

## Erklärung zur Unternehmensführung gemäß §§289f, 315d HGB

Die Erklärung zur Unternehmensführung beinhaltet wesentliche Aspekte der Corporate Governance Berichterstattung der freenet AG. Sie enthält im Einzelnen:

- die aktuelle Entsprechenserklärung gemäß § 161 AktG von Vorstand und Aufsichtsrat,
- die Angabe über den Zugang zum aktuellen Vergütungsbericht, des Abschlussprüfervermerks sowie des letzten Vergütungsbeschlusses der Hauptversammlung
- die relevanten Angaben zu Unternehmensführungspraktiken, die über die gesetzlichen Regelungen hinaus angewandt werden
- die Beschreibung der Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat und die Zusammensetzung und Arbeitsweise der Ausschüsse des Aufsichtsrats
- die Festlegungen für den Frauenanteil im Vorstand und in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands
- die Angabe, ob der Mindestanteil an Frauen und Männern im Aufsichtsrat im Geschäftsjahr eingehalten wurde bzw. erforderlichenfalls eine Erklärung für eine eventuelle Abweichung
- sowie die Beschreibung des Diversitätskonzepts für den Aufsichtsrat und den Vorstand und dessen Ziele, seine Umsetzung und die im Geschäftsjahr erreichten Ergebnisse bzw. erforderlichenfalls eine Erläuterung, warum kein Diversitätskonzept verfolgt wird.

### 1. Erklärung zum Deutschen Corporate Governance Kodex nach § 161 AktG

Vorstand und Aufsichtsrat haben am 9. Dezember 2025 die nachfolgende Entsprechenserklärung nach § 161 AktG abgegeben:

Die freenet AG hat seit der Abgabe der letzten jährlichen Entsprechenserklärung am 17. Dezember 2024 den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 28. April 2022 mit Ausnahme der in der Änderungserklärung vom 2. September 2025 genannten Abweichungen entsprochen und wird dem Kodex in dieser Fassung zukünftig vollständig entsprechen.

### 2. Internetseite mit Vergütungsbericht, Vermerk des Abschlussprüfers, Vergütungssystem und Angaben zum letzten Vergütungsbeschluss

Auf der Internetseite <https://fn.de/verguetung> sind der Vergütungsbericht gem. § 162 AktG für das Geschäftsjahr 2025, der Vermerk des Abschlussprüfers zu diesem Vergütungsbericht, das geltende Vergütungssystem gem. § 87a AktG sowie Angaben zum letzten Vergütungsbeschluss der Hauptversammlung gem. § 113 Abs. 3 AktG zu finden.

### 3. Relevante Angaben zu Unternehmensführungspraktiken

Die Unternehmenskultur im Sinne einer individuellen und kollektiven Verantwortung für rechtskonformes und ethisches Verhalten wird durch das Compliance Management System der freenet AG gefördert.

Der Chief Compliance Officer der freenet AG berichtet direkt an den Vorstand. Er unterstützt den Vorstand dabei, die für die freenet AG und ihre verbundenen Unternehmen relevanten rechtlichen Vorgaben aufzuzeigen und innerhalb des Konzerns entsprechend umzusetzen sowie Anpassungen des Compliance Management Systems an sich wandelnde Anforderungen vorzunehmen. Zudem werden aktuelle Entwicklungen vom Finanzvorstand gemeinsam mit dem Chief Compliance Officer und dem Head of Group Audit, Risk & Control regelmäßig im Governance Board bewertet und gegebenenfalls notwendige Maßnahmen abgeleitet. Der Chief Compliance Officer berichtet darüber hinaus regelmäßig an den Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats. Der Aufsichtsrat wird durch den Chief Compliance Officer informiert, wenn Risiken betroffen sind, die die Existenz der freenet AG gefährden.

Die freenet AG bekennt sich umfassend zur Einhaltung von Recht und Gesetz. Compliance bedeutet für die freenet AG, dass rechtliche Vorschriften eingehalten, eigene Regelungen sowie unternehmensinterne Richtlinien beachtet und Straftaten vermieden werden. Die Gesellschaft setzt alles daran, dass Compliance-Verstöße wie Betrug, Korruption, Wettbewerbs- und Datenschutzverstöße gar nicht erst entstehen. Sofern es aber zu Fehlverhalten und Compliance-Verstößen kommt, werden diese umfassend aufgeklärt und es wird mit Entschiedenheit darauf reagiert.

Die Führungskräfte der freenet AG leben Compliance vor und stellen sicher, dass in ihrem Verantwortungsbereich die maßgeblichen Handlungen im Einklang mit den jeweiligen rechtlichen Bestimmungen und den Werten und Regeln von freenet stehen.

Die Compliance-Organisation steht allen Ansprechpartnern beratend für Einzelfragen zur Verfügung.

Der Bereich Compliance hat ein Hinweisgebersystem (Whistleblowertool) entwickelt und eingeführt. Dies ermöglicht dem internen Hinweisgeber, Franchisepartner, Lieferanten oder sonstigen Stakeholder - sobald von Compliance-Verstößen Kenntnis erlangt wurde - anonym Hinweise zu geben.

Allen Hinweisen wird zeitgerecht nach einem transparenten und nachvollziehbaren Prozess nachgegangen, wobei die Interessen des Hinweisgebers, der Betroffenen und des Unternehmens berücksichtigt werden. Die Hinweisgeber werden über die Erkenntnisse der Ermittlungen gesetzeskonform informiert.

