CANCOM SE

VERGÜTUNGSBERICHT **2025**

Vergütungsbericht

Gemäß § 162 Aktiengesetz (AktG) erstellen Vorstand und Aufsichtsrat jährlich einen klaren und verständlichen Bericht über die jedem einzelnen gegenwärtigen und früheren Mitglied des Vorstands und des Aufsichtsrats im letzten Geschäftsjahr von der Gesellschaft und von Konzernunternehmen gewährte und geschuldete Vergütung. Der Vergütungsbericht erläutert gemäß den Vorgaben des § 162 AktG sowie gemäß den Grundsätzen und Empfehlungen zur Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der Fassung vom 28. April 2022, veröffentlicht am 27. Juni 2022, das Vergütungssystem und die gewährte und geschuldete Vergütung.

Der vorliegende Vergütungsbericht der CANCOM SE wurde über die gesetzliche Anforderung hinausgehend sowohl formell als auch inhaltlich von einer unabhängigen Wirtschaftsprüfungsgesellschaft geprüft.

VORSTANDSVERGÜTUNG

Bedeutende Entwicklungen 2025

- Die Hauptversammlung am 24. Juni 2025 billigte den nach den Vorgaben des § 162 AktG erstellen Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024 mit 89,46 Prozent des repräsentierten Grundkapitals.

- Darüber hinaus billigte die Hauptversammlung am 24. Juni 2025 das durch den Aufsichtsrat am 28. Februar 2025 überarbeitete neue Vergütungssystem 2025 für die Vorstandsmitglieder mit 86,73 Prozent des repräsentierten Grundkapitals.

- Am 28. Februar 2025 verlängerte der Aufsichtsrat der CANCOM SE die Vorstandsbestellung wie auch den Vorstandsdienstvertrag des CEO Rüdiger Rath frühzeitig um weitere vier Jahre bis zum Ablauf des 31. Dezember 2029. Rüdiger Rath trat dem Vorstand im Oktober 2021 bei und übernahm zum 1. November 2022 den Posten des CEO. Weitere Details hierzu im Abschnitt „Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2025“.

- Erneut wurde im Austausch mit Aktionären Anregungen, insbesondere die zur Auswahl der LTI-Leistungskennzahl berücksichtigt. So ermöglicht das Vergütungssystem 2025 eine breitere Auswahl an Leistungskennzahlen für den LTI um eine Dopplung mit dem STI zu vermeiden. Dies fand bereits in der Zielvereinbarung 2026 für den Vorstand Berücksichtigung. Zudem erhielten die Aktionäre Informationen über die Verlängerung des Vertrags von CEO Rüdiger Rath sowie über die damit verbundenen Anpassungen des Vertrags. Auch darauf aufbauend enthält der hiermit vorgelegte Vergütungsbericht 2025 erneut ein erhöhtes Maß an Offenlegung und Transparenz, um auch den Anregungen der Anteilseigner gerecht zu werden.

- Die gewährte und geschuldete Gesamtvergütung des Vorstands (für alle im Berichtsjahr amtierenden zwei Mitglieder) lag 2025 bei 1,8 Mio. € (Vorjahr: 2,6 Mio. €).

- Im Geschäftsjahr 2025 ist der gesamte Vorstand der CANCOM SE einheitlich und transparent grundsätzlich nach dem gleichen Vergütungssystem vergütet worden, um auch die Zielvereinbarung der variablen Vergütungsbestandteile, konform mit dem DCGK, unterjährig nicht anzupassen. Bei Vertragsverlängerung von Rüdiger Rath wurde bereits vorbehaltlich der erfolgten Zustimmung der Hauptversammlung zum Vergütungssystem 2025 vereinbart, mit Wirkung ab dem Geschäftsjahr 2026 im Hinblick auf die Zielvereinbarungen die Bestimmungen des neuen Vergütungssystems zu berücksichtigen. Letztere wurde vom Aufsichtsrat auf Grundlage des neuen Vergütungssystem einheitlich für den gesamten Vorstand im Dezember 2025 beschlossen.

Bedeutende Entwicklungen für 2026

- In der virtuellen Sitzung des Aufsichtsrats am 22. Dezember 2025 wurde für alle Vorstandsmitglieder die Zielvereinbarung 2026 auf Grundlage des neuen Vergütungssystem 2025 beschlossen. Diese berücksichtigt die Festlegung der finanziellen und strategischen sowie nicht finanziellen Leitungskriterien für das Geschäftsjahr 2026. Konform mit dem DCGK wird diese Zielvereinbarung unterjährig nicht mehr angepasst, was für eine erhöhte Transparenz im Sinne der Aktionäre sorgt. Die für beide Vorstände einheitlichen finanziellen Zielwerte für STI und LTI leiten sich im Einklang aus der Prognose der CANCOM SE für das Geschäftsjahr 2026 ab. Der Erreichungsgrad der jeweiligen Ziele wird stets einheitlich im Vergütungsbericht für das entsprechende Geschäftsjahr öffentlich und transparent dargestellt.

- Für den Vorstand der CANCOM SE gelten für das Geschäftsjahr 2026 entsprechend folgende Zielwerte:

  1. STI-Ziele

  STI1 – Finanzielles Leistungskriterium (80 % des STI)

  Finanzielles Leistungskriterium ist das EBITA-Ziel der CANCOM Gruppe für das Geschäftsjahr 2026. Dieses beträgt 75.300.000 € (= 100 % Zielerreichungsgrad).

  STI2 – Strategisches und nichtfinanzielles Leistungskriterium (20 % des STI) – gleichgewichtet auf folgende Leistungskriterien

Zielerreichung STI Nichtfinanziellen Leistungskriterien	**Innovation und Effizienzsteigerung durch AI bis zum 31.12.2026**	**Strukturoptimierung Sales und Sales Support: bis 31.12.2026**	**Ausbau der Salesfunktionen (Sales Mitarbeiter mit konkreter Kundenzielvorgabe) bis 31.12.2026**	**Überarbeitung einer kundenorientierten AI-Governance Policy bis zum 30.06.2026**
	Steigerung der Anzahl der im Konzern entwickelten AI-Agents oder Best Practise UseCase (Prompts) für die internen Fachbereiche, durch neue AI-Agents/Prompts im Jahr 2026:	Optimierung des Verhältnisses Sales Support zu Sales Accountants – Ziel ist eine effiziente Quote	Ausgehend vom Bestand zum 31.12.2025	Überarbeitung einer kunden-orientierten AI-Governance-Policy incl. entsprechender Richtlinien für verantwortlichen Umgang mit KI im Unternehmen, insbesondere in Bezug auf Kundendaten.
50 %	150 neue AI-Agents/Prompts	< 80 %	Steigerung um 10 %	Fertigstellung bis 30.09.2026
100 %	200 neue AI-Agents/Prompts	< 70 %	Steigerung um 15 %	Fertigstellung bis 30.06.2026
150 %	250 neue AI-Agents/Prompts	< 65 %	Steigerung um 20 %	Fertigstellung bis 31.03.2026

2. LTI-Ziel

Leistungskriterium im Rahmen des LTl ist die Entwicklung des EPS (Ergebnis je Aktie aus auf Gesellschafter des Mutterunternehmens entfallendem Periodenergebnis (unverwässert) der CANCOM SE im Dreijahreszeitraum vom 1. Januar 2026 bis zum 31. Dezember 2028. Das LTI- Ziel (= 100 % Zielerreichungsgrad) beträgt:

- für das GJ.2026 EPS 1,44 €
- für das GJ 2027 EPS 1,58 €
- für das GJ.2028 EPS 1,74 €

Zielwert im 3-Jahreszeitraum: 4,76 €

Dem CEO, Rüdiger Rath, werden 7.610 Performance Shares und dem CFO, Thomas Stark, 5.898 Performance Shares für das Geschäftsjahr 2026 zugeteilt.

Komponenten der Vorstandsvergütung

Die Vergütung des Vorstandsmitglieds Rüdiger Rath für das Geschäftsjahr 2025 basiert auf dem im Jahr 2021 abgeschlossenen Vorstandsdienstvertrag mit Wirkung ab dem 1. Oktober 2021 sowie dem Nachtrag vom 5. Juli 2022 in Zusammenhang mit der Bestellung von Herrn Rath zum Vorstandsvorsitzenden (CEO) mit Wirkung ab dem 1. November 2022. Der Vorstandsdienstvertrag wurde am 28. Februar 2025 mit Bestellung vom 01. März 2025 vorzeitig vom Aufsichtsrat um vier Jahre verlängert. Das zu diesem Zeitpunkt noch gültige Vergütungssystem aus dem Jahr 2021 wurde im Laufe des Geschäftsjahres 2025 durch das neue Vergütungssystem 2025 mit Beschlussfassung des Aufsichtsrats vom 28. Februar 2025 sowie dessen Billigung durch die Hauptversammlung der CANCOM SE am 24. Juni 2025 ersetzt. Rüdiger Rath wurde daher im Geschäftsjahr 2025 grundsätzlich noch auf Grundlage des Vergütungssystems 2021 vergütet, wobei mit Billigung des neuen Vergütungssystems 2025 durch die Hauptversammlung bereits einzelne Bestimmungen dieses neuen Vergütungssystems Anwendung fanden. Das neue Vergütungssystem 2025 findet vollständig und damit insbesondere auf die variablen Vergütungsbestandteile ab dem Geschäftsjahr 2026 Anwendung. Die Zielerreichungskorridore für STI und LTI werden ab dem Geschäftsjahr 2026 nach dem neuen Vergütungssystem bestimmt.

