

2021

VERGÜTUNGSBERICHT FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2021

02 | Grundlagen

02 | Angaben zum Vorstand

19 | Angaben zum Aufsichtsrat

VERGÜTUNGS- BERICHT FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2021

A. GRUNDLAGEN

Der Vergütungsbericht gibt Auskunft und Erläuterung über die den aktiven und früheren Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats der freenet AG im Geschäftsjahr 2021 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.

B. ANGABEN ZUM VORSTAND

1. VERGÜTUNGSSTRUKTUR

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 Vergütungsbestandteile der Vorstandsmitglieder entsprechen grundsätzlich dem Vergütungssystem, dem die Hauptversammlung der freenet AG am 17. Mai 2018 zugestimmt hat, im Folgenden als „Vergütungssystem 2018“ bezeichnet. Bei dem in 2021 durch Auszahlung an Herrn Esch beendeten langjährigen LTIP-Programm 2 (vgl. die Ausführungen zu Textziffer 3.2) handelt es sich hingegen noch

um einen Baustein des Vergütungssystems von 2014. Der ordentlichen Hauptversammlung der freenet AG wurde am 18. Juni 2021 ein an die Anforderungen des § 87a AktG angepasstes neues Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder vorlegt, das jedoch nicht die Billigung erhielt. Die mit Wirkung ab dem 1. Juni 2021 mit Herrn v. Platen und Herrn Fromme geschlossenen Vorstandsdienstverträge entsprechen gleichwohl zunächst diesem Vergütungssystem, das im Folgenden als „Vergütungssystem 2021“ bezeichnet wird. Die Gesellschaft befindet sich aktuell in einer Überarbeitung des Vergütungssystems 2021. Das überarbeitete Vergütungssystem soll der ordentlichen Hauptversammlung 2022 zur Billigung vorgelegt werden.

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

2. ERFOLGSUNABHÄNGIGE KOMPONENTEN

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

2.1 Grundvergütung (Festgehalt)

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

2.2 Nebenleistungen

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

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

Die Gesellschaft hat zugunsten zweier Vorstandsmitglieder eine angemessene Unfallversicherung abgeschlossen.

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

2.3 Versorgungszusagen

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

Für den Vorstandsvorsitzenden Herrn Vilanek gelten folgende Regelungen seit 1. Januar 2019:

- 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 und Waisenrente für etwaige Kinder bis zur Beendigung der Schul- oder Berufsausbildung, längstens jedoch bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres, in einem Gesamtbetrag von maximal dem Betrag der zuletzt gezahlten Altersrente beziehungsweise des beim Ableben von Herrn Vilanek erreichten Werts der Versorgungsanwartschaft.

Für den Vorstand Herrn Esch gelten folgende Regelungen seit 1. Januar 2020:

- 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).
- Hinterbliebenenrente für die Ehefrau beziehungsweise Lebensgefährtin und Waisenrente für etwaige Kinder bis zur Beendigung der Schul- oder Berufsausbildung, längstens jedoch bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres, in einem Gesamtbetrag von maximal dem Betrag der zuletzt gezahlten Altersrente beziehungsweise des beim Ableben von Herrn Esch erreichten Werts der Versorgungsanwartschaft.

Für das ehemalige Vorstandsmitglied Herrn Preisig gelten folgende Regelungen:

- Mit Vollendung des 60. Lebensjahres erhält Herr Preisig eine jährliche Altersrente in Höhe von 2,5 Prozent des letzten jährlichen Fixgehalts für jedes angefangene Vertragsjahr der Vorstandstätigkeit bei der freenet AG, beziehungsweise zuvor bei der damaligen debitel AG. Damit beläuft sich die jährliche Altersrente voraussichtlich auf 32,5 Prozent des letzten jährlichen Fixgehalts (172 Tausend Euro).
- Hinterbliebenenrente für die Ehefrau beziehungsweise Lebensgefährtin und Waisenrente für etwaige Kinder bis zur Beendigung der Schul- oder Berufsausbildung, längstens jedoch bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres, in einem Gesamtbetrag von maximal der Garantierente.
- Herr Preisig erhält aus der debitel-Altersversorgung nach Vollendung des 60. Lebensjahres eine Altersrente. Bei einer zugesagten monatlichen Altersrente in Höhe von 9.333 Euro erfolgt eine anteilige Berücksichtigung entsprechend der tatsächlichen Dienstzugehörigkeit. Sämtliche Ansprüche von Herrn Preisig, seiner Ehefrau oder einer bezugsberechtigten Lebensgefährtin und von Hinterbliebenen aus der debitel-Altersversorgung werden auf die vorgenannten Ansprüche aus dem Dienstvertrag bei der freenet AG angerechnet.

Den Vorstandsmitgliedern Herrn Arnold, Herrn v. Platen sowie Herrn Fromme wurden jeweils beitragsorientierte Leistungszusagen gewährt, wobei die Versorgungsleistungen durch eine Lebensversicherung rückgedeckt sind. Gemäß der Zusage der Gesellschaft werden pro Vorstand jeweils monatlich 8.333 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.

3. ERFOLGSABHÄNGIGE VERGÜTUNG

Die erfolgsabhängige Vergütung der Mitglieder des Vorstands ist an die Leistung gekoppelt und stellt einen bedeutenden Teil der Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder dar.

Die erfolgsabhängige Vergütung setzt sich 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 bestimmter Ziele abhängig. Werden die Ziele verfehlt, fällt die Vergütung aus. Werden sie hingegen deutlich übertroffen, so ist die Zielerreichung und damit auch die aus dem STIP resultierende Vergütung jeweils durch einen 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. Der LTIP knüpft im Ausgangspunkt an die konkrete Zielerreichung im STIP an, beruht aber langfristig auf der Entwicklung des Aktienkurses und der Erreichung eines EBT-Ziels und dient damit der langfristigen und nachhaltigen Entwicklung des Unternehmens.

Im Falle außergewöhnlicher Leistungen oder Erfolge für die Gesellschaft kann der Aufsichtsrat derzeit in seinem Ermessen – auch nachträglich – über die etwaige Gewährung von darüberhinausgehenden Prämien entscheiden (Sondergratifikation). Die Summe dieser Prämien darf pro Geschäftsjahr jedoch nicht mehr als 50 Prozent der Grundvergütung (Festgehalt) des betreffenden Geschäftsjahrs betragen.

3.1 Kurzfristige variable Vergütung (STIP)

Die kurzfristige variable Vergütung (STIP) besteht aus einer jahresbezogenen erfolgsabhängigen, von der Erreichung verschiedener Ziele für das jeweilige Geschäftsjahr abhängigen Barvergütung. Der bei einer Zielerreichung von 100 Prozent verdiente 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 ist derzeit vorgesehen, dass ein Teilbetrag von 70 Prozent des jeweiligen STIP Auszahlungsbetrags für 100 Prozent Zielerreichung bereits unterjährig als Abschlagszahlung geleistet wird. Nach Feststellung der tatsächlichen Zielerreichung wird die Abschlagszahlung gegen die endgültig verdiente Vergütung aus dem STIP verrechnet bzw. ist (bei Überzahlung) zurückzuzahlen.

3.2 Langfristige variable Vergütung (LTIP)

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

Sämtlichen Programmen des LTIP ist gemeinsam, dass den Mitgliedern des Vorstands über einen mehrjährigen Bemessungszeitraum jährlich in Abhängigkeit von der konkreten Zielerreichung des STIP 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 verlangt werden, 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 eines Ertrags-Ziels (EBITDA bzw. EBT) ermittelt. Wird das Ertragsziel des Programms verfehlt, fällt die Vergütung aus dem LTIP vollständig aus. Durch dieses System werden aus Sicht der Gesellschaft die Interessen der Aktionäre, des Unternehmens und des Vorstands gut miteinander in Einklang gebracht.

Das LTIP-Programm 1, welches den Mitgliedern des Vorstands 2011 gewährt worden war, ist bereits seit 2015 durch Auszahlung beendet. Zum 31. Dezember 2021 ist auch das Programm 2, das 2014 ausgegeben worden war, durch Auszahlung beendet – die letzte Auszahlung fand im Geschäftsjahr 2021 an Herrn Esch statt.

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 gewähren (im Folgenden als „Programm 3“ bezeichnet). Aus dem Programm 3 kam es bisher noch zu keinen Auszahlungen.

