von Herrn Fromme in 2024 getätigte Ausübung für die Tranche 2019 erfolgte in zwei Teilausübungen: zum einen (30.000 Stück) mit einem maßgeblichen Aktienkurs von 24,13 Euro, zum anderen (4.214 Stück) mit einem maßgeblichen Aktienkurs von 24,59 Euro – daraus ergibt sich ein durchschnittlicher gewichteter maßgeblicher Aktienkurs von 24,19 Euro.

Zur Anwendung der Leistungskriterien, die zu den Vergütungen für Herrn v. Platen und Herrn Fromme im Geschäftsjahr 2023 geführt haben, geben wir die nachfolgende Übersicht:

<b>LTIP-Programm 3: Auszahlungsbeträge in 2023 für Tranche 2018</b>	<b>Herr v. Platen</b>	<b>Herr Fromme</b>
Basisbetrag (in TEUR)	170,8	170,8
Unternehmenszielerreichung STIP 2018 (in %)	114,4	114,4
Basisbetragsmultiplikator bei Zuteilung (in %)	128,8	128,8
Zuteilungsbetrag (in TEUR)	220,0	220,0
Maßgeblicher Aktienkurs bei Zuteilung (in EUR)	21,29	21,29
Einbuchungszahl an virtuellen Aktien bei Zuteilung	10.335	10.335
Ausprägung EBT 2022 (ohne Markenabschreibung) für Zielerreichung 100 % (in Mio. EUR)	249,4	249,4
Ausprägung EBT 2022 (ohne Markenabschreibung) Ist (in Mio. EUR)	308,7	308,7
Zielerreichung EBT 2022 rechnerisch (in %)	123,8	123,8
Zielerreichung EBT 2022 maximal (in %)	105,0	105,0
Zielerreichung EBT 2022 Ist (in %)	105,0	105,0
Multiplikator EBT-Ziel 2022 (in %)	200,0	200,0
Einbuchungszahl an virtuellen Aktien nach Erreichung EBT-Ziel 2022	20.670	20.670
Davon ausgeübt in 2023	20.670	20.670
Maßgeblicher Aktienkurs bei Ausübung (in EUR)	23,27	22,99
Dividendenbetrag je virtuelle Aktie bei Auszahlung (in EUR)	6,59	6,59
Auszahlungsbetrag je virtuelle Aktien (in EUR)	29,86	29,58
Auszahlungsbetrag (in TEUR) aufgrund Ausübung im Geschäftsjahr 2023	617	611
davon geflossen in 2023 (in TEUR)	0	291
davon geflossen in 2024 (in TEUR)	617	320

Die von Herrn Fromme in 2023 getätigte Ausübung für die Tranche 2018 erfolgte in zwei Teilausübungen: zum einen (10.000 Stück) mit einem maßgeblichen Aktienkurs von 22,50 Euro, zum anderen (10.670 Stück) mit einem maßgeblichen Aktienkurs von 23,45 Euro – daraus ergibt sich ein durchschnittlicher gewichteter maßgeblicher Aktienkurs von 22,99 Euro.

## 5. Altersversorgung der amtierenden Vorstandsmitglieder für die Geschäftsjahre 2024 und 2023

Bezüglich der Altersversorgung wurden für die aktiven Vorstandsmitglieder in 2024 Einzahlungen in die Unterstützungskasse in Höhe von insgesamt 1.747 Tausend Euro (Vorjahr: 1.758 Tausend Euro) geleistet. Dies betrifft Herrn Vilanek mit 971 Tausend Euro (Vorjahr: 972 Tausend Euro), Herrn Arnold mit 100 Tausend Euro (Vorjahr: 100 Tausend Euro), Herrn Esch mit 417 Tausend Euro (Vorjahr: 427 Tausend Euro), Herrn v. Platen mit 100 Tausend Euro (Vorjahr: 100 Tausend Euro), Herrn Fromme mit 100 Tausend Euro (Vorjahr: 100 Tausend Euro) sowie Frau Engenhardt-Gillé mit 59 Tausend Euro (Vorjahr: 59 Tausend Euro). Dabei waren diese geleisteten Einzahlungen in die Unterstützungskasse jeweils nicht als Vergütungen im Sinne des §162 AktG anzugeben, da bei diesen Zusagen die Vorstandsmitglieder jeweils keinen unmittelbaren Rechtsanspruch gegen die Unterstützungskasse bzw. den Rückdeckungsversicherer haben, sondern gegen die Gesellschaft freenet AG.