Das Vorstandsmitglied Thomas Stark, zuletzt zum Vorstandsmitglied bestellt am 28. März 2023 mit Wirkung ab dem 1. April 2023, wechselte mit Beschlussfassung des Aufsichtsrats nebst einer entsprechenden Nachtragsvereinbarung mit Herrn Stark vom Januar 2026, rückwirkend zum 01. Januar 2026 auf das aktuelle Vergütungssystem 2025. Die Herrn Stark für das Geschäftsjahr 2025 gewährte Vergütung basiert noch auf dem zuvor bestehenden Vergütungssystem 2021 für die Vorstandsmitglieder der CANCOM SE.

Während im Geschäftsjahr 2024 für alle Vorstände ein einheitliches Vergütungssystem galt, wechselte Rüdiger Rath in Teilen mit Billigung der Hauptversammlung vom 24. Juni 2025 auf das neue Vergütungssystem 2025. Ab dem Geschäftsjahr 2026 gilt für alle Vorstandsmitglieder ein einheitliches Vergütungssystem. Die Zielvereinbarungen 2026 wurden DCGK konform im Dezember 2025 festgesetzt.

Der Vorstandsdienstvertrag von Rüdiger Rath und das zugehörige Vergütungssystem enthalten die folgenden wesentlichen Regelungen zur Vergütung im Geschäftsjahr 2025 (für den Zeitraum 1. Januar 2025 bis 31. Dezember 2025). Im Folgenden sind für das Vorstandsmitglied Rüdiger Rath die wesentlichen Regelungen des Vergütungssystems, sofern diese im Geschäftsjahr 2025 bereits wirksam waren, beschrieben:

Rüdiger Rath

Fixe Vergütung
relativer Anteil an Gesamtzielvergütung: 50-70 %

Eine Grundvergütung (festes Jahresgehalt), welche in zwölf gleichen monatlichen Raten gezahlt wird.

Nebenleistungen:
insbesondere: Dienstwagen, Unfallversicherung, Beiträge in Höhe der maximalen Arbeitgeberzuschüsse zur Krankenversicherung und Pflegeversicherung.

Kurzfristige variable Vergütung (STI)
relativer Anteil an Gesamtzielvergütung: 14-24 %; dabei stets geringer als LTI

STI 1 (kurzfristige variable Vergütung):
- Leistungsbezogene variable Vergütung basierend auf Finanzziel des Konzerns (EBITA der CANCOM Gruppe) für das jeweilige Geschäftsjahr (Gewichtung: 60 Prozent des Ziel-STI).
- Zielerreichungskorridor von 50 Prozent bis 150 Prozent (Obergrenze/Cap).
- Bei Unterschreitung des Minimalwerts entfällt der auf das jeweilige Ziel entfallende Bonusanteil.
- Gewährung von 50 Prozent des Bonusbetrags bei 50 Prozent Zielerreichung, danach linearer Anstieg proportional zur Steigerung der Zielerreichung bis zum gewährbaren Maximalwert von 150 Prozent des Bonusbetrags bei 150 Prozent Zielerreichung.
- Berechnungsbasis ist Wert bei 100 Prozent Zielerreichung (107.000 €).

STI 2 (kurzfristige variable Vergütung):
- Leistungsbezogene variable Vergütung basierend auf nichtfinanziellem Ziel des Konzerns für das jeweilige Geschäftsjahr (Gewichtung: 40 Prozent des Ziel-STI). Dabei ist mindestens ein Kriterium mit Nachhaltigkeitscharakter zu berücksichtigen.
- Mögliche Zielerreichungsgrade: 50 Prozent, 100 Prozent und 150 Prozent (Obergrenze/Cap).
- Bei Unterschreitung des Minimalwerts entfällt der auf das jeweilige Ziel entfallende Bonusanteil.
- Gewährung von 50 Prozent des Bonusbetrags bei 50 Prozent Zielerreichung, 100 Prozent bei 100 Prozent Zielerreichung und 150 Prozent beim gewährbaren Maximalwert von 150 Prozent Zielerreichung.
- Berechnungsbasis ist Wert bei 100 Prozent Zielerreichung (insgesamt 71.333 €).

Bei der Festlegung des Auszahlungsbetrags bezieht der Aufsichtsrat die individuelle Leistung des Vorstands mit ein und kann in begründeten Einzelfällen vom rein rechnerischen Ergebnis bei der STI-Vergütung unter Beachtung des Caps nach unten und oben um jeweils maximal 20 Prozent abweichen.

Mehrjährige aktienbasierte variable Vergütung relativer Anteil an Gesamtzielvergütung: 16-26 %; dabei stets größer als STI	**LTI (mehrjährige variable Vergütung):** • Leistungsbezogene variable Vergütung basierend auf Finanzziel des Konzerns (EBITA-Steigerung der CANCOM Gruppe) für 3-Jahreszeitraum (drei Geschäftsjahre); vollständig am Börsenkurs orientiert mit Barausgleich. • Gewährung erfolgt in jährlichen Tranchen mit einem Zielerreichungszeitraum von jeweils 3 Jahren. • Zielerreichungskorridor von 70 Prozent bis 200 Prozent (Obergrenze/Cap). Bei Unterschreitung des Zielerreichungsgrades von 70 Prozent entfällt der Bonusanteil vollständig. • Mit der Zielfestlegung wird für jede Tranche eine bestimmte Anzahl an Performance Shares als reine Rechengröße zugeteilt. Die Anzahl errechnet sich aus der Division der LTI-Zielvergütung bei 100 Prozent Zielerreichung durch den durchschnittlichen Aktienkurs der Aktie der CANCOM SE der letzten 30 Börsenhandelstage vor dem Tag der Zielfestlegung. Die Anzahl zugeteilter Performance Shares bleibt während des 3-Jahreszeitraums unverändert bestehen. • Nach Ablauf der Zielerreichungsphase (drei Geschäftsjahre) Gewährung von 70 Prozent der Anzahl dieser Performance Shares bei 70 Prozent Zielerreichung, danach linearer Anstieg proportional zur Steigerung der Zielerreichung bis zum gewährbaren Maximalwert von 200 Prozent der Anzahl der ursprünglich gewährten Performance Shares bei 200 Prozent Zielerreichung. • Gesamtzielerreichungsgrad wird als Multiplikator mit der Anzahl der ursprünglich zugeteilten Performance Shares multipliziert und in einen LTI-Auszahlungsbetrag umgerechnet. Dazu wird die final zugeteilte Anzahl Performance Shares mit dem durchschnittlichen Aktienkurs multipliziert und ein Dividendenäquivalent hinzuaddiert, das sich rechnerisch aus den tatsächlichen von der CANCOM SE gezahlten Dividenden je Aktie in den drei Jahren des Zielerreichungszeitraums und der final zugeteilten Anzahl Performance Shares ergibt. • Der endgültige LTI-Auszahlungsbetrag wird in bar nach Ablauf einer vierjährigen Sperrfrist, gerechnet ab dem Zeitpunkt der Zielfestlegung ausgezahlt. • Im Falle einer unterjährig beginnenden oder endenden Vertragslaufzeit wird die LTI-Vergütung zeitanteilig gewährt. • Änderung der LTI-Ziele im Verlauf des jeweiligen Zielerreichungszeitraums ist grundsätzlich ausgeschlossen. • Berechnungsbasis für LTI 2025-2027 ist Wert bei 100 Prozent Zielerreichung (201.667 € bzw. 8.427 Performance Shares).
Sondervergütung	Das Vergütungssystem berücksichtigt die Anpassung bei außerordentlichen Entwicklungen oder Verschlechterung der Lage der Gesellschaft. Variable Vergütungsbestandteile können in begründeten Ausnahmefällen für den laufenden Zielerreichungszeitraum angepasst werden. Es gilt die Maximalvergütung als Obergrenze.
Malus- und Claw-Back-Regelung (variable Vergütung)	Teilweise oder vollständige Rückzahlung oder Einbehaltung der variablen Vergütung bei einem schwerwiegenden Pflicht- oder Compliance-Verstoß. Für die Prüfung der Malus-Regelung für das Jahr 2025 gilt der entsprechende Zielerreichungszeitraum.

Aktienhaltevereinbarung

Die im für Herrn Rath geltenden Vergütungssystem enthaltene Verpflichtung zum Erwerb und Halten von Aktien der CANCOM SE dient der Stärkung der Kapitalmarktorientierung und einer Angleichung der Interessen von Vorstand und Aktionären der CANCOM SE. Zudem wird hierdurch ein weiterer Anreiz für die langfristige Entwicklung des Unternehmenswerts gesetzt.