Anlässlich der Verlängerung des zunächst jeweils nur auf drei Jahre abgeschlossenen Dienstvertrags ab dem 1. Juni 2021 sind mit Herrn v. Platen sowie Herrn Fromme Vereinbarungen zu den Dienstverträgen geschlossen worden, die jeweils eine neue LTIP-Beteiligung gewähren (im Folgenden als „Programm 4“ bezeichnet). Auch aus dem Programm 4 fanden bisher keine Auszahlungen statt.

PROGRAMM 2

Im Jahr 2014 waren mit den damaligen Mitgliedern des Vorstands Vereinbarungen zu den Dienstverträgen geschlossen worden, die eine neue LTIP-Beteiligung gewährten (im Folgenden als „Programm 2“ bezeichnet).

Es wurde, zusätzlich zur jährlichen Zielvereinbarung des STIP, jeweils eine auf fünf Jahre ausgelegte Zielvereinbarung geschlossen, die das EBITDA der Geschäftsjahre 2014 bis 2018 (für Herrn Vilanek) beziehungsweise das EBITDA der Geschäftsjahre 2015 bis 2019 (für Herrn Preisig und Herrn Esch) zum Zielparameter erklärte. Für diese Vergütungskomponente wurde im Dienstvertrag pro Berechtigtem ein Basisbetrag festgelegt, der nach Maßgabe der Zielerreichung je Geschäftsjahr wie nachfolgend beschrieben in ein virtuelles Konto für das jeweilige Vorstandsmitglied als Positiv- oder Negativbetrag eingebucht und in jährlichen Staffeln, je nach weiterer Wertentwicklung, bei Ausweis eines Guthabens ausgezahlt wurde. Für die Berechtigten wurden als Zielvergütung Basisbeträge von in Summe 1.050 Tausend Euro pro Geschäftsjahr festgelegt, davon 550 Tausend Euro für Herrn Vilanek, 300 Tausend Euro für Herrn Preisig sowie 200 Tausend Euro für Herrn Esch.

Wurde das jeweils festgesetzte Konzern-EBITDA für ein Geschäftsjahr erreicht, so wurden als Basisbetragsmultiplikator 100 Prozent des Basisbetrags in das virtuelle Konto eingestellt. Wurde das für 120 Prozent Zielerreichung festgeschriebene Konzern-EBITDA erreicht, so wurden 200 Prozent des Basisbetrags in das virtuelle Konto eingestellt. Bei einer Erreichung zwischen 100 Prozent und 120 Prozent erfolgte eine lineare Interpolation. Auch eine Überschreitung des 120 Prozent-Zielwerts führt grundsätzlich nur zur Einstellung von 200 Prozent des Basisbetrags in das virtuelle Konto. Bei einer Zielerreichung zwischen dem festgeschriebenen 90 Prozent-Zielwert und 100 Prozent des festgesetzten Konzern-EBITDAs wurde ein linear niedrigerer Prozentsatz des Basisbetrags in das virtuelle Konto eingestellt; wurde nur der 90 Prozent-Zielwert erreicht, so wurde dem virtuellen Konto für das betreffende Geschäftsjahr nichts gutgeschrieben. Bei einem unter dem 90 Prozent-Zielwert liegenden Konzern-EBITDA wurde in das virtuelle Konto ein Negativbetrag von bis zu maximal 200 Prozent des Basisbetrags (bei Erreichung des 80 Prozent-Zielwerts oder weniger) eingestellt.

Der jeweilige auf dem virtuellen Konto stehende Betrag (genannt der „Zuteilungsbetrag“ als Produkt aus Basisbetrag und dem jeweiligen vorstehend beschriebenen Basisbetragsmultiplikator) wurde in virtuelle Aktien umgerechnet. Grundlage dafür war als maßgeblicher Aktienkurs der durchschnittliche Xetra-Schlusskurs der 20 Börsenhandelstage nach dem Tag der Veröffentlichung des Konzernabschlusses für das relevante Geschäftsjahr.

Im Falle von Auszahlungen aus dem Programm 2 wurde der Kontobestand an virtuellen Aktien auf der Grundlage des durchschnittlichen Xetra-Schlusskurses der 20 Börsenhandelstage nach dem Tag der Veröffentlichung des Konzernabschlusses für das relevante Geschäftsjahr in bar umgerechnet. Dabei wurde die Aktienkursentwicklung nur bis zu einem Aktienkurs von 50 Euro (Cap) berücksichtigt. Pro Geschäftsjahr war, mit Ausnahme der Endauszahlung anlässlich der Beendigung des Programms, eine Auszahlung in Höhe von 25 Prozent des Kontostandes an virtuellen Aktien möglich. Ungeachtet dessen war der Bruttobetrag der Auszahlung zusätzlich wie folgt begrenzt: der maximale Bruttobetrag der Auszahlung je Geschäftsjahr entsprach 500 Prozent der Anzahl der virtuellen Aktien im jeweiligen Unterkonto, diese multipliziert mit dem maßgeblichen Aktienkurs, der der Ermittlung des Zuteilungsbetrags bei Einbuchung in das jeweilige Unterkonto zugrunde lag sowie multipliziert mit 25 Prozent für die oben erwähnte Begrenzung der jährlichen Auszahlung.

Bei der Umrechnung in virtuelle Aktien waren Dividendenzahlungen sowie Umstände, für die bei marktgängigen vom Aktienwert abhängigen Finanzinstrumenten Verwässerungsschutzbestimmungen zur Anwendung kommen, einzurechnen.

Die Entwicklung des Bestandes an virtuellen Aktien des Programms 2 im Vorjahr 2020 sowie im Geschäftsjahr 2021 geht aus nachfolgender Übersicht hervor:

Programm 2	Bestand virtuelle Aktien 01.01.2021	Zuführung	Abgang durch Auszahlung	Bestand virtuelle Aktien 31.12.2021
Stephan Esch	88.718	0	88.718	0
	88.718	0	88.718	0

Programm 2	Bestand virtuelle Aktien 01.01.2020	Zuführung	Abgang durch Auszahlung	Bestand virtuelle Aktien 31.12.2020
Joachim Preisig	30.691	0	30.691	0
Stephan Esch	64.549	24.169	0	88.718
	95.240	24.169	30.691	88.718

Angaben zu den konkreten Auszahlungen aus dem Programm 2 für die Herren Esch (in 2021) und Preisig (in 2020) finden sich in den Textziffern 4 und 7.

PROGRAMM 3

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

Für das Programm 3 wurde im Dienstvertrag pro Berechtigtem ein Basisbetrag als Zielvergütung festgelegt, der nach Maßgabe der Zielerreichung je Geschäftsjahr wie nachfolgend näher beschrieben in ein virtuelles Konto für das jeweilige Vorstandsmitglied als Positivbetrag eingebucht und nach Eintritt der weiteren Auszahlungsbedingungen (wie unten näher ausgeführt), je nach weiterer Wertentwicklung, ausbezahlt 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.

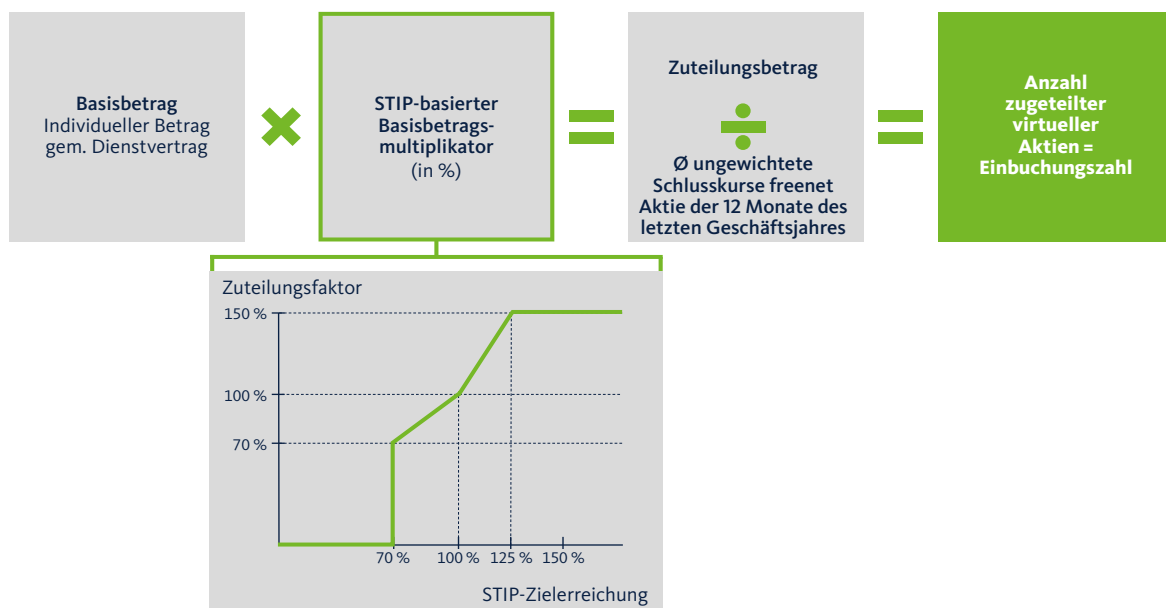
Beträgt der Zielerreichungsgrad der jährlichen variablen Zielvereinbarung (STIP) für ein Geschäftsjahr 100 Prozent, so werden 100 Prozent (als Basisbetragsmultiplikator) des Basisbetrags in das virtuelle LTIP-Konto eingestellt. Maximal (bei einem Zielerreichungsgrad von 125 Prozent oder mehr) werden 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:

Einbuchung virtueller Aktien



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. 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 Vorstandsmitglieder außer Herrn Esch Anfang 2023; für Herrn Esch Anfang 2024) verlangen, jedoch nicht vor Ablauf der Haltefrist für die jeweilige Einbuchungszahl.

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

innerhalb der Vertragslaufzeit (also sechs Monate nach dem Ende der regulären Vertragslaufzeit) bzw. für Herrn v. Platen und Herrn Fromme spätestens 18 Monate nach dem letzten vollen Zielzeitraum innerhalb der Vertragslaufzeit (also 13 Monate nach dem Ende der regulären Vertragslaufzeit).

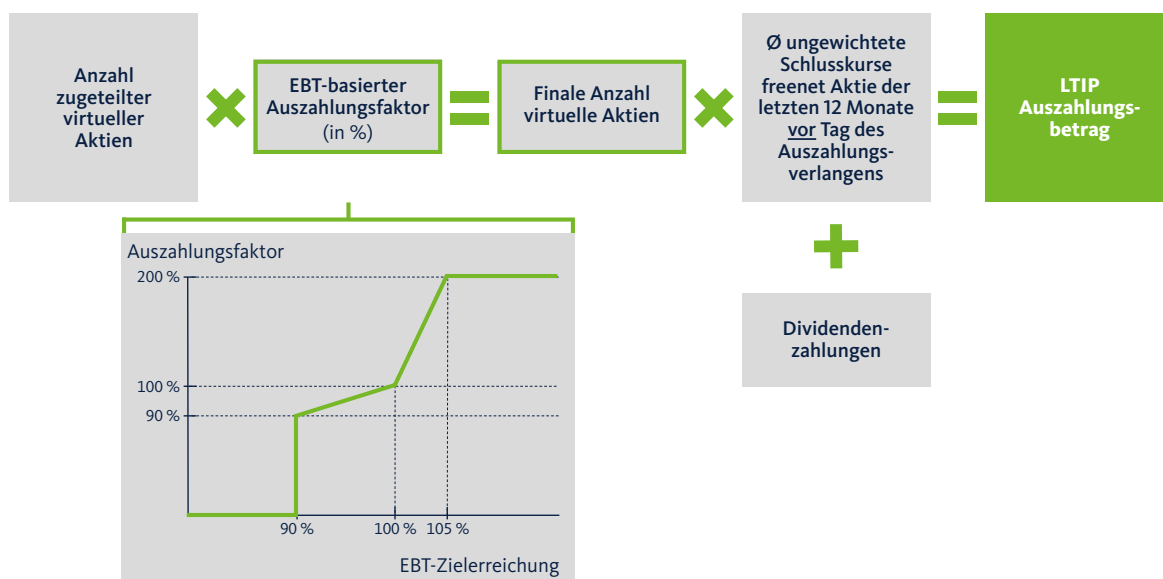
Zur Ausübungsfrist: Das Vorstandsmitglied ist nach Ablauf der jeweiligen Haltefrist, jedoch frühestens nach Feststellung der Erreichung des EBT-Ziels, binnen einer Frist von zwei Jahren berechtigt, die Leistung des Auszahlungsbetrags zu verlangen. Die Auszahlung kann dabei auch in Teilbeträgen verlangt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

Der jeweils maximal auszahlbare Betrag entspricht der nach vorstehenden Grundsätzen ermittelten Zahl der auszahlbaren virtuellen Aktien, multipliziert mit dem Auszahlungsfaktor, zuzüglich des Dividendenbetrags. Der Auszahlungsfaktor ist dabei der durchschnittliche Xetra-Schlusskurs aller Börsenhandelstage in den zwölf Monaten vor dem Tag des Auszahlungsverlangens. Das Mitglied des Vorstands kann daher während der Ausübungsfrist durch Nichtausübung von virtuellen Aktien weiterhin an der Aktienkurssteigerung partizipieren, trägt in dieser Zeit aber auch das Risiko

eines Wertverlustes. Der Auszahlungsfaktor ist ungeachtet der Börsenkursentwicklung in jedem Fall auf den Betrag von 50 Euro begrenzt (Cap). Der Dividendenbetrag ist dabei die Summe der Beträge der jeweiligen Bruttodividende je Aktie, die im Zeitraum zwischen dem Beginn der Haltefrist für die jeweilige Einbuchungszahl und dem Tag des Auszahlungsverlangens ausgeschüttet wurde, multipliziert mit der Anzahl der auszahlbaren virtuellen Aktien. Bei dieser Berechnung des Dividendenbetrags darf ein Betrag von 20 Euro je auszahlbarer virtueller Aktie jedoch nicht überschritten werden (Dividendencap). Für Herrn Vilanek sowie Herrn Esch ist das letzte vom Programm 3 begünstigte Geschäftsjahr des Dienstvertrages (für Herrn Vilanek 2023, für Herrn Esch 2024) dem Jahr des EBT-Ziels (für Herrn Vilanek 2022, für Herrn Esch 2023) zeitlich nachgelagert. Für dieses jeweils letzte Geschäftsjahr wird die Einbuchung von virtuellen Aktien in Abhängigkeit der Erreichung des EBT-Ziels festgelegt; eine Auszahlung für dieses letzte Geschäftsjahr ist nur möglich, wenn das EBT dieses letzten Geschäftsjahrs das EBT des Vorjahres (also des Jahres des EBT-Ziels) um mindestens 1,5 Prozent übersteigt.

Die Bedingungen zur Auszahlung sind in nachfolgendem Schaubild nochmals zusammengefasst:

Auszahlung virtueller Aktien



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 Vorjahr 2020 sowie im Geschäftsjahr 2021 geht aus nachfolgender Übersicht hervor:

Programm 3	Bestand virtuelle Aktien	Zuführung	Abgang durch Auszahlung	Bestand virtuelle Aktien
	01.01.2021			31.12.2021
Christoph Vilaneck	44.479	55.682	0	100.161
Ingo Arnold	17.107	21.416	0	38.523
Stephan Esch	0	21.416	0	21.416
Rickmann v. Platen	27.442	21.416	0	48.858
Antonius Fromme	27.442	21.416	0	48.858
	116.470	141.346	0	257.816

Programm 3	Bestand virtuelle Aktien	Zuführung	Abgang durch Auszahlung	Bestand virtuelle Aktien
	01.01.2020			31.12.2020
Christoph Vilaneck	0	44.479	0	44.479
Ingo Arnold	0	17.107	0	17.107
Rickmann v. Platen	10.335	17.107	0	27.442
Antonius Fromme	10.335	17.107	0	27.442
	20.670	95.800	0	116.470

Die Zuführung in 2021 erfolgte für das Geschäftsjahr 2020, die Zuführung in 2020 für das Geschäftsjahr 2019. Eine Zuführung von virtuellen Aktien zum virtuellen LTIP-Konto für das Geschäftsjahr 2021 ist zum Berichtszeitpunkt noch nicht erfolgt. Voraussichtlich wird die Zuführung für

das Geschäftsjahr 2021 für Herrn Vilaneck 46.763 virtuelle Aktien, für die Herren Arnold und Esch jeweils 17.986 virtuelle Aktien sowie für die Herren v. Platen und Fromme (hier für das anteilige Geschäftsjahr bis 31. Mai 2021) jeweils 7.494 virtuelle Aktien betragen.

