

**HAUPTVERSAMMLUNG**

**DER FREENET AG**

**AM 17. MAI 2018**

**BERICHT ÜBER DAS SYSTEM  
ZUR VERGÜTUNG DER  
VORSTANDSMITGLIEDER**

**freenet** **GROUP**

---

MOBILCOM-DEBITEL / KLARMOBIL.DE / GRAVIS / FREENET.DE  
MEDIA BROADCAST / FREENET DIGITAL / FREENET ENERGY / MOTION TM

### BERICHT ÜBER DAS SYSTEM

### ZUR VERGÜTUNG DER

### VORSTANDSMITGLIEDER

Der Aufsichtsrat berichtet hiermit der Hauptversammlung über das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder der Gesellschaft, das vom Aufsichtsrat am 20. März 2018 beschlossen worden ist. Die Aktionäre haben zuletzt in der ordentlichen Hauptversammlung vom 30. Juni 2011 das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands gebilligt. Dieses System hat seither in großen Teilen unverändert gegolten. Zwischenzeitliche Veränderungen umfassten die Gewichtung der Zielparameter im Rahmen der jährlichen Zielvereinbarung sowie die Auflage eines neuen LTIP im Jahr 2014. Diese können dem nachfolgend (Teil I.) dargestellten bisherigen Vergütungssystem entnommen werden. Der Aufsichtsrat hat beschlossen, einzelne Elemente des bisherigen Vergütungssystems zu ändern. Details zu den geänderten Elementen finden sich im Anschluss an die Beschreibung des bisherigen Vergütungssystems in Teil II. dieses Berichts. Das geänderte Vergütungssystem soll bei Abschluss neuer Vorstandsdienstverträge oder der Verlängerung bestehender Vorstandsdienstverträge, jeweils ab 20. März 2018, umgesetzt werden, mit der Maßgabe, dass für den Nachlauf bestehender Vereinbarungen Übergangsregelungen möglich sind.

Aus Sicht des Aufsichtsrats ist das neue Vergütungssystem darauf ausgerichtet, einen Anreiz für eine erfolgreiche, nachhaltige und wertorientierte Unternehmensführung und -entwicklung zu schaffen; dabei ist es zielkonfliktfrei und praktikabel. Vor diesem Hintergrund wird mindestens die Hälfte der variablen Zielvergütung auf der Grundlage von mehrjährigen Zielparametern festgesetzt; dabei enthält die jährliche variable Vergütung einen nachhaltigen Zielparameter, der eine wesentliche Gewichtung hat. Die variablen Vergütungskomponenten sind so ausgestaltet, dass die Erreichung der für die mehrjährige wie auch teilweise für die jährliche variable Vergütungskomponente maßgeblichen langfristigen Ziele einen höheren Anreiz darstellt als die Erreichung der kurzfristigen Ziele; gleichzeitig ist weitgehend sichergestellt, dass es keine Zielkonflikte zwischen der einjährigen und der mehrjährigen variablen Vergütungskomponente gibt. Schon im Rahmen der jährlichen Zielvereinbarung wird mit der Einbeziehung eines Zielparameters aus dem Bereich Vertragskundenbestand und der weiteren Anforderung, dass mindestens ein Zielparameter mit wesentlicher Zielgewichtung eine besonders nachhaltige Komponente enthalten muss, ein wesentlicher Eckpunkt für eine Ausrichtung auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung gesetzt.

