

# Vergütungs- bericht

für das Geschäftsjahr 2025

02 Grundlagen

02 Angaben zum Vorstand

29 Angaben zum Aufsichtsrat

# Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2025

## A. Grundlagen

Der Vergütungsbericht gibt Auskunft und Erläuterung über die den aktiven und früheren Mitgliedern des Vorstands und den aktiven Mitgliedern des Aufsichtsrats der freenet AG im Geschäftsjahr 2025 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 2024 wurde durch die ordentliche Hauptversammlung der Gesellschaft am 13. Mai 2025 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. Änderungen im Vorstand im Geschäftsjahr 2025

Christoph Vilanek hat sein Amt zum 31. Mai 2025 niedergelegt. Als sein Nachfolger wurde Robin Harries zum 1. Juni 2025 als Vorstandsvorsitzender (CEO) berufen. Zum 31. August 2025 legten Stephan Esch, Rickmann v. Platen, Antonius Fromme sowie Nicole Engenhardt-Gillé jeweils ihre Vorstandsämter nieder. Wir verweisen für weitere Informationen zu diesen Änderungen im Vorstand auf Textziffer 9 dieses Berichts.

### 3. Erfolgsunabhängige Komponenten

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

#### 3.1 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.

### 3.2 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.

Zur Begrenzung der Höhe der Nebenleistungen wird auf Textziffer 7 „Einhaltung der Maximalvergütung der amtierenden Vorstandsmitglieder“ verwiesen.

### 3.3 Versorgungszusagen

Gegenüber den ehemaligen Vorstandsmitgliedern Herrn Vilanek, Herrn Esch und 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 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 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 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 2025 auf 185 Tausend Euro (Vorjahr: 181 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 maximaler 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 Harries und Herrn Arnold sowie den ehemaligen Vorstandsmitgliedern Herrn v. Platen, Herrn Fromme sowie Frau Engenhardt-Gillé wurden jeweils leistungsorientierte Leistungszusagen gewährt, wobei die Versorgungsleistungen durch eine Lebensversicherung rückgedeckt sind. Gemäß der Zusage der Gesellschaft werden für Herrn Harries jährlich 200 Tausend Euro, 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 richten sich nach dem Leistungsplan der Unterstützungskasse und sind abhängig von der versicherungstechnischen Umsetzung der Versorgungsbeträge. Der Anspruch von Herrn v. Platen, Herrn Fromme sowie Frau Engenhardt-Gillé auf die vorgenannte leistungsorientierte Leistungszusage endete bzw. endet jeweils mit dem Beendigungsdatum des Vorstandsdienstvertrags, mithin am 31. August 2025 für Herrn v. Platen, am 31. Mai 2026 für Herrn Fromme sowie am 31. Dezember 2025 für Frau Engenhardt-Gillé.

#### 4. 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 übertroffen, 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 soll damit der langfristigen und nachhaltigen Entwicklung des Unternehmens dienen.

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.

##### 4.1 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 Vorstandsdienstvertrages für alle den Vorstandsdienstvertrag 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 Vorstandsdienstvertrag 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 übertroffen, 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 Hinzuerwerb 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 war 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 wurde die Abschlagszahlung gegen die endgültig erdiente Vergütung aus dem STIP verrechnet bzw. ist (bei Überzahlung) zurückzuzahlen. Diese Systematik hatte nur noch für das Vorjahr 2024 für Herrn Esch Gültigkeit.

Das Vergütungssystem 2022 sieht im Grundsatz eine Gewichtung des EBITDA-Ziels mit 40 Prozent, des Kundenbestands-Ziels 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 Kategorien Betrieblicher Umweltschutz, Mitarbeiter, Kundenbelange, Compliance und Integrität, Digitale Verantwortung sowie Lieferkette und menschenrechtliche Sorgfalt aus.

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).

#### 4.2 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 2025 Herr Vilanek 9.242 Tausend Euro (Vorjahr: 6.174 Tausend Euro), Herr Arnold 1.639 Tausend Euro (Vorjahr: 1.054 Tausend Euro), Herr Esch 2.965 Tausend Euro (Vorjahr: 0), Herr v. Platen 2.195 Tausend Euro (Vorjahr: 1.055 Tausend Euro) sowie Herr Fromme 1.319 Tausend Euro (Vorjahr: 1.769 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 zusagen (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 Herr Arnold (anlässlich der Verlängerung seines Dienstvertrages) sowie Herr Platen und Herr Fromme (jeweils anlässlich der Anpassung des ab dem 1. Juni 2021 laufenden verlängerten Dienstvertrages an das Vergütungssystem 2022) neue LTIP-Beteiligungen zugesagt. Frau Engenhardt-Gillé wurden in diesem Programm LTIP-Beteiligungen mit Wirkung ab dem 1. Januar 2023 anlässlich ihrer erstmaligen Bestellung zum Vorstandsmitglied zugesagt. Herr Vilanek wurden im Rahmen des Programms 5 anlässlich der Verlängerung seiner Vorstandsbestellung mit Wirkung ab dem 1. Januar 2024 LTIP-Beteiligungen zugesagt. Herr Harries wurden anlässlich seiner Bestellung zum Mitglied und Vorsitzenden des Vorstands mit Wirkung ab dem 1. Juni 2025 LTIP-Beteiligungen des Programms 5 zugesagt. 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 Herr Vilanek und Herr Esch) beziehungsweise auf drei Jahre (betrifft Herr Arnold, Herr v. Platen sowie Herr Fromme) ausgelegte Zielvereinbarung geschlossen, die die Zielerreichung aus der jeweiligen jährlichen variablen Vergütung der Geschäftsjahre 2019 bis 2023 (für Herr Vilanek), der Geschäftsjahre 2020 bis 2024 (für Herr Esch), der Geschäftsjahre 2019 bis 2021 (für Herr 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 Herr v. Platen und Herr Fromme) zum Zielparameter erklärt.

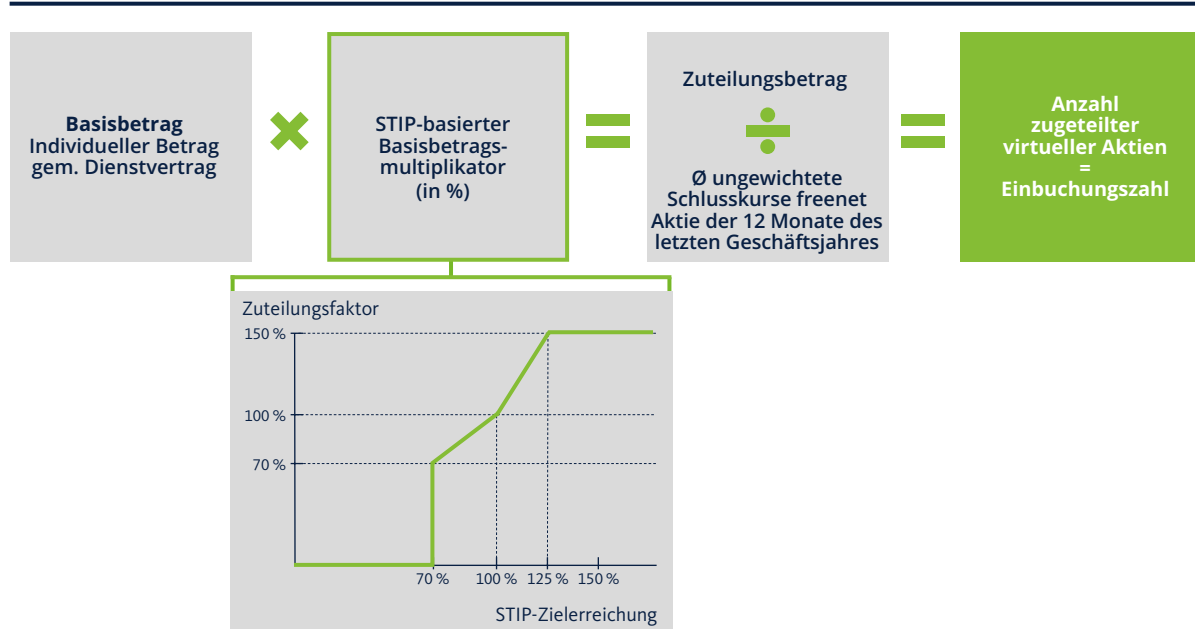
Für das Programm 3 wurde im Dienstvertrag pro Berechtigtem ein Basisbetrag als Zielvergütung festgelegt, der nach Maßgabe der Zielerreichung je Geschäftsjahr wie nachfolgend näher beschrieben in ein virtuelles Konto für das jeweilige Vorstandsmitglied als Positivbetrag eingebucht und nach Eintritt der 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 2: Ermittlung der Einbuchungszahl im Programm 3