Ziel ist es, dem Unternehmen die Möglichkeit zu geben, bei Compliance-Verstößen sofort konsequent angemessene Maßnahmen zu ergreifen und somit ökonomische oder Reputationsschäden von der freenet AG und den betroffenen Stakeholdern abzuwenden. Zur Sicherstellung einer sachgerechten, zügigen Bearbeitung von Hinweisen gemäß des Hinweisgeberprozesses hat die freenet AG einen Hinweisgeberausschuss eingerichtet. Ständige Mitglieder des Hinweisgeberausschusses sind der Chief Compliance Officer sowie der Head of Group Audit, Risk & Control. Der Hinweisgeberausschuss ist für die operative Durchführung des Hinweisgeberprozesses zuständig.

Ebenfalls wurde ein Anti-Fraud-Management eingerichtet, welches in Koordination mit den einzelnen Fraubekämpfungsfunktionen in den Fachabteilungen der freenet AG insbesondere für die Einführung und Verbesserung wirksamer Präventivmaßnahmen und -prozesse zur Vermeidung von Fraud-Schäden für die freenet AG verantwortlich ist, aber auch ermittelnd tätig wird.

Die Bedeutung des Datenschutzes hat in den letzten Jahren ständig zugenommen. Die freenet AG ist sich ihrer besonderen Verantwortung im Hinblick auf den Umgang mit den persönlichen Daten von Kunden, Lieferanten, Vertragspartnern und Mitarbeitern insbesondere auch vor dem Hintergrund der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) und telekommunikationsrechtlicher Sondervorschriften bewusst. Es ist daher wichtig, diese Daten vor unberechtigten Zugriffen zu schützen. Aus diesem Grund werden moderne Sicherheitstechnologien eingesetzt und Mitarbeiter regelmäßig für dieses Thema sensibilisiert, um das Sicherheitsniveau kontinuierlich zu verbessern und den wachsenden Bedrohungen gerecht zu werden.

#### 4. Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat

Vorstand und Aufsichtsrat der freenet AG arbeiten bei der Steuerung und Überwachung des Unternehmens eng und vertrauensvoll zusammen.

Der Vorstand ist als Leitungsorgan der Konzernmuttergesellschaft dem Unternehmensinteresse verpflichtet und besteht aus sechs Mitgliedern. Die Arbeit des Vorstands ist durch seine Geschäftsordnung geregelt. Die Mitglieder des Vorstands tragen gemeinsam die Verantwortung für die gesamte Geschäftsführung. Im Übrigen ist jedes Vorstandsmitglied eigenverantwortlich für seinen Geschäftsbereich zuständig. Die Vorstandsmitglieder arbeiten kollegial zusammen und informieren sich gegenseitig in regelmäßig stattfindenden Vorstandssitzungen über Tatsachen und Entwicklungen aus ihren Geschäftsbereichen. Darüber hinaus nehmen die Mitglieder des Vorstands an regelmäßig stattfindenden Fachbereichssitzungen teil. Der Aufsichtsrat legt im Rahmen eines Geschäftsverteilungsplans die Verantwortungsbereiche der einzelnen Vorstandsmitglieder fest.

Der Aufsichtsrat überwacht und berät den Vorstand bei der Führung der Geschäfte. Daneben ist er insbesondere für die Bestellung der Mitglieder des Vorstands und die Festsetzung der Gesamtvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder zuständig. Weiter obliegt dem Aufsichtsrat die Prüfung des Jahresabschlusses der freenet AG und des Konzerns. Der Aufsichtsrat wird mindestens zweimal im Kalenderhalbjahr im Jahr einberufen. Er fasst seine Beschlüsse in Präsenzsitzungen bzw. virtuellen Sitzungen, in Ausnahmefällen auch im schriftlichen Verfahren. Der Aufsichtsrat berät den Vorstand bei seinen Entscheidungen zur Leitung des Unternehmens regelmäßig und überwacht ihn in seiner Geschäftsführung. Der Vorstand bezieht dabei den Aufsichtsrat in alle grundlegenden Entscheidungen für die Leitung des Unternehmens ein und berichtet turnusmäßig über den Geschäftsverlauf, die Unternehmensplanung, die strategische Entwicklung und die Lage des Unternehmens. Der Aufsichtsrat wiederum prüft Abweichungen des Geschäftsverlaufs von den Plänen und Zielen im Einzelnen und erörtert sie mit dem Vorstand. Außerdem prüft er ausführlich für das Unternehmen bedeutende Geschäftsvorgänge auf Basis von Vorstandsberichten, berät sich hierzu und fasst Beschlüsse, soweit dies erforderlich ist. Der Aufsichtsrat hat darüber hinaus sichergestellt, dass der auch außerhalb von Sitzungen angemessen informiert wird. So werden die Aufsichtsratsmitglieder monatlich über die aktuelle Geschäftsentwicklung vom Vorstand informiert.

## 5. Zusammensetzung und Arbeitsweise von Ausschüssen

Einen Teil seiner Tätigkeit nimmt der Aufsichtsrat durch Ausschüsse wahr und lässt sich fortlaufend über deren Arbeit berichten. Er hat insgesamt fünf Ausschüsse gebildet. Diese Ausschüsse bereiten die im Plenum zu behandelnden Themen und Beschlussfassungen des Aufsichtsrats vor und sind in einzelnen Bereichen anstelle des Plenums entscheidungsbefugt. Hierbei werden die Ausschüsse im Rahmen von Präsenzsitzungen oder Videokonferenzen tätig. Die Ausschüsse beraten zu den Gegenständen der Tagesordnungen und fassen gegebenenfalls hierzu Beschlüsse. Über die Inhalte der Ausschusssitzungen berichten die Ausschussvorsitzenden dem Aufsichtsratsplenum jeweils in der nächsten darauffolgenden Plenumsitzung. Mit Ausnahme des Nominierungsausschusses sind alle Ausschüsse mit Anteilseignervertretern und Arbeitnehmervertretern paritätisch besetzt.