- Verpflichtung, innerhalb von drei Jahren nach Dienstantritt als Vorstand einen Bestand an Aktien der CANCOM SE zu erwerben und bis zum Ende der Vorstandsbestellung zu halten, dessen Erwerbspreis der Höhe eines festen Brutto-Jahresgehalts (Grundvergütung ohne Nebenleistungen) entspricht („Mindestbestand“).
- Verpflichtung, bis zum Erreichen des Mindestbestands alle aus den variablen Bestandteilen der Vorstandsvergütung erhaltenen Netto-Auszahlungen in Aktien der CANCOM SE zu investieren.
- Die Erwerbsverpflichtung steht unter dem Vorbehalt, dass dieser Aktienerwerb in rechtlich zulässiger Weise erfolgen kann, insbesondere mit Blick auf die aktien- und kapitalmarktrechtlichen Vorschriften.
- Einmal erworbene Aktien der CANCOM SE dürfen während der gesamten Dauer der Vorstandsbestellung nicht verkauft werden, sofern der Mindestbestand noch nicht erreicht wurde oder durch den Verkauf unterschritten werden würde.
- Spätestens am Ende der dreijährigen Aufbauphase ist die Einhaltung der Aktienhalteverpflichtung dem Aufsichtsrat durch geeignete Unterlagen nachzuweisen und jährlich erneut zu erbringen.
- Maßgeblich für die Erfüllung der Aktienerwerbs- und Haltefrist ist allein der Kaufpreis zum Zeitpunkt des Erwerbs; spätere Aktienkursveränderungen lassen den Umfang der Aktienerwerbs- und Haltepflicht unberührt. Bei Erhöhung der Grundvergütung hat das Vorstandsmitglied den Aktienbestand entsprechend zu erhöhen.
- Bei Beendigung des Vorstandsmandats erlischt die Halteverpflichtung.

Der Vorstandsdienstvertrag von Thomas Stark und das zugehörige Vergütungssystem enthalten die folgenden wesentlichen Regelungen zur Vergütung im Geschäftsjahr 2025 (für den Zeitraum 1. Januar 2025 bis 31. Dezember 2025). Die in dem vorherigen Vorstandsdienstvertrag gewährten 60.000 Aktienoptionen auf Grundlage des Programms „ESOP 2018" bleiben weiter bestehen. Im Folgenden sind für das Vorstandsmitgliedes Thomas Stark die wesentlichen Regelungen des Vergütungssystems, sofern diese im Geschäftsjahr 2025 bereits wirksam waren, beschrieben:

Thomas Stark

Fixe Vergütung
relativer Anteil an Gesamtzielvergütung: 50-70 %

Eine Grundvergütung (festes Jahresgehalt), welche in zwölf gleichen monatlichen Raten gezahlt wird.

Nebenleistungen:
insbesondere: Dienstwagen, Unfallversicherung, Beiträge in Höhe der maximalen Arbeitgeberzuschüsse zur Rentenversicherung, Krankenversicherung und Pflegeversicherung, Altersvorsorge.

Kurzfristige variable Vergütung (STI)
relativer Anteil an Gesamtzielvergütung: 14-24 %; dabei stets geringer als LTI

STI 1 (kurzfristige variable Vergütung):
- Leistungsbezogene variable Vergütung basierend auf Finanzziel des Konzerns (EBITA der CANCOM Gruppe) für das jeweilige Geschäftsjahr (Gewichtung: 60 Prozent des Ziel-STI).
- Zielerreichungskorridor von 50 Prozent bis 150 Prozent (Obergrenze/Cap).
- Bei Unterschreitung des Minimalwerts entfällt der auf das jeweilige Ziel entfallende Bonusanteil.
- Gewährung von 50 Prozent des Bonusbetrags bei 50 Prozent Zielerreichung, danach linearer Anstieg proportional zur Steigerung der Zielerreichung bis zum gewährbaren Maximalwert von 150 Prozent des Bonusbetrags bei 150 Prozent Zielerreichung.
- Berechnungsbasis ist Wert bei 100 Prozent Zielerreichung (84.000 €).

STI 2 (kurzfristige variable Vergütung):
- Leistungsbezogene variable Vergütung basierend auf nichtfinanziellem Ziel des Konzerns für das jeweilige Geschäftsjahr (Gewichtung: 40 Prozent des Ziel-STI). Bei den zwei Kriterien ist mindestens ein Kriterium mit Nachhaltigkeitscharakter zu berücksichtigen.
- Mögliche Zielerreichungsgrade: 50 Prozent, 100 Prozent und 150 Prozent (Obergrenze/Cap).
- Bei Unterschreitung des Minimalwerts entfällt der auf das jeweilige Ziel entfallende Bonusanteil.
- Gewährung von 50 Prozent des Bonusbetrags bei 50 Prozent Zielerreichung, 100 Prozent bei 100 Prozent Zielerreichung und 150 Prozent beim gewährbaren Maximalwert von 150 Prozent Zielerreichung.
- Berechnungsbasis ist Wert bei 100 Prozent Zielerreichung (insgesamt 56.000 €).

Bei der Festlegung des Auszahlungsbetrags bezieht der Aufsichtsrat die individuelle Leistung des Vorstands mit ein und kann in begründeten Einzelfällen vom rein rechnerischen Ergebnis bei der STI-Vergütung unter Beachtung des Caps nach unten und oben um jeweils maximal 20 Prozent abweichen.

Mehrjährige aktienbasierte variable Vergütung relativer Anteil an Gesamtzielvergütung: 16-26 %; dabei stets größer als STI	**LTI (mehrjährige variable Vergütung):** • Leistungsbezogene variable Vergütung basierend auf Finanzziel des Konzerns (EBITA-Steigerung der CANCOM Gruppe) für 3-Jahreszeitraum (drei Geschäftsjahre); vollständig am Aktienkurs orientiert mit Barausgleich. • Gewährung erfolgt in jährlichen Tranchen mit einem Zielerreichungszeitraum von jeweils 3 Jahren • Zielerreichungskorridor von 70 Prozent bis 200 Prozent (Obergrenze/Cap). Bei Unterschreitung des Zielerreichungsgrades von 70 Prozent entfällt der Bonusanteil vollständig. • Mit der Zielfestlegung wird für jede Tranche eine bestimmte Anzahl an Performance Shares als reine Rechengröße zugeteilt. Die Anzahl errechnet sich aus der Division der LTI-Zielvergütung bei 100 Prozent Zielerreichung durch den durchschnittlichen Aktienkurs der Aktie der CANCOM SE der letzten 30 Börsenhandelstage vor dem Tag der Zielfestlegung. Die Anzahl zugeteilter Performance Shares bleibt während des 3-Jahreszeitraums unverändert bestehen. • Nach Ablauf der Zielerreichungsphase (drei Geschäftsjahre) Gewährung von 70 Prozent der Anzahl dieser Performance Shares bei 70 Prozent Zielerreichung, danach linearer Anstieg proportional zur Steigerung der Zielerreichung bis zum gewährbaren Maximalwert von 200 Prozent der Anzahl der ursprünglich gewährten Performance Shares bei 200 Prozent Zielerreichung. • Gesamtzielerreichungsgrad wird als Multiplikator mit der Anzahl der ursprünglich zugeteilten Performance Shares multipliziert und in einen LTI-Auszahlungsbetrag umgerechnet. Dazu wird die final zugeteilte Anzahl Performance Shares mit dem durchschnittlichen Aktienkurs multipliziert und ein Dividendenäquivalent hinzuaddiert, das sich rechnerisch aus den tatsächlichen von der CANCOM SE gezahlten Dividenden je Aktie in den drei Jahren des Zielerreichungszeitraums und der final zugeteilten Anzahl Performance Shares ergibt. • Der endgültige LTI-Auszahlungsbetrag wird in bar nach Ablauf einer vierjährigen Sperrfrist, gerechnet ab dem Zeitpunkt der Zielfestlegung ausgezahlt. • Im Falle einer unterjährig beginnenden oder endenden Vertragslaufzeit wird die LTI-Vergütung zeitanteilig gewährt. • Änderung der LTI-Ziele im Verlauf des jeweiligen Zielerreichungszeitraums ist grundsätzlich ausgeschlossen. • Berechnungsbasis für LTI 2025-2027 ist Wert bei 100 Prozent Zielerreichung (155.000 € bzw. 6.478 Performance Shares).
Sondervergütung	Das Vergütungssystem berücksichtigt die Anpassung bei außerordentlichen Entwicklungen oder Verschlechterung der Lage der Gesellschaft. Variable Vergütungsbestandteile können in begründeten Ausnahmefällen für den laufenden Zielerreichungszeitraum angepasst werden. Es gilt die Maximalvergütung als Obergrenze.
Malus- und Claw-Back-Regelung (variable Vergütung)	Teilweise oder vollständige Rückzahlung oder Einbehaltung der variablen Vergütung bei einem schwerwiegenden Pflicht- oder Compliance-Verstoß. Für die Prüfung der Malus-Regelung für das Jahr 2025 gilt der entsprechende Zielerreichungszeitraum.