PROGRAMM 4

Im Programm 4 wurde mit den Herren v. Platen und Fromme, wiederum zusätzlich zur jährlichen Zielvereinbarung, 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.

Für die Berechtigten wurden als Zielvergütung Basisbeträge von jeweils 290 Tausend Euro pro vollem Geschäftsjahr 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 (für jedes volle Zeitjahr des Dienstvertrags; bei anteiligen Zeitjahren der anteilige Basisbetrag) begrenzt.

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

Das letzte vom Programm 4 begünstigte anteilige Geschäftsjahr 2026 des Dienstvertrages ist dem Jahr des EBT-Ziels (2025) zeitlich nachgelagert. Für dieses letzte anteilige 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 2026 das EBT 2025 um mindestens 1,5 Prozent übersteigt.

Für das Programm 4 sind zum Berichtszeitpunkt noch keine virtuellen Aktien eingebucht. Die Zuführung für das anteilige Geschäftsjahr 2021 (ab dem 1. Juni 2021) wird für Herrn v. Platen und Herrn Fromme voraussichtlich jeweils 12.170 virtuelle Aktien betragen.

4. VERGÜTUNG DER AMTIERENDEN VORSTANDSMITGLIEDER IN DEN GESCHÄFTSJAHREN 2021 UND 2020

Nachstehende Tabelle zeigt die im Sinne von § 162 Abs. 1 AktG gewährte und geschuldete Vergütung der

amtierenden Vorstandsmitglieder in den Geschäftsjahren 2021 und 2020. Die Angaben in der Tabelle und ihr Zustandekommen werden im Anschluss an die Tabelle im Einzelnen erläutert sowie in der Textziffer 5 durch weitere Angaben zur Altersversorgung ergänzt.

Amtierende Vorstandsmitglieder Vergütung 2021 in TEUR	Christoph Vilanek	rel. Anteil in %	Ingo Arnold	rel. Anteil in %	Stephan Esch	rel. Anteil in %	Rickmann v. Platen	rel. Anteil in %	Antonius Fromme	rel. Anteil in %	Gesamt	Anteil an Summe in %
Festgehalt	1.000	54,9	500	59,0	500	16,2	500	56,9	500	57,1	3.000	39,9
Nebenleistungen	15	0,8	11	1,3	18	0,6	12	1,4	8	0,9	64	0,9
Summe erfolgsunabhängige Vergütung	1.015	55,7	511	60,3	518	16,8	512	58,2	508	58,1	3.064	40,8
Kurzfristige variable Vergütung (STIP)	806	44,3	336	39,7	336	10,9	367	41,8	367	41,9	2.212	29,5
Kurzfristige variable Vergütung (Sondergratifikation)	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Langfristige variable Vergütung (LTIP)												
LTIP-Programm 2	0	0,0	0	0,0	2.236	72,4	0	0,0	0	0,0	2.236	29,8
LTIP-Programm 3	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
LTIP-Programm 4	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Summe erfolgsabhängige Vergütung	806	44,3	336	39,7	2.572	83,2	367	41,8	367	41,9	4.448	59,2
Gesamtvergütung	1.821	100,0	847	100,0	3.090	100,0	879	100,0	875	100,0	7.512	100,0

Amtierende Vorstandsmitglieder Vergütung 2020 in TEUR	Christoph Vilanek	rel. Anteil in %	Ingo Arnold	rel. Anteil in %	Stephan Esch	rel. Anteil in %	Rickmann v. Platen	rel. Anteil in %	Antonius Fromme	rel. Anteil in %	Gesamt	Anteil an Summe in %
Festgehalt	1.000	36,3	500	37,9	500	60,8	500	61,0	500	61,2	3.000	45,9
Nebenleistungen	15	0,5	11	0,8	15	1,8	12	1,5	9	1,1	62	0,9
Summe erfolgsunabhängige Vergütung	1.015	36,9	511	38,7	515	62,6	512	62,4	509	62,3	3.062	46,9
Kurzfristige variable Vergütung (STIP)	739	26,8	308	23,4	308	37,4	308	37,6	308	37,7	1.971	30,2
Kurzfristige variable Vergütung (Sondergratifikation)	1.000	36,3	500	37,9	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1.500	23,0
Langfristige variable Vergütung (LTIP)												
LTIP-Programm 2	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
LTIP-Programm 3	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Summe erfolgsabhängige Vergütung	1.739	63,1	808	61,3	308	37,4	308	37,6	308	37,7	3.471	53,1
Gesamtvergütung	2.754	100,0	1.319	100,0	823	100,0	820	100,0	817	100,0	6.533	100,0

Festgehalt und Nebenleistungen

Das im Berichtsjahr 2021 an die amtierenden Vorstandsmitglieder gewährte Festgehalt betrug insgesamt 3.000 Tausend Euro (Vorjahr: 3.000 Tausend Euro). An Nebenleistungen wurden 64 Tausend Euro (Vorjahr: 62 Tausend Euro) gewährt.

Kurzfristige variable Vergütung: STIP und Sonderprämien

Die gewährte kurzfristige variable Vergütung (STIP) betrug 2.212 Tausend Euro (Vorjahr: 1.971 Tausend Euro). Sie enthielt jeweils zum einen die im aktuellen Geschäftsjahr 2021 (Vorjahr: 2020) für das aktuelle Geschäftsjahr gewährten Vorauszahlungen, zum anderen die für das aktuelle Geschäftsjahr verdienten und noch nicht im aktuellen Geschäftsjahr gezahlten Beträge, die erst im Folgejahr nach Feststellung durch den Aufsichtsrat zur Auszahlung gelangen. Die Gesellschaft hat sich dafür entschieden, als Jahr der Gewährung für das jeweils auf einjähriger Basis ermittelte STIP das Geschäftsjahr anzusehen, in dem die der Vergütung zugrunde liegende Tätigkeit vollständig erbracht ist (für eine Übersicht nach Zahlungszuflüssen siehe die Tabelle weiter unten).

Zur Ermittlung des STIP für 2021 und 2020 (Leistungskriterien, Ist-Ausprägungen, Zielerreichung, Zielgewichtung etc.) geben wir die nachfolgende Übersicht:

Kurzfristige variable Vergütung (STIP) 2021	Ausprägung Ist	Ausprägung Zielerreichung 50%	Ausprägung Zielerreichung 100%	Ausprägung Zielerreichung 150%	Zielerreichung in %	Gewichtung Ziel in %	Zielerreichung in % gewichtet
Leistungskriterium							
Konzern-EBITDA (in Mio. €)	447,3	400,0	420,0	440,0	150,0	40,0	60,0
Kundenbestand Vertragskunden (Postpaid, freenet FUNK, freenet Flex, TV) in Tsd.	8.785,0	8.500,0	8.800,0	9.100,0	97,5	30,0	29,3
Umsatz aus Digital Lifestyle, waipu.tv, freenet FUNK, freenet Flex (in Mio. €)	276,6	220,0	240,0	270,0	150,0	30,0	45,0
							134,3

Kurzfristige variable Vergütung (STIP) 2020	Ausprägung Ist	Ausprägung Zielerreichung 50%	Ausprägung Zielerreichung 100%	Ausprägung Zielerreichung 150%	Zielerreichung in %	Gewichtung Ziel in %	Zielerreichung in % gewichtet
Leistungskriterium							
Konzern-EBITDA (in Mio. €)	425,9	400,0	415,0	435,0	127,2	40,0	50,9
Abonnenten-Kundenstamm excl. App-basierte Kunden (in Tsd.)	8.553	8.300,0	8.500,0	8.700,0	113,3	30,0	34,0
Umsatz aus Digital Lifestyle, DVBT2 B2C sowie waipu.tv (in Mio. €)	273,4	250,0	265,0	280,0	127,9	30,0	38,4
							123,2

Für alle Vorstandsmitglieder wurden bei der Ermittlung des STIP die gleichen Leistungskriterien zugrunde gelegt. Aus der Anwendung der erreichten Leistungskriterien ergibt sich für 2021 sowie 2020 die nachfolgend dargestellte gewährte STIP-Vergütung:

Kurzfristige variable Vergütung (STIP) Zielvergütung und gewährte Vergütung pro Vorstand in T€	2021 STIP (100%)	2021 STIP (134,3%)	2020 STIP (100%)	2020 STIP (123,2%)
Christoph Vilanek	600	806	600	739
Ingo Arnold	250	336	250	308
Stephan Esch	250	336	250	308
Rickmann v. Platen	273	367	250	308
Antonius Fromme	273	367	250	308
	1.646	2.212	1.600	1.971

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

Kurzfristige variable Vergütung (STIP) Gewährte Vergütung pro Vorstand in T€ nach Jahr der Zahlung	Zahlung in 2021 für 2021	Zahlbar in 2022 für 2021	2021 Gesamt	Zahlung in 2020 für 2020	Zahlbar in 2021 für 2020	2020 Gesamt
Christoph Vilanek	420	386	806	420	319	739
Ingo Arnold	175	161	336	175	133	308
Stephan Esch	175	161	336	175	133	308
Rickmann v. Platen	191	176	367	175	133	308
Antonius Fromme	191	176	367	175	133	308
	1.152	1.059	2.212	1.120	851	1.971

Im Vorjahr 2020 sind in der kurzfristigen variablen Vergütung zusätzlich Sondergratifikationen in Höhe von 1.500 Tausend Euro enthalten – davon 1.000 Tausend Euro für Herrn Vilanek sowie 500 Tausend Euro für Herrn Arnold. Diese Sondergratifikationen gewährte der Aufsichtsrat am

19. Oktober 2020 in Ansehung der besonderen Leistungen von Herrn Vilanek und Herrn Arnold einerseits im Zusammenhang mit der verhinderten Übernahme der UPC Schweiz GmbH durch die Sunrise Communications Group AG im Jahr 2019 (500 Tausend Euro für Herrn Vilanek, 250 Tausend Euro für Herrn Arnold) und andererseits mit dem in 2020 erfolgten Verkauf der Beteiligung an der Sunrise Communications Group AG an die Liberty Global plc. für circa 1,1 Milliarden Euro (500 Tausend Euro für Herrn Vilanek, 250 Tausend Euro für Herrn Arnold). Der Teilbetrag von 750 Tausend Euro für die in 2019 erbrachten besonderen Leistungen kam 2020 zur Auszahlung. Der andere Teilbetrag von 750 Tausend Euro, der sich auf die in 2020 erbrachten besonderen Leistungen bezog, kam 2021 zur Auszahlung. Auch für die Sondergratifikationen wurde als Jahr der Gewährung grundsätzlich das Geschäftsjahr angesehen, in dem die der Vergütung zugrundeliegende Tätigkeit vollständig erbracht ist. Da die Sondergratifikationen jedoch durch den Aufsichtsrat im Oktober 2020 beschlossen wurden, konnte der nach diesem Maßstab auf 2019 entfallende Teilbetrag nicht (nachträglich) für 2019 angesetzt werden und wird daher ebenfalls für 2020 gezeigt.

Langfristige variable Vergütung: LTIP

Die Gesellschaft gibt eine LTIP-Vergütung dann als gewährt an, wenn die Arbeitsleistung vollständig erbracht ist sowie alle weiteren aufschiebenden oder auflösenden Ausübungsbedingungen erfüllt sind (z. B. Erreichen von EBT-Zielen, Haltebedingungen, Erklärungen zur Ausübung, Ermittlung des für die Auszahlung relevanten Börsenkurses). Der Gewährungszeitpunkt liegt somit in der Regel im Jahr der Auszahlung.

Aus dem LTIP-Programm 2 sind 2021 Barauszahlungen in Höhe von 2.236 Tausend Euro an Herrn Esch erfolgt, wodurch das Programm 2 beendet ist. 2020 sind aus dem Programm 2 keine Auszahlungen an aktive Vorstandsmitglieder erfolgt. Aus den LTIP Programmen 3 und 4 sind noch keinerlei Zahlungen geflossen, da noch keine Ausübungen möglich waren. Die Vergütung aus dem LTIP betrug daher 2021 insgesamt 2.236 Tausend Euro gegenüber 0 Euro für das Vorjahr.

Zur Anwendung der Leistungskriterien, die zum Auszahlungsbetrag für Herrn Esch im Geschäftsjahr 2021 geführt haben, geben wir die nachfolgende Übersicht:

LTIP-Programm 2: Auszahlungsbetrag für Herrn Esch	für 2015	für 2016	für 2017	für 2018	für 2019	Gesamt
Basisbetrag (in T€)	200,0	200,0	200,0	200,0	200,0	
Ausprägung EBITDA (ohne Sunrise) für Zielerreichung 120% (in Mio. €)	368,0	373,0	381,0	385,0	385,0	
Ausprägung EBITDA (ohne Sunrise) Ist (in Mio. €)	370,0	402,1	409,1	441,2	426,8	
Zielerreichung Ist (in %)	120,0	120,0	120,0	120,0	120,0	
Basisbetragsmultiplikator (in %)	200,0	200,0	200,0	200,0	200,0	
Zuteilungsbetrag (in T€)	400,0	400,0	400,0	400,0	400,0	
Maßgeblicher Aktienkurs bei Zuteilung (in €)	27,22	29,53	25,24	19,55	16,55	
Einbuchungszahl an virtuellen Aktien	14.695	13.546	15.848	20.460	24.169	
Maßgeblicher Aktienkurs bei Auszahlung (in €)	22,38	22,38	22,38	22,38	22,38	
Dividendenbetrag je virtuelle Aktie bei Auszahlung (in €)	6,49	4,94	3,34	1,69	0,04	
Auszahlungsbetrag je virtuelle Aktien (in €)	28,87	27,32	25,72	24,07	22,42	
Auszahlungsbetrag (in T€)	424	370	408	492	542	2.236

5. ALTERSVERSORGUNG DER AMTIERENDEN VORSTANDSMITGLIEDER FÜR DIE GESCHÄFTSJAHRE 2021 UND 2020

Bezüglich der Altersversorgung wurden für die aktiven Vorstandsmitglieder in 2021 Einzahlungen in die Unterstützungskasse in Höhe von insgesamt 1.690 Tausend Euro (Vorjahr: 1.701 Tausend Euro) geleistet. Dies betrifft Herrn Vilanek mit 960 Tausend Euro (Vorjahr: 964 Tausend Euro), Herrn Arnold mit 100 Tausend Euro (Vorjahr: 100 Tausend Euro), Herrn Esch mit 430 Tausend Euro (Vorjahr: 437 Tausend Euro), Herrn v. Platen mit 100 Tausend Euro (Vorjahr: 100 Tausend Euro) sowie Herrn Fromme mit 100 Tausend Euro (Vorjahr: 100 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 2021 900 Tausend Euro gegenüber 1.216 Tausend Euro im Vorjahr. Diese entfielen für 2021 mit 382 Tausend Euro (Vorjahr: 569 Tausend Euro) auf Herrn Vilanek, mit 218 Tausend Euro (Vorjahr: 347 Tausend Euro) auf Herrn Esch, mit 100 Tausend Euro (Vorjahr: 100 Tausend Euro) auf Herrn Arnold, mit 100 Tausend Euro (Vorjahr: 100 Tausend Euro) auf Herrn v. Platen sowie mit 100 Tausend Euro (Vorjahr: 100 Tausend Euro) auf Herrn Fromme. Pensionszahlungen hat es an die aktiven Vorstandsmitglieder bisher noch nicht gegeben. Zum 31. Dezember 2021 betrug der Barwert der fondsfinanzierten Verpflichtung für Herrn Vilanek 7.247 Tausend Euro (Vorjahr: 7.458 Tausend Euro) sowie für Herrn Esch 6.446 Tausend Euro (Vorjahr: 6.469 Tausend Euro). Aufgrund der Art der gewählten Zusage ergeben sich für die Herren Arnold, v. Platen und Fromme keine Barwerte der fondsfinanzierten Verpflichtung. Zum 31. Dezember 2021 betrug die Pensionsrückstellung für Herrn Vilanek 2.223 Tausend Euro (Vorjahr: 3.435 Tausend Euro) sowie für Herrn Esch 3.292 Tausend Euro (Vorjahr: 3.788 Tausend Euro).