Das Präsidium berät über Schwerpunktthemen und bereitet Beschlüsse des Aufsichtsrats vor. Es kann an Stelle des Aufsichtsrats über die nach der Geschäftsordnung des Vorstands erforderliche Zustimmung zu Maßnahmen und Geschäften des Vorstands beschließen, sofern die Angelegenheit keinen Aufschub duldet und ein Beschluss des Aufsichtsrats nicht rechtzeitig gefasst werden kann.

Der Personalausschuss bereitet die Personalentscheidungen des Aufsichtsrats vor. Er unterbreitet dem Aufsichtsrat zur Beschlussfassung Vorschläge zur Vergütung des Vorstands, zum Vergütungssystem und zu dessen regelmäßiger Überprüfung. Der Ausschuss beschließt an Stelle des Aufsichtsrats, jedoch vorbehaltlich zwingender Zuständigkeiten des Aufsichtsrats, über personalrelevante Angelegenheiten der Vorstandsmitglieder.

Der Prüfungsausschuss befasst sich mit der Überwachung des Rechnungslegungsprozesses, der Wirksamkeit des internen Kontrollsystems, des Risikomanagementsystems und des internen Revisionssystems, der Abschlussprüfung (hier insbesondere der Auswahl und der Unabhängigkeit des Abschlussprüfers), der vom Abschlussprüfer zusätzlich erbrachten Leistungen, der Erteilung des Prüfungsauftrags an den Abschlussprüfer, der Bestimmung von Prüfungsschwerpunkten und der Honorarvereinbarung. Er ist weiter zuständig für die nichtfinanzielle Berichterstattung sowie die Genehmigung von - durch den Abschlussprüfer zu erbringenden - zulässigen Nichtprüfungsleistungen. Darüber hinaus beschäftigt er sich mit Fragen der Compliance.

Der Vermittlungsausschuss ist nach § 27 Abs. 3 MitbestG gebildet, um die in § 31 Abs. 3 Satz 1 MitbestG bezeichnete Aufgabe wahrzunehmen.

Der Nominierungsausschuss hat die Aufgabe, bei anstehenden Neuwahlen dem Aufsichtsrat geeignete Kandidaten für die Wahlvorschläge an die Hauptversammlung vorzuschlagen.

<b>Ausschuss</b>	<b>Aufsichtsrats- mitglieder</b>	<b>Ausschuss</b>	<b>Aufsichtsrats- mitglieder</b>
<b>Präsidium</b>	Marc Tüngler (Vorsitz) <sup>1</sup> Thomas Karlovits <sup>1</sup> Theo-Benneke Bretsch Knut Mackeprang	<b>Vermittlungs- ausschuss</b>	Marc Tüngler (Vorsitz) <sup>1</sup> Miriam Wohlfarth <sup>1</sup> Knut Mackeprang Tobias Marx
<b>Personal- ausschuss</b>	Marc Tüngler (Vorsitz) <sup>1</sup> Sabine Christiansen <sup>1</sup> Claudia Anderleit Knut Mackeprang	<b>Nominierungs- ausschuss</b>	Marc Tüngler (Vorsitz) <sup>1</sup> Sabine Christiansen <sup>1</sup> Robert Weidinger <sup>1</sup>
<b>Prüfungs- ausschuss</b>	Robert Weidinger (Vorsitz) <sup>1</sup> Prof. Dr. Kerstin Lopatta <sup>1</sup> Frank Suwald Petra Winter		

<sup>1</sup> unabhängig gemäß  
Einschätzung des  
Aufsichtsrats

## 6. Zielgrößen für den Frauenanteil im Vorstand und in den beiden ersten Führungsebenen unterhalb des Vorstands

### a. Zielgröße für den Frauenanteil im Vorstand

Der Aufsichtsrat hat für den Zeitraum bis zum 8. Dezember 2030 eine Zielgröße von Null für den Frauenanteil im Vorstand festgelegt. Grundlage dieser Entscheidung war die im Jahr 2025 erfolgte grundlegende Neuaufstellung des Vorstands sowie der damit verbundene Wechsel an der Unternehmensspitze.

Im Zuge dieser Neustrukturierung hat der Aufsichtsrat umfangreiche Maßnahmen ergriffen, um den Übergang der operativen Verantwortung vom bisherigen Vorstandsteam unter dem ehemaligen Vorsitzenden Christoph Vilanek auf die heutige Vorstandskonstellation mit Robin Harries (CEO) und Ingo Arnold (CFO) risikominimierend und stabilitätsorientiert zu gestalten. Ziel war es insbesondere, Kontinuität im Geschäftsverlauf sowie Sicherheit für Unternehmensentwicklung und Belegschaft zu gewährleisten.