Aktienhaltevereinbarung

Die im für Herrn Stark geltenden Vergütungssystem enthaltene Verpflichtung zum Erwerb und Halten von Aktien der CANCOM SE dient der Stärkung der Kapitalmarktorientierung und einer Angleichung der Interessen von Vorstand und Aktionären der CANCOM SE. Zudem wird hierdurch ein weiterer Anreiz für die langfristige Entwicklung des Unternehmenswerts gesetzt.

- Verpflichtung, innerhalb von drei Jahren nach Dienstantritt bzw. Wiederbestellung als Vorstand einen Bestand an Aktien der CANCOM SE zu erwerben und bis zum Ende der Vorstandsbestellung zu halten, dessen Erwerbspreis der Höhe eines festen Brutto-Jahresgehalts (Grundvergütung ohne Nebenleistungen) entspricht („Mindestbestand").
- Verpflichtung, bis zum Erreichen des Mindestbestands alle aus den variablen Bestandteilen der Vorstandsvergütung erhaltenen Netto-Auszahlungen in Aktien der CANCOM SE zu investieren.
- Die Erwerbsverpflichtung steht unter dem Vorbehalt, dass dieser Aktienerwerb in rechtlich zulässiger Weise erfolgen kann, insbesondere mit Blick auf die aktien- und kapitalmarktrechtlichen Vorschriften.
- Einmal erworbene Aktien der CANCOM SE dürfen während der gesamten Dauer der Vorstandsbestellung nicht verkauft werden, sofern der Mindestbestand noch nicht erreicht wurde oder durch den Verkauf unterschritten werden würde.
- Spätestens am Ende der dreijährigen Aufbauphase ist die Einhaltung der Aktienhalteverpflichtung dem Aufsichtsrat durch geeignete Unterlagen nachzuweisen und jährlich erneut zu erbringen.
- Maßgeblich für die Erfüllung der Aktienerwerbs- und Haltefrist ist allein der Kaufpreis zum Zeitpunkt des Erwerbs; spätere Aktienkursveränderungen lassen den Umfang der Aktienerwerbs- und Haltepflicht unberührt. Bei Erhöhung der Grundvergütung hat das Vorstandsmitglied den Aktienbestand entsprechend zu erhöhen.
- Bei Beendigung des Vorstandsmandats erlischt die Halteverpflichtung.

Nach Ablauf des Geschäftsjahres der Gesellschaft legt der Aufsichtsrat fest, ob er von seinem Recht Gebrauch macht, vom rechnerischen Grad der Zielerreichung für die einzelnen Ziele und dem daraus resultierenden Auszahlungsbetrag für die variable Vergütung abzuweichen.

Zielvergütung 2025

Entsprechend dem Vergütungssystem, welches die Hauptversammlung der CANCOM SE am 29. Juni 2021 billigte und das letztmalig im Geschäftsjahr 2025 bei allen Vorstandsmitgliedern angewendet wurde, hat der Aufsichtsrat die folgende Zielvergütung für das Geschäftsjahr 2025 festgesetzt:

Rüdiger Rath CEO	**Zielvergütung Geschäftsjahr 2025** (entspricht Zielerreichungsgrad 100 %)	**Relativer Anteil an Gesamtzielvergütung 2025** (in Prozent)	**Minimalwert Geschäftsjahr 2025** (entspricht Zielerreichungsgrad 0-49 % [STI] bzw. 0-79 % [LTI])	**Maximalwert Geschäftsjahr 2025** (entspricht Zielerreichungsgrad ab 150 % [STI] bzw. ab 200 % [LTI])
Feste Vergütung (ohne Nebenleistungen)	795.000,00 €	67,7 %	795.000,00 €	795.000,00 €
STI 1 + STI 2	178.333,33 €	15,2 %	0 €	267.500,00 €
LTI[1]: Zeitraum 2025-2027	201.666,67 €	17,2 %	0 €	403.333,33 €
Summe	**1.175.000,00 €** (+30,6 % yoy)	**100,0 %**	**795.000,00 €** (+52,9 % yoy)	**1.465.833,33 €** (+22,7 % yoy)

Thomas Stark CFO	**Zielvergütung Geschäftsjahr 2025** (entspricht Zielerreichungsgrad 100 %)	**Relativer Anteil an Gesamtzielvergütung 2025** (in Prozent)	**Minimalwert Geschäftsjahr 2025** (entspricht Zielerreichungsgrad 0-49 % [STI] bzw. 0-79 % [LTI])	**Maximalwert Geschäftsjahr 2025** (entspricht Zielerreichungsgrad ab 150 % [STI] bzw. ab 200 % [LTI])
Feste Vergütung (ohne Nebenleistungen)	480.000,00 €	61,9 %	480.000,00 €	480.000,00 €
STI 1 + STI 2	140.000,00 €	18,1 %	0 €	210.000,00 €
LTI[1]: Zeitraum 2025-2027	155.000,00 €	20,0 %	0 €	310.000,00 €
Summe	**775.000,00 €** (+0,0 % yoy)	**100,0 %**	**480.000,00 €** (+0,0 % yoy)	**1.000.000,00 €** (+0,0 % yoy)

1 Aufgrund der Abhängigkeit des LTI vom Aktienkurs der CANCOM SE zum Zeitpunkt der Feststellung der Zielerreichung, die erst in rund drei Jahren möglich ist, ist der Maximalwert hier rechnerisch einerseits durch die Zielerreichungsgrenze von 200 Prozent begrenzt und andererseits durch die Maximalvergütung (Summe aus fester Vergütung, STI und LTI in einem Geschäftsjahr).

Anwendung der Leistungskriterien der Vergütungssysteme für Vorstände

Die Geschäftsstrategie der CANCOM Gruppe ist darauf ausgerichtet, auf der Basis eines wachsenden Geschäftsvolumens beim Verkauf von IT-Produkten zunehmend zusätzliche Einnahmen aus dem IT-Dienstleistungsgeschäft zu erwirtschaften. Da CANCOM mit IT-Dienstleistungen höhere Gewinnmargen erzielen kann als mit dem Verkauf von IT-Produkten, führt diese Strategie zu profitablem Wachstum und langfristig zur Transformation der CANCOM Gruppe von einem traditionellen Systemhaus zu einem Digital Business Provider für den Kunden.

Das Angebot der CANCOM Gruppe umfasst innovative Lösungen in den Bereichen Artificial Intelligence, Security & Network, Datacenter & Cloud, IoT-Solutions, Modern Workplace sowie Enterprise Applications und enthält Dienste für den gesamten IT-Lifecycle – von der Bereitstellung von IT-Infrastrukturen, über die Planung und Integration, bis hin zu Support-, Managed Services und X-as-a-Service. Das Leistungsspektrum reicht von strategischer Beratung für digitale (Geschäfts-)Prozesse über den Teil- oder Komplettbetrieb von IT-Systemen (vor allem mittels Managed Services sowie standardisierter As-a-Service-Angebote), bis hin zu System-Design und -Integration, IT-Support, Lieferung sowie schlüsselfertiger Implementierung von Hard- und Software, E-Procurement und Logistik-Dienstleistungen. Eine nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung spielt dabei eine wichtige Rolle.

In der Aufsichtsratssitzung im Dezember 2024 hat der Aufsichtsrat die Leistungsindikatoren der Vorstände für das Geschäftsjahr 2025 festgelegt. Diese Zielwerte können unterjährig nicht mehr angepasst werden. Die vom Aufsichtsrat für die Vergütung des Vorstands der CANCOM SE für das Geschäftsjahr 2025 gewählten Leistungskennzahlen umfassen in Bezug auf das im Jahr 2021 von der Hauptversammlung der CANCOM SE gebilligte Vergütungssystem sowohl finanzielle Leistungskennzahlen als auch nichtfinanzielle Leistungsfaktoren mit Bezug zu Nachhaltigkeitsthemen und strategischen Aspekten. Zudem sind die Ziele sowohl kurzfristig als auch langfristig ausgerichtet.

Für das Geschäftsjahr 2025 wurden vom Aufsichtsrat für das STI die finanzielle Leistungskennzahl EBITA sowie vier gleichgewichtete nichtfinanzielle Leistungsfaktoren gewählt. Das EBITA ist Teil der jährlichen veröffentlichten Geschäftsprognose der CANCOM SE für das jeweilige Geschäftsjahr. So wird ein direkter Anreiz für den Vorstand, im Einklang mit den Zielen der Gesellschaft, geschaffen. Dies liegt im Interesse der Aktionäre. Bei Festlegung, in der Aufsichtsratssitzung im Dezember 2025 wurde für das STI (EBITA) für das Geschäftsjahr 2025 ein Zielwert von 76,0 Mio. € als 100 Prozent Basis festgelegt, welcher sich mit dem erreichten Wert in Höhe von 48,0 Mio. € vergleicht. Die Zielverfehlung ist bedingt durch eine verstärkte Kaufzurückhaltung der Kunden im Mittelstand und politischen Unsicherheiten für die Auftragslage der öffentlichen Hand.