Die Vergütungskomponente mit mehrjähriger Zielvereinbarung, die mindestens die Hälfte der variablen Zielvergütung ausmacht verstärkt diese Ausrichtung. Zunächst basieren auch in diesem Rahmen die Zielerreichung und damit die Einbuchung von Beträgen in Form virtueller Aktien in ein virtuelles Konto auf der jährlichen Zielvereinbarung und damit auf mindestens einem wesentlichen Zielparame-ter mit einer besonders nachhaltigen Komponente. Darüber hinaus ist der Anspruch auf Auszahlung der in Form virtueller Aktien eingebuchten Beträge dem Grunde sowie der Höhe nach von der auf langfristige Wertsteigerung angelegten Leistung des Vorstands abhängig: Zum einen hängt dieser Anspruch in Grund und Höhe davon ab, dass die Gewinne des Konzerns (vor Steuern) (EBT) über den gesamten Zeitraum des Vorstandsdienstvertrags / der Bestellung eine nachhaltige positive Entwicklung zeigen. Wird dieses Ziel verfehlt, so verringern sich die Ansprüche aus der langjährigen Vergütungskomponente; bei mehr als nur geringfügiger Verfehlung verfallen die Ansprüche vollständig. Zum anderen hängt die Wertentwicklung des virtuellen Kontos und damit die Höhe des Auszahlungsanspruchs von der Aktienkursentwicklung ab. Dies wird verstärkt durch Haltefristen für die virtuellen Aktien von grundsätzlich drei Jahren, mindestens aber 18 Monaten. Die Vergütungsansprüche sind schließlich in einzelnen Elementen sowie insgesamt gedeckelt.

## **I. BISHERIGES VERGÜTUNGSSYSTEM**

Das bisherige Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Gesellschaft besteht aus drei Elementen, namentlich (A.) einem Jahreszielgehalt, bestehend aus Festgehalt, einem jährlichen variablen Gehaltsbestandteil sowie einem mehrjährigen variablen Gehaltsbestandteil, (B.) Nebenleistungen sowie (C.) einer Altersversorgung. Darüber hinaus werden bestimmte Leistungen für den Fall (D.) einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit bzw. (E.) einer regulären Beendigung der Vorstandstätigkeit gewährt

### **A. Jahreszielgehalt**

Das Gehalt der Vorstandsmitglieder besteht aus einem Jahreszielgehalt, das sich auf einen fixen Gehaltsbestandteil (Festgehalt) und einen variablen Gehaltsbestandteil aufteilt. Das Jahreszielgehalt wird im jeweiligen Vorstandsdienstvertrag festgeschrieben. Die variablen Gehaltsbestandteile hängen jeweils von einem in Prozentpunkten bestimmten Grad der jeweiligen Zielerreichung ab. Zielüberschreitung bzw. Zielunterschreitung führen zu einem entsprechend höheren bzw. niedrigeren konkreten Jahresgehalt. Unter Zugrundelegung einer jeweils maximalen Zielerreichung entfallen bislang von den Gesamtbezügen (ohne sonstige Bezüge und Pensionsleistungen) weniger als 50 % auf den Fixen Gehaltsbestandteil (Festgehalt), vom Restbetrag mindestens die Hälfte auf den Variablen Gehaltsbestandteil aufgrund mehrjähriger Zielvereinbarung sowie entsprechend maximal die Hälfte auf den Variablen Gehaltsbestandteil aufgrund jährlicher Zielvereinbarung, der sei-

nerseits zu 30% auf der mehrjährigen Komponente Vertragskundenbestand beruht. Zusätzlich werden Nebenleistungen gewährt und bestehen Pensionszusagen. Einzelheiten werden nachfolgend beschrieben.

## **1. Fixer Gehaltsbestandteil (Festgehalt)**

Das Gehalt besteht zum einen aus einem erfolgsunabhängigen Festgehalt, das in gleichen Monatsraten ausgezahlt wird. Es bleibt im Regelfall während der Laufzeit des Vertrages unverändert.

## **2. Variabler Gehaltsbestandteil**

Der variable Gehaltsbestandteil besteht aus zwei Elementen, nämlich einem Element, das von der Erreichung bestimmter Ziele einer jährlich zu vereinbarenden Zielvereinbarung abhängig ist (a.), und einem Element, das zudem von der Erreichung der Ziele einer auf mehrere Jahre ausgelegten Zielvereinbarung abhängig ist (b.).