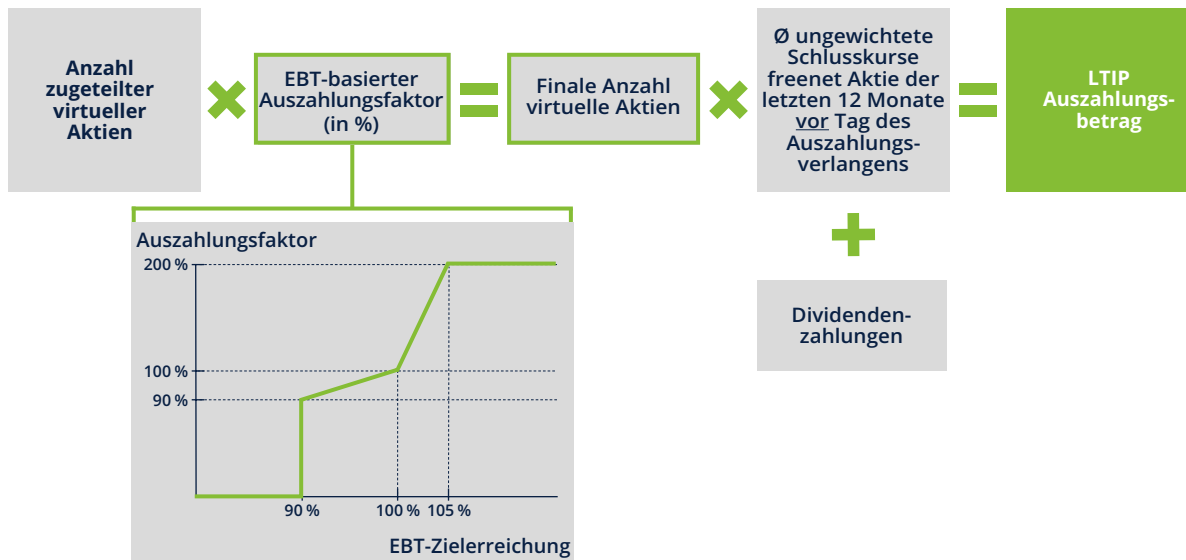
Für sämtliche Auszahlungen aus dem Programm gilt: ein Anspruch auf Auszahlungen aus dem LTIP-Konto entsteht nur, nach Beachtung der Haltefristen sowie Ausübungsfristen, wenn und soweit ein bestimmtes langfristiges EBT-Ziel erreicht ist. Als EBT ist dabei jeweils der Gewinn vor Steuern gemäß des vom Aufsichtsrat 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). Im Geschäftsjahr 2025 wurde ein Aufhebungsvertrag mit Herrn Vilanek geschlossen. In diesem Zuge wurde festgelegt, dass die Haltefrist für alle Tranchen des Programms 3 von Herrn Vilanek zum 30. Juni 2025 endeten. In den mit Herrn Esch, Herrn v. Platen sowie Herrn Fromme in 2025 geschlossenen Aufhebungsverträgen zur Beendigung der jeweiligen VorstandsDienstverträge wurden zur Haltefrist des Programms 3 jeweils keine von der oben dargestellten Regelung abweichenden Vereinbarungen getroffen.

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 3: 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 2025 sowie im Vorjahr 2024 geht aus nachfolgender Übersicht hervor:

Programm 3	Bestand virtuelle Aktien 01.01.2025	Zuführung	Abgang durch Auszahlung	Bestand virtuelle Aktien 31.12.2025
Christoph Vilanek	262.586	0	262.586	0
Ingo Arnold	78.804	0	42.832	35.972
Stephan Esch	143.826	25.512	78.804	90.534
Rickmann v. Platen	57.820	0	57.820	0
Antonius Fromme	35.034	0	35.034	0
	<b>578.070</b>	<b>25.512</b>	<b>477.076</b>	<b>126.506</b>

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>

Die Zuführung in 2025 erfolgte für das Geschäftsjahr 2024. 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.

Angaben zu aus dem Programm 3 den Herren Vilanek, Arnold, v. Platen und Fromme im Geschäftsjahr 2025 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. Aufgrund der Erreichung des maximalen EBT-Ziels (200%) für 2025 wird von einer Verdoppelung dieser Stückzahl auf 24.340 Stück ausgegangen, jedoch war zum Berichtszeitpunkt das EBT-Ziel 2025 noch nicht durch Billigung des Konzernabschlusses zum 31. Dezember 2025 final festgestellt.

#### **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 zugesagt, und zwar für Herrn Arnold vom 1. Januar 2022 bis 31. Dezember 2025 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 zugesagt, 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 zugesagt. Diese beziehen sich auf den Zeitraum bis zum Ausscheiden von Herrn Vilanek, längstens bis zum 31. Dezember 2025. Anlässlich der Verlängerung seines Dienstvertrags mit Wirkung ab dem 1. Januar 2025 wurden Herrn Esch im Programm 5 langjährige Gehaltsbestandteile zugesagt, welche sich auf den Zeitraum vom 1. Januar 2025 bis 31. Dezember 2029 beziehen.

Anlässlich seiner Bestellung zum Vorstandsmitglied und Vorstandsvorsitzenden mit Wirkung ab dem 1. Juni 2025 wurden Herrn Harries im Programm 5 langjährige Gehaltsbestandteile zugesagt.

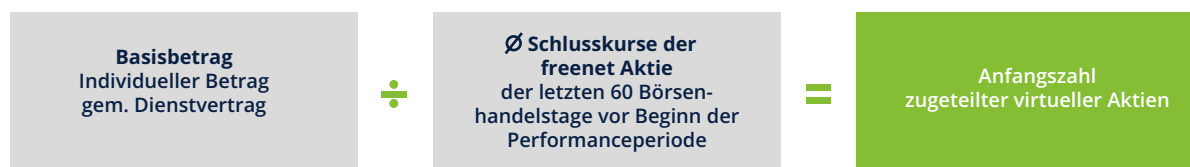
Für das Programm 5 wurde im Dienstvertrag pro Berechtigtem ein Basisbetrag als Zielvergütung festgelegt, der nach Maßgabe der nachstehend erläuterten Zielerreichungen in ein virtuelles Konto für das jeweilige Vorstandsmitglied als Positivbetrag eingebucht und nach Eintritt der weiteren Auszahlungsbedingungen, 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, für Herrn Vilanek erstmals am 1. Januar 2024 sowie für Herrn Harries und Herrn Esch erstmals zum 1. Januar 2025, wobei Herrn Harries die in 2025 ausgegebene Tranche zeitanteilig ab dem 1. Juni 2025 zum Dienstvertragsbeginn gewährt wurde) 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.

Gemäß dem Zuflussprinzip wird die Tranche 2022/2025 als gewährte Vergütung erst im Vergütungsbericht 2026 ausgewiesen werden.

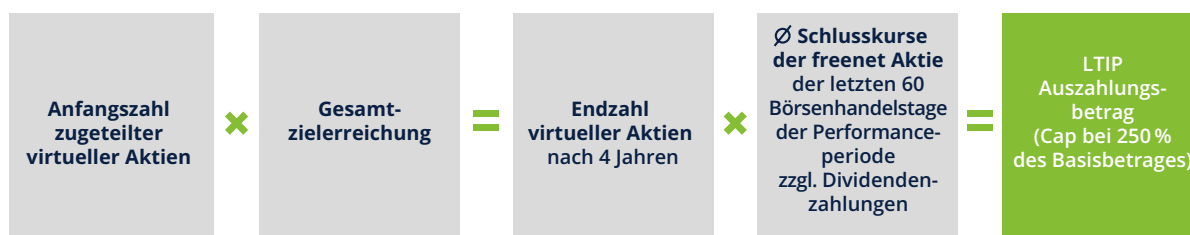
Für die Berechtigten wurden als Zielvergütung Basisbeträge, jeweils je voller LTIP-Tranche, in Höhe von 750 Tausend Euro für Herrn Harries, 975 Tausend Euro für Herrn Vilanek, 469 Tausend Euro für Herrn Arnold, 390 Tausend Euro für Herrn Esch, 435 Tausend Euro für Herrn v. Platen, 435 Tausend Euro für 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 4: 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 5: 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.