6. EINHALTUNG DER MAXIMALVERGÜTUNG DER AMTIERENDEN VORSTANDSMITGLIEDER

Die Vergütung der amtierenden Vorstandsmitglieder ist in unterschiedlicher Form begrenzt. Zum einen sind für die variablen 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 in Übereinstimmung mit den Anforderungen aus

§ 87a AktG jeweils Maximalvergütungen festgelegt, die den Gesamtbetrag der für ein bestimmtes Geschäftsjahr gewährten Vergütung begrenzen.

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

Bezüglich des erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteils STIP beläuft sich die Höchstgrenze auf jeweils 150 Prozent des Zielbetrags. Gewährt wurde allen Vorstandsmitgliedern für 2021 jeweils 134,3 Prozent des Zielbetrags sowie für 2020 jeweils 123,2 Prozent des Zielbetrags. Herrn Vilanek wurde für 2021 ein STIP in Höhe von 806 Tausend Euro sowie in 2020 in Höhe von 739 Tausend Euro gewährt – bei jeweils maximal erreichbaren 900 Tausend Euro. Für Herrn Arnold sowie Herrn Esch betrug die STIP-Vergütung jeweils 336 Tausend Euro für 2021 sowie 308 Tausend Euro für 2020 – bei jeweils in beiden Geschäftsjahren maximal erreichbaren 375 Tausend Euro. Herrn v. Platen und Herrn Fromme wurden jeweils für 2021 367 Tausend Euro sowie für 2020 308 Tausend Euro gewährt – bei maximal erreichbaren 410 Tausend Euro für 2021 bzw. 375 Tausend Euro für 2020.

Über das STIP hinaus ist im Falle besonderer Leistungen eine Sondergratifikation von maximal 50 Prozent des Festgehalts möglich. Bezug genommen wird dabei auf das Geschäftsjahr, in welchem die für die Sondergratifikation maßgebliche besondere Leistung erbracht wird. Die für das Vorjahr 2020 gewährte Sondergratifikation betrug 1.000 Tausend Euro für Herrn Vilanek sowie 500 Tausend Euro für Herrn Arnold (siehe zur Erläuterung des Ausweises für 2020 Textziffer 4). Davon bezogen sich jeweils 50% dieser Beträge auf in 2019 beziehungsweise in 2020 erbrachte besondere Leistungen, so dass die Maximalvergütung eingehalten wurde.

Für die LTIP-Programme kam es in den Geschäftsjahren 2021 (für die Arbeitsleistung des Dienstjahres 2020) sowie 2020 (für die Arbeitsleistung des Dienstjahres 2019) zur Einbuchung von virtuellen Aktien. Dabei sind im Geschäftsjahr 2021 für Herrn Vilanek aus dem Programm 3 55.682 virtuelle Aktien (Vorjahr: 44.479 virtuelle Aktien) eingebucht worden – bei pro Geschäftsjahr maximal möglichen 100.000 virtuellen Aktien. Für die Herren Arnold, v. Platen und Fromme sind aus dem Programm 3 im Geschäftsjahr 2021 jeweils 21.416 virtuelle Aktien (Vorjahr: jeweils 17.107 virtuelle Aktien) eingebucht worden – bei pro Geschäftsjahr jeweils maximal möglichen 40.000 virtuellen Aktien. Für Herrn Esch betrug die Anzahl der aus dem Programm 3 eingebuchten virtuellen Aktien im Geschäftsjahr 2021 21.416 bei einer

maximal möglichen Anzahl von 40.000. Im Vorjahr 2020 wurden für Herrn Esch aus dem Programm 2 eine Anzahl von 24.169 virtuellen Aktien zugeführt. Bei der Ermittlung des Auszahlungsbetrags an Herrn Esch aus dem Programm 2 in Höhe von 2.236 Tausend Euro im Jahr 2021 sind die jeweiligen Caps für den Aktienkurs und den maximalen Bruttobetrag je Geschäftsjahr eingehalten worden.

Für Herrn v. Platen sowie Herrn Fromme ist in ihrem jeweils ab dem 1. Juni 2021 laufenden Vorstandsdienstvertrag als Maximalbetrag der gesamten Bezüge (Fixgehalt, Nebenleistungen, ggf. anfallende Sondergratifikation, STIP, LTIP, Beiträge zur Altersversorgung) für ein volles Geschäftsjahr jeweils ein Betrag von 4.000 Tausend Euro festgelegt worden. Da bei der Bemessung dieses Maximalbetrags für das Geschäftsjahr 2021 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 zum Programm 4 ist jedoch vertraglich vereinbart, dass Auszahlungsansprüche aus dem LTIP gekürzt werden, soweit dies zur Einhaltung der Maximalvergütung für das betreffende Geschäftsjahr erforderlich ist.

7. VERGÜTUNG SOWIE ALTERSVERSORGUNG DER EHEMALIGEN VORSTANDSMITGLIEDER FÜR DIE GESCHÄFTSJAHRE 2021 UND 2020

Zur Beendigung seines LTIP Programms 2 wurden an Herrn Preisig im Vorjahr 2020 Barauszahlungen in Höhe von 559 Tausend Euro als variable Vergütung vorgenommen.

Zu Pensionszahlungen aus den Versorgungszusagen ist es an die ehemaligen Vorstandsmitglieder bisher noch nicht gekommen. Zum 31. Dezember 2021 betrug die Defined Benefit Obligation (DBO) für Herrn Preisig 5.943 Tausend Euro (Vorjahr: 6.204 Tausend Euro). Für die Altersversorgung von Herrn Preisig wurden in 2021 373 Tausend Euro (2020: 373 Tausend Euro) in die Unterstützungskasse eingezahlt. Für weitere ehemalige Vorstände, deren Vorstandsmitgliedschaft länger als 10 Jahre zurückliegt, betrug die DBO zum 31. Dezember 2021 11.725 Tausend Euro (Einzelbeträge: 5.435 Tausend Euro, 4.792 Tausend Euro sowie 1.498 Tausend Euro) sowie zum 31. Dezember 2020 12.437 Tausend Euro (Einzelbeträge: 5.756 Tausend Euro, 5.090 Tausend Euro sowie 1.591 Tausend Euro). Zum 31. Dezember 2021 betrug die Pensionsrückstellung für Herrn Preisig 1.363 Tausend Euro (Vorjahr: 2.047 Tausend Euro) sowie für weitere ehemalige Vorstände, deren Vorstandsmitgliedschaft länger als 10 Jahre zurückliegt, 4.447 Tausend Euro (Vorjahr: 5.755 Tausend Euro).

Für die Altersversorgung dieser ehemaligen Vorstände wurden in 2021 399 Tausend Euro (Einzelbeträge: 175 Tausend Euro, 167 Tausend Euro sowie 57 Tausend Euro) und in 2020 399 Tausend Euro (Einzelbeträge: 175 Tausend Euro, 167 Tausend Euro sowie 57 Tausend Euro) in die Unterstützungskasse eingezahlt.

Allerdings waren die Einzahlungen in die Unterstützungskasse für Herrn Preisig sowie für die ehemaligen Vorstände, deren Vorstandsmitgliedschaft länger als 10 Jahre zurückliegt, 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.

8. VERGÜTUNGSREGELUNGEN FÜR DEN FALL DER REGULÄREN ODER VORZEITIGEN TÄTIGKEITSBEENDIGUNG

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

Die Performance-Perioden aus den Programmen 3 und 4 des LTIP sind jeweils so bemessen, dass sie nur während der Laufzeit der Amtszeit und der jeweiligen Dienstverträge laufen. Dadurch kann aus dem LTIP keine Vergütung mehr verdient 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 verändern kann und die Haltefristen und Auszahlungsfristen sich über die reguläre Beendigung der Tätigkeit hinaus erstrecken können 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 % Zielerreichung, die für das Geschäftsjahr vor der Beendigung gilt, für jeden vollen Monat, den der Dienstvertrag aufgrund der Kündigung vor dem regulären Laufzeitende endet, jedoch maximal bemessen für 24 Zwölftel. Entsprechendes gilt bei vorzeitiger Aufhebung des Dienstvertrags, soweit daran nicht eine Neubestellung mit neuem Dienstvertrag anschließt oder die Aufhebung zur Vermeidung einer Kündigung aus wichtigem Grund erfolgt.