Durch die Reduktion von sechs auf zwei Vorstandsmitglieder sieht der Aufsichtsrat den Vorstand nunmehr in einer schlanken, effizienten Struktur mit klarem Fokus auf strategische Neuausrichtung und operative Steuerungsfähigkeit gut aufgestellt. Die aktuelle Besetzung verbindet mit Robin Harries einen neuen Vorstandsvorsitzenden mit frischen Impulsen und externen Perspektiven sowie mit Ingo Arnold einen langjährig erfahrenen Vorstand, der über tiefgehende Kenntnisse der Prozesse, Historie und Unternehmenskultur verfügt. Der Vorstand ist damit aus Sicht des Aufsichtsrats langfristig zukunftsorientiert organisiert.

Vor diesem Hintergrund sieht der Aufsichtsrat derzeit kein Anlass, die bestehende, erst kürzlich implementierte Vorstandsstruktur oder -besetzung zu verändern. Die Festlegung der Zielgröße von Null für den Frauenanteil erfolgte nach eingehender Beratung im Plenum des Aufsichtsrats. Maßgeblich war dabei die Erwägung, dass aktuell weder weitere Vorstandsressorts geplant noch personelle Veränderungen vorgesehen sind. Die Zielgröße stellt daher sicher, dass künftige Personalentscheidungen – insbesondere im Hinblick auf eine mögliche Verlängerung der Erstbestellung des CEO – ohne formale Vorfestlegungen getroffen werden können.

Ungeachtet dessen hält der Aufsichtsrat ausdrücklich an seinem Leitbild von Vielfalt und Diversität in der Unternehmensführung fest. Die Festlegung der Zielgröße von Null steht nicht im Widerspruch zum Diversitätskonzept des Aufsichtsrats für den Vorstand. Sie stellt vielmehr eine rein statusbezogene Festlegung dar, die sich ausschließlich auf die gegenwärtige Vorstandskonstellation bezieht und keine inhaltliche oder normative Aussage gegen eine ausgewogene geschlechtliche Repräsentanz enthält.

Bei der Auswahl von Vorstandsmitgliedern achtet der Aufsichtsrat stets darauf, dass das Gremium in seiner Gesamtheit über die Kenntnisse und Erfahrungen verfügt, die angesichts der Geschäftstätigkeit der freenet AG erforderlich sind. Vielfalt versteht der Aufsichtsrat dabei als mehrdimensionales Prinzip, das unterschiedliche berufliche Hintergründe, Qualifikationen, internationale Erfahrungen, persönliche Perspektiven sowie eine angemessene Berücksichtigung von Geschlechtern umfasst.

Im Rahmen des Auswahlprozesses für die Neubesetzung der Position des CEO wurden auch weibliche Kandidatinnen in den engeren Bewerberkreis einbezogen. Nach umfassender Abwägung aller fachlichen, persönlichen und strategischen Kriterien fiel die Entscheidung des Aufsichtsrats zugunsten des aus seiner Sicht am besten geeigneten Kandidaten, Robin Harries.

Die aktuelle Zielgröße von Null für den Frauenanteil im Vorstand ist somit Ausdruck der bestehenden Strukturgröße und personellen Konstellation des Gremiums. Sollte sich die Zusammensetzung oder Größe des Vorstands künftig ändern, wird der Aufsichtsrat die Zielgröße erneut überprüfen und dabei seinen Anspruch, Vielfalt und Chancengleichheit in der Unternehmensführung aktiv zu fördern, konsequent berücksichtigen.

#### b. Zielgröße für den Frauenanteil in den Führungsebenen

Der Vorstand hat aktuell folgende geltende Zielgrößen für den Frauenanteil in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands für den Zeitraum bis zum 31. Dezember 2026 festgelegt:

	Zielgröße für den 31. Dezember 2026
Führungsebene 1 (Bereichsleiter)	25 % bzw. mind. 2 Personen
Führungsebene 2 (Abteilungsleiter)	30 % bzw. mind. 6 Personen

Zum 31. Dezember 2025 ist der Zwischenstand für die Zielerreichung wie folgt:

	Stand zum 31. Dezember 2025
Führungsebene 1 (Bereichsleiter)	29 %
Führungsebene 2 (Abteilungsleiter)	19 %

#### 7. Angaben zur Einhaltung von Mindestanteilen an Frauen und Männern bei der Besetzung des Aufsichtsrats

Die Besetzung des Aufsichtsrats mit Frauen und Männern hat im Berichtszeitraum den gesetzlichen Anforderungen an die Mindestanteile von jeweils 30 Prozent entsprochen. Zum 31. Dezember 2025 beträgt der Anteil von Frauen im Aufsichtsrat 5 von 12 Personen, also 42 Prozent und der Anteil von Männern 7 von 12 Personen, also 58 Prozent.

#### 8. Angaben zum Diversitätskonzept für Aufsichtsrat und Vorstand

##### a. Ziele für die Zusammensetzung, Kompetenzprofil und Diversitätskonzept für die Besetzung des Aufsichtsrats

Der Aufsichtsrat hat folgende Ziele für seine Zusammensetzung und das nachfolgende Kompetenzprofil für den Aufsichtsrat beschlossen:

„Die Besetzung des Aufsichtsrats soll eine qualifizierte Kontrolle und Beratung des Vorstands durch den Aufsichtsrat sicherstellen. Dazu ist ein sich ergänzendes Zusammenwirken von Mitgliedern mit unterschiedlichen persönlichen und fachlichen Hintergründen sowie eine Vielfalt mit Blick auf Alter und Geschlecht hilfreich.“

### **Kompetenzprofil**

Die zur Wahl in den Aufsichtsrat vorgeschlagenen Kandidatinnen und Kandidaten sollen aufgrund ihrer Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen in der Lage sein, die Aufgaben eines Aufsichtsratsmitglieds in einer kapitalmarktorientierten Unternehmensgruppe wahrzunehmen und das Ansehen der freenet AG in der Öffentlichkeit zu wahren. Dabei soll insbesondere auf die Persönlichkeit, Integrität, Leistungsbereitschaft und Professionalität der zur Wahl vorgeschlagenen Personen geachtet werden.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats sollen in ihrer Gesamtheit mit dem Sektor vertraut sein, in dem die Gesellschaft tätig ist. Daher sollen im Aufsichtsrat Kenntnisse und Erfahrungen aus den für freenet wichtigen Geschäftsfeldern vorhanden sein, insbesondere in den Bereichen Telekommunikation sowie TV und Medien.