Der Versorgungsaufwand nach IAS 19 (laufender und nachzuerrechnender Dienstzeitaufwand) betrug im Geschäftsjahr 2024 359 Tausend Euro (Vorjahr: 359 Tausend Euro). Diese entfielen für 2024 mit 100 Tausend Euro (Vorjahr: 100 Tausend Euro) auf Herrn Arnold, mit 100 Tausend Euro (Vorjahr: 100 Tausend Euro) auf Herrn v. Platen, mit 100 Tausend Euro (Vorjahr: 100 Tausend Euro) auf Herrn Fromme sowie mit 59 Tausend Euro (Vorjahr: 59 Tausend Euro) auf Frau Engenhardt-Gillé. Pensionszahlungen hat es an die aktiven Vorstandsmitglieder bisher noch nicht gegeben. Zum 31. Dezember 2024 betrug der Barwert der Verpflichtung für Herrn Vilanek 9.161 Tausend Euro (Vorjahr: 5.246 Tausend Euro) sowie für Herrn Esch 4.747 Tausend Euro (Vorjahr: 4.567 Tausend Euro). Aufgrund der Art der gewählten Zusage ergeben sich für die Herren Arnold, v. Platen und Fromme sowie für Frau Engenhardt-Gillé keine Barwerte der Verpflichtung. Zum 31. Dezember 2024 wurde für Herrn Vilanek eine Pensionsrückstellung in Höhe von 387 Tausend Euro ausgewiesen. Zum 31. Dezember 2023 hatte sich für Herrn Vilanek aus der Differenz zwischen dem Barwert der Verpflichtung und dem Aktivwert der Rückdeckungsversicherung eine Überdeckung in Höhe von 1.679 Tausend Euro ergeben. Für Herrn Esch wurde zum 31. Dezember 2024 eine Pensionsrückstellung in Höhe von 439 Tausend Euro (Vorjahr: 760 Tausend Euro) ausgewiesen.

## 6. Einhaltung der Maximalvergütung der amtierenden Vorstandsmitglieder

Die Vergütung der amtierenden Vorstandsmitglieder ist in unterschiedlicher Form begrenzt. Zum einen sind für die Nebenleistungen und die einzelnen erfolgsabhängigen Bestandteile jeweils Höchstgrenzen festgelegt, die sich zum Teil aus Einzelbeschränkungen zusammensetzen. Zum anderen sind für Herrn v. Platen sowie Herrn Fromme in ihrem jeweils ab 1. Juni 2021 laufenden Vorstandsdiensvertrag, für Herrn Arnold in seinem ab 1. Januar 2022 laufenden Vorstandsdiensvertrag, für Frau Engenhardt-Gillé in ihrem ab 1. Januar 2023 laufenden Vorstandsdiensvertrag sowie für Herrn Vilanek in seinem ab 1. Januar 2024 laufenden Vorstandsdiensvertrag in Übereinstimmung mit den Anforderungen aus § 87a AktG jeweils Maximalvergütungen festgelegt, die den Gesamtbetrag der für ein bestimmtes Geschäftsjahr gewährten Vergütung begrenzen.

Der Gesamtwert der Nebenleistungen darf pro Geschäftsjahr eine Höhe von insgesamt 5 Prozent der Jahresvergütung (bestehend aus Festgehalt, STIP bei 100 Prozent Zielerreichung sowie jährlichem Basiswert LTIP bei 100 Prozent Zielerreichung) nicht überschreiten.

Bezüglich des erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteils STIP beläuft sich die Höchstgrenze auf jeweils 150 Prozent des Zielbetrags. Gewährt wurde allen Vorstandsmitgliedern für 2024 jeweils 117,4 Prozent des Zielbetrags sowie für 2023 jeweils 130,2 Prozent des Zielbetrags. Herrn Vilanek wurde für 2024 ein STIP in Höhe von 734 Tausend Euro sowie für 2023 in Höhe von 781 Tausend Euro gewährt – bei maximal erreichbaren 938 Tausend Euro für 2024 bzw. 900 Tausend Euro für 2023. Für Herrn Arnold betrug die STIP-Vergütung 367 Tausend Euro für 2024 sowie 407 Tausend Euro für 2023, bei jeweils maximal erreichbaren 469 Tausend Euro. Herrn Esch wurde für 2024 ein STIP in Höhe von 294 Tausend Euro sowie für 2023 in Höhe von 325 Tausend Euro gewährt – bei jeweils maximal erreichbaren 375 Tausend Euro. Für Herrn v. Platen und Herrn Fromme betrug die STIP-Vergütung jeweils für 2024 340 Tausend Euro sowie für 2023 378 Tausend Euro – bei jeweils maximal erreichbaren 435 Tausend Euro. Frau Engenhardt-Gillé wurde für 2024 ein STIP in Höhe von 168 Tausend Euro sowie für 2023 ein STIP in Höhe von 186 Tausend Euro gewährt, bei jeweils maximal erreichbaren 215 Tausend Euro.

Über das STIP hinaus ist im Falle besonderer Leistungen eine Sondergratifikation von maximal 50 Prozent des Festgehalts möglich. Für Herrn Arnold, Herrn v. Platen und Herrn Fromme ist aufgrund von Anpassungen der Vorstandsdiensverträge an das Vergütungssystem 2022 die Möglichkeit der Gewährung einer Sondergratifikation seit September 2022 entfallen. Auch im seit 1. Januar 2023 gültigen Vorstandsdiensvertrag von Frau Engenhardt-Gillé sowie im seit 1. Januar 2024 gültigen Vorstandsdiensvertrag von Herrn Vilanek gibt es jeweils keine Möglichkeit der Gewährung einer Sondergratifikation. Im Falle einer Sondergratifikation würde für Zwecke der Einhaltung der Maximalvergütung auf das Geschäftsjahr Bezug genommen, in welchem die für die Sondergratifikation maßgebliche besondere Leistung erbracht wird. Für das Geschäftsjahr 2024 sowie das Vorjahr 2023 wurden keine Sondergratifikationen gewährt.