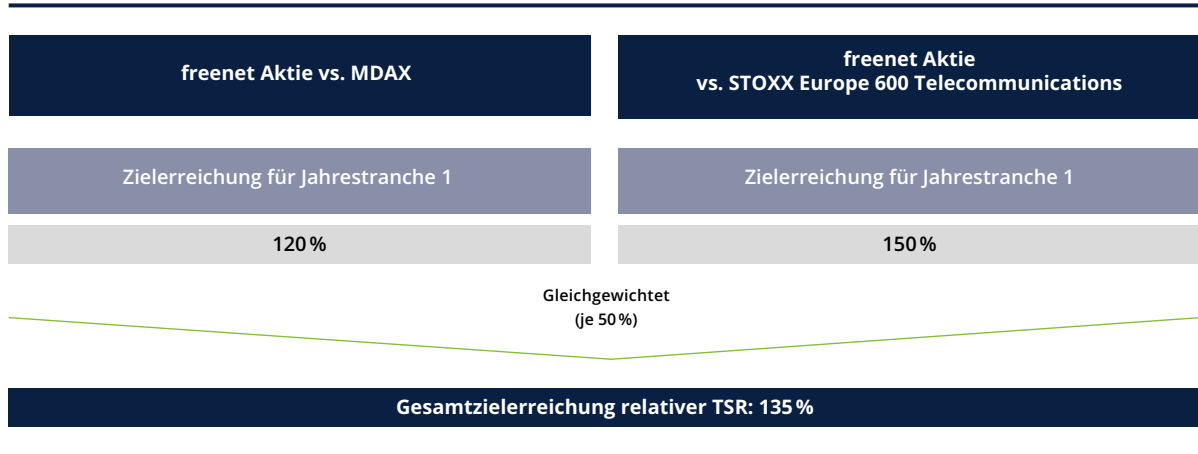
Als aktienkursbasiertes Ziel wird der Total Shareholder Return (TSR) relativ zu geeigneten Referenzindizes ermittelt. Als Referenzindizes dienen zur Zeit der MDAX sowie der STOXX Europe 600 Telecommunications. Zur Ermittlung der Performance der freenet-Aktie zu den beiden Referenzindizes wird jeweils 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 6: 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 7: Relativer TSR – Illustrative Ermittlung der Gesamtzielerreichung (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 Gesamtzieelerreichung ermittelt.

Grafik 8: Überblick über die Parameter des Programms 5

<b>LTIP-Programm 5</b>		
0% – 200% Zielerreichung		
<b>Typ</b>	→ Virtuelle Aktien	
<b>Performanceperiode / Haltefrist</b>	→ 4 Jahre	
<b>Leistungskriterien</b>	50 %	→ <b>Ergebnisziel:</b> EBT
	30 %	→ <b>Aktienkursziel:</b> Relativer TSR
	20 %	→ <b>Nachhaltigkeitsziele:</b> ESG-Bereich – z. B. Mitarbeiter, Kunde, Umweltschutz
<b>Anfangszahl</b>	Basisbetrag ÷ Ø Schlusskurs der freenet Aktie an den letzten 60 Börsenhandelstagen	
<b>Gesamtzielerreichungsgrad</b>	(50% × Zielerreichungsgrad Ergebnisziel in %) + (30% × Zielerreichungsgrad Aktienkursziel in %) + (20% × Zielerreichungsgrad Nachhaltigkeitsziel in %)	
<b>Endzahl</b>	Anfangszahl der virtuellen Aktien der Jahrestrenche × Gesamtzielerreichungsgrad in %	
<b>Auszahlungsbetrag</b>	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 2025 sowie im Vorjahr 2024 geht aus nachfolgender Übersicht hervor:

Programm 5	Bestand virtuelle Aktien 01.01.2025	Zuführung	Abgang durch Auszahlung	Bestand virtuelle Aktien 31.12.2025
Robin Harries	0	15.580	0	15.580
Christoph Vilanek	39.634	34.722	0	74.356
Ingo Arnold	62.854	16.693	0	79.547
Stephan Esch	0	13.889	0	13.889
Rickmann v. Platen	58.329	15.491	0	73.820
Antonius Fromme	58.329	15.491	0	73.820
Nicole Engenhardt-Gillé	19.314	7.639	0	26.953
	<b>238.460</b>	<b>119.505</b>	<b>0</b>	<b>357.965</b>

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>

Die vorläufige Anzahl der im Programm 5 zugeteilten virtuellen Aktien je Tranche geht aus nachfolgender Übersicht hervor:

Programm 5	Tranche	Vorläufige Anzahl zugeteilter virtueller Aktien
Robin Harries	2025 – 2028	15.580
Christoph Vilanek	2024 – 2027	39.634
	2025 – 2028	34.722
Ingo Arnold	2022 – 2025	20.647
	2023 – 2026	23.152
	2024 – 2027	19.055
	2025 – 2028	16.693
Stephan Esch	2025 – 2028	13.889
Rickmann v. Platen	2022 – 2025	19.161
	2023 – 2026	21.485
	2024 – 2027	17.683
	2025 – 2028	15.491
Antonius Fromme	2022 – 2025	19.161
	2023 – 2026	21.485
	2024 – 2027	17.683
	2025 – 2028	15.491
Nicole Engenhardt-Gillé	2023 – 2026	10.594
	2024 – 2027	8.720
	2025 – 2028	7.639
<b>Total</b>		<b>357.965</b>

## 5. Vergütung der amtierenden Vorstandsmitglieder in den Geschäftsjahren 2025 und 2024

Nachstehende Tabelle zeigt die im Sinne von § 162 Abs. 1 AktG gewährte und geschuldete Vergütung der amtierenden Vorstandsmitglieder in den Geschäftsjahren 2025 und 2024. Dabei bezieht sich die ausgewiesene Vergütung jeweils auf den Zeitraum der aktiven Tätigkeit. Die Angaben in der Tabelle und ihr Zustandekommen werden im Anschluss an die Tabelle im Einzelnen erläutert sowie in der Textziffer 6 durch weitere Angaben zur Altersversorgung ergänzt.

Amtierende Vorstandsmitglieder in TEUR	Robin Harries	rel. Anteil in %	Christoph Vilanek	rel. Anteil in %	Ingo Arnold	rel. Anteil in %	St. Esch	rel. Anteil in %	Rickmann v. Platen	rel. Anteil in %	Antonius Fromme	rel. Anteil in %	Nicole Engenh.-G.	rel. Anteil in %	Gesamt	Anteil an Summe in %
Festgehalt	583	61,3	500	5,0	625	24,1	333	9,5	333	12,2	333	17,9	195	64,8	2.902	13,2
Nebenleistungen	5	0,5	7	0,1	12	0,5	22	0,6	11	0,4	12	0,6	10	3,3	79	0,4
<b>Summe erfolgsunabhängige Vergütung</b>	<b>588</b>	<b>61,8</b>	<b>507</b>	<b>5,1</b>	<b>637</b>	<b>24,6</b>	<b>355</b>	<b>10,2</b>	<b>344</b>	<b>12,6</b>	<b>345</b>	<b>18,6</b>	<b>205</b>	<b>68,1</b>	<b>2.981</b>	<b>13,6</b>
Kurzfristige variable Vergütung (STIP)	363	38,2	262	2,6	315	12,2	175	5,0	195	7,1	195	10,5	96	31,9	1.601	7,3
Langfristige variable Vergütung (LTIP)																
LTIP-Programm 3	0	0,0	9.242	92,3	1.639	63,3	2.965	84,8	2.195	80,3	1.319	71,0	0	0,0	17.360	79,1
LTIP-Programm 4	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	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	0	0,0
<b>Summe erfolgsabhängige Vergütung</b>	<b>363</b>	<b>38,2</b>	<b>9.504</b>	<b>94,9</b>	<b>1.954</b>	<b>75,4</b>	<b>3.140</b>	<b>89,8</b>	<b>2.390</b>	<b>87,4</b>	<b>1.514</b>	<b>81,4</b>	<b>96</b>	<b>31,9</b>	<b>18.961</b>	<b>86,4</b>
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>951</b>	<b>100,0</b>	<b>10.011</b>	<b>100,0</b>	<b>2.591</b>	<b>100,0</b>	<b>3.495</b>	<b>100,0</b>	<b>2.734</b>	<b>100,0</b>	<b>1.859</b>	<b>100,0</b>	<b>301</b>	<b>100,0</b>	<b>21.942</b>	<b>100,0</b>

