

freenet AG

Bericht des Aufsichtsrats
über das Vergütungssystem
für den Vorstand



freenet **GROUP**

 mobilcom
debitel

freenet 

freeXmedia

TALKLINE

 klarmobil.de

4PLAYERS.DE

Bericht des Aufsichtsrats über das Vergütungssystem für den Vorstand

Der Aufsichtsrat berichtet hiermit der Hauptversammlung über das Vergütungssystem für den Vorstand der Gesellschaft. Dieses Vergütungssystem soll spätestens bei Abschluss neuer Vorstandsverträge oder der Verlängerung bestehender Vorstandsverträge umgesetzt werden, mit der Maßgabe, dass für bestehende Vereinbarungen Übergangsregelungen möglich sind.

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Gesellschaft besteht aus drei Elementen, namentlich (A.) einem Jahreszielgehalt, (B.) Nebenleistungen sowie (C.) einer Altersversorgung.

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. Dabei hängt die Erreichung des Jahreszielgehalts hinsichtlich der variablen Gehaltsbestandteile von einem in Prozentpunkten bestimmten Grad der jeweiligen Zielerreichung ab. Zielüberschreitung bzw. Zielunterschreitung führen zu einem entsprechend höheren bzw. niedrigeren konkreten Jahresgehalt. Einzelheiten werden nachfolgend beschrieben.

1. Fixer Gehaltsbestandteil (Festgehalt)

Das Gehalt besteht zum einen aus einem Festgehalt, das in Monatsraten ausbezahlt wird.

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, und einem Element, das von der Erreichung der Ziele einer auf mehrere Jahre ausgelegten Zielvereinbarung abhängig ist.

a) Vergütung aufgrund jährlicher Zielvereinbarung

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 recurring Konzern EBITDA bezogenen kurzfristigen sowie einen auf den postpaid Kundenbestand bezogenen, auf nachhaltige Unternehmensentwicklung ausgerichteten Zielparameter mit jeweils gleicher Gewichtung in Höhe von 40%. Die weiteren 20% sind für besondere vom Aufsichtsrat festzusetzende Jahresziele vorgesehen. Bei der Festlegung der Zielparameter ist von den wesentlichen strategischen und finanziellen Parametern des Business Plans 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).

100% Zielerreichung der in der jährlichen Zielvereinbarung festgelegten Ziele entsprechen einem jährlichen variablen Gehaltsbestandteil von nicht mehr als dem Festgehalt. Dies beinhaltet auch den auf Nachhaltigkeit ausgerichteten Zielparameter.

b) Vergütung aufgrund mehrjähriger Zielvereinbarung

Zusätzlich zur jährlichen Zielvereinbarung wird eine auf vier Jahre ausgelegte Zielvereinbarung geschlossen, die das Konzern EBITDA der nächsten vier 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 Dienstvertrag 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 120% Zielerreichung festgeschriebene Konzern EBITDA erreicht, so werden 200% des Basisbetrags in das virtuelle Konto eingestellt. Auch eine Überschreitung des 120%-Zielwerts führt stets nur zur Einstellung von 200% des Basisbetrags in das virtuelle Konto. Bei einer Zielerreichung zwischen dem festgeschriebenen 90%-Zielwert und 100% des festgesetzten Konzern EBITDAs wird ein linear niedrigerer

Prozentsatz des Basisbetrags in das virtuelle Konto eingestellt; wird nur der 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.

Der jeweilige auf dem virtuellen Konto stehende Betrag wird auf der Grundlage des durchschnittlichen Xetra-Schlusskurses 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 25% des Kontobestands jährlich zur Auszahlung, sofern das Konto ein Guthaben ausweist. Zu diesem Zweck wird der jeweilige Kontobestand an virtuellen Aktien wiederum auf der Grundlage des durchschnittlichen Xetra-Schlusskurses 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 in virtuelle Aktien 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, erhält das Vorstandsmitglied erst dann (wieder) eine Auszahlung, wenn der Negativbetrag durch das Erreichen entsprechender Zielparameter für das oder die Folgejahre wieder ausgeglichen wurde.

c) Sonstige Regelungen zur Vergütung

Für den Fall der unterjährigen Beendigung der Vorstandstätigkeit wird die Zielerreichung nur zeitanteilig berücksichtigt.

Die Gesellschaft gibt keine neuen Aktienwertsteigerungsrechte und auch keine Aktienoptionen an Mitglieder des Vorstands aus.

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 den Vorstandsmitgliedern 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.

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

C. Altersversorgung

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

D. Ausrichtung auf nachhaltige Unternehmensentwicklung

Aus Sicht des Aufsichtsrats ist das neue Vergütungssystem anreizkompatibel, zielkonfliktfrei und praktikabel. Durch die gleiche Gewichtung der jährlich erzielten Ergebnisse sowie der Kundenakquisitionsleistung im Rahmen der jährlichen Zielvereinbarung ist ein wesentlicher Eckpunkt für eine Ausrichtung auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung gesetzt. Die Vergütungskomponente mit mehrjähriger Zielvereinbarung unterstreicht diese Ausrichtung. Durch die virtuellen Konten, in die je nach Zielerreichung positive oder negative Beträge eingestellt werden, und durch die Wertentwicklung des virtuellen Kontos in Abhängigkeit von der Aktienkursentwicklung, hängt die Vergütung des Vorstands zu einem nicht unwesentlichen Teil von der auf langfristige Wertsteigerung angelegten Leistung des Vorstands ab; zugleich schlägt sich eine Schlechtleistung unmittelbar zu Lasten des Vergütungsanspruchs nieder. Schließlich nimmt der Vorstand unmittelbar am Risiko der Aktienkursentwicklung teil.

Büdelsdorf, den 18. Mai 2011

Der Aufsichtsrat



Thorsten Kraemer
Vorsitzender

freenet AG

Hollerstraße 126

24782 Büdelsdorf

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

Fax: +49 (0) 43 31/43 44 555

E-Mail: hv-2011@freenet.ag

Internet: www.freenet-group.de