### **a. Vergütung aufgrund jährlicher Zielvereinbarung (jährlicher variabler Gehaltsbestandteil)**

Die jährliche Zielvereinbarung wird jeweils zu Beginn eines Geschäftsjahres auf Grund eines vom Aufsichtsrat unterbreiteten Vorschlags unter Berücksichtigung des jeweils geltenden Business Plans abgeschlossen. Sie beinhaltet einen auf das Konzern-EBITDA bezogenen kurzfristigen Zielparameter mit einer Gewichtung in Höhe von 40%. Jeweils 30% sind vorgesehen für einen auf den postpaid-Kundenbestand bezogenen, auf nachhaltige Unternehmensentwicklung ausgerichteten Zielparameter sowie für ein bis drei jährlich festzulegende strategische Jahresziele. Bei der Festlegung der Zielparameter ist von den wesentlichen strategischen und finanziellen Eckpunkten der Unternehmensplanung auszugehen, deren Erreichung im Regelfall zu einer Zielerreichung von 100% der jeweiligen Parameter führt. Es ist jeweils ein 100%-Ziel, ein Maximal- sowie ein Minimalziel festzulegen, das jeweils zu einer Zielerreichung von 100% bzw. 150% bzw. 0% führt. Bei einer Zielerreichung zwischen dem Minimal- und dem 100%-Ziel sowie zwischen dem 100%- und dem Maximalziel ist jeweils linear zu interpolieren. Die Zielerreichung ist für jeden Parameter gesondert festzusetzen. Eine Übererfüllung über das Maximalziel hinaus ist nicht möglich (*Cap*).

### **b. Vergütung aufgrund mehrjähriger Zielvereinbarung (langjähriger variabler Gehaltsbestandteil / „LTIP“)**

Zusätzlich zur jährlichen Zielvereinbarung wird eine auf fünf Jahre ausgelegte Zielvereinbarung geschlossen, die das Konzern-EBITDA der nächsten fünf Geschäftsjahre auf Grundlage des Business Plans, beginnend mit dem Geschäftsjahr, in dem die Vereinbarung geschlossen wird, zum Zielparameter

erklärt. Bei Akquisitionen, die durch die Ausgabe neuer Aktien finanziert werden, werden die Ergebnisziele am Ausgabedatum der neuen Aktien proportional zum effektiven Nettoverwässerungseffekt angepasst. Für diese Vergütungskomponente wird im Vorstandsdienstvertrag 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 wird.

Wird das jeweils festgesetzte Konzern-EBITDA für ein Geschäftsjahr erreicht, so werden 100% des Basisbetrags in das virtuelle Konto eingestellt. Wird das für 110% Zielerreichung festgeschriebene Konzern-EBITDA erreicht, so werden 150% des Basisbetrags in das virtuelle Konto eingestellt; bei 120% Zielerreichung erfolgt eine Gutschrift von 200% des Basisbetrags auf das virtuelle Konto. Auch eine Überschreitung des 120%-Zielwerts führt stets nur zur Einstellung von 200% des Basisbetrags ins virtuelle Konto. Wird nur der festgeschriebene 90%-Zielwert erreicht, so wird dem virtuellen Konto für das betreffende Geschäftsjahr nichts gutgeschrieben. Bei einem unter dem 90%-Zielwert liegenden Konzern-EBITDA wird in das virtuelle Konto ein Negativbetrag von bis zu maximal 200% des Basisbetrags (bei Erreichung des 80%-Zielwerts oder weniger) eingestellt. Zwischen den vorgenannten Werten wird jeweils linear interpoliert.