Für das LTIP-Programm 3 kam es in den Geschäftsjahren 2024 (für die Arbeitsleistung des Dienstjahres 2023) sowie 2023 (für die Arbeitsleistung des Dienstjahres 2022) zur Einbuchung von virtuellen Aktien. Die Rede ist hier nur von dem Teil der Einbuchung von virtuellen Aktien in einem Geschäftsjahr, der für die im jeweils vorangegangenen Geschäftsjahr erbrachte Arbeitsleistung erfolgte – in Abgrenzung zu jenem Teil der in dem betreffenden Geschäftsjahr eingebuchten virtuellen Aktien, der auf die Verdopplung der Aktienanzahl für Vorjahre, aufgrund der maximalen Erreichung des EBT-Ziels, entfiel. Bezüglich des Programms 3 sind dabei im Geschäftsjahr 2024 für Herrn Vilanek 83.156 virtuelle Aktien (Vorjahr: 85.904 virtuelle Aktien) eingebucht worden – bei pro Geschäftsjahr maximal möglichen 100.000 virtuellen Aktien. Für Herrn Esch sind aus dem Programm 3 im Geschäftsjahr 2024 31.982 virtuelle Aktien (Vorjahr: 33.040 virtuelle Aktien) eingebucht worden – bei pro Geschäftsjahr jeweils maximal möglichen 40.000 virtuellen Aktien.

Bei der Ermittlung der Auszahlungsbeträge bezüglich der den Herren Vilanek (6.174 Tausend Euro), Arnold (1.054 Tausend Euro), v. Platen (1.055 Tausend Euro) und Fromme (1.769 Tausend Euro) jeweils in 2024 gewährten Bezüge aus dem Programm 3 sowie bezüglich der den Herren v. Platen und Herrn Fromme jeweils in 2023 gewährten Bezüge aus dem Programm 3 in Höhe von 617 Tausend Euro für Herrn v. Platen und 611 Tausend Euro für Herrn Fromme sind die jeweiligen Caps für den Aktienkurs (maximal 50 Euro) und den Dividendenbetrag (maximal 20 Euro) eingehalten worden.

Für Herrn Arnold (in seinem ab dem 1. Januar 2022 laufenden Vorstandsdienstvertrag), für Herrn v. Platen sowie Herrn Fromme (in ihrem jeweils ab dem 1. Juni 2021 laufenden Vorstandsdienstvertrag) sowie für Frau Engenhardt-Gillé (in ihrem ab dem 1. Januar 2023 laufenden Vorstandsdienstvertrag) ist als Maximalbetrag der gesamten Bezüge (Fixgehalt, Nebenleistungen, STIP, LTIP, Beiträge zur Altersversorgung) für ein volles Geschäftsjahr (bezogen auf die Laufzeit des Dienstvertrages, nicht auf einzelne Jahre der Auszahlung) jeweils ein Betrag von 3.000 Tausend Euro festgelegt worden. In seinem ab dem 1. Januar 2024 laufenden Vorstandsdienstvertrag ist für Herrn Vilanek als Maximalbetrag der gesamten Bezüge ein Betrag von 6.000 Tausend Euro festgelegt worden. Da bei der Bemessung dieser Maximalbeträge für das Geschäftsjahr 2024 sowie das Vorjahr 2023 auch die anteiligen LTIP-Bezüge zu berücksichtigen sind, deren Höhe erst bei Auszahlung in einigen Jahren feststeht, können dazu derzeit keine weiteren Angaben gemacht werden; im Rahmen der Regelungen zu den Programmen 4 und 5 ist jedoch vertraglich vereinbart, dass Auszahlungsansprüche aus dem LTIP gekürzt werden, soweit dies zur Einhaltung der Maximalvergütung für das betreffende Geschäftsjahr erforderlich ist.

## **7. Vergütung sowie Altersversorgung der ehemaligen Vorstandsmitglieder für die Geschäftsjahre 2024 und 2023**

Das ehemalige Vorstandsmitglied Herr Preisig bezieht seit dem 1. Dezember 2022 eine Altersrente. In 2024 ist Herr Preisig Altersrente in Höhe von 181 Tausend Euro ausgezahlt worden. Im Vorjahr 2023 sind an Herrn Preisig 193 Tausend Euro geflossen, davon 178 Tausend Euro betreffend seinen Anspruch auf Altersrente für 2023 sowie 15 Tausend Euro für seinen Anspruch auf Altersrente für Dezember 2022. Zu weiteren Pensionszahlungen aus den Versorgungszusagen ist es an die ehemaligen Vorstandsmitglieder bisher noch nicht gekommen.

## **8. Vergütungsregelungen für den Fall der regulären oder vorzeitigen Tätigkeitsbeendigung**

Für den Fall der regulären Tätigkeitsbeendigung, also mit Ablauf der Amtszeit und des Dienstvertrags, enden auch die Zahlungen der Festvergütung und der Nebenleistungen. Ebenso wird das STIP zeitanteilig nur für den Zeitraum bis zum Beendigungszeitpunkt bemessen und nach Feststellung der Bemessungsgrundlagen, die allerdings erst nach regulärer Beendigung der Tätigkeit liegen kann, ausgezahlt.