Zudem sollen im Aufsichtsrat insgesamt sämtliche Kenntnisse und Erfahrungen vertreten sein, die angesichts der Aktivitäten der freenet AG als wesentlich erachtet werden. Hierzu gehören u. a. Kenntnisse und Erfahrungen in den Bereichen Informationstechnologie, Digitalisierung mit den Aspekten Künstliche Intelligenz und Big Data, Marketing, Vertrieb und Handel, Einkauf und Lieferkette, Customer Service und -Management, Recht und Regulierung, Compliance, Datenschutz und -Sicherheit, Personalwesen, Nachhaltigkeit sowie Corporate Communications und External & Political Relations.

Mindestens ein Mitglied des Aufsichtsrats muss über Sachverstand auf dem Gebiet Rechnungslegung und mindestens ein weiteres Mitglied über Sachverstand auf dem Gebiet Abschlussprüfung verfügen. Dem Aufsichtsrat sollen insbesondere auch Personen angehören, die aufgrund der Wahrnehmung einer leitenden Tätigkeit oder als Mitglied eines Aufsichtsrats oder eines vergleichbaren Gremiums Führungserfahrung in einem Unternehmen in vergleichbarer Größe der freenet AG haben. Im Falle einer anstehenden Neubesetzung ist zu prüfen, welche der wünschenswerten Kenntnisse im Aufsichtsrat verstärkt werden sollen.

### **Diversität**

Bei der Zusammensetzung des Aufsichtsrats soll auf hinreichende Vielfalt (Diversity) geachtet werden. Dies umfasst neben einer angemessenen Berücksichtigung von Frauen auch die Vielfalt hinsichtlich der kulturellen Herkunft sowie die Unterschiedlichkeit von Bildungs- und Berufshintergründen, Erfahrungen und Denkweisen. Bei der Prüfung potenzieller Kandidaten für eine Nachwahl oder Neubesetzung vakant werdender Aufsichtsratspositionen soll der Gesichtspunkt der Vielfalt (Diversity) frühzeitig im Auswahlprozess angemessen berücksichtigt werden. Nach dem Aktiengesetz setzt sich der Aufsichtsrat zu mindestens 30 Prozent aus

Frauen und zu mindestens 30 Prozent aus Männern zusammen. Gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern unter Berücksichtigung gesetzlicher Erfordernisse ist dem Aufsichtsrat eine selbstverständliche Ambition bei seiner Besetzung.

### **Unabhängigkeit**

Dem Aufsichtsrat soll eine angemessene Anzahl an unabhängigen Mitgliedern angehören. Wesentliche und nicht nur vorübergehende Interessenkonflikte, zum Beispiel durch Organfunktionen oder Beratungsaufgaben bei wesentlichen Wettbewerbern des Unternehmens, sollen vermieden werden. Unter der Prämisse, dass die Definition der Unabhängigkeit der Arbeitnehmervertreter verschiedentlich bereits grundsätzlich unterschiedlich bewertet wird, sollen die Arbeitnehmervertreter bei der Betrachtung der Angemessenheit der Anzahl unabhängiger Aufsichtsratsmitglieder außer Betracht bleiben. Daher sollen dem Aufsichtsrat insgesamt mindestens vier Anteilseignervertreter angehören, die unabhängig im Sinne des Deutschen Corporate Governance Kodex sind. Dem Aufsichtsrat sollen nicht mehr als zwei ehemalige Mitglieder des Vorstands der freenet AG angehören. Ehemalige Vorstandsmitglieder sollen frühestens zwei Jahre nach dem Ende ihrer Bestellung in den Aufsichtsrat gewählt werden.

### **Zeitliche Verfügbarkeit**

Die Aufsichtsratsmitglieder sollen für die Wahrnehmung des Mandats ausreichend Zeit haben, sodass sie das Mandat mit der gebotenen Regelmäßigkeit und Sorgfalt wahrnehmen können.

### **Altersgrenze und Zugehörigkeitsdauer**

Unter Wahrung der vom Aufsichtsrat in der Geschäftsordnung niedergelegten Altersgrenze sollen zur Wahl als Mitglied des Aufsichtsrats in der Regel nur Personen vorgeschlagen werden, die nicht älter als 70 Jahre sind. Der Wahlvorschlag soll die vom Aufsichtsrat festgelegte Regelgrenze für die Zugehörigkeitsdauer zum Aufsichtsrat von 12 Jahren zum Zeitpunkt der Wahl berücksichtigen. Es wird als hilfreich angesehen, wenn im Aufsichtsrat unterschiedliche Altersgruppen vertreten sind.