Im Rahmen der Gewährung der langfristigen variablen Vergütung (LTIP) wurden mit den aktiven Vorstandsmitgliedern mehrjährige Zielvereinbarungen geschlossen, siehe Textziffer 3.2, „Langfristige variable Vergütung (LTIP)“, Programme 3 und 4. 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 der Anzahl der virtuellen Aktien im virtuellen LTIP-Konto die Anzahl von virtuellen Aktien hinzugerechnet, die sich aufgrund der Zielerreichung der Zielvereinbarung (STIP) 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.

9. WEITERE ANGABEN GEMÄSS § 162 AKTIENGESETZ

Entsprechung mit dem jeweils maßgeblichen Vorstands-Vergütungssystem

Die Angaben in der Tabelle zu Textziffer 5 „Vergütung der aktiven Vorstandsmitglieder für die Geschäftsjahre 2021 und 2020“ entsprechen ausnahmslos dem jeweils maßgeblichen Vorstands-Vergütungssystem 2021, 2018 bzw. 2014, insbesondere indem die vorgesehenen Caps sowie die Maximalvergütung eingehalten wurden. Abweichungen vom Vergütungssystem des Vorstands gab es mithin nicht. Die einzelnen variablen Vergütungskomponenten dienen der insbesondere im Vergütungssystem 2021 und im Hinblick auf das STIP und das LTIP an anderer Stelle in diesem Vergütungsbericht bereits erläuterten langfristigen und nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft.

Vergleichende Darstellung

Zur vergleichenden Darstellung der jährlichen Veränderung der Vorstandsvergütung, der Ertragsentwicklung der

Gesellschaft sowie der durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis machen wir die folgenden Angaben:

	2021	Δ 2021– 2020	2020	Δ 2020– 2019	2019	Δ 2019– 2018	2018	Δ 2018– 2017	2017
Zum 31.12.2021 amtierende Vorstände									
Vergütung Christoph Vilanek (in T€)	1.821	– 33,9%	2.754	– 61,3%	7.124	432,8%	1.337	– 5,0%	1.408
Vergütung Ingo Arnold (in T€)	847	– 35,8%	1.319	+65,5%	797				
Vergütung Stephan Esch (in T€)	3.090	275,4%	823	+13,8%	723	0,1%	723	– 6,2%	770
Vergütung Rickmann v. Platen (in T€)	879	7,2%	820	+2,9%	797	71,4%	465		
Vergütung Antonius Fromme (in T€)	875	7,1%	817	+2,7%	796	71,6%	464		
Frühere Vorstandsmitglieder									
Vergütung Joachim Preisig (in T€)			559	– 75,2%	2.256	125,2%	1.002	– 27,8%	1.387
Gesamtvergütung amtierender und früherer Vorstandsmitglieder	7.512	5,9%	7.092	– 43,2%	12.493	213,0%	3.991	12,0%	3.565
Ertragskennziffern									
Konzern-EBITDA (in Mio. €)	447,3	5,0%	425,9	– 0,2%	426,8	– 3,3%	441,3	+8,2%	408,0
Jahresüberschuss der freenet AG nach HGB (in Mio. €)	102,1	– 79,3%	493,6	336,4%	113,1	– 78,4%	523,1	272,6%	140,4
Durchschnittliche Vergütung der Belegschaft									
Vergütung der gesamten Belegschaft (in Mio. €)	209,7		221,5		228,0		215,1		219,5
durchschn. Anzahl der Arbeitnehmer (in FTE)	3.162		3.336		3.583		3.533		3.562
Vergütung der Belegschaft (Durchschnitt je FTE in T€)	66,3	– 0,1%	66,4	+4,3%	63,6	+4,5%	60,9	– 1,2%	61,6

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.

In der Vergütung für Herrn Vilanek im Geschäftsjahr 2019 ist die Auszahlung seines LTIP-Programms 2 mit einem Betrag von 5.421 Tausend Euro enthalten. Im Geschäftsjahr 2020 ist für Herrn Vilanek eine Sondergratifikation in Höhe von 1.000 Tausend Euro sowie für Herrn Arnold eine Sondergratifikation in Höhe von 500 Tausend Euro enthalten (siehe zum vollständigen Ansatz dieser Position in 2020 statt Aufteilung von je 50 Prozent auf 2019 und 2020 bereits Textziffer 4). Die Vergütung für Herrn Esch im Geschäftsjahr 2021 enthält die Auszahlung seines LTIP-Programms 2 mit einem Betrag von 2.236 Tausend Euro. Bei der Angabe

der Vergütung für Herrn v. Platen und Herrn Fromme im Geschäftsjahr 2018 (und dem prozentualen Vergleich mit 2019) ist zu berücksichtigen, dass die Vorstandstätigkeit erst am 1. Juni 2018 begann und daher die Vergütung nur zeitanteilig von diesem Zeitpunkt an in der Tabelle angegeben ist.

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.

Das Vergütungssystem 2021, das der ordentlichen Hauptversammlung 2021 zur Billigung vorlag, ist bei der laufenden Vorstandsvergütung bislang nur beim Neuabschluss der Dienstverträge von Herrn v. Platen und Herrn Fromme ab Juni 2021 berücksichtigt worden. Für sämtliche sonstigen laufenden Vorstandsverträge ist eine Berücksichtigung nicht vorgesehen, zumal die ordentliche Hauptversammlung 2021 das Vergütungssystem 2021 nicht gebilligt hat und der ordentlichen Hauptversammlung 2022 ein überarbeitetes Vergütungssystem zur Billigung vorgelegt wird.

C. ANGABEN ZUM AUFSICHTSRAT

1. VERGÜTUNGSSTRUKTUR BIS ZUM 31. DEZEMBER 2020

Die bis zum 31. Dezember 2020 geltende Vergütung des Aufsichtsrats setzte sich satzungsgemäß aus drei Komponenten zusammen:

- einer Basisvergütung,
- Sitzungsentgelten und
- einer erfolgsabhängigen Vergütung.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhielten für jedes volle Geschäftsjahr ihrer Zugehörigkeit zu diesem Gremium eine feste Basisvergütung in Höhe von 30.000 Euro von der Gesellschaft.

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

Jedes Aufsichtsratsmitglied erhielt zusätzlich für jede Sitzung des Aufsichtsrats, an der es teilgenommen hat, ein Sitzungsgeld in Höhe von 1.000 Euro. Aufsichtsratsmitglieder, die einem Ausschuss des Aufsichtsrats – mit Ausnahme des gem. § 27 Abs. 3 Mitbestimmungsgesetz gebildeten Ausschusses – angehörten, erhielten zusätzlich für an jeder teilgenommenen Sitzung des Ausschusses ein Sitzungsgeld in Höhe von 1.000 Euro. Der Vorsitzende des Ausschusses erhielt den doppelten Betrag.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhielten ferner nach Ablauf jedes Geschäftsjahres eine variable, erfolgsabhängige Vergütung in Höhe von 500 Euro je 0,01 Euro Dividende, die über 0,10 Euro je Stückaktie der Gesellschaft hinaus für das abgelaufene Geschäftsjahr an die Aktionäre ausgeschüttet wurde. Die dividendenabhängige Vergütung war der Höhe nach begrenzt auf den als feste Vergütung geschuldeten Betrag. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhielt den doppelten Betrag, der stellvertretende Vorsitzende erhielt den anderthalbfachen Betrag.

Mitgliedern des Aufsichtsrats wurden darüber hinaus ihre notwendigen Auslagen ersetzt.

2. VERGÜTUNGSSTRUKTUR AB DEM 1. JANUAR 2021

Die wesentliche Änderung gegenüber der bis zum 31. Dezember 2020 geltenden Vergütungsregelung besteht darin, dass nunmehr ausschließlich Festvergütungskomponenten gezahlt werden. Die dividendenabhängige und damit variable Vergütungskomponente entfällt. Die Umstellung auf eine ausschließlich feste und tätigkeitsbezogenere Vergütung des Aufsichtsrats ist nach Auffassung der Gesellschaft geeignet, der unabhängigen Beratungs- und Kontrollfunktion des Aufsichtsrats in noch größerem Maße Rechnung zu tragen und stärkt die Unabhängigkeit der Aufsichtsratsmitglieder. Sie trägt damit zur nachhaltigen Unternehmensentwicklung bei.

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.

3. VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS FÜR DIE GESCHÄFTSJAHRE 2021 UND 2020

Individualisierte Angaben für die Geschäftsjahre 2021 und 2020 sind aus den nachfolgenden Tabellen ersichtlich.