Der jeweilige auf dem virtuellen Konto stehende Betrag wird auf der Grundlage des Durchschnitts der ungewichteten Schlusskurse der Aktie der freenet AG im Xetra-Handelssystem (oder einem gleichwertigen Nachfolgesystem) an der Frankfurter Wertpapierbörse der 20 Börsenhandelstage nach dem Tag der Billigung des Konzernabschlusses für das relevante Geschäftsjahr in virtuelle Aktien umgerechnet. Beginnend mit Ablauf des zweiten Geschäftsjahres nach Einführung dieser Vergütungskomponente, jeweils nach der Einstellung eines (Positiv- oder Negativ-)Betrags für das abgelaufene Geschäftsjahr in das virtuelle Konto, kommen auf Verlangen des berechtigten Vorstandsmitglieds jährlich bis zu 25% des Kontobestands zur Auszahlung, sofern das Konto ein Guthaben ausweist. Zu diesem Zweck wird der jeweilige Kontobestand an virtuellen Aktien wiederum auf der Grundlage des Durchschnitts der ungewichteten Schlusskurse der Aktie der freenet AG im Xetra-Handelssystem (oder einem gleichwertigen Nachfolgesystem) an der Frankfurter Wertpapierbörse der 20 Börsenhandelstage nach dem Tag der Billigung des Konzernabschlusses für das relevante Geschäftsjahr in bar umgerechnet. Dabei wird die Aktienkursentwicklung nur bis zu einem bestimmten Aktienkurs (Cap) berücksichtigt. Bei der Umrechnung der virtuellen Aktien in bar sind Dividendenzahlungen sowie Umstände, für die bei marktgängigen vom Aktienwert abhängigen Finanzinstrumenten Verwässerungsschutzbestimmungen zur Anwendung kommen, einzurechnen. Befindet sich das virtuelle Konto zu einem Auszahlungszeitpunkt im Minus,

erfolgt zu diesem Zeitpunkt keine Auszahlung. Das Vorstandsmitglied erhält erst dann (wieder) eine Auszahlung, wenn der Negativbetrag durch das Erreichen entsprechender Zielparameter für das oder die Folgejahre ausgeglichen wurde und das virtuelle Konto (wieder) positiv ist.

## **B. Nebenleistungen**

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

Die Gesellschaft stellt jedem Vorstandsmitglied ferner einen Dienstwagen. Die auf die private Nutzung anfallenden Steuern werden vom jeweiligen Vorstandsmitglied getragen.

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

Der Gesamtwert von Nebenleistungen ist mit einem *Cap* pro Geschäftsjahr in Höhe von insgesamt 5% des Jahreszielgehaltes für dasselbe Geschäftsjahr versehen.

## **C. Altersversorgung**

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

## **D. Leistungen für den Fall einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit**

Vorstandsdienstverträge werden in der Regel für eine Bestelldauer von drei oder fünf Jahren abgeschlossen. Die Amtszeit verkürzt sich entsprechend, falls der Betroffene das 60. Lebensjahr zuvor vollendet.

Für den Fall der vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses, ohne dass ein zur Kündigung berechtigender wichtiger Grund i. S. d. § 626 BGB vorliegt, hat das Vorstandsmitglied für jeden vollen Monat, den der Vorstands-

dienstvertrag vor dem vereinbarten Ende der Vertragslaufzeit vorzeitig endet, Anspruch auf eine Abfindung in Höhe von einem Zwölftel der Summe aus dem jährlichen fixen Gehaltsbestandteil und dem jährlichen variablen Gehaltsbestandteil, welches das Vorstandsmitglied für das letzte volle Geschäftsjahr vor seinem Ausscheiden beanspruchen kann, höchstens aber auf 24 Zwölftel (*Abfindungs-Cap*). Im Hinblick auf den langjährigen variablen Gehaltsbestandteil erfolgt die Ermittlung der einzubuchenden virtuellen Aktien und des Auszahlungsbetrages sowie die Auszahlung nach den unter A. 2. b. beschriebenen Grundsätzen, wenn der Dienstvertrag mit Ablauf des Geschäftsjahres endet. Endet der Dienstvertrag während eines Geschäftsjahres, werden diese Grundsätze statt auf das abgelaufene Geschäftsjahr auf das bzw. die bei Beendigung abgelaufene(n) Quartal(e) bezogen entsprechend angewendet.

Für den Fall der vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses, bei der ein wichtiger Grund i. S. d. § 626 BGB vorliegt, bestehen keine nachlaufenden Ansprüche. Bestehende Ansprüche werden kurzfristig abgerechnet.

Sollte das Vorstandsmitglied während der Vorstandstätigkeit versterben, erhalten seine Witwe / sein Witwer und seine unterhaltsberechtigten Kinder, soweit letztere das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und noch in der Berufsausbildung stehen, als Gesamtgläubiger den zeitanteiligen Fixen Gehaltsbestandteil (Festgehalt) für den Sterbemonat sowie für die sechs folgenden Monate, längstens jedoch bis zum im Vorstandsdienstvertrag vereinbarten Vertragsende. Für diesen Zeitraum ruhen Ansprüche auf Leistungen aus den Pensionszusagen (Hinterbliebenen- und Waisenrente).