Für die strategischen und nichtfinanziellen Leistungskriterien galten gleichgewichtet die folgenden Kriterien:

Zielerreichung STI Nichtfinanziellen Leistungskriterien	**Umstellung CANCOM Austria auf ServiceNow**	**Commerce Plattform Plan**	**Umstellung SAP in Deutschland: CANCOM Managed Services GmbH & CANCOM ICT**	**Überarbeitung der Nachhaltigkeitsstrategie inklusive der Definition neuer/angepasster Ziele**
50 %	Migration von **1** definierten Kundengruppe bis 31.12.2025	Erreichung der Stufe **1** laut Plan bis 31.12.2025	Umstellung einer Gesellschaft zum 31.12.2025	Fertigstellung bis **31.12**.2025
100 %	Migration von **2** definierten Kundengruppe bis 31.12.2025	Erreichung der Stufe **2** laut Plan bis 31.12.2025	Umstellung einer Gesellschaft zum 31.12.2025, Readyness for GoLive der anderen (01.2026)	Fertigstellung bis **30.09.**2025
150 %	Migration von **3** definierten Kundengruppe bis 31.12.2025	Erreichung der Stufe **3** laut Plan bis 31.12.2025	Umstellung **beider** Gesellschaften zum 31.12.2025	Fertigstellung bis **30.06.**2025

Bei der Kalkulation des Zielerreichungsrads des LTI wird das arithmetische Mittel des rollierenden geplanten EBITA für die nächsten 3 Jahre errechnet. Hier ergab sich für das Geschäftsjahr 2025 ein Zielwert in der Summe von 288,0 Mio. €.

Diese Leistungsfaktoren sind aus Sicht des Aufsichtsrats aussagekräftige Indikatoren für die Umsetzung der beschriebenen Unternehmensstrategie, und die Vorstandsvergütung leistet dadurch einen wesentlichen Beitrag zur Förderung der Unternehmensstrategie, da Anreize für den Vorstand der CANCOM SE geschaffen werden, die Wachstums- und Transformationsstrategie umzusetzen und die erforderlichen Mittel für die langfristige nachhaltige positive Entwicklung der CANCOM Gruppe zu erwirtschaften. Da CANCOM die Unternehmensstrategie vor dem Hintergrund eines börsennotierten Unternehmens verfolgt, wurden als zusätzliche Elemente die Entwicklung des Aktienkurses der CANCOM SE in die langfristige variable Komponente der Vorstandsvergütung integriert und, ebenfalls mit Bezug auf das aktuelle Vergütungssystem, eine Aktienhalteverpflichtung für den Vorstand festgelegt. So soll das Interesse der Aktionäre an einer Wertsteigerung ihrer Investition mit den Interessen des Vorstands in Einklang gebracht werden.

Im Geschäftsjahr 2025 wurden auf der für die individuelle Vergütung des Vorstands maßgeblichen Konzernebene die folgenden Werte für die finanziellen und strategischen/nichtfinanziellen Zielkennzahlen erreicht:

Rüdiger Rath CEO	**Geschäftsjahr 2025** (Zielerreichungsgrad)
STI1: EBITA	Zielwert: 76,0 Mio. € - erreichter Wert: 48,0 Mio. € (63,2 %)
STI2: Umstellung CANCOM Austria auf ServiceNow	Erreichter Wert: Migration von 2 Kundengruppen (100 %)
STI2: Umsetzung Unified Commerce Plattform Strategie	Erreichter Wert: Stufe 2 der Planung erreicht (150 %)
STI2: Umstellung auf SAP S4 CANCOM Managed Services GmbH und CANCOM ICT GmbH	Erreichter Wert: Umstellung einer Gesellschaft (50 %)
STI2: Überarbeitung der Nachhaltigkeitsstrategie inkl. Ziele	Erreichter Wert: Fertigstellung bis 30.09.2025 (100 %)
LTI: Zeitraum 2022-2024	Zielwert: EBITA kumuliert 3 Jahre: 325,5 Mio. € (54,7 %)
LTI: Zeitraum 2023-2025	Zielwert: EBITA kumuliert 3 Jahre: 264,0 Mio. € (65,0 %)
LTI: Zeitraum 2024-2026	n.a.[1]
LTI: Zeitraum 2025-2027	n.a.[1]

Thomas Stark CFO	**Geschäftsjahr 2025** (Zielerreichungsgrad)
STI1: EBITA	Zielwert: 76,0 Mio. € - erreichter Wert: 48,0 Mio. € (63,2 %)
STI2: Umstellung CANCOM Austria auf ServiceNow	Erreichter Wert: Migration von 2 Kundengruppen (100 %)
STI2: Umsetzung Unified Commerce Plattform Strategie	Erreichter Wert: Stufe 2 der Planung erreicht (150 %)
STI2: Umstellung auf SAP S4 CANCOM Managed Services GmbH und CANCOM ICT GmbH	Erreichter Wert: Umstellung einer Gesellschaft (50 %)
STI2: Überarbeitung der Nachhaltigkeitsstrategie inkl. Ziele	Erreichter Wert: Fertigstellung bis 30.09.2025 (100 %)
LTI: Zeitraum 2022-2024	Zielwert: EBITA kumuliert 3 Jahre: 325,5 Mio. € (54,7 %)
LTI: Zeitraum 2023-2025	Zielwert: EBITA kumuliert 3 Jahre: 264,0 Mio. € (65,0 %)
LTI: Zeitraum 2024-2026	n.a.[1]
LTI: Zeitraum 2025-2027	n.a.[1]

1 Der Zielerreichungsgrad ist erst nach Ablauf der dreijährigen Zielerreichungsperiode feststellbar.

Die Angaben umfassen alle zum Zeitpunkt der Berichtserstellung feststehenden erreichten Werte, die für die Vergütung der Vorstandsmitglieder im betreffenden Geschäftsjahr relevant sind.

Durch Anwendung der oben beschriebenen Vergütungssystematiken ergeben sich für die im Geschäftsjahr 2025 amtierenden Vorstände der CANCOM SE die folgenden rechnerischen Werte für die variablen Vergütungsbestandteile.

Rüdiger Rath CEO	**Errechnung Bonusbetrag** (Zielerreichungsgrad x Zielvergütung)	**Geschäftsjahr 2025** (Vergütung in €)
STI 1: EBITA	63,2 % x 107.000 €	67.579 €
STI 2: Umstellung CANCOM Austria auf ServiceNow	100,00 % x 17.833 €	17.833 €
STI 2: Umsetzung Unified Commerce Plattform Strategie	150,00 % x 17.833 €	26.750 €
STI 2: Umstellung auf SAP S4 CANCOM Managed Services GmbH und CANCOM ICT GmbH	50,00 % x 17.833 €	8.917 €
STI 2: Überarbeitung der Nachhaltigkeitsstrategie inkl. Ziele	100,00 % x 17.833 €	17.833 €
Summe STI		**138.912 €**

Aktienbasierte Vergütung: LTI

	Errechnung Anzahl Performance Shares (Zielvergütung / Ø Aktienkurs CANCOM SE bei Zielfestlegung)	**Errechnung Bonusbetrag** ([Zielerreichungsgrad x Anzahl Performance Shares] x Ø Aktienkurs CANCOM SE bei Feststellung Zielerreichung)	**Geschäftsjahr 2025** (Vergütung in €)
LTI 2022-2024: EBITA 2022-2024	175.000 € / 61,41 € = 2.850	Zielerreichungsgrad unter Mindestwert von 70 %	0 €
LTI 2023-2025: EBITA 2023-2025	210.000 € / 28,61 € = 7.340	Zielerreichungsgrad unter Mindestwert von 70 %	0 €
LTI 2024-2026: EBITA 2024-2026	210.000 € / 26,60 € = 7.895	n.a.	0 €[1]
LTI 2025-2027: EBITA 2025-2027	210.000 € / 23,93 € = 8.427	n.a.	163.700 €[1]

Thomas Stark CFO	**Errechnung Bonusbetrag** (Zielerreichungsgrad x Zielvergütung)	**Geschäftsjahr 2025** (Vergütung in €)
STI 1: EBITA	63,2 % x 84.000 €	53.053 €
STI 2: Umstellung CANCOM Austria auf ServiceNow	100,00 % x 14.000 €	14.000 €
STI 2: Umsetzung Unified Commerce Plattform Strategie	150,00 % x 14.000 €	21.000 €
STI 2: Umstellung auf SAP S4 CANCOM Managed Services GmbH und CANCOM ICT GmbH	50,00 % x 14.000 €	7.000 €
STI 2: Überarbeitung der Nachhaltigkeitsstrategie inkl. Ziele	100,00 % x 14.000 €	14.000 €
Summe STI		**109.053 €**

Aktienbasierte Vergütung: LTI

	Errechnung Anzahl Performance Shares (Zielvergütung / Ø Aktienkurs CANCOM SE bei Zielfestlegung)	**Errechnung Bonusbetrag** ([Zielerreichungsgrad x Anzahl Performance Shares] x Ø Aktienkurs CANCOM SE bei Feststellung Zielerreichung)	**Geschäftsjahr 2025** (Vergütung in €)
LTI 2023-2025: EBITA 2023-2025	155.000 € / 28,61 € = 5.418	Zielerreichungsgrad unter Mindestwert von 70 %	0 €
LTI 2024-2026: EBITA 2024-2026	155.000 € / 26,60 € = 5.827	n.a.	0 €[1]
LTI 2025-2027: EBITA 2025-2027	155.000 € / 23,93 € = 6.478	n.a.	125.800 €[1]

1 Der Zielerreichungsgrad und der zugehörige Wert der Performance Shares zum Zeitpunkt der Feststellung der Zielerreichung sind erst nach Ablauf der dreijährigen Zielerreichungsperiode feststellbar. Gemäß dem Prinzip der gewährten und geschuldeten Vergütung wurde der beizulegende Zeitwert jedes einzelnen LTI zum Bilanzstichtag im ersten Jahr der jeweiligen Zielerreichungsperiode angesetzt..