Die Performance-Perioden aus den Programmen 3, 4 und 5 des LTIP sind jeweils so bemessen, dass sie nur während der Laufzeit der Amtszeit und der jeweiligen Dienstverträge laufen. Dadurch kann aus dem LTIP kein weiterer Anspruch mehr erdient werden nach regulärer Beendigung der Amtszeit bzw. der Dienstverträge. Davon unberührt bleibt der Umstand, dass sich der Wert der jeweils eingebuchten virtuellen Aktien während der Haltefrist bzw. bis zur jeweiligen Auszahlung noch in Abhängigkeit vom Aktienkurs verändert kann und die Haltefristen und Auszahlungsfristen sich über die reguläre Beendigung der Tätigkeit hinaus erstrecken kann und damit auch die Auszahlung erst nach der regulären Beendigung der Tätigkeit erfolgt (zu Einzelheiten siehe bereits Textziffer 3.2).

Für den Fall der vorzeitigen Beendigung der Tätigkeit sind Zusagen mit folgendem Inhalt gemacht worden:

Im Falle einer vorzeitigen Beendigung der Amtszeit durch Widerruf und anschließender Kündigung des Dienstvertrags erhält das Mitglied des Vorstands, außer bei Kündigung aus wichtigem Grund im Sinne von § 626 BGB, eine Abfindung. Die Höhe der Abfindung entspricht einem Zwölftel des jährlichen Festgehalts und der jährlichen variablen Vergütung (STIP) bei 100 Prozent Zielerreichung, die für das Geschäftsjahr vor der Beendigung gilt, für jeden vollen Monat, den der Dienstvertrag aufgrund der Kündigung vor dem regulären Laufzeitende endet, jedoch maximal bemessen für 24 Zwölftel. Entsprechendes gilt bei vorzeitiger Aufhebung des Dienstvertrags, soweit daran nicht eine Neubestellung mit neuem Dienstvertrag anschließt oder die Aufhebung zur Vermeidung einer Kündigung aus wichtigem Grund erfolgt.

Im Rahmen der Gewährung der langfristigen variablen Vergütung (LTIP) wurden mit den aktiven Vorstandsmitgliedern mehrjährige Zielvereinbarungen geschlossen, siehe Textziffer 3.2, „Langfristige variable Vergütung (LTIP)“, Programme 3, 4 und 5. Endet der Dienstvertrag durch Kündigung, durch Aufhebung oder anderweitig vorzeitig oder endet die Organstellung aufgrund Widerrufs, so hat das Vorstandsmitglied Anspruch auf Auszahlung des virtuellen LTIP-Kontos zum Zeitpunkt der Beendigung, sofern darauf ein positiver Saldo verbucht ist.

Dabei wird für die LTIP-Programme 3 und 4 der Anzahl der virtuellen Aktien im virtuellen LTIP-Konto die Anzahl von virtuellen Aktien hinzugerechnet, die sich aufgrund der Zielerreichung für das laufende Geschäftsjahr, zeitanteilig bis zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstvertrags bzw. (falls früher) des Widerrufs der Organstellung, ergibt. Eine solche Zurechnung erfolgt allerdings nur dann, wenn (i) für die Kündigung des Dienstvertrags vonseiten der Gesellschaft nicht ein wichtiger Grund gemäß § 626 BGB vorliegt oder sofern der Widerruf der Organstellung nicht im Zusammenhang steht mit der Kündigung des Dienstvertrags vonseiten der Gesellschaft, für die ein wichtiger Grund gemäß § 626

BGB vorliegt, (ii) die Kündigung vonseiten des Vorstandsmitglieds erfolgt, (iii) der Dienstvertrag vorzeitig wegen dauernder Dienstunfähigkeit oder aufgrund des Todes des Vorstandsmitglieds endet oder (iv) sofern der Dienstvertrag vorzeitig einvernehmlich aufgehoben wird, vorausgesetzt, dass die Aufhebung nicht zur Vermeidung einer Kündigung des Dienstvertrags vonseiten der Gesellschaft, für die ein wichtiger Grund gemäß § 626 BGB vorliegt, erfolgt.

Für das LTIP-Programm 5 reduzieren sich die Ansprüche des Vorstandsmitglieds in Bezug auf alle LTIP-Tranchen, für welche das erste Jahr der Performanceperiode im Zeitpunkt der Beendigung des Dienstvertrags nicht abgelaufen ist, um je ein Zwölftel für jeden vollen Kalendermonat, der zwischen dem Wirksamwerden der Beendigung des Dienstvertrags und dem Ende des ersten Jahres der Performanceperiode liegt. Ansprüche in Bezug auf LTIP-Tranchen, für welche das erste Jahr der Performanceperiode im Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Beendigung des Dienstvertrags abgelaufen ist, bleiben unberührt. In den Fällen einer Kündigung des Dienstvertrages von Seiten der Gesellschaft aus wichtigem Grund gemäß § 626 BGB, eines Widerrufs der Organstellung im Zusammenhang mit einer solchen Kündigung aus wichtigem Grund sowie einer einvernehmlichen Aufhebung des Dienstvertrags zur Vermeidung einer Kündigung aus wichtigem Grund von Seiten der Gesellschaft, entfallen bezüglich des LTP-Programms 5 alle Ansprüche des Vorstandsmitglieds in Bezug auf LTIP-Tranchen, für welche die Performanceperiode im Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Beendigung des Dienstvertrags nicht abgelaufen ist. Ansprüche in Bezug auf LTIP-Tranchen, für welche die Performanceperiode in diesem Zeitpunkt abgelaufen ist, bleiben unberührt.