Die Vorstandsdienstverträge sehen für ein nachvertragliches zwölfmonatiges Wettbewerbsverbot eine Karenzentschädigung im üblichen Rahmen vor.

## **E. Leistungen für den Fall einer regulären Beendigung der Vorstandstätigkeit**

Das ausscheidende Vorstandsmitglied erhält im Falle der regulären Beendigung des Vorstandsdienstvertrags, d.h. bei Nichtverlängerung des Vorstandsdienstvertrags oder bei Beendigung aufgrund der Vollendung des 60. Lebensjahres, das (ggf. zeitanteilig bis zum Tag des Ausscheidens) berechnete Festgehalt, einen etwaigen (ggf. zeitanteilig berechneten) jährlichen sowie langjährigen variablen Gehaltsbestandteil und die vorstehend genannte Entschädigung für das nachvertragliche Wettbewerbsverbot.

## **II. NEUES VERGÜTUNGSSYSTEM**

Der Aufsichtsrat hat beschlossen, einzelne Elemente des vorstehend dargestellten bisherigen Vergütungssystems zu ändern. Nachfolgend werden nur diese Änderungen zusammenfassend dargestellt.

Die Änderungen des Vergütungssystems betreffen insbesondere den langjährigen variablen Gehaltsbestandteil („LTIP“). Das bisher bestehende Programm, das am 26. Februar 2014 beschlossen wurde, wird ersetzt. Mit dem neuen Programm wird auch im Rahmen der mehrjährigen Vergütungskomponente die jährliche Zielvereinbarung zu Grunde gelegt. Damit wird möglichen kurzfristigen wesentlichen Änderungen des Geschäftsumfeldes der freenet Rechnung getragen. Durch die Abhängigkeit des überwiegenden Teils der variablen Vergütung in Grund und Höhe von der langfristigen Wertentwicklung des Unternehmens schafft das Vergütungssystem einen Anreiz für eine erfolgreiche, nachhaltig wertorientierte Unternehmensführung und -entwicklung. Dadurch bleibt die Vergütung des Vorstands im Einklang mit den Interessen der Aktionäre.

### **Jährliche Zielvereinbarung**

Um kurzfristig auf Entwicklungen im Unternehmen oder im Geschäftsumfeld des Konzerns reagieren zu können, wird auch im Rahmen des langjährigen Vergütungselements auf die jährliche Zielvereinbarung, die ihrerseits wesentlich auf einer nachhaltigen Komponente beruhen muss, abgestellt. Eine jährliche Festlegung einzelner Zielparameter ermöglicht es auch, bei der Bestellung von Vorstandsmitgliedern zu unterschiedlichen Zeitpunkten Zielkonflikte zu vermeiden.

Wie schon bislang prüft der Aufsichtsrat nach Ablauf des Geschäftsjahres für jedes Vorstandsmitglied die konkrete Zielerreichung, die grundsätzlich auf einem Vergleich der in der jährlichen Zielvereinbarung vorgegebenen Zielparameter und -werte mit den im Berichtsjahr erreichten Parametern und Werten beruht. Daraus ergibt sich ein in Prozentpunkten ausgedrückter Zielerreichungsgrad. Für jeden Zielerreichungsgrad ist ein Multiplikator festgelegt, mit dem der für jedes Vorstandsmitglied individuell festgelegte Basisbetrag multipliziert wird und aus dem sich so der individuelle Zuteilungsbetrag ergibt. Dieser Zuteilungsbetrag wird wiederum durch den Durchschnitt der ungewichteten Schlusskurse der Aktie der freenet AG im Xetra-Handelssystem (oder einem gleichwertigen Nachfolgesystem) an der Frankfurter Wertpapierbörse an allen Börsenhandelstagen in den zwölf Monaten des betreffenden Geschäftsjahres dividiert. Daraus ergibt sich die zuzuteilende Anzahl virtueller Aktien. Der Zuteilungsbetrag ist auf 150% des Basisbetrags des Vorstandsmitglieds bei einem Zielerreichungsgrad von 125% (oder mehr) begrenzt (*Cap*). Bei einem Zielerreichungsgrad von 70% ist der Multiplikator 70% (*Floor*), bei einem Zielerreichungsgrad unter 70% liegt der Basisbetragsmultiplikator bei 0%, so dass dem Vorstandsmitglied kein Zuteilungsbetrag zusteht, also auch keine virtuellen Aktien zugeteilt werden. Liegt der Zielerreichungsgrad zwischen den genannten Zielerreichungsgraden von 70% und 100% bzw. zwischen 100% und 125%, so wird der Basisbetragsmultiplikator durch lineare Interpolation zwischen den entsprechenden Werten ermittelt.