Diese Beispiel-Rechnungen wurden zur Veranschaulichung mit gerundeten Werten dargestellt. Die geringfügigen Abweichungen von den in der folgenden Tabelle „Gewährte und geschuldete Vergütung des Vorstands 2025“ genannten Werten sind entsprechend rundungsbedingt. Es gelten einzig die in der Tabelle unten genannten exakten Werte.

Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2025

Entsprechend den zuvor beschriebenen wesentlichen Merkmalen des Vergütungssystems und der Vorstandsdienstverträge sowie der im Geschäftsjahr 2025 erreichten Werte für die finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskennzahlen wurden die individuellen Vorstandsvergütungen berechnet. Der Aufsichtsrat hat von seiner Möglichkeit, bei begründeten Umständen von den sich rein rechnerisch ergebenden Werten abzuweichen, bei der Vergütung für das Geschäftsjahr 2025 keinen Gebrauch gemacht. Es wurden zudem keine variablen Vergütungsbestandteile zurückgefordert. Insgesamt ist der Aufsichtsrat bei der individuellen Vorstandsvergütung nicht vom gültigen Vorstandsvergütungssystem abgewichen. Die Kriterien aus dem Vergütungssystem 2025 kommen für das Geschäftsjahr 2026 für den gesamten Vorstand zum Tragen.

Im Einklang mit dem neuen Vergütungssystem 2025 wurde im abgelaufenen Geschäftsjahr der Vorstandsdienstvertrag vom CEO, Rüdiger Rath, um vier Jahre bis Dezember 2029 verlängert. Bei der Verlängerung hat der Aufsichtsrat sorgfältig und sich umfassend mit der gestiegenen Komplexität sowie Verantwortungsbereich der Rolle des CEO, den aktuellen Marktgegebenheiten und den relevanten Vertragskomponenten auseinandergesetzt. Auch wurden Anregungen von Aktionären und Marktteilnehmern sorgfältig abgewogen und berücksichtigt. Ziel war es, den Vorstandsvertrag und das neue Vergütungssystem in Einklang zu bringen um die Komplexität für Aktionäre zu reduzieren.

Insbesondere ist die Übernahme der CANCOM Austria Mitte 2023 hervorzuheben, die einen wesentlichen Beitrag von mehr als 30 Prozent zum Konzernumsatz leistet. Durch diese Akquisition hat sich die Komplexität der Gesamtorganisation und damit auch die Verantwortung des CEO deutlich erhöht. Hinzu kommt, dass der CSO, Jochen Borenich, zum Ende des Jahres 2024 zurückgetreten ist und die Position unbesetzt blieb. Der überwiegende Teil der daraus resultierenden Aufgaben und Verantwortung wurde durch den CEO übernommen, was zu einer weiteren Ausweitung seines Tätigkeitsfeldes führte. Die frühzeitige Verlängerung des CEO-Mandats stellt in einem Umfeld mit historisch hoher Fluktuation in der Geschäftsleitung eine wesentliche Maßnahme zur Sicherstellung von Kontinuität in der Führung dar. Dies ist von besonderer Bedeutung angesichts der aktuellen Umstrukturierungsmaßnahmen und der Herausforderungen im Zuge eines allgemeinen wirtschaftlichen Abschwungs.

Die Gehaltsanpassung beim CEO wirkt sich zudem positiv auf die Obergrenze für das Management direkt unterhalb des Vorstand aus. Diese ermöglicht es der Gesellschaft weiterhin Top Management unterhalb des Vorstandes zu sichern. Hervorzuheben ist weiterhin, dass das bisherige Gehalt des CEO seit der Ernennung zum CEO im Jahr 2022 unverändert blieb. Trotz der Anpassung liegt die Vergütung des CEO immer noch deutlich unter dem Niveau vergleichbarer Positionen bei Marktbegleitern: Im Vergleich zu MDAX-CEOs bleibt das Grundgehalt des neuen CANCOM-CEO-Vertrags weiterhin unterdurchschnittlich und beträgt weniger als die Hälfte des dort üblichen Niveaus.

Den amtierenden (und ggf. ehemaligen) Vorständen der CANCOM SE wurden im Geschäftsjahr 2025 entsprechend den in diesem Zeitraum für jedes individuelle Vorstandsmitglied anzuwendenden Vergütungssystemen und Vorstandsverträgen sowie den erreichten Leistungskennzahlen folgende Jahresvergütungen gewährt und geschuldet. Die gesamte gewährte und geschuldete Vergütung beinhaltet teilweise LTI-Tranchen mehrerer Jahre und ist somit nicht die in einem Geschäftsjahr zuzurechnende Gesamtvergütung.

Gewährte und geschuldete Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2025 gemäß §162 AktG (in €)	**Feste Vergütung**				**Variable Vergütung**							**Gesamte gewährte und geschuldete Vergütung 2025**	**Gesamte gewährte und geschuldete Vergütung 2024**	**Veränderung zum Vorjahr in Prozent**
Name, Position (Eintritt / Austritt)	**Festgehalt**	**Neben-leistungen**	**Summe**	**Relativer Anteil an der Vergütung**	**STI**	**LTI Tranche 2022-24**	**LTI Tranche 2023-25**	**LTI Tranche 2024-26[2]**	**LTI Tranche 2025-27[2]**	**Summe**	**Relativer Anteil**	**Summe feste und variable Vergütung**	**Summe feste und variable Vergütung**	
Rüdiger Rath, CEO (seit 01.11.2022 CEO)	795.000	24.162	819.162	73,0 %	138.912	- [1]	- [1]	-	163.700	302.612	27,0 %	1.121.774	942.567	+19,0 %
Thomas Stark, CFO (seit 01.01.2018)	480.000	21.542	501.542	68,1 %	109.053	- [1]	- [1]	-	125.800	234.853	31,9 %	736.395	809.195	-9,0 %
Ehemalige Vorstandsmitglieder														
Jochen Borenich, CSO (1.8.2023 - 31.12.2024)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	838.336	n.a.
Gesamtvergütung des Vorstands												1.858.169	2.590.098	-28,3 %

1 Es könnte auf der Basis der endgültigen Zielerreichung (Bewertung erst nach dem Ende des darauffolgenden Geschäftsjahres möglich) aber trotzdem ein Vergütungsanspruch entstehen.

2 Der Zielerreichungsgrad und der zugehörige Wert der Performance Shares zum Zeitpunkt der Feststellung der Zielerreichung sind erst nach Ablauf der dreijährigen Zielerreichungsperiode feststellbar. Gemäß dem Prinzip der gewährten und geschuldeten Vergütung wurde der beizulegende Zeitwert jedes einzelnen LTI zum Bilanzstichtag im ersten Jahr der jeweiligen Zielerreichungsperiode angesetzt.

Insgesamt betrug die gewährte und geschuldete Gesamtvergütung des Vorstands (der im Berichtsjahr amtierenden Mitglieder) für das Geschäftsjahr 2025 somit 1.858.169 € und liegt damit knapp 30 Prozent unter dem Wert des Vorjahres von 2.590.098 €.

Die gewährte und geschuldete Vergütung des Vorstands beinhaltet grundsätzlich die tatsächlich ausgezahlte bzw. in das Vermögen des Vergütungsempfängers übergegangenen Vergütungsbestandteile (gewährt) und zusätzlich auf nach rechtlichen Kategorien fällige, aber bisher nicht zugeflossene Vergütungsbestandteile (geschuldet). Die gewährte Vergütung wird in diesem Vergütungsbericht zur besseren Verständlichkeit allerdings dem Geschäftsjahr zugeordnet, in dem die zugrundeliegende Leistung vollständig erbracht, die Vergütung also erdient wurde. Bei echten Aktienoptionen wird der Zeitpunkt der Ausgabe als Gewährungszeitpunkt betrachtet und die entsprechenden Optionen mit dem Zeitwert bei Gewährung (Fair Value zum Ausgabedatum) angegeben. Das gleiche Verfahren wird bei den als reine Rechengröße genutzten Performance Shares angewendet, hier wird allerdings der Fair Value zum Bilanzstichtag desjenigen Geschäftsjahres angesetzt, in dem der Anspruch vollständig erdient wurde (Fair Value zum Bilanzstichtag des ersten Jahres eines mehrjährigen Zielerreichungszeitraums). Sollte der tatsächliche Wert der Performance Shares bei Fälligkeit von diesem Wert abweichen, sollen etwaige Abweichungen am Ende ihrer Zielerreichungsfrist nach drei Jahren im künftigen Vergütungsbericht berichtet werden. Es werden also im grundsätzlichen Konzept der gewährten und geschuldeten Vergütung diejenigen Vergütungen in der Tabelle angegeben, die erdient wurden, auch wenn deren endgültige Höhe aufgrund von langjährigen Bezugszeiträumen und Abhängigkeit vom aktuell unbekannten Aktienkurs der CANCOM SE am Abrechnungstag noch nicht bekannt ist (Ansatz daher mit Fair Value am Ausgabetag bzw. Bilanzstichtag).