## 9. Weitere Angaben gemäß § 162 Aktiengesetz

### Entsprechung mit dem jeweils maßgeblichen Vorstands-Vergütungssystem

Die Angaben in der Tabelle zu Textziffer 5 „Vergütung der aktiven Vorstandsmitglieder für die Geschäftsjahre 2024 und 2023“ entsprechen ausnahmslos dem jeweils maßgeblichen Vorstands-Vergütungssystem 2022, 2021 bzw. 2018, insbesondere indem die vorgesehenen Caps eingehalten wurden. Abweichungen vom Vergütungssystem des Vorstands gab es mithin nicht. Die einzelnen variablen Vergütungskomponenten dienen der insbesondere in den Vergütungssystemen 2022 und 2021 und im Hinblick auf das STIP und das LTIP an anderer Stelle in diesem Vergütungsbericht bereits erläuterten langfristigen und nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft.

### Vergleichende Darstellung

Zur vergleichenden Darstellung der jährlichen Veränderung der Vorstandsvergütung, der Ertragsentwicklung der Gesellschaft sowie der durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis machen wir die folgenden Angaben:

	2024	Δ 2024– 2023	2023	Δ 2023– 2022	2022	Δ 2022– 2021	2021	Δ 2021– 2020	2020
<b>Zum 31.12.2024 amtierende Vorstände</b>									
Vergütung Christoph Vilanek (in TEUR)	8.126	+352,4 %	1.796	– 0,9 %	1.812	– 0,5 %	1.821	– 33,9 %	2.754
Vergütung Ingo Arnold (in TEUR)	2.058	+97,3 %	1.043	– 0,6 %	1.049	23,8 %	847	– 35,8 %	1.319
Vergütung Stephan Esch (in TEUR)	813	– 3,4 %	841	– 1,1 %	850	– 72,5 %	3.090	+275,5 %	823
Vergütung Rickmann v. Platen (in TEUR)	1.911	+26,8 %	1.507	+68,0 %	897	+2,0 %	879	+7,2 %	820
Vergütung Antonius Fromme (in TEUR)	2.617	+74,8 %	1.497	+67,6 %	893	+2,1 %	875	+7,1 %	817
Vergütung Nicole Engenhardt-Gillé (in TEUR)	471	– 3,7 %	489						
<b>Frühere Vorstandsmitglieder</b>									
Vergütung Joachim Preisig (in TEUR)	181	1,7 %	178	1.086,7 %	15				559
<b>Gesamtvergütung amtierender und früherer Vorstandsmitglieder</b>									
	<b>16.177</b>	<b>+120,1 %</b>	<b>7.351</b>	<b>33,3 %</b>	<b>5.516</b>	<b>– 26,6 %</b>	<b>7.512</b>	<b>5,9 %</b>	<b>7.092</b>
<b>Ertragskennziffern</b>									
Konzern-EBITDA (in Mio. EUR)	521,5	+3,6 %	503,6	+5,2 %	478,7	+7,0 %	447,3	+5,0 %	425,9
Jahresüberschuss der freenet AG nach HGB (in Mio. EUR)	267,6	+16,9 %	228,9	337,7 %	52,3	– 48,8 %	102,1	– 79,3 %	493,6
<b>Durchschnittliche Vergütung der Belegschaft</b>									
Vergütung der gesamten Belegschaft (in Mio. EUR)	221,1		202,6		214,1		209,7		221,5
durchschn. Anzahl der Arbeitnehmer (in FTE)	2.654		2.641		3.047		3.162		3.336
Vergütung der Belegschaft (Durchschnitt je FTE in TEUR)	83,3	+8,6 %	76,7	+9,2 %	70,3	+5,9 %	66,3	– 0,1 %	66,4

Dabei wurden alle Arbeitnehmer des Konzerns einbezogen. Bei der durchschnittlichen Arbeitnehmeranzahl wurde ein vereinfachtes Verfahren angewandt, in dem jeweils der Durchschnitt der zu den am 31. März, 30. Juni, 30. September sowie 31. Dezember eines Geschäftsjahres ermittelten Arbeitnehmeranzahlen (auf Vollzeitäquivalenzbasis) gebildet wurde.

Bei der Ermittlung der durchschnittlichen Vergütung der Belegschaft wurde auf den Arbeitnehmerbegriff des Handelsgesetzbuches abgestellt. Bei der Vergütung der gesamten Belegschaft handelt es sich um den gesamten im Konzernabschluss ausgewiesenen Personalaufwand aus weitergeführten Geschäftsbereichen abzüglich der Vorstandsvergütung nach IAS 24.17.