Beginnt oder endet das Amt eines Vorstandsmitglieds planmäßig während eines Geschäftsjahres, wird bei der Einbuchung ein zeitanteilig ermittelter Basisbetrag zugrunde gelegt; bei erstmaligem Vertragsschluss oder unterjähriger Verlängerung sind Anpassungsregelungen möglich. Beginnt oder endet das Amt eines Vorstandsmitglieds vorzeitig während eines Geschäftsjahres, ohne dass dafür ein wichtiger Grund gemäß § 626 BGB vorliegt, werden für das laufende Geschäftsjahr die virtuellen Aktien unter Zugrundelegung des dem Austrittsjahr vorangehenden Geschäftsjahres ermittelten Zielerreichungsgrads zeitanteilig berechnet. Liegt hingegen ein wichtiger Grund vor, besteht kein Anspruch des Vorstandsmitglieds auf Einbuchungen aufgrund Vorstandstätigkeit seit dem letzten vollen Geschäftsjahr vor der Beendigung.

### **Auszahlungen: Haltefrist, Ausübungsfrist und Auszahlungsbetrag**

Das Vorstandsmitglied kann Auszahlungen aus seinem virtuellen Konto frühestens nach Ablauf der jeweiligen Haltefrist für die jährlich eingebuchten virtuellen Aktien verlangen. Ferner muss das EBT-Ziel eingetreten sein (*dazu im Einzelnen unten*). Die jeweiligen virtuellen Aktien müssen grundsätzlich drei Jahre ab dem 1. Januar des Jahres, in dem die Einbuchung erfolgt ist, vom Vorstandsmitglied gehalten werden; wird der Vorstandsdienstvertrag nach Ablauf der regulären Vertragslaufzeit nicht verlängert, endet die Haltefrist abweichend hiervon spätestens 18 Monate nach dem vorletzten planmäßigen Geschäftsjahr unter dem Vorstandsdienstvertrag. Bei unterjährigem regulärem Auslaufen eines Vorstandsdienstvertrags endet die Haltefrist, wenn der Vorstandsdienstvertrag nach Ablauf der regulären Vertragslaufzeit nicht verlängert wird, spätestens 18 Monate nach dem letzten vollen Geschäftsjahr innerhalb der Vertragslaufzeit. Für virtuelle Aktien, die für Geschäftsjahre eingebucht werden, die bei der Ermittlung des EBT-Ziels nicht berücksichtigt werden, gilt eine Haltefrist von 2 Jahren.

Das Vorstandsmitglied ist binnen einer Frist von 2 Jahren nach Ablauf der jeweiligen Haltefrist, jedoch nicht vor Feststellung der Erreichung des EBT-Ziels (*dazu sogleich*), berechtigt, die Auszahlung des jeweiligen Auszahlungsbetrags – ganz oder teilweise – zu verlangen. Soweit eine Auszahlung nicht oder nicht fristgerecht verlangt wird, verfallen die betreffenden virtuellen Aktien.