Maximalvergütung im Geschäftsjahr 2025

Die Gesamtvergütung ist bei Rüdiger Rath auf maximal 1.800.000 € pro Jahr und für Thomas Stark auf 1.200.000 € pro Jahr begrenzt (Summe aus Grundvergütung, Nebenleistungen und variabler Vergütung). Sollte die Maximalvergütung überschritten werden, verfallen entsprechend anteilig Ansprüche aus der variablen Vergütung bis zum Erreichen der Obergrenze der Vergütung.

Eine endgültige Berechnung der Gesamtvergütung 2025 wird laut den geltenden Vergütungssystemen erst möglich, wenn der tatsächliche Wert der zugeteilten Performance Shares für das Geschäftsjahr 2025 (mit Zielerreichungszeitraum 2025-2027), welcher an die Entwicklung des Aktienkurses der CANCOM SE gekoppelt ist, feststellbar ist. Der tatsächliche Wert wird sodann rückwirkend dem Startjahr jedes dreijährigen Zielerreichungszeitraums (hier 2025) zugeordnet und die Einhaltung der Maximalvergütung endgültig überprüft.

Vergleichende Darstellung der Unternehmens- und Vergütungsentwicklung

Die folgende Übersicht zeigt die prozentuale Entwicklung der jährlichen Gesamtvergütung aktiver und ehemaliger Vorstandsmitglieder der CANCOM SE sowie der durchschnittlichen Jahresvergütung der Mitarbeiter der CANCOM SE und deren Tochtergesellschaften, die in Deutschland und Österreich angestellt sind und in Vollzeit arbeiten (FTE). In der Vergütung der Vorstände ist für die Vorjahre die zugeflossene Gesamtvergütung pro Geschäftsjahr zugrunde gelegt, wie sie in den Geschäftsberichten der CANCOM Gruppe berichtet wurde und der Methodik der gewährten und geschuldeten Vergütung 2025 entspricht. Für die prozentuale Entwicklung der Jahresvergütung der Mitarbeiter sind im Wesentlichen die folgenden arbeitsvertraglich festgeschriebenen Vergütungsbestandteile (sofern vorhanden) zugrunde gelegt: Festgehalt, Zulagen und Zuschüsse (z.B. für Mehrarbeit/Überstunden), laufende Prämien und Provisionen sowie Tantiemen, Gratifikationen und Urlaubsgeld. Für den Zweck der Errechnung der Steigerungsrate wurde zudem ausschließlich die Vergütung von Mitarbeitern berücksichtigt, die im Berichts- und Vergleichsjahr vollständig bei CANCOM angestellt waren.

Zum Vergleich ist die prozentuale Veränderung des Ergebnisses vor Zinsen, Steuern und Abschreibungen (EBITDA) der CANCOM Gruppe als wesentliche Steuerungskennzahl des Konzerns angegeben sowie entsprechend §162 AktG die Entwicklung des Jahresüberschusses der Muttergesellschaft des Konzerns CANCOM SE.

Vergleich Unternehmens- und Vergütungs-entwicklung (in % auf annualisierter Basis)	**2021 zu 2020**	**2022 zu 2021**	**2023 zu 2022**	**2024 zu 2023**	**2025 zu 2024**
Unternehmensentwicklung					
CANCOM Gruppe: EBITDA (nach IFRS)	+21,6 %	-14,4 %	+10,4 %[1]	-2,33 %	- 9,1 %
CANCOM SE: Jahresüberschuss (nach HGB)	+478,8 %[1]	-95,1 %[1]	+157,3 %[1]	+214,95 %[1]	- 84,2 %
Vergütungsentwicklung (ehem.) Vorstandsmitglieder					
Rüdiger Rath (CEO)	n.a.	-29,9 %[4]	+68,1 %	+9,7 %	+19,0 %
Thomas Stark (CFO)	+45,0 %	-36,1 %	+52,0 %	+3,3 %	-9,3 %
Jochen Borenich (CSO bis 31.12.2024)	n.a.	n.a.	n.a.[4]	-3,1 %[4]	n.a.
Rudolf Hotter (CEO; bis 31.10.2022)	-55,1 %[2] (+26,3 %)	-41,5 %[3]	-37,1 %[2]	n.a.	n.a.
Vergütungsentwicklung Mitarbeiter (Deutschland und Österreich)					
Mitarbeiter	+4,0 %	+5,0 %	+6,2 %	+5,6 %	+3,2 %

1 Der Rückgang des EBITDA im Jahr 2020 beruht auf dem Buchungseffekt des Verkaufs der Geschäftsaktivitäten der CANCOM Gruppe im Vereinigten Königreich und Irland (rückwirkende Entkonsolidierung). Der starke Anstieg des Jahresüberschuss nach HGB der CANCOM SE im Folgejahr (2021 zu 2020) beruht vorrangig auf den durch diesen Verkauf erzielten einmaligen Einnahmen. Dementsprechend ist die Entwicklung des Jahresüberschusses nach HGB in der Vergleichsperiode 2022 zu 2021 wieder stark rückläufig. Durch die Übernahme der CANCOM Austria (vormals K-Businesscom) im Juni 2023 in Österreich, ist ein erheblicher Teil des EBITDA der CANCOM Gruppe für die Geschäftsjahre 2023 und 2024 durch den Erstkonsolidierungseffekt zu begründen.

2 Im Geschäftsjahr 2020 wurden Rudolf Hotter 150.000 Aktienoptionen gewährt, die einmalig mit dem damaligen Zeitwert im Jahr der Ausgabe angesetzt wurden und zu diesem rechnerischen Anstieg (im Folgejahr zu einer entsprechenden Verringerung) der Vergütung führten. Der tatsächliche Wert der Optionen (die Optionen können unter bestimmten Bedingungen auch wertlos sein) kann frühestens im Jahr 2026 festgestellt werden. Am 1. Februar 2020 übernahm Rudolf Hotter zudem die Position des CEO (zuvor COO). Aufgrund des Aktienoptionseffekts kam es im Zeitraum 2021 zu 2020 zu dem dargestellten Rückgang der Vergütung. Ohne diesen Effekt lag die Vergütungsveränderung bei Herrn Hotter im Jahr 2021 gegenüber 2020 bei +26,3 Prozent. Von den 150.000 Aktienoptionen verfielen im Jahr 2022 75.000 ersatzlos aufgrund der Beendigung der Vorstandstätigkeit (siehe Fußnote 4). Die in der Tabelle gezeigte Steigerung und darauf folgende Verringerung der Gesamtvergütung im Jahr 2020 und 2021 für Herrn Hotter, in der entsprechend der Berichtspflichten alle 150.000 damals zugeteilten Aktienoptionen mit ihrem entsprechendem damaligen Wert enthalten sind, entspricht somit nicht mehr der nun tatsächlich im Jahr 2022 endgültig zugeteilten 75.000 Aktienoptionen. Die Vergütung von Rudolf Hotter im Geschäftsjahr 2023 beruht rein auf der Zahlung von 375.000 € aus der Karenzentschädigung, welche im Oktober 2023 vollständig ausgezahlt war. Ab dem Geschäftsjahr 2024 fiel keine Vergütung mehr an.

3 Die Vorstandstätigkeit endete am 31. Oktober 2022 und die Vergütung erfolgte entsprechend zeitanteilig.

4 Vergleichswert auf Basis einer annualisierten Vergütung berechnet.

Insgesamt betrug die Gesamtvergütung des Vorstandsvorsitzenden der CANCOM SE Rüdiger Rath in der Berichtsperiode 1.121.774 € und die durchschnittliche Jahresvergütung auf Vollzeitbasis (FTE) von Mitarbeitern der CANCOM SE und deren Tochtergesellschaften, die in Deutschland und Österreich im gesamten Geschäftsjahr 2025 angestellt waren, insgesamt 75.204 €. Auch zur Berechnung dieser Durchschnittsvergütung in Euro wurden im Wesentlichen die folgenden arbeitsvertraglich festgeschriebenen Vergütungsbestandteile (sofern vorhanden) zugrunde gelegt: Festgehalt, Zulagen und Zuschüsse (z.B. für Mehrarbeit/Überstunden), laufende Prämien und Provisionen sowie Tantiemen, Gratifikationen und Urlaubsgeld. Um allerdings einen möglichst repräsentativen Wert zum Bilanzstichtag des Berichtsjahres angeben zu können, der eine möglichst große Anzahl an Mitarbeitern der CANCOM Gruppe einbezieht, wurden alle Mitarbeiter berücksichtigt, die im Jahr 2025 vollständig bei CANCOM angestellt waren. Der Wert weicht somit vom Wert zur Berechnung der Steigerungsrate in der Tabelle ab und ist eine zusätzliche Angabe, da für die Steigerungsrate (Like-for-Like-Vergleich) eine Anstellung im vollständigen Berichts- und Vorjahr notwendig ist.