Im Geschäftsjahr 2020 ist für Herrn Vilanek eine Sondergratifikation in Höhe von 1.000 Tausend Euro sowie für Herrn Arnold eine Sondergratifikation in Höhe von 500 Tausend Euro enthalten. Die Vergütung für Herrn Esch im Geschäftsjahr 2021 enthält die Auszahlung seines LTIP-Programms 2 mit einem Betrag von 2.236 Tausend Euro. Bezüglich des Geschäftsjahres 2023 enthält die Vergütung für Herrn v. Platen Bezüge aus dem LTIP-Programm 3 in Höhe von 617 Tausend Euro sowie die Vergütung für Herrn Fromme Bezüge aus dem LTIP-Programm 3 in Höhe von 611 Tausend Euro. Für das Geschäftsjahr 2024 sind Vergütungen aus der Auszahlungen betreffend das LTIP-Programm 3 für Herrn Vilanek in Höhe von 6.174 Tausend Euro, für Herrn Arnold in Höhe von 1.054 Tausend Euro, für Herrn v. Platen in Höhe von 1.055 Tausend Euro sowie für Herrn Fromme in Höhe von 1.769 Tausend Euro enthalten.

### Aktien und Aktienoptionen

Den amtierenden Vorstandsmitgliedern wie auch den ehemaligen Vorstandsmitgliedern sind als Vergütung keine Aktien oder Aktienoptionen zugesagt worden. Bezüglich der zugesagten virtuellen Aktien verweisen wir auf Textziffer 3.2, langfristige variable Vergütung (LTIP).

### Weitere Angaben gemäß §162 Aktiengesetz

Im Berichtszeitraum wurden variable Vergütungsbestandteile nicht zurückgefordert.

Im Berichtszeitraum sind ferner keinem Vorstandsmitglied von einem Dritten im Hinblick auf seine Tätigkeit als Vorstandsmitglied Leistungen zugesagt oder gewährt worden.

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 Altersvorsorge-regelungen und Nebenleistungen berücksichtigt.

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.

## C. Angaben zum Aufsichtsrat

### 1. Vergütungsstruktur

Die von der ordentlichen Hauptversammlung 2021 beschlossene, in der Satzung geregelte und ab dem 1. Januar 2021 geltende Vergütung des Aufsichtsrats setzt sich aus drei Komponenten zusammen:

- einer Basisvergütung,
- Sitzungsentgelten und
- einer Vergütung in Abhängigkeit von der Mitgliedschaft und dem Vorsitz in Ausschüssen des Aufsichtsrats

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten für jedes volle Geschäftsjahr ihrer Zugehörigkeit zu diesem Gremium eine feste Basisvergütung in Höhe von 50.000 Euro von der Gesellschaft.

Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält den doppelten Betrag, der stellvertretende Vorsitzende den anderthalbfachen Betrag der Basisvergütung.

Jedes Aufsichtsratsmitglied erhält zusätzlich für jede Sitzung des Aufsichtsrats oder seiner Ausschüsse, an der es teilgenommen hat, ein Sitzungsgeld in Höhe von 1.000 Euro. Mehrere Sitzungen an einem Tag werden nur einmal vergütet.

Mitglieder des Prüfungsausschusses erhalten zusätzlich für die Mitgliedschaft in diesem Ausschuss eine jährliche Vergütung von jeweils 15.000 Euro. Mitglieder sonstiger Ausschüsse – mit Ausnahme des Vermittlungsausschusses – erhalten zusätzlich für die Mitgliedschaft im Ausschuss pro Ausschuss eine jährliche Vergütung von 10.000 Euro. Der Ausschussvorsitzende erhält jeweils das Zweifache. Die Vergütung für Vorsitz und Mitgliedschaft in Ausschüssen fällt nur an, sofern die Ausschüsse in dem betreffenden Geschäftsjahr zur Erfüllung ihrer Aufgaben mindestens einmal tagen.

Mitgliedern des Aufsichtsrats werden darüber hinaus ihre notwendigen Auslagen ersetzt.

### 2. Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats für die Geschäftsjahre 2024 und 2023

Individualisierte Angaben für die Geschäftsjahre 2024 und 2023 sind aus den nachfolgenden Tabellen ersichtlich. Dabei handelte es sich bei der Aufsichtsratsvergütung jeweils um eine reine Festvergütung. Die Vergütung wird dann als gewährt und geschuldet angesehen, wenn die jeweilige Tätigkeit der Aufsichtsratsmitglieder erbracht wird – es wird somit diesbezüglich nicht auf den Zeitpunkt der Auszahlung abgestellt.