Amtierende Vorstandsmitglieder Vergütung 2024 in TEUR	Christoph Vilanek	rel. Anteil in %	Ingo Arnold	rel. Anteil in %	St. Esch	rel. Anteil in %	Rickmann 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 erfolgsunabhängige Vergütung</b>	<b>1.218</b>	<b>15,0</b>	<b>637</b>	<b>31,0</b>	<b>519</b>	<b>63,8</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	36,2	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 variable 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 erfolgsabhängige Vergütung</b>	<b>6.908</b>	<b>85,0</b>	<b>1.421</b>	<b>69,0</b>	<b>294</b>	<b>36,2</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>



Kurzfristige variable Vergütung (STIP) 2024	Ausprägung Ist	Ausprägung Ziel-erreichung 50 %	Ausprägung Ziel-erreichung 100 %	Ausprägung Ziel-erreichung 150 %	Ziel-erreichung in %	Gewichtung Ziel in %	Ziel-erreichung 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>

\* 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

Aus der Anwendung der erreichten Leistungskriterien ergibt sich für 2025 sowie 2024 die nachfolgend dargestellte gewährte STIP-Vergütung für die Zeit der aktiven Vorstandstätigkeit:

Kurzfristige variable Vergütung (STIP)	2025	2025	2025	2024	2024
Zielvergütung und gewährte Vergütung pro Vorstand in TEUR	STIP (100 %)	STIP (100,8 %)	STIP (124,3 %)	STIP (100 %)	STIP (117,4 %)
Robin Harries <sup>1</sup>	292		363		
Christoph Vilanek	260	262		625	734
Ingo Arnold	312	315		312	367
Stephan Esch	173	175		250	294
Rickmann v. Platen	193	195		290	340
Antonius Fromme	193	195		290	340
Nicole Engenhardt-Gillé	95	96		143	168
	<b>1.518</b>	<b>1.238</b>	<b>363</b>	<b>1.910</b>	<b>2.243</b>

<sup>1</sup> Aufgrund seiner Bestellung zum Mitglied und Vorsitzenden des Vorstands mit Wirkung zum 1. Juni 2025 wurde mit Robin Harries für 2025 eine abweichende, auf die Zeit ab 1. Juni 2025 abstellende STIP-Vereinbarung geschlossen, aus der die oben dargestellte abweichende Zielerreichung von 124,3% resultiert.

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

Kurzfristige variable Vergütung (STIP)	Zahlung in 2025 für 2025	Zahlbar in 2026 für 2025	2025 Gesamt	Zahlung in 2024 für 2024	Zahlung in 2025 für 2024	2024 Gesamt
Robin Harries	0	363	363			
Christoph Vilanek	0	262	262	0	734	734
Ingo Arnold	0	315	315	0	367	367
Stephan Esch	0	175	175	175	119	294
Rickmann v. Platen	0	195	195	0	340	340
Antonius Fromme	0	195	195	0	340	340
Nicole Engenhardt-Gillé	0	96	96	0	168	168
	<b>0</b>	<b>1.601</b>	<b>1.601</b>	<b>175</b>	<b>2.068</b>	<b>2.243</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 2025 noch für das Vorjahr 2024 gewährte bzw. geschuldete Sondergratifikationen.

Die STIP-Vergütung unterliegt für das Geschäftsjahr 2025 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 gewährt an, wenn die entsprechende Ausübungserklärung durch den Berechtigten abgegeben wurde.

Im Geschäftsjahr 2025 wurden aus dem LTIP-Programm 3 Vergütungen von insgesamt 17.360 Tausend Euro gewährt, davon 9.242 Tausend Euro an Herrn Vilanek, 1.639 Tausend Euro an Herrn Arnold, 2.965 Tausend Euro an Herrn Esch, 2.195 Tausend Euro an Herrn v. Platen sowie 1.319 Tausend Euro an Herrn Fromme. Die entsprechenden Auszahlungen erfolgten sämtlich in 2025.

Im Vorjahr waren aus dem LTIP-Programm 3 Vergütungen von insgesamt 10.052 Tausend Euro gewährt worden, 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.

Die aus dem LTIP-Programm 3 für 2025 und 2024 gewährten Vergütungen unterliegen jeweils dem Vergütungssystem 2018.

Zur Anwendung der Leistungskriterien, die zu den Vergütungen für Herrn Vilanek, Herrn Arnold, Herrn Esch, Herrn v. Platen und Herrn Fromme in 2025 geführt haben, geben wir die nachfolgenden Übersichten:

LTIP-Programm 3:				
Auszahlungsbeträge in 2025 für Tranche 2020	Herr Arnold	Herr Esch	Herr v. Platen	Herr Fromme
Basisbetrag (in TEUR)	250,0	250,0	250,0	250,0
Unternehmenszielerreichung STIP 2020 (in %)	123,2	123,2	123,2	123,2
Basisbetragsmultiplikator bei Zuteilung (in %)	146,4	146,4	146,4	146,4
Zuteilungsbetrag (in TEUR)	366,0	366,0	366,0	366,0
Maßgeblicher Aktienkurs bei Zuteilung (in EUR)	17,09	17,09	17,09	17,09
Einbuchungszahl an virtuellen Aktien bei Zuteilung	21.416	21.416	21.416	21.416
Ausprägung EBT 2022 (ohne Markenabschreibung) für Zielerreichung 100% (in Mio. EUR)	249,4		249,4	249,4
Ausprägung EBT 2022 (ohne Markenabschreibung) Ist (in Mio. EUR)	308,7		308,7	308,7
Zielerreichung EBT 2022 rechnerisch (in %)	123,8		123,8	123,8
Zielerreichung EBT 2022 maximal (in %)	105,0		105,0	105,0
Zielerreichung EBT 2022 Ist (in %)	105,0		105,0	105,0
Multiplikator EBT-Ziel 2022 (in %)	200,0		200,0	200,0
Ausprägung EBT 2023 (ohne Einmaleffekte) für Zielerreichung 100% (in Mio. EUR)		260,8		
Ausprägung EBT 2023 (ohne Einmaleffekte) Ist (in Mio. EUR)		324,3		
Zielerreichung EBT 2023 rechnerisch (in %)		124,4		
Zielerreichung EBT 2023 maximal (in %)		105,0		
Zielerreichung EBT 2023 Ist (in %)		105,0		
Multiplikator EBT-Ziel 2023 (in %)		200,0		
Einbuchungszahl an virtuellen Aktien nach Erreichung EBT-Ziel 2022 bzw. 2023	42.832	42.832	42.832	42.832
Davon ausgeübt in 2025	42.832	42.832	42.832	20.046
Maßgeblicher Aktienkurs bei Ausübung (in EUR)	29,63	29,74	29,75	29,73
Dividendenbetrag je virtuelle Aktie bei Auszahlung (in EUR)	8,64	8,64	8,64	8,64
Auszahlungsbetrag je virtuelle Aktien (in EUR)	38,27	38,38	38,39	38,37
Auszahlungsbetrag (in TEUR) aufgrund Ausübung im Geschäftsjahr 2025	1.639	1.644	1.644	769
davon geflossen in 2025 (in TEUR)	1.639	1.644	1.644	769