### **b. Umsetzung der Ziele für die Zusammensetzung nach dem Kompetenzprofil und Diversitätskonzept für den Aufsichtsrat**

Der Aufsichtsrat erfüllt in seiner derzeitigen Zusammensetzung die Ziele zur Zusammensetzung und füllt das Kompetenzprofil und das Diversitätskonzept aus. Die Aufsichtsratsmitglieder verfügen über die als erforderlich angesehenen fachlichen und persönlichen Qualifikationen. Sie sind in ihrer Gesamtheit mit dem Sektor, in dem die Gesellschaft tätig ist, vertraut und verfügen über die für die freenet AG wesentlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen. Vielfalt (Diversity) ist im Aufsichtsrat angemessen berücksichtigt. Zum Ende des Geschäftsjahres 2025 gehörten dem Aufsichtsrat fünf weibliche Mitglieder an, drei auf Seiten der Anteilseigner und zwei auf Seiten der Arbeitnehmer. Dies entspricht einem Anteil weiblicher Mitglieder im Aufsichtsrat von 42%.

Der Aufsichtsrat sowie der Nominierungsausschuss des Aufsichtsrats berücksichtigen die Ziele für die Zusammensetzung und die im Diversitätskonzept festgelegten Anforderungen im Rahmen des Auswahlprozesses und der Nominierung von Kandidaten für den Aufsichtsrat. Zuletzt hat der Aufsichtsrat bei seinen Wahlvorschlägen für die Vertreter der Anteilseigner für die Ordentliche Hauptversammlung 2022 diese Ziele einschließlich des Kompetenzprofils berücksichtigt.

### c. Unabhängigkeit der Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat / Zugehörigkeitsdauer

Nach aktueller Einschätzung des Aufsichtsrats sind gegenwärtig alle sechs Anteilseignervertreter unabhängig im Sinne des Deutschen Corporate Governance Kodex. Die Regelung aus dem Kompetenzprofil zur Altersgrenze von 70 Jahren sowie die Regelgrenze für die Zugehörigkeitsdauer zum Aufsichtsrat von 12 Jahren zum Zeitpunkt der Wahl ist aktuell von vier der sechs Anteilseignervertreter erfüllt. Zum Zeitpunkt der Abgabe dieser Erklärung überschreitet kein Aufsichtsratsmitglied die Altersgrenze, zwei Mitglieder gehören dem Aufsichtsrat länger als 12 Jahre an.

Der Aufsichtsratsvorsitzende und der Vorsitzende des Prüfungsausschusses sind seit 2012 Mitglieder des Aufsichtsrats.

Angesichts dessen, dass der Aufsichtsratsvorsitzende und der Vorsitzende des Prüfungsausschusses die Regelgrenze für die Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat erreicht haben, hat sich der Aufsichtsrat – vertreten durch die Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat – auch 2025 erneut speziell mit der Frage beschäftigt, wie diese Tatsache für die Bewertung der Unabhängigkeit dieser beiden Mitglieder zu beurteilen ist. Er hat hierbei verschiedene Kriterien geprüft, die für die Bewertung der Unabhängigkeit relevant sind. Maßgeblich für die Unabhängigkeitseinschätzung war, ob die Aufsichtsratsmitglieder trotz langjähriger Gremienmitgliedschaft die für die Aufgabenerfüllung notwendige kritische Distanz zur Gesellschaft und zum Vorstand aufbringen und inwieweit sich dies anhand konkreter Handlungen manifestiert. Aus Sicht des Aufsichtsrats ist eine pauschale Versagung der Unabhängigkeit bei Überschreiten einer starren Zugehörigkeitsgrenze zum Gremium nicht zielführend, da insbesondere die Tätigkeiten als Aufsichtsratsvorsitzender und als Prüfungsausschussvorsitzender profunde und langjährige Erfahrungen und Kenntnisse der Gesellschaft erfordern. Vielmehr ist daher eine individuelle Einschätzung anhand konkreter Handlungen und Beiträge der Aufsichtsratsmitglieder vorzunehmen.

Für Marc Tüngler und Robert Weidinger kamen die Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat nach der Bewertung ihrer Tätigkeiten und Beiträge im Plenum und den Ausschüssen zu dem Ergebnis, dass kein Anlass für die Annahme besteht, dass beide Mitglieder die kritische Distanz zur Gesellschaft und zum Vorstand nicht wahren. Auch liegen nach dieser Einschätzung Anhaltspunkte für das Vorhandensein aktueller, potenzieller oder drohender Interessenkonflikte aufgrund der langjährigen Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat nicht vor.

#### d. Sachverstand auf den Gebieten Abschlussprüfung und Rechnungslegung im Prüfungsausschuss

Als sog. Finanzexperten verfügen Robert Weidinger und Prof. Dr. Kerstin Lopatta jeweils über Sachverstand sowohl auf dem Gebiet der Rechnungslegung als auch auf dem Gebiet der Abschlussprüfung.

Robert Weidinger ist als selbständiger Wirtschaftsprüfer, Steuerberater und Corporate Finance Berater langjährig auf beiden Gebieten tätig und verfügt zudem über berufliche Erfahrungen in einer internationalen Wirtschaftsprüfungsgesellschaft. Darüber hinaus folgt seine Expertise insbesondere auch aus seiner Tätigkeit als Vorsitzender des Prüfungsausschusses, aus der heraus er sich seit 2012 intensiv mit der Rechnungslegung und der Abschlussprüfung der freenet AG und des Konzerns befasst.