Vergütung für das Geschäftsjahr 2024 in TEUR	Basisver- gütung	rel. Anteil in %	Sitzungs- entgelte	rel. Anteil in %	Ausschuss- vergü- tung	rel. Anteil in %	Über- schreitung Max. vergütung	rel. Anteil in %	Gesamt	rel. Anteil in %
<b>Aktive Mitglieder</b>										
Knut Mackeprang <sup>1</sup>	75,0	67,0	17,0	15,2	20,0	17,9	0,0	0,0	112,0	100,0
Claudia Anderleit <sup>1</sup>	50,0	66,7	15,0	20,0	10,0	13,3	0,0	0,0	75,0	100,0
Marc Tüngler	100,0	62,5	18,0	11,3	60,0	37,5	- 18,0	- 11,3	160,0	100,0
Robert Weidinger	50,0	51,0	8,0	8,2	40,0	40,8	0,0	0,0	98,0	100,0
Sabine Christiansen	50,0	58,1	16,0	18,6	20,0	23,3	0,0	0,0	86,0	100,0
Theo-Benneke Bretsch <sup>1</sup>	50,0	75,8	6,0	9,1	10,0	15,2	0,0	0,0	66,0	100,0
Prof. Dr. Kerstin Lopatta	50,0	68,5	8,0	11,0	15,0	20,5	0,0	0,0	73,0	100,0
Thomas Karlovits	50,0	75,8	6,0	9,1	10,0	15,2	0,0	0,0	66,0	100,0
Miriam Wohlfarth	50,0	92,6	4,0	7,4	0,0	0,0	0,0	0,0	54,0	100,0
Frank Suwald <sup>1</sup>	50,0	69,4	7,0	9,7	15,0	20,8	0,0	0,0	72,0	100,0
Petra Winter <sup>1</sup>	50,0	68,5	8,0	11,0	15,0	20,5	0,0	0,0	73,0	100,0
Tobias Marx <sup>1</sup>	50,0	92,6	4,0	7,4	0,0	0,0	0,0	0,0	54,0	100,0
<b>Gesamt</b>	<b>675,0</b>	<b>68,3</b>	<b>117,0</b>	<b>11,8</b>	<b>215,0</b>	<b>21,7</b>	<b>- 18,0</b>	<b>- 1,8</b>	<b>989,0</b>	<b>100,0</b>

<sup>1</sup> Arbeitnehmervertreter/innen gemäß § 7 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 MitbestG vom 4. Mai 1976.

Vergütung für das Geschäftsjahr 2023 in TEUR	Basis- vergütung	rel. Anteil in %	Sitzungs- entgelte	rel. Anteil in %	Ausschuss- vergütung	rel. Anteil in %	Gesamt	rel. Anteil in %
<b>Aktive Mitglieder</b>								
Knut Mackeprang <sup>1</sup>	75,0	71,4	10,0	9,5	20,0	19,0	105,0	100,0
Claudia Anderleit <sup>1</sup>	50,0	73,5	8,0	11,8	10,0	14,7	68,0	100,0
Marc Tüngler	100,0	66,2	11,0	7,3	40,0	26,5	151,0	100,0
Robert Weidinger	50,0	55,6	10,0	11,1	30,0	33,3	90,0	100,0
Sabine Christiansen	50,0	72,5	9,0	13,0	10,0	14,5	69,0	100,0
Theo-Benneke Bretsch <sup>1</sup>	50,0	74,6	7,0	10,4	10,0	14,9	67,0	100,0
Prof. Dr. Kerstin Lopatta	50,0	66,7	10,0	13,3	15,0	20,0	75,0	100,0
Thomas Karlovits	50,0	74,6	7,0	10,4	10,0	14,9	67,0	100,0
Miriam Wohlfarth	50,0	90,9	5,0	9,1	0,0	0,0	55,0	100,0
Frank Suwald <sup>1</sup>	31,2	67,1	6,0	12,9	9,3	20,0	46,5	100,0
Petra Winter <sup>1</sup>	31,2	67,1	6,0	12,9	9,3	20,0	46,5	100,0
Tobias Marx <sup>1</sup>	31,2	88,6	4,0	11,4	0,0	0,0	35,2	100,0
	<b>618,6</b>	<b>70,7</b>	<b>93,0</b>	<b>10,6</b>	<b>163,6</b>	<b>18,7</b>	<b>875,2</b>	<b>100,0</b>
<b>Frühere Mitglieder</b>								
Thomas Reimann <sup>1</sup>	19,0	66,2	4,0	13,9	5,7	19,9	28,7	100,0
Bente Brandt <sup>1</sup>	19,0	66,2	4,0	13,9	5,7	19,9	28,7	100,0
Gerhard Huck <sup>1</sup>	19,0	90,5	2,0	9,5	0,0	0,0	21,0	100,0
	<b>57,0</b>	<b>72,7</b>	<b>10,0</b>	<b>12,8</b>	<b>11,4</b>	<b>14,5</b>	<b>78,4</b>	<b>100,0</b>
<b>Gesamt</b>	<b>675,6</b>	<b>70,8</b>	<b>103,0</b>	<b>10,8</b>	<b>175,0</b>	<b>18,4</b>	<b>953,6</b>	<b>100,0</b>

<sup>1</sup> Arbeitnehmervertreter/innen gemäß § 7 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 MitbestG vom 4. Mai 1976.

### 3. Maximalvergütung

Die ab dem 1. Januar 2021 geltende Vergütungsregelung beinhaltet, dass die Gesamtvergütung eines Aufsichtsratsmitglieds den Betrag von 160 Tausend Euro pro Jahr (Maximalvergütung) nicht übersteigen darf.