<b>LTIP-Programm 3: Auszahlungsbeträge in 2025 für Tranche 2021</b>				
	Herr Vilanek	Herr Esch	Herr v. Platen	Herr Fromme
Basisbetrag (in TEUR)	650,0	250,0	104,2	104,2
Unternehmenszielerreichung STIP 2021 (in %)	134,3	134,3	134,3	134,3
Basisbetragsmultiplikator bei Zuteilung (in %)	150,0	150,0	150,0	150,0
Zuteilungsbetrag (in TEUR)	975,0	375,0	375,0	375,0
Maßgeblicher Aktienkurs bei Zuteilung (in EUR)	20,85	20,85	20,85	20,85
Einbuchungszahl an virtuellen Aktien bei Zuteilung	46.763	17.986	7.494	7.494
Ausprägung EBT 2022 (ohne Markenabschreibung) für Zielerreichung 100% (in Mio. EUR)	249,4		249,4	249,4
Ausprägung EBT 2022 (ohne Markenabschreibung) Ist (in Mio. EUR)	308,7		308,7	308,7
Zielerreichung EBT 2022 rechnerisch (in %)	123,8		123,8	123,8
Zielerreichung EBT 2022 maximal (in %)	105,0		105,0	105,0
Zielerreichung EBT 2022 Ist (in %)	105,0		105,0	105,0
Multiplikator EBT-Ziel 2022 (in %)	200,0		200,0	200,0
Ausprägung EBT 2023 (ohne Einmaleffekte) für Zielerreichung 100% (in Mio. EUR)		260,8		
Ausprägung EBT 2023 (ohne Einmaleffekte) Ist (in Mio. EUR)		324,3		
Zielerreichung EBT 2023 rechnerisch (in %)		124,4		
Zielerreichung EBT 2023 maximal (in %)		105,0		
Zielerreichung EBT 2023 Ist (in %)		105,0		
Multiplikator EBT-Ziel 2023 (in %)		200,0		
Einbuchungszahl an virtuellen Aktien nach Erreichung EBT-Ziel 2022 bzw. 2023	93.526	35.972	14.988	14.988
Davon ausgeübt in 2025	93.526	35.972	14.988	14.988
Maßgeblicher Aktienkurs bei Ausübung (in EUR)	29,75	29,74	29,75	29,70
Dividendenbetrag je virtuelle Aktie bei Auszahlung (in EUR)	6,99	6,99	6,99	6,99
Auszahlungsbetrag je virtuelle Aktien (in EUR)	36,74	36,73	36,74	36,69
Auszahlungsbetrag (in TEUR) aufgrund Ausübung im Geschäftsjahr 2025	3.436	1.321	551	550
davon geflossen in 2025 (in TEUR)	3.436	1.321	551	550

<b>LTIP-Programm 3: Auszahlungsbeträge in 2025 für Tranche 2022</b>		Herr Vilanek
Basisbetrag (in TEUR)		650,0
Unternehmenszielerreichung STIP 2022 (in %)		132,8
Basisbetragsmultiplikator bei Zuteilung (in %)		150,0
Zuteilungsbetrag (in TEUR)		975,0
Maßgeblicher Aktienkurs bei Zuteilung (in EUR)		22,70
Einbuchungszahl an virtuellen Aktien bei Zuteilung		42.952
Ausprägung EBT 2022 (ohne Markenabschreibung) für Zielerreichung 100% (in Mio. EUR)		249,4
Ausprägung EBT 2022 (ohne Markenabschreibung) Ist (in Mio. EUR)		308,7
Zielerreichung EBT 2022 rechnerisch (in %)		123,8
Zielerreichung EBT 2022 maximal (in %)		105,0
Zielerreichung EBT 2022 Ist (in %)		105,0
Multiplikator EBT-Ziel 2022 (in %)		200,0
Einbuchungszahl an virtuellen Aktien nach Erreichung EBT-Ziel 2022		85.904
Davon ausgeübt in 2025		85.904
Maßgeblicher Aktienkurs bei Ausübung (in EUR)		29,75
Dividendenbetrag je virtuelle Aktie bei Auszahlung (in EUR)		5,42
Auszahlungsbetrag je virtuelle Aktien (in EUR)		35,17
Auszahlungsbetrag (in TEUR) aufgrund Ausübung im Geschäftsjahr 2025		3.021
davon geflossen in 2025 (in TEUR)		3.021

LTIP-Programm 3: Auszahlungsbeträge in 2025 für Tranche 2023		Herr Vilanek
Basisbetrag (in TEUR)		650,0
Unternehmenszielerreichung STIP 2023 (in %)		130,2
Basisbetragsmultiplikator bei Zuteilung (in %)		150,0
Zuteilungsbetrag (in TEUR)		975,0
Maßgeblicher Aktienkurs bei Zuteilung (in EUR)		23,45
Einbuchungszahl an virtuellen Aktien bei Zuteilung		41.578
Ausprägung EBT 2023 (ohne Einmaleffekte) für Zielerreichung 100% (in Mio. EUR)		307,7
Ausprägung EBT 2022 (ohne Einmaleffekte) Ist (in Mio. EUR)		324,3
Zielerreichung EBT 2023 rechnerisch (in %)		105,4
Zielerreichung EBT 2023 maximal (in %)		105,0
Zielerreichung EBT 2023 Ist (in %)		105,0
Multiplikator EBT-Ziel 2023 (in %)		200,0
Einbuchungszahl an virtuellen Aktien nach Erreichung EBT-Ziel 2022		83.156
Davon ausgeübt in 2025		83.156
Maßgeblicher Aktienkurs bei Ausübung (in EUR)		29,75
Dividendenbetrag je virtuelle Aktie bei Auszahlung (in EUR)		3,74
Auszahlungsbetrag je virtuelle Aktien (in EUR)		33,49
Auszahlungsbetrag (in TEUR) aufgrund Ausübung im Geschäftsjahr 2025		2.785
davon geflossen in 2025 (in TEUR)		2.785

Die von Herrn Fromme in 2025 getätigte Ausübung für die Tranche 2020 erfolgte in zwei Teilausübungen: zum einen (10.500 Stück) mit einem maßgeblichen Aktienkurs von 29,71 Euro, zum anderen (9.546 Stück) mit einem maßgeblichen Aktienkurs von 29,75 Euro – daraus ergibt sich ein durchschnittlicher gewichteter maßgeblicher Aktienkurs von 29,73 Euro.

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

LTIP-Programm 3: Auszahlungsbeträge in 2024 für Tranche 2019		Herr Vilanek	Herr Arnold	Herr v. Platen	Herr Fromme
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

LTIP-Programm 3: Auszahlungsbeträge in 2024 für Tranche 2020		
	Herr Vilanek	Herr Fromme
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.

## 6. Altersversorgung der amtierenden sowie in 2025 ausgeschiedenen Vorstandsmitglieder für die Geschäftsjahre 2025 und 2024

Bezüglich der Altersversorgung wurden für die aktiven sowie in 2025 ausgeschiedenen Vorstandsmitglieder in 2025 Einzahlungen in die Unterstützungskasse in Höhe von insgesamt 2.816 Tausend Euro (Vorjahr: 1.747 Tausend Euro) geleistet. Dies betrifft Herrn Harries mit 117 Tausend Euro (Vorjahr: 0), Herrn Vilanek mit 1.818 Tausend Euro (Vorjahr: 971 Tausend Euro), Herrn Arnold mit 100 Tausend Euro (Vorjahr: 100 Tausend Euro), Herrn Esch mit 555 Tausend Euro (Vorjahr: 417 Tausend Euro), Herrn v. Platen mit 67 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 2025 443 Tausend Euro (Vorjahr: 359 Tausend Euro). Diese entfielen für 2025 mit 117 Tausend Euro (Vorjahr: 0) auf Herrn Harries, mit 100 Tausend Euro (Vorjahr: 100 Tausend Euro) auf Herrn Arnold, mit 67 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 sowie im Geschäftsjahr 2025 ausgeschiedenen Vorstandsmitglieder bisher noch nicht gegeben. Zum 31. Dezember 2025 betrug der Barwert der Verpflichtung für Herrn Vilanek 8.335 Tausend Euro (Vorjahr: 9.161 Tausend Euro) sowie für Herrn Esch 4.569 Tausend Euro (Vorjahr: 4.747 Tausend Euro). Aufgrund der Art der gewählten Zusage ergeben sich für die Herren Harries, Arnold, v. Platen und Fromme sowie für Frau Engenhardt-Gillé keine Barwerte der Verpflichtung.

Zum 31. Dezember 2025 haben sich aus der Differenz zwischen dem Barwert der Verpflichtung und dem Aktivwert der Rückdeckungsversicherung für Herrn Vilanek eine Überdeckung in Höhe von 1.661 Tausend Euro sowie für Herrn Esch eine Überdeckung in Höhe von 248 Tausend Euro ergeben. Zum 31. Dezember 2024 wurde für Herrn Vilanek eine Pensionsrückstellung in Höhe von 387 Tausend Euro sowie für Herrn Esch eine Pensionsrückstellung in Höhe von 439 Tausend Euro ausgewiesen.