Prof. Dr. Kerstin Lopatta ist Inhaberin des Lehrstuhls für Rechnungslegung, Wirtschaftsprüfung und Nachhaltigkeit an der Universität Hamburg und verfügt sowohl aus dieser Tätigkeit heraus als auch aus ihren Mandaten als Mitglied des Prüfungsausschusses der EUROKAI GmbH & Co. KGaA, Hamburg, und der HSBC Continental Europe S.A., Paris, über die Expertise auf den Gebieten der Rechnungslegung und der Abschlussprüfung. Darüber hinaus ist sie ausgewiesene Expertin auf dem Gebiet der Nachhaltigkeitsberichterstattung und der Prüfung von Nachhaltigkeitsberichten durch ihre universitäre Tätigkeit und durch ihre Position bei der European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG), Brüssel.

#### e. Nachhaltigkeitsexpertise im Aufsichtsrat

Nachhaltigkeit hat für die freenet AG eine hohe Relevanz. Daher setzen sich der Gesamtaufsichtsrat sowie die Ausschüsse regelmäßig und intensiv mit dem Themenkomplex auseinander. Der Aufsichtsrat der freenet AG hat bisher davon abgesehen, einen separaten Nachhaltigkeitsausschuss einzurichten. Anstelle dessen hat er zwei Nachhaltigkeitsbeauftragte benannt. Dabei handelt es sich um die Aufsichtsratsmitglieder Prof. Dr. Kerstin Lopatta und Claudia Anderleit. Sowohl Prof. Dr. Kerstin Lopatta als Professorin an der Universität Hamburg und stellvertretende Vorsitzende des EFRAG Sustainability Reporting Board als auch Claudia Anderleit mit ihrer Erfahrung als leitende Angestellte im Nachhaltigkeitsressort der freenet AG verfügen aufgrund ihrer Tätigkeiten über einschlägige Expertise auf diesem Gebiet.

#### f. Aktuelle Qualifikationsmatrix der Aufsichtsratsmitglieder

Auf Basis der Ziele für seine Zusammensetzung hat der Aufsichtsrat der freenet AG folgende Übersicht über seine Qualifikationen erstellt.

		M. Tüngler	S. Christiansen	K. Lopatta	T. Karlovits	R. Weidinger	M. Wohlfarth	K. Mackeprang	C. Anderleit	T.-B. Bretsch	T. Marx	F. Suwald	P. Winter
Generelle Angaben	Geburtsjahr	1968	1957	1969	1969	1962	1970	1970	1973	1984	1986	1970	1961
	Geschlecht	m	w	w	m	m	w	m	w	m	m	m	w
	Erstbestellung	2012	2013	2022	2022	2012	2022	2013	2008	2018	2023	2023	2023
	Amtszeitende	2026	2026	2026	2026	2026	2026	2028	2028	2028	2028	2028	2028
	Ausschussmitgliedschaften	Präsidium, Personal, Vermittlung, Nominierung	Personal, Nominierung	Prüfung	Präsidium	Prüfung, Nominierung	Vermittlung	Präsidium, Personal, Vermittlung	Personal	Präsidium	Vermittlung	Prüfung	Prüfung
	Besondere Funktion	Vorsitzender		Finanzexpertin für Rechnungs- legung und für Abschluss- prüfung; Nachhaltigkeitsbe- auftragte		Finanzexperte für Rechnungs- legung und für Abschluss- prüfung		Stellv. Vorsitzender	Nachhaltigkeits- beauftragte				
	Unabhängig nach Einschätzung des Aufsichtsrats	ja	ja	ja	ja	ja	ja	Arbeitnehmer- Vertreter	Arbeitnehmer- Vertreterin	Arbeitnehmer- Vertreter	Arbeitnehmer- Vertreter	Arbeitnehmer- Vertreter	Arbeitnehmer- Vertreterin

		M. Tüngler	S. Christiansen	K. Lopatta	T. Karlovits	R. Weidinger	M. Wohlfarth	K. Mackeprang	C. Anderleit	T.-B. Bretsch	T. Marx	F. Suwald	P. Winter
Kompetenzfeld: Geschäftsmodell	Telekommunikation	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
	TV & Medien	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
	Informationstechnologie: Datenschutz/Informationssicherheit*	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
	Digitalisierung, Künstliche Intelligenz, Big Data	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
	Kundeninteraktion*: Vertrieb, Einkauf, Retail, Marketing, Service	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Kompetenzfeld: Unternehmensführung	Corporate Governance* (auch Compliance & Integrität)	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
	Recht & Regulierung* (auch: Lieferkette und menschenrechtliche Sorgfaltspflichten)	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
	M&A	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
	Personal* (u.a. AG-Attraktivität, Kompetenzentwicklung, Diversity, etc.)	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
	Umweltbelange* (Energieverbrauch, CO2-Emissionen, Ressourcenverbrauch, Nachhaltige Produktlösungen)	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Kompetenzfeld: Finanzen & Reporting	Rechnungslegung, Steuern	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
	Wirtschaftsprüfung, IKS, Revision	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
	ESG-Regulierung/Reporting*	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Kompetenzfeld: Weitere wesentliche	Corporate Communications, External & Political Relations	●	●	●	●	●	●	●	○	●	●	●	
Schlüssel-/Kernkompetenz		Corporate Governance / Regulierung	TV & Medien	Finanz- u. Nachhaltigkeits-expertin	Unternehmensführung	M&A	Innovation, Aufbau neuer Themen, Vertrieb, Marketing, Mitarbeiterentwicklung, Kultur	Corporate Governance	Personal	Informationstechnologie	Informationstechnologie	Telekommunikation / Digitalisierung	TV & Medien

\* = mit ESG-Relevanz

- 4 sehr gut
- 3 gut
- 2 befriedigend
- 1 ausreichend
- 0 nicht im ausreichenden Maß vorhanden

#### g. Ziele für die Zusammensetzung, Diversitätskonzept für die Vorstandsbesetzung

Bei der Auswahl von Kandidaten für den Vorstand achtet der Aufsichtsrat darauf, dass sämtliche Kenntnisse und Erfahrungen im Vorstand vorhanden sind, die angesichts der Aktivitäten der freenet AG als wesentlich erachtet werden.