Der Auszahlungsbetrag wird unverzüglich nach Zugang des Auszahlungsverlangens ermittelt. Dafür wird die zur Auszahlung anstehende (ggf. über den Grad der Zielerreichung des EBT-Ziels angepasste – *dazu sogleich*) Anzahl virtueller Aktien mit dem Durchschnitt der ungewichteten Schlusskurse der Aktie der freenet AG im Xetra-Handelssystem (oder einem gleichwertigen Nachfolgesystem) an der Frankfurter Wertpapierbörse an allen Börsenhandeltagen in den zwölf Monaten vor dem Tag, an dem das Auszahlungsverlangen zugegangen ist, multipliziert. Dieser Faktor ist ungeachtet der

Börsenkursentwicklung in jedem Fall auf den Betrag von EUR 50 begrenzt (*Cap*). Zudem wird dem Vorstandsmitglied je auszuzahlender virtueller Aktie der Betrag der Bruttodividende, der an Aktionäre seit Beginn der Haltefrist bis zum Auszahlungsverlangen je Aktie ausgeschüttet worden ist, ausgezahlt, maximal jedoch EUR 20 je virtueller Aktie.

Bei einer vorzeitigen Beendigung des Vorstandsdienstvertrages oder des Vorstandsamtes, für die ein wichtiger Grund i. S. d. § 626 BGB vorliegt, wird der Auszahlungsbetrag nach der vorgenannten Methodik (bezogen auf den Zeitpunkt des Auszahlungsverlangens) ermittelt oder, falls niedriger, auf Grundlage des Durchschnitts der ungewichteten Schlusskurse der Aktie der Gesellschaft im Xetra-Handelssystem (oder einem gleichwertigen Nachfolgesystem) an der Frankfurter Wertpapierbörse an den 20 Börsenhandeltagen nach dem Tag der öffentlichen Bekanntmachung der Beendigung.

### **EBT-Ziel**

Um die Verknüpfung der langfristigen Vergütung des Vorstands mit der Wertentwicklung des Unternehmens und damit den Einklang mit den Interessen der Anteilseigner über die Abhängigkeit des Auszahlungsanspruchs vom Aktienkurs hinaus zu gewährleisten, verlangt das neue LTIP-Programm für jedes Jahr der Vorstandstätigkeit eine durchschnittliche Steigerung des Konzerngewinns vor Steuern (EBT) um 1,5%.

So hat das Vorstandsmitglied nur Anspruch auf Auszahlungen der eingebuchten virtuellen Aktien aus dem virtuellen Konto, wenn und soweit das EBT bis zum Ablauf des vierten vollen Geschäftsjahrs nach dem Abschluss des Vorstandsdienstvertrags, um jährlich durchschnittlich 1,5% gesteigert wurde (EBT-Ziel). Ausgangsparameter ist das EBT des letzten vollen Geschäftsjahrs vor dem Abschluss des jeweiligen Vorstandsdienstvertrags. Dieses muss in den darauffolgenden Geschäftsjahren um jeweils durchschnittlich 1,5% p. a. gesteigert werden. Dieses Ziel gilt es langfristig umzusetzen, weshalb die Feststellung, ob das EBT-Ziel erreicht ist, nicht jährlich, sondern in einer Gesamtbetrachtung nach dem vierten vollen Geschäftsjahr nach dem Abschluss des Vorstandsdienstvertrags erfolgt. Für eine 100%ige Erreichung des EBT-Ziels kommt es also nicht darauf an, dass die Steigerung des Konzerngewinns in jedem einzelnen Geschäftsjahr 1,5% zum jeweiligen Vorjahr beträgt, sondern es reicht eine auf den Gesamtbetrachtungszeitraum gemessene, durchschnittliche jährliche Wachstumsrate von 1,5% (*Compounded Annual Growth Rate – CAGR*). Wird dieses Ziel nicht zu mehr als 90% (*dazu sogleich*) erreicht, kann das Vorstandsmitglied keine Auszahlung aus dem virtuellen Konto für die betreffenden Geschäftsjahre verlangen.

Die EBT-Zielerreichung wird auf der Grundlage der geprüften und gebilligten Konzernabschlüsse für (i) das letzte Geschäftsjahr vor dem Abschluss des Vorstandsdienstvertrags und (ii) das vierte volle Geschäftsjahr nach dem

Abschluss des Vorstandsdienstvertrags, falls der Vertrag eine längere Laufzeit hat, ermittelt, bereinigt um Einmaleffekte sowie Effekte des anorganischen Wachstums.