## 7. Einhaltung der Maximalvergütung der amtierenden sowie in 2025 ausgeschiedenen Vorstandsmitglieder

Die Vergütung der amtierenden sowie in 2025 ausgeschiedenen 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, für Herrn Vilanek in seinem ab 1. Januar 2024 laufenden Vorstandsdiensvertrag, für Herrn Esch in seinem ab 1. Januar 2025 laufenden Vorstandsdiensvertrag sowie für Herrn Harries in seinem ab 1. Juni 2025 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 außer Herrn Harries für 2025 jeweils 100,8 Prozent des Zielbetrags sowie für 2024 jeweils 117,4 Prozent des Zielbetrags. Herrn Harries wurden für 2025 124,3 Prozent des Zielbetrags gewährt.

Herrn Harries wurde für 2025 (ab 1. Juni 2025) ein STIP in Höhe von 363 Tausend Euro gewährt – bei maximal für diese sieben Monate erreichbaren 438 Tausend Euro. Herrn Vilanek wurde für 2025 ein STIP in Höhe von 630 Tausend Euro sowie für 2024 in Höhe von 734 Tausend Euro gewährt – bei jeweils maximal erreichbaren 938 Tausend Euro. Für Herrn Arnold betrug die STIP-Vergütung 315 Tausend Euro für 2025 sowie 367 Tausend Euro für 2024, bei jeweils maximal erreichbaren 469 Tausend Euro. Herrn Esch wurde für 2025 (bis 31. August 2025) ein STIP in Höhe von 175 Tausend Euro bei maximal erreichbaren 260 Tausend Euro sowie für 2024 ein STIP in Höhe von 294 Tausend Euro bei maximal erreichbaren 375 Tausend Euro gewährt. Für Herrn v. Platen betrug die STIP-Vergütung für 2025 (bis 31. August 2025) 195 Tausend Euro bei maximal erreichbaren 290 Tausend Euro sowie für 2024 340 Tausend Euro bei maximal erreichbaren 435 Tausend Euro. Für Herrn Fromme betrug die STIP-Vergütung für 2025 292 Tausend Euro sowie für 2024 340 Tausend Euro – bei jeweils maximal erreichbaren 435 Tausend Euro. Frau Engenhardt-Gillé wurde für 2025 ein STIP in Höhe von 144 Tausend Euro sowie für 2024 ein STIP in Höhe von 168 Tausend Euro gewährt, bei jeweils maximal erreichbaren 215 Tausend Euro.

Für das LTIP-Programm 3 kam es in den Geschäftsjahren 2025 (für die Arbeitsleistung des Dienstjahres 2024) sowie 2024 (für die Arbeitsleistung des Dienstjahres 2023) 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 2025 für Herrn Esch 25.512 (Vorjahr: 31.982) virtuelle Aktien aus dem Programm 3 eingebucht worden – bei pro Geschäftsjahr jeweils maximal möglichen 40.000 virtuellen Aktien. Bezüglich des Programms 3 waren im Geschäftsjahr 2024 für Herrn Vilanek 83.156 virtuelle Aktien eingebucht worden – bei pro Geschäftsjahr maximal möglichen 100.000 virtuellen Aktien.

Bei der Ermittlung der Auszahlungsbeträge bezüglich der den Herren Vilanek (9.242 Tausend Euro), Arnold (1.639 Tausend Euro), Esch (2.965 Tausend Euro), v. Platen (2.195 Tausend Euro) sowie Fromme (1.319 Tausend Euro) jeweils in 2025 gewährten Bezüge aus dem Programm 3 sowie 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 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), für Frau Engenhardt-Gillé (in ihrem ab dem 1. Januar 2023 laufenden Vorstandsdienstvertrag) sowie für Herrn Esch (in seinem ab dem 1. Januar 2025 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. Für Herrn Vilanek (in seinem ab dem 1. Januar 2024 laufenden Vorstandsdienstvertrag) sowie Herrn Harries (in seinem ab dem 1. Juni 2025 laufenden Vorstandsdienstvertrag) ist jeweils als Maximalbetrag der gesamten Bezüge für ein volles Geschäftsjahr ein Betrag von 6.000 Tausend Euro festgelegt worden. Da bei der Bemessung dieser Maximalbeträge für das Geschäftsjahr 2025 sowie das Vorjahr 2024 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.

#### **8. Vergütung sowie Altersversorgung der ehemaligen, nicht in 2025 ausgeschiedenen Vorstandsmitglieder für die Geschäftsjahre 2025 und 2024**

Das ehemalige Vorstandsmitglied Herr Preisig bezieht seit dem 1. Dezember 2022 eine Altersrente. In 2025 ist Herrn Preisig eine Altersrente in Höhe von 185 Tausend Euro (Vorjahr: 181 Tausend Euro) ausgezahlt worden. Zu weiteren Pensionszahlungen aus den Versorgungszusagen ist es an die ehemaligen, nicht in 2025 ausgeschiedenen Vorstandsmitglieder bisher noch nicht gekommen.

#### **9. 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 im Geschäftsjahr aktiven und ausgeschiedenen 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.

In 2025 schieden fünf Vorstände aufgrund von Aufhebungsvereinbarungen, wie nachstehend erläutert, aus dem Vorstand aus.

Für Herrn Vilanek gelten folgende Regelungen:

- Herr Vilanek legte sein Vorstandsamt im Einvernehmen mit freenet zum 31. Mai 2025 nieder und wurde ab dem 29. Mai 2025 von der Vorstandstätigkeit freigestellt.
- Der Vorstandsienstvertrag wurde zum 31. Dezember 2025 beendet.
- Festgehalt, Nebenleistungen sowie STIP werden bis zum 31. Dezember 2025 gewährt.
- Auf die Vergütung für 2025 erfolgte die Anrechnung der Mandatsvergütung aus einer Aufsichtsratsstätigkeit für ein konzernfremdes Unternehmen.
- Das LTIP-Programm 3 besteht fort, allerdings mit verkürzten Haltefristen: alle Haltefristen des Programms 3 enden mit Ablauf des 30. Juni 2025.
- Im LTIP-Programm 5 wird die Tranche 2025/28 voll gewährt. Das Programm 5 bleibt für die bisher gewährten Tranchen vollständig erhalten, ab 2026 werden keine neuen Tranchen zugesagt.
- Es wurde keine Abfindung vereinbart.
- Es besteht ein vertragliches Wettbewerbsverbot bis zum 31. Dezember 2025. Das nachvertragliche Wettbewerbsverbot wurde aufgehoben.
- Mit Beendigung der Vorstandstätigkeit wird die Anwartschaft auf eine betriebliche Altersrente (vgl. Textziffer 2.3) unverfallbar.

Für Herrn Esch gelten folgende Regelungen:

- Herr Esch legte sein Vorstandsamt im Einvernehmen mit freenet zum 31. August 2025 nieder.
- Der Vorstandsienstvertrag wurde zum 31. August 2025 beendet.
- Festgehalt, Nebenleistungen sowie STIP werden bis zum 31. August 2025 gewährt.
- Das LTIP-Programm 3 besteht unverändert fort.
- Im LTIP-Programm 5 wird die Tranche 2025/28 voll zugesagt. Das Programm 5 bleibt für die bisher gewährte Tranche vollständig erhalten, ab 2026 werden keine neuen Tranchen zugesagt.
- Für die Nichtgewährung von LTIP-Tranchen für die Jahre 2026 bis 2029 (der Vorstandsienstvertrag endete ursprünglich am 31. Dezember 2029) wurde die Zahlung einer Abfindung in Höhe von 1.560 Tausend Euro vereinbart, die im September 2025 ausgezahlt wurde.
- Es besteht ein vertragliches Wettbewerbsverbot bis zum 31. August 2025. Das nachvertragliche Wettbewerbsverbot wurde aufgehoben.
- Ab dem 1. September 2025 erfolgt eine Weiterbeschäftigung von Herrn Esch im Konzern freenet AG als Geschäftsführer der freenet DLS GmbH.
- Die Zusage auf eine betriebliche Altersrente (vgl. Textziffer 2.3) wurde wie folgt abgeändert: Scheidet Herr Esch aus den Diensten der freenet DLS GmbH aus, so erhält er von der freenet AG nach der Vollendung seines 60. Lebensjahres eine lebenslange jährliche Altersrente in Höhe von 240 Tausend Euro (Garantierente).