Bei Abwägungen, welche Persönlichkeiten den Vorstand als Gremium am besten ergänzen würden, berücksichtigt der Aufsichtsrat auch Vielfalt. Unter Vielfalt als Abwägungsgesichtspunkt versteht der Aufsichtsrat insbesondere unterschiedliche, sich gegenseitig ergänzende fachliche Profile, Berufs- und Lebenserfahrungen und eine angemessene Vertretung beider Geschlechter. Dabei berücksichtigt der Aufsichtsrat insbesondere auch folgende Gesichtspunkte:

Die Vorstandsmitglieder sollen über langjährige Führungserfahrung verfügen. Sie sollen, wenn möglich, Erfahrungen aus unterschiedlichen Ausbildungen und Berufen mitbringen. Die Mitglieder des Vorstands sollen in ihrer Gesamtheit über profunde Kenntnisse und langjährige Erfahrungen aus den für freenet wichtigen Geschäftsfeldern verfügen, insbesondere in den Bereichen Telekommunikation sowie TV und Medien. Kenntnisse und Erfahrungen in den Bereichen Informationstechnologie, Digitalisierung mit den Aspekten Künstliche Intelligenz und Big Data, Marketing, Vertrieb und Handel, Einkauf und Lieferkette, Customer Service und -Management, Recht und Regulierung, Compliance, Datenschutz und -Sicherheit, Personalwesen, Nachhaltigkeit sowie Corporate Communications und External & Political Relations sind in der Gesamtheit des Vorstands ebenfalls wünschenswert.

#### h. Altersgrenze für Mitglieder des Vorstands

Als Altersgrenze für Vorstandsmitglieder wurde vom Aufsichtsrat ein Alter von 63 Jahren zum Zeitpunkt der Bestellung durch den Aufsichtsrat festgelegt.

#### i. Langfristige Nachfolgeplanung für die Besetzung des Vorstands

Der für die Vorbereitung von Vorstandsbestellungen zuständige Personalausschuss des Aufsichtsrats ist auch mit der langfristigen Nachfolgeplanung für den Vorstand befasst. Dies geschieht durch regelmäßige Behandlung in den Ausschusssitzungen, hierbei insbesondere bei Neubestellungen bzw. bei Verlängerung bestehender Bestellungen von Vorstandsmitgliedern. Der Ausschuss beschäftigt sich laufend mit den Vertragslaufzeiten und Verlängerungsmöglichkeiten der aktuellen Vorstandsmitglieder. Er prüft dabei regelmäßig, ob Anlass für konkrete Überlegungen für die langfristige Nachfolgeplanung besteht und zieht bei Bedarf den Vorsitzenden des Vorstands hinzu. Zudem tauscht sich der Vorsitzende des Aufsichtsrats mit dem Vorstandsvorsitzenden regelmäßig und frühzeitig vor Ablauf von Vorstandsbestellungen über Nachfolgeoptionen aus. Insbesondere wird erörtert, welche

Kenntnisse, Erfahrungen sowie fachlichen und persönlichen Kompetenzen im Vorstand mit Blick auf die Unternehmensstrategie und aktuelle Herausforderungen vorhanden sein sollen und inwieweit die aktuelle Zusammensetzung des Vorstands dem bereits entspricht. Im Falle der Vakanz empfiehlt der Personalausschuss nach eingehender Prüfung eine geeignete Kandidatin oder einen geeigneten Kandidaten und berichtet dem Plenum über den Auswahlprozess sowie gegebenenfalls alternative Kandidaten. Vor einer Bestellung erhalten sämtliche Aufsichtsratsmitglieder die Möglichkeit, die Kandidatin oder den Kandidaten persönlich kennenzulernen.

#### j. Selbstbeurteilung der Tätigkeit des Aufsichtsrats

Der Aufsichtsrat beurteilt regelmäßig, wie wirksam der Aufsichtsrat insgesamt und seine Ausschüsse ihre Aufgaben erfüllen. Dazu wird zunächst ein Fragebogen an die Mitglieder verteilt, in dem die Aufsichtsratsmitglieder ihre Einschätzung der Wirksamkeit der Arbeitsweise und seiner Ausschüsse abgeben und Verbesserungsmöglichkeiten vorschlagen können. Dies erfolgt gegebenenfalls unter Hinzuziehung einer externen Beratungsfirma. Nach der Auswertung der Fragebögen werden in der Regel in der folgenden regulären Plenumsitzung das Ergebnis und Verbesserungsmöglichkeiten besprochen. Um insbesondere auch die Impulse von neuen Aufsichtsratsmitgliedern erfassen zu können, werden Selbstbeurteilungen durchgeführt, wenn die Mitglieder erste grundlegende Erfahrungen in der Aufsichtsrats Tätigkeit der Gesellschaft gewonnen haben.

2024 führte der Aufsichtsrat eine Selbstbeurteilung durch und setzte sich mit den Ergebnissen der Beurteilung in seiner Sitzung vom 20. März 2025 auseinander.

\* \* \*