Die in Textziffer 2 dargestellte Aufsichtsratsvergütung für das Geschäftsjahr 2024 sowie das Vorjahr 2023 stellt jeweils eine Vergütung innerhalb der Maximalvergütung dar, da sie den jährlichen Maximalbetrag von 160 Tausend Euro nicht überschreitet.

#### 4. Weitere Angaben gemäß §162 Aktiengesetz

Die in der Tabelle zu Textziffer 2 „Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats für die Geschäftsjahre 2024 und 2023“ entsprechen ausnahmslos dem jeweils geltenden Vergütungssystem, wie in Textziffer 1 „Vergütungsstruktur“ dargestellt. Im Berichtszeitraum kam es mithin zu keinen Abweichungen vom jeweils geltenden Vergütungssystem des Aufsichtsrats.

Zur vergleichenden Darstellung der jährlichen Veränderung der Aufsichtsratsvergütung, der Ertragsentwicklung der Gesellschaft sowie der durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis machen wir die folgenden Angaben:

	2024	Δ 2024– 2023	2023	Δ 2023– 2022	2022	Δ 2022– 2021	2021	Δ 2021– 2020	2020
<b>Zum 31.12.2024 amtierende Aufsichtsräte</b>									
Vergütung Knut Mackeprang (in TEUR)	112	+6,7 %	105	– 2,8 %	108	+4,9 %	103	+7,3 %	96
Vergütung Claudia Anderleit (in TEUR)	75	+10,3 %	68	– 4,2 %	71	+6,0 %	67	+3,1 %	65
Vergütung Marc Tüngler (in TEUR)	160	+6,0 %	151	+18,0 %	128	+50,6 %	85	+23,2 %	69
Vergütung Robert Weidinger (in TEUR)	98	+8,9 %	90	– 2,2 %	92	+3,4 %	89	+23,6 %	72
Vergütung Sabine Christiansen (in TEUR)	86	+24,6 %	69	– 2,8 %	71	– 9,0 %	78	+20,0 %	65
Vergütung Theo Benneke-Bretsch (in TEUR)	66	– 1,5 %	67	+19,6 %	56	+3,7 %	54	– 15,6 %	64
Vergütung Prof. Dr. Kerstin Lopatta (in TEUR)	73	– 2,7 %	75	+47,1 %	51				
Vergütung Thomas Karlovits (in TEUR)	66	– 1,5 %	67	+45,7 %	46				
Vergütung Miriam Wohlfarth (in TEUR)	54	– 1,8 %	55	+48,6 %	37				
Vergütung Frank Suwald (in TEUR)	72	+56,5 %	46						
Vergütung Petra Winter (in TEUR)	73	+58,7 %	46						
Vergütung Tobias Marx (in TEUR)	54	+54,3 %	35						
<b>Frühere Mitglieder des Aufsichtsrats</b>									
Vergütung Thomas Reimann (in TEUR)			29	– 61,3 %	75	+1,4 %	74	+8,8 %	68
Vergütung Bente Brandt (in TEUR)			29	– 60,8 %	74	0,0 %	74	+8,8 %	68
Vergütung Gerhard Huck (in TEUR)			21	– 69,1 %	68	+4,6 %	65	0,0 %	65
Vergütung Thorsten Kraemer (in TEUR)					18	– 72,3 %	65	0,0 %	65
Vergütung Prof. Dr. Helmut Thoma (in TEUR)					44	– 72,5 %	160	+21,2 %	132
Vergütung Fränzi Kühne (in TEUR)					18	– 66,7 %	54	– 15,6 %	64
<b>Gesamtvergütung amtierender und früherer Mitglieder des Aufsichtsrats</b>	<b>989</b>	<b>+3,8 %</b>	<b>953</b>	<b>– 0,4 %</b>	<b>957</b>	<b>– 1,1 %</b>	<b>968</b>	<b>+8,4 %</b>	<b>893</b>
<b>Ertragskennziffern</b>									
Konzern-EBITDA (in Mio. EUR)	521,5	+3,6 %	503,6	+5,2 %	478,7	+7,0 %	447,3	+5,0 %	425,9
Jahresüberschuss der freenet AG nach HGB (in Mio. EUR)	267,6	+16,9 %	228,9	337,7 %	52,3	– 48,8 %	102,1	– 79,3 %	493,6
<b>Durchschnittliche Vergütung der Belegschaft</b>									
Vergütung der gesamten Belegschaft (in Mio. EUR)	221,1		202,6		214,1		209,7		221,5
durchschn. Anzahl der Arbeitnehmer (in FTE)	2.654		2.641		3.047		3.162		3.336
Vergütung der Belegschaft (Durchschnitt je FTE in TEUR)	83,3	+8,6 %	76,7	+9,2 %	70,3	+5,9 %	66,3	– 0,1 %	66,4

Zur Ermittlung der durchschnittlichen Arbeitnehmeranzahl und zur Ermittlung der Vergütung der Belegschaft verweisen wir auf unsere Ausführungen zur Vorstandsvergütung unter Abschnitt B, Textziffer 9.

Im Berichtszeitraum sind keinem Aufsichtsratsmitglied von einem Dritten im Hinblick auf seine Tätigkeit als Aufsichtsratsmitglied Leistungen zugesagt oder gewährt worden.