Für Herrn v. Platen gelten folgende Regelungen:

- Herr v. Platen legte sein Vorstandsamt im Einvernehmen mit freenet zum 31. August 2025 nieder.
- Der Vorstandsdiensvertrag wurde zum 31. August 2025 beendet.
- Festgehalt, Nebenleistungen sowie STIP werden bis zum 31. August 2025 gewährt.
- Das LTIP-Programm 3 besteht unverändert fort, endete jedoch in 2025 mit der Ausübung aller virtuellen Aktien.
- Das LTIP-Programm 4 besteht unverändert fort.
- Im LTIP-Programm 5 wird die Tranche 2025/28 voll zugesagt. Das Programm 5 bleibt für die bisher gewährten Tranchen vollständig erhalten, ab 2026 werden keine neuen Tranchen zugesagt.
- Für die Nichtgewährung von LTIP-Tranchen für den Zeitraum vom 1. Januar 2026 bis 31. Mai 2026 (ursprüngliches Ende des Vorstandsdiensvertrags) wurde die Zahlung einer Abfindung in Höhe von 181 Tausend Euro vereinbart, die im September 2025 ausgezahlt wurde.
- Es besteht ein vertragliches Wettbewerbsverbot bis zum 31. August 2025. Das nachvertragliche Wettbewerbsverbot wurde aufgehoben.
- Ab dem 1. September 2025 erfolgt eine Weiterbeschäftigung von Herrn v. Platen im Konzern freenet AG als Geschäftsführer der freenet DLS GmbH.
- Altersversorgung: Der Anspruch auf die beitragsorientierte Leistungszusage endet zum 31. August 2025 und wird unverfallbar.

Für Herrn Fromme gelten folgende Regelungen:

- Herr Fromme legte sein Vorstandsamt im Einvernehmen mit freenet zum 31. August 2025 nieder und wurde ab dem 31. August 2025 von der Vorstandstätigkeit freigestellt.
- Der Vorstandsdiensvertrag wurde zum 31. Mai 2026 beendet.
- Festgehalt und Nebenleistungen werden bis zum 31. Mai 2026 gewährt.
- Die STIP-Vergütung wird bis zum 31. Dezember 2025 gewährt.
- Das LTIP-Programm 3 besteht unverändert fort, endete jedoch in 2025 mit der Ausübung aller virtuellen Aktien.
- Das LTIP-Programm 4 besteht unverändert fort.
- Im LTIP-Programm 5 wird die Tranche 2025/28 voll zugesagt. Das Programm 5 bleibt für die bisher gewährten Tranchen vollständig erhalten, ab 2026 werden keine neuen Tranchen zugesagt.
- Für die Nichtgewährung einer STIP-Vergütung für den Zeitraum vom 1. Januar 2026 bis 31. Mai 2026 (ursprüngliches Ende des Vorstandsdiensvertrags) wurde die Zahlung einer Abfindung in Höhe von 121 Tausend Euro vereinbart, die in 2026 zu zahlen ist.
- Für die Nichtgewährung von LTIP-Tranchen für den Zeitraum vom 1. Januar 2026 bis 31. Mai 2026 (ursprüngliches Ende des Vorstandsdiensvertrags) wurde die Zahlung einer Abfindung in Höhe von 181 Tausend Euro vereinbart, die in 2026 zu zahlen ist.
- Es besteht ein vertragliches Wettbewerbsverbot bis zum 31. Mai 2026. Ferner wurde ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vom 1. Juni 2026 bis 31. August 2026 vereinbart. Es wurde vereinbart, dass freenet Herrn Fromme für das nachvertragliche Wettbewerbsverbot eine Karenzentschädigung in Höhe von 153 Tausend Euro zahlt.
- Altersversorgung: Der Anspruch auf die beitragsorientierte Leistungszusage endet zum 31. Mai 2026 und wird unverfallbar.

Für Frau Engenhardt-Gillé gelten folgende Regelungen:

- Frau Engenhardt-Gillé legte ihr Vorstandsamt im Einvernehmen mit freenet zum 31. August 2025 nieder und wurde ab dem 31. August 2025 von der Vorstandstätigkeit freigestellt.
- Der Vorstandsdiensvertrag wurde zum 31. Dezember 2025 beendet.
- Festgehalt und Nebenleistungen sowie STIP werden bis zum 31. Dezember 2025 gewährt.
- Im LTIP-Programm 5 wird die Tranche 2025/28 voll zugesagt. Das Programm 5 bleibt für die bisher gewährten Tranchen vollständig erhalten, ab 2026 werden keine neuen Tranchen zugesagt.
- Es besteht ein vertragliches Wettbewerbsverbot bis zum 31. Dezember 2025. Ferner wurde ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vom 1. Januar 2026 bis 28. Februar 2026 vereinbart. Es wurde vereinbart, dass freenet Frau Engenhardt-Gillé für das nachvertragliche Wettbewerbsverbot eine Karenzentschädigung in Höhe von 54 Tausend Euro zahlt.
- Altersversorgung: Der Anspruch auf die beitragsorientierte Leistungszusage endet zum 31. Dezember 2025 und wird unverfallbar.

Die folgende Übersicht gibt Auskunft über die den während des Geschäftsjahres ausgeschiedenen Mitgliedern des Vorstands in 2025 nach Niederlegung ihrer Ämter gewährte und geschuldete Vergütung:

Im Geschäftsjahr 2025 ausgeschiedene Vorstandsmitglieder												
Vergütung Ehemaliger 2025 in TEUR	Christoph Vilanek	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 %	<b>Gesamt</b>	Anteil an Summe in %
Festgehalt	700	71,6	0	0,0	0	0,0	375	47,7	97	64,7	1.172	32,1
Nebenleistungen	10	1,0	0	0,0	0	0,0	12	1,5	5	3,3	27	0,7
<b>Summe erfolgs- unabhängige Vergütung</b>	<b>710</b>	<b>72,6</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>387</b>	<b>49,2</b>	<b>102</b>	<b>68,0</b>	<b>1.199</b>	<b>32,8</b>
Kurzfristige variable Vergütung (STIP)	368	37,6	0	0,0	0	0,0	97	12,3	48	32,0	513	14,0
<b>Summe erfolgsabhängige Vergütung</b>	<b>368</b>	<b>37,6</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>97</b>	<b>12,3</b>	<b>48</b>	<b>32,0</b>	<b>513</b>	<b>14,0</b>
Anrechnung von Aufsichts- ratsbezügen von konzern- fremden Unternehmen	- 100	- 10,2	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	- 100	- 2,7
Abfindungen	0	0,0	1.560	100,0	181	100,0	302	38,4	0	0,0	2.043	55,9
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>978</b>	<b>100,0</b>	<b>1.560</b>	<b>100,0</b>	<b>181</b>	<b>100,0</b>	<b>786</b>	<b>100,0</b>	<b>150</b>	<b>100,0</b>	<b>3.655</b>	<b>100,0</b>

## 10. 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 2025 und 2024“ 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. Die Vorstandsvergütung für das Geschäftsjahr 2025 basiert grundsätzlich auf dem Vergütungssystem 2022. Für die im Geschäftsjahr 2025 aus dem LTIP-Programm 3 gewährte Vergütung fand das Vergütungssystem 2018 Anwendung.