Aus dem Verhältnis der tatsächlichen Steigerung des (ggf. bereinigten) Konzerngewinns vor Steuern über den jeweiligen Gesamtbetrachtungszeitraum zum EBT-Ziel ermittelt sich der Faktor, mit dem die für das jeweilige Vorstandsmitglied eingebuchten virtuellen Aktien vor Auszahlung ggf. umgerechnet werden, wie folgt:

EBT-Zielerreichungsgrad	Multiplikator
$\geq 105\%$ ( <i>Cap</i> )	200%
100%	100%
$\leq 90\%$ ( <i>Floor</i> )	0%

Liegt der EBT-Zielerreichungsgrad zwischen den genannten Werten von 90% und 100% bzw. 100% und 105% wird der Multiplikator jeweils durch lineare Interpolation ermittelt.

Die zur Auszahlung anstehende Anzahl der virtuellen Aktien wird mit dem so ermittelten Multiplikator multipliziert. Daraus ergibt sich die Anzahl der virtuellen Aktien, die dann (*wie oben dargestellt*) ausgezahlt wird.

Für Geschäftsjahre unter dem Vorstandsdienstvertrag, die nach dem letzten für die Ermittlung des EBT-Ziels herangezogenen Geschäftsjahr liegen, ist bereits die Einbuchung von virtuellen Aktien davon abhängig, ob das für das vierte Geschäftsjahr unter dem Vorstandsdienstvertrag festgelegte EBT-Ziel zu mehr als 90% erreicht wurde. Dabei wird die konkrete Anzahl der einzubuchenden virtuellen Aktien in Abhängigkeit des EBT-Ziels nach der oben dargestellten Methodik ermittelt. Anspruch auf Auszahlungen dieser virtuellen Aktien besteht nur, wenn und soweit das (ggf. bereinigte) Konzern-EBT des Geschäftsjahres, für das die virtuellen Aktien eingebucht wurden, das (ggf. bereinigte) Konzern-EBT des vorangehenden Geschäftsjahres um mindestens 1,5% übersteigt (Letztjahres-EBT-Ziel). Bei einer Über- oder Unterschreitung dieses Letztjahres-EBT-Ziels ist die oben dargestellte Methodik zur Anpassung der Anzahl der virtuellen Aktien entsprechend anwendbar.

### **Verwässerungsschutz; Begrenzungsmöglichkeit**

Im Übrigen enthält das neue LTIP-Programm übliche Verwässerungsschutzregelungen sowie die Möglichkeit für den Aufsichtsrat, die Anzahl der eingebuchten virtuellen Aktien nach vorheriger Konsultation des Vorstandsmitglieds aufgrund außerordentlicher Entwicklungen bis zum Ende der jeweiligen Haltefrist nach billigem Ermessen herabzusetzen. Der Vorstandsdienstvertrag erlaubt es dem Aufsichtsrat zudem in Übereinstimmung mit § 87 Abs. 2 AktG, wenn sich die Lage der Gesellschaft derart verschlechtert,

dass die Weitergewährung der im Vorstandsdienstvertrag (einschließlich des LTIP-Programms) festgesetzten Bezüge unbillig für die Gesellschaft wäre, diese Bezüge auf die angemessene Höhe herabzusetzen.

### **Altersversorgung bei erstmaligem Abschluss von Vorstandsverträgen**

Die Gesellschaft leistet regelmäßig Zahlungen an eine Unterstützungskasse zur Begründung einer Altersversorgung.

Das neue Vergütungssystem soll der ordentlichen Hauptversammlung 2018 zur Billigung vorgelegt werden.

Büdelndorf, den 20. März 2018



Prof. Dr. Helmut Thoma  
Vorsitzender des Aufsichtsrats

## **freenet AG**

Hollerstraße 126

24782 Büdelsdorf

Telefon: +49 (0) 43 31/69-1173

Fax: +49 (0 ) 43 31/8373 100

E-Mail: [hv@freenet.ag](mailto:hv@freenet.ag)

Internet: [www.freenet-group.de](http://www.freenet-group.de)