Vergütung für das Geschäftsjahr 2021 in TEUR	Basisvergütung	rel. Anteil in %	Sitzungs-entgelte	rel. Anteil in %	Ausschussvergütung	rel. Anteil in %	Überschreitung Maximalvergütung	rel. Anteil in %	Gesamt	rel. Anteil in %
Aktive Mitglieder										
Prof. Dr. Helmut Thoma	100,0	62,5	9,0	5,6	60,0	37,5	- 9,0	- 5,6	160,0	100,0
Knut Mackeprang ¹	75,0	72,8	8,0	7,8	20,0	19,4	0,0	0,0	103,0	100,0
Claudia Anderleit ¹	50,0	74,6	7,0	10,4	10,0	14,9	0,0	0,0	67,0	100,0
Thorsten Kraemer	50,0	76,9	5,0	7,7	10,0	15,4	0,0	0,0	65,0	100,0
Marc Tüngler	50,0	58,8	10,0	11,8	25,0	29,4	0,0	0,0	85,0	100,0
Robert Weidinger	50,0	56,2	9,0	10,1	30,0	33,7	0,0	0,0	89,0	100,0
Sabine Christiansen	50,0	64,1	8,0	10,3	20,0	25,6	0,0	0,0	78,0	100,0
Thomas Reimann ¹	50,0	67,6	9,0	12,2	15,0	20,3	0,0	0,0	74,0	100,0
Fränzi Kühne	50,0	92,6	4,0	7,4	0,0	0,0	0,0	0,0	54,0	100,0
Theo-Benneke Bretsch ¹	50,0	92,6	4,0	7,4	0,0	0,0	0,0	0,0	54,0	100,0
Bente Brandt ¹	50,0	67,6	9,0	12,2	15,0	20,3	0,0	0,0	74,0	100,0
Gerhard Huck ¹	50,0	76,9	5,0	7,7	10,0	15,4	0,0	0,0	65,0	100,0
Gesamt	675,0	69,7	87,0	9,0	215,0	22,2	- 9,0	- 0,9	968,0	100,0

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

Vergütung für das Geschäftsjahr 2020 in TEUR	Basis- vergü- tung	rel. Anteil in %	Sitzungs- entgelte	rel. Anteil in %	Erfolgsab- hängige Vergü- tung	rel. Anteil in %	Gesamt	rel. Anteil in %
Aktive Mitglieder								
Prof. Dr. Helmut Thoma	60,0	45,5	12,0	9,1	60,0	45,5	132,0	100,0
Knut Mackeprang ¹	45,0	46,9	6,0	6,3	45,0	46,9	96,0	100,0
Claudia Anderleit ¹	30,0	46,2	5,0	7,7	30,0	46,2	65,0	100,0
Thorsten Kraemer	30,0	46,2	5,0	7,7	30,0	46,2	65,0	100,0
Marc Tüngler	30,0	43,5	9,0	13,0	30,0	43,5	69,0	100,0
Robert Weidinger	30,0	41,7	12,0	16,7	30,0	41,7	72,0	100,0
Sabine Christiansen	30,0	46,2	5,0	7,7	30,0	46,2	65,0	100,0
Thomas Reimann ¹	30,0	44,1	8,0	11,8	30,0	44,1	68,0	100,0
Fränzi Kühne	30,0	46,9	4,0	6,3	30,0	46,9	64,0	100,0
Theo-Benneke Bretsch ¹	30,0	46,9	4,0	6,3	30,0	46,9	64,0	100,0
Bente Brandt ¹	30,0	44,1	8,0	11,8	30,0	44,1	68,0	100,0
Gerhard Huck ¹	30,0	46,2	5,0	7,7	30,0	46,2	65,0	100,0
Gesamt	405,0	45,4	83,0	9,3	405,0	45,4	893,0	100,0

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

4. 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 3 dargestellte Aufsichtsratsvergütung für das Geschäftsjahr 2021 stellt eine Vergütung innerhalb der Maximalvergütung dar, da sie den jährlichen Maximalbetrag von 160 Tausend Euro nicht überschreitet. Die Maximalvergütung von 160 Tausend Euro, die rechnerisch bei Herrn Prof. Dr. Thoma übertroffen wurde, wurde dadurch eingehalten, dass entsprechend der Satzungsregelung eine Kürzung auf den Betrag der Maximalvergütung erfolgte.

5. WEITERE ANGABEN GEMÄSS §162 AKTIENGESETZ

Die in der Tabelle zu Textziffer 4 „Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats für die Geschäftsjahre 2021 und 2020“ entsprechen ausnahmslos dem jeweils geltenden Vergütungssystem, wie in Textziffer 1 „Vergütungsstruktur bis zum 31. Dezember 2020“ sowie Textziffer 2 „Vergütungsstruktur ab dem 1. Januar 2021“ 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:

	2021	Δ 2021– 2020	2020	Δ 2020– 2019	2019	Δ 2019– 2018	2018	Δ 2018– 2017	2017
Zum 31.12.2021 amtierende Aufsichtsräte									
Vergütung Prof. Dr. Helmut Thoma (in T€)	160	+21,2%	132	+83,3%	72	-50,0%	144	+42,6%	101
Vergütung Knut Mackeprang (in T€)	103	+7,3%	96	+88,2%	51	-50,0%	102	+8,5%	94
Vergütung Claudia Anderleit (in T€)	67	+3,1%	65	+85,7%	35	-48,5%	68	+4,6%	65
Vergütung Thorsten Kraemer (in T€)	65	0,0%	65	+85,7%	35	-48,5%	68	+4,6%	65
Vergütung Marc Tüngler (in T€)	85	+23,2%	69	+86,5%	37	-46,4%	69	+3,0%	67
Vergütung Robert Weidinger (in T€)	89	+23,6%	72	+67,4%	43	-41,9%	74	+4,2%	71
Vergütung Sabine Christiansen (in T€)	78	+20,0%	65	+85,7%	35	-47,8%	67	+4,7%	64
Vergütung Thomas Reimann (in T€)	74	+8,8%	68	+78,9%	38	-43,3%	67	+39,6%	48
Vergütung Fränzi Kühne (in T€)	54	-15,6%	64	+88,2%	34	-46,9%	64	+68,4%	38
Vergütung Theo Benneke-Bretsch (in T€)	54	-15,6%	64	+88,2%	34	-15,0%	40		
Vergütung Bente Brandt (in T€)	74	+8,8%	68	+78,9%	38	-11,6%	43		
Vergütung Gerhard Huck (in T€)	65	0,0%	65	+85,7%	35	-16,7%	42		
Frühere Mitglieder des Aufsichtsrats									
Vergütung Ronny Minak (in T€)							26	-61,8%	68
Vergütung Michael Stephan (in T€)							26	-61,8%	68
Vergütung Gesine Thomas (in T€)							25	-60,9%	64
Vergütung Dr. Hartmut Schenk (in T€)									53
Vergütung Birgit Geffke (in T€)									17
Gesamtvergütung amtierender und früherer Mitglieder des Aufsichtsrats									
	968	+8,4%	893	+83,4%	487	-47,4%	925	+4,8%	883
Ertragskennziffern									
Konzern-EBITDA (in Mio. €)	447,3	+5,0%	425,9	-0,2%	426,8	-3,3%	441,3	+8,2%	408,0
Jahresüberschuss der freenet AG nach HGB (in Mio. €)	102,1	-79,3%	493,6	336,4%	113,1	-78,4%	523,1	272,6%	140,4
Durchschnittliche Vergütung der Belegschaft									
Vergütung der gesamten Belegschaft (in Mio. €)	209,7		221,5		228,0		215,1		219,5
durchschn. Anzahl der Arbeitnehmer (in FTE)	3.162		3.336		3.583		3.533		3.562
Vergütung der Belegschaft (Durchschnitt je FTE in T€)	66,3	-0,1%	66,4	+4,3%	63,6	+4,5%	60,9	-1,2%	61,6

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

Den amtierenden Mitgliedern des Aufsichtsrats wie auch den ehemaligen Mitgliedern des Aufsichtsrats sind als Vergütung keine Aktien oder Aktienoptionen zugesagt worden.

Im Berichtszeitraum wurden auch keine variablen Vergütungsbestandteile zurückgefordert.

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