### 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:

	2025	Δ 2025– 2024	2024	Δ 2024– 2023	2023	Δ 2023– 2022	2022	Δ 2022– 2021	2021
<b>Zum 31.12.2025 amtierende Vorstände</b>									
Vergütung Robin Harries (in TEUR)	951								
Vergütung Ingo Arnold (in TEUR)	2.591	+25,9%	2.058	+97,3%	1.043	– 0,6%	1.049	23,8%	847
<b>Frühere Vorstandsmitglieder</b>									
Vergütung Christoph Vilanek (in TEUR)	10.989	+35,2%	8.126	+352,4%	1.796	– 0,9%	1.812	– 0,5%	1.821
Vergütung Stephan Esch (in TEUR)	5.055	521,8%	813	– 3,3%	841	– 1,1%	850	– 72,5%	3.090
Vergütung Rickmann v. Platen (in TEUR)	2.915	+52,5%	1.911	+26,8%	1.507	+68,0%	897	+2,0%	879
Vergütung Antonius Fromme (in TEUR)	2.645	+1,1%	2.617	+74,8%	1.497	+67,6%	893	+2,1%	875
Vergütung Nicole Engenhardt-Gillé (in TEUR)	451	– 4,2%	471	– 3,7%	489				
Vergütung Joachim Preisig (in TEUR)	185	2,2%	181	1,7%	178	1.086,7%	15		
<b>Gesamtvergütung amtierender und früherer Vorstandsmitglieder</b>	<b>25.782</b>	<b>+59,4%</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>Ertragskennziffern</b>									
Konzern-EBITDA (in Mio. EUR)	524,2	– 0,1%	524,9	+4,2%	503,6	+5,2%	478,7	+7,0%	447,3
Jahresüberschuss der freenet AG nach HGB (in Mio. EUR)	358,2	+33,9%	267,6	+16,9%	228,9	337,7%	52,3	– 48,8%	102,1
<b>Durchschnittliche Vergütung der Belegschaft</b>									
Vergütung der gesamten Belegschaft (in Mio. EUR)	214,2		220,7		202,6		214,1		209,7
durchschn. Anzahl der Arbeitnehmer (in FTE)	2.589		2.654		2.641		3.047		3.162
Vergütung der Belegschaft (Durchschnitt je FTE in TEUR)	82,7	– 0,5%	83,2	+8,4%	76,7	+9,2%	70,3	+5,9%	66,3

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.

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. Die Vergütung für das Geschäftsjahr 2025 enthält Auszahlungen betreffend das LTIP-Programm 3 für Herrn Vilanek in Höhe von 9.242 Tausend Euro, für Herrn Arnold in Höhe von 1.639 Tausend Euro, für Herrn Esch in Höhe von 2.965 Tausend Euro, für Herrn v. Platen in Höhe von 2.195 Tausend Euro sowie für Herrn Fromme in Höhe von 1.319 Tausend Euro. Die Vergütung für das Geschäftsjahr 2025 enthält ferner Abfindungen für die Aufhebung von Vorstandsdienstverträgen in Höhe von 2.043 Tausend Euro, davon 1.560 Tausend Euro für Herrn Esch, 181 Tausend Euro für Herrn v. Platen sowie 302 Tausend Euro für Herrn Fromme.

### 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 Altersvorsorgeregelungen und Nebenleistungen berücksichtigt.

Die individuelle Zielvergütung eines Vorstandsmitglieds wird unternehmensintern in Relation zur Vergütung der obersten Führungsebene und der Gesamtheitsgesellschaft 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 2025 und 2024

Individualisierte Angaben für die Geschäftsjahre 2025 und 2024 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 2025 in TEUR	Basisvergütung	rel. Anteil in %	Sitzungsentgelte	rel. Anteil in %	Ausschussvergütung	rel. Anteil in %	Überschreitung Max. vergütung	rel. Anteil in %	Gesamt	rel. Anteil in %
<b>Aktive Mitglieder</b>										
Knut Mackeprang <sup>1</sup>	75,0	68,8	14,0	12,8	20,0	18,3	0,0	0,0	109,0	100,0
Claudia Anderleit <sup>1</sup>	50,0	68,5	13,0	17,8	10,0	13,7	0,0	0,0	73,0	100,0
Marc Tüngler	100,0	62,5	16,0	10,0	60,0	37,5	- 16,0	- 10,0	160,0	100,0
Robert Weidinger	50,0	49,5	11,0	10,9	40,0	39,6	0,0	0,0	101,0	100,0
Sabine Christiansen	50,0	58,8	15,0	17,6	20,0	23,5	0,0	0,0	85,0	100,0
Theo-Benneke Bretsch <sup>1</sup>	50,0	73,5	8,0	11,8	10,0	14,7	0,0	0,0	68,0	100,0
Prof. Dr. Kerstin Lopatta	50,0	67,6	9,0	12,2	15,0	20,3	0,0	0,0	74,0	100,0
Thomas Karlovits	50,0	73,5	8,0	11,8	10,0	14,7	0,0	0,0	68,0	100,0
Miriam Wohlfarth	50,0	89,3	6,0	10,7	0,0	0,0	0,0	0,0	56,0	100,0
Frank Suwald <sup>1</sup>	50,0	67,6	9,0	12,2	15,0	20,3	0,0	0,0	74,0	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	89,3	6,0	10,7	0,0	0,0	0,0	0,0	56,0	100,0
<b>Gesamt</b>	<b>675,0</b>	<b>67,7</b>	<b>123,0</b>	<b>12,3</b>	<b>215,0</b>	<b>21,6</b>	<b>- 16,0</b>	<b>- 1,6</b>	<b>997,0</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 2024 in TEUR	Basisvergütung	rel. Anteil in %	Sitzungsentgelte	rel. Anteil in %	Ausschussvergütung	rel. Anteil in %	Überschreitung 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.

## 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 2025 sowie das Vorjahr 2024 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 2025 und 2024“ 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:

	2025	Δ 2025– 2024	2024	Δ 2024– 2023	2023	Δ 2023– 2022	2022	Δ 2022– 2021	2021
<b>Zum 31.12.2025 amtierende Aufsichtsräte</b>									
Vergütung Knut Mackeprang (in TEUR)	109	-2,7%	112	+6,7%	105	-2,8%	108	+4,9%	103
Vergütung Claudia Anderleit (in TEUR)	73	-2,7%	75	+10,3%	68	-4,2%	71	+6,0%	67
Vergütung Marc Tüngler (in TEUR)	160	0,0%	160	+6,0%	151	+18,0%	128	+50,6%	85
Vergütung Robert Weidinger (in TEUR)	101	+3,1%	98	+8,9%	90	-2,2%	92	+3,4%	89
Vergütung Sabine Christiansen (in TEUR)	85	-1,2%	86	+24,6%	69	-2,8%	71	-9,0%	78
Vergütung Theo Benneke-Bretsch (in TEUR)	68	+3,0%	66	-1,5%	67	+19,6%	56	+3,7%	54
Vergütung Prof. Dr. Kerstin Lopatta (in TEUR)	74	+1,4%	73	-2,7%	75	+47,1%	51		
Vergütung Thomas Karlovits (in TEUR)	68	+3,0%	66	-1,5%	67	+45,7%	46		
Vergütung Miriam Wohlfarth (in TEUR)	56	+3,7%	54	-1,8%	55	+48,6%	37		
Vergütung Frank Suwald (in TEUR)	74	+2,8%	72	+56,5%	46				
Vergütung Petra Winter (in TEUR)	73	0,0%	73	+58,7%	46				
Vergütung Tobias Marx (in TEUR)	56	+3,7%	54	+54,3%	35				
<b>Frühere Mitglieder des Aufsichtsrats</b>									
Vergütung Thomas Reimann (in TEUR)					29	-61,3%	75	+1,4%	74
Vergütung Bente Brandt (in TEUR)					29	-60,8%	74	0,0%	74
Vergütung Gerhard Huck (in TEUR)					21	-69,1%	68	+4,6%	65
Vergütung Thorsten Kraemer (in TEUR)							18	-72,3%	65
Vergütung Prof. Dr. Helmut Thoma (in TEUR)							44	-72,5%	160
Vergütung Fränzi Kühne (in TEUR)							18	-66,7%	54
<b>Gesamtvergütung amtierender und früherer Mitglieder des Aufsichtsrats</b>	<b>997</b>	<b>+0,8%</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>Ertragskennziffern</b>									
Konzern-EBITDA (in Mio. EUR)	524,2	-0,1%	524,9	+4,2%	503,6	+5,2%	478,7	+7,0%	447,3
Jahresüberschuss der freenet AG nach HGB (in Mio. EUR)	358,2	+33,9%	267,6	+16,9%	228,9	337,7%	52,3	-48,8%	102,1
<b>Durchschnittliche Vergütung der Belegschaft</b>									
Vergütung der gesamten Belegschaft (in Mio. EUR)	214,2		220,7		202,6		214,1		209,7
durchschn. Anzahl der Arbeitnehmer (in FTE)	2.589		2.654		2.641		3.047		3.162
Vergütung der Belegschaft (Durchschnitt je FTE in TEUR)	82,7	-0,5%	83,2	+8,4%	76,7	+9,2%	70,3	+5,9%	66,3

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