Aktienoptionen und Performance Shares der Vorstandsmitglieder

Aktienoptionen

Das Vorstandsmitglied Thomas Stark hält zum Abschlussstichtag den in den folgenden Tabellen dargestellten Bestand an Aktienoptionen für Aktien der CANCOM SE aus dem Aktienoptionsprogramm 2018. Auf den in 2022 ausgeschiedenen Vorstand Rudolf Hotter entfallen die folgenden Aktienoptionen.

Geschäftsjahr 2025	Zu Beginn des Geschäftsjahres ausstehende Aktienoptionen (Stück)	Im Geschäftsjahr neu gewährte Aktienoptionen (Stück)	Im Geschäftsjahr verfallene Aktienoptionen (Stück)	Beizulegender Zeitwert bei Gewährung (€)	Im Geschäftsjahr ausübbare Aktienoptionen (Stück)	Im Geschäftsjahr ausgeübte Aktienoptionen (Stück)
Thomas Stark (CFO)	60.000	0	0	624.000	60.000	0
Ehemalige Vorstandsmitglieder						
	Zum Ende der Amtszeit ausstehende Aktienoptionen (Stück)	**Im Geschäftsjahr neu gewährte Aktienoptionen (Stück)**	**Im Geschäftsjahr verfallene Aktienoptionen (Stück)**	**Beizulegender Zeitwert bei Gewährung (€)**	**Im Geschäftsjahr ausübbare Aktienoptionen (Stück)**	**Im Geschäftsjahr ausgeübte Aktienoptionen (Stück)**
Rudolf Hotter, zuletzt CEO (bis 31.10.2022)	75.000	0	0	2.170.500[1]	0	0

1 Zeitwert im Jahr 2020 (Jahr der Gewährung) für 150.000 ursprünglich gewährte Optionen. Der Wert wird aufgrund des § 162 Aktiengesetz und des dort vorgegebenen Konzepts der gewährten und geschuldeten Vergütung trotz des Verfalls von Optionen nicht mehr angepasst. Der tatsächlich aus den Aktienoptionen zufließende Wert bei Ausübung kann entsprechend den Optionsbedingungen deutlich vom genannten Wert abweichen und die Optionen könnten auch wertlos sein.

Die ausgegebenen Aktienoptionen gewähren, sofern die nachfolgend beschriebenen Bedingungen erfüllt werden, dem Inhaber das Recht zum Bezug von auf den Inhaber lautenden stimmberechtigten Stückaktien der Gesellschaft. Die bezogenen Aktien nehmen vom Beginn des Geschäftsjahres am Gewinn teil, in dem sie ausgegeben werden. Dabei gewährt jede Aktienoption das Recht auf den Bezug von je einer Aktie der Gesellschaft gegen Zahlung des Ausübungspreises.

Ausübungspreis Aktienoptionen

Der Ausübungspreis beträgt bei den an Thomas Stark ausgegebenen Aktienoptionen 40,72 €, bei den an Rudolf Hotter ausgegebenen Aktienoptionen 46,83 €.

Wartezeit Aktienoptionen

Die Aktienoptionen können erst nach Ablauf der Wartezeit ausgeübt werden. Die Wartezeit beginnt mit dem jeweiligen Ausgabetag (Thomas Stark: 17. August 2018 / Rudolf Hotter: 6. Mai 2020) und endet mit Beginn des ersten Ausübungszeitraums nach Ablauf von vier Jahren nach dem jeweiligen Ausgabetag.

Ausübungsbedingungen Aktienoptionen
Voraussetzung für die Ausübung der Optionsrechte ist (über die gesamte Laufzeit der Aktienoptionen betrachtet):

1. Der Maßgebliche Referenzkurs übersteigt den Ausübungspreis um linear mindestens 5 Prozent p.a., taggenau berechnet, (Absolutes Erfolgsziel). „Maßgeblicher Referenzkurs" ist das ungewichtete arithmetische Mittel der Schlusskurse der Aktien der Gesellschaft im XETRA-Handel (oder einem vergleichbaren Nachfolgesystem) an der Frankfurter Wertpapierbörse an den letzten fünf Börsenhandelstagen vor dem Tag der Ausübung des Optionsrechts.

2. Der Kurs der Aktie der CANCOM SE entwickelt sich zwischen dem Tag der Ausgabe und dem Tag der Ausübung des Optionsrechts besser als der ungewichtete Durchschnittskurs der Aktien der nachstehend genannten Peer Group im gleichen Zeitraum, wobei für die Entwicklung des Kurses der Aktie der CANCOM SE ebenfalls auf den Ausübungspreis und den Maßgeblichen Referenzkurs abzustellen ist (Relatives Erfolgsziel). Die „Peer Group" bestand zum Tag der erstmaligen Ausgabe von Aktienoptionen an Vorstandsmitglieder aus den folgenden Unternehmen: Bechtle AG, Neckarsulm; Telekom AG, Bonn; Computacenter plc, Hatfield/UK; Atos SE, Bezons/Frankreich; Atea ASA, Oslo/Norwegen; CDW Corporation, Vernon Hills/Illinois, USA; Hewlett Packard Enterprise, Palo Alto/Kalifornien, USA; IBM, Armonk/New York, USA; Ingram Micro, Inc., Irvine/Kalifornien, USA. Für die Entwicklung des ungewichteten durchschnittlichen Kurses der Aktien der Unternehmen, die zur Peer Group gehören, ist das ungewichtete arithmetische Mittel der Schlusskurse der jeweiligen Aktien an den jeweiligen Börsen, an denen die Erstnotierung des jeweiligen Unternehmens besteht, am Tag der Ausgabe sowie am Tag vor der Ausübung des Optionsrechts maßgeblich; eine Umrechnung des in einer anderen Währung als dem Euro ausgedrückten Schlusskurses findet dabei nicht statt. Soweit die Börsennotierung eines der Unternehmen endet, fällt dieses ersatzlos aus der Peer Group heraus.

Performance Shares
Die in der Tabelle genannten (und ggf. ehemaligen) Vorstandsmitglieder halten zum Abschlussstichtag die dargestellte Anzahl Performance Shares (reine aktienbasierte Rechengröße mit Barausgleich).

Geschäftsjahr 2025	Tranche	Anzahl Performance Shares bei Gewährung	Anzahl Performance Shares zum Bilanzstichtag (vorläufig)	Beizulegender Zeitwert zum Bilanzstichtag (€)	Im Geschäftsjahr ausübbare Performance Shares (Stück)	Im Geschäftsjahr ausgeübte Performance Shares (Stück)
Rüdiger Rath (CEO)	LTI 2022-2024	2.850	0	0[1]	0	0
	LTI 2023-2025	7.340	0	0[1]	0	0
	LTI 2024-2026	7.895	0	0[1]	0	0
	LTI 2025-2027	8.427	5.921	163.700	0	0

1 Die LTI Tranchen 2022-2024, LTI Tranche 2023-2025 sowie LTI Tranche 2024-2026 haben zum 31. Dezember 2025 jeweils einen Fair Value von 0 €. Es könnten auf der Basis der endgültigen Zielerreichung aber trotzdem ein Vergütungsanspruch entstehen.

Geschäftsjahr 2025	Tranche	Anzahl Performance Shares bei Gewährung	Anzahl Performance Shares zum Bilanzstichtag (vorläufig)	Beizulegender Zeitwert zum Bilanzstichtag (€)	Im Geschäftsjahr ausübbare Performance Shares (Stück)	Im Geschäftsjahr ausgeübte Performance Shares (Stück)
Thomas Stark (CFO)	LTI 2023-2025	5.418	0	0[1]	0	0
	LTI 2024-2026	5.827	0	0[1]	0	0
	LTI 2025-2027	6.478	4.551	125.800	0	0

1 Die LTI Tranche 2023-2025 sowie LTI Tranche 2024-2026 haben zum 31. Dezember 2025 jeweils einen Fair Value von 0 €. Es könnten auf der Basis der endgültigen Zielerreichung aber trotzdem ein Vergütungsanspruch entstehen.

Geschäftsjahr 2025	Tranche	Anzahl Performance Shares bei Gewährung	Anzahl Performance Shares zum Bilanzstichtag (vorläufig)	Beizulegender Zeitwert zum Bilanzstichtag (€)	Im Geschäftsjahr ausübbare Performance Shares (Stück)	Im Geschäftsjahr ausgeübte Performance Shares (Stück)
Jochen Borenich (ehem. CSO)	LTI 2023-2025	2.547	0	0[1]	0	0
	LTI 2024-2026	6.767	0	0[1]	0	0

1 Die LTI Tranche 2023-2025 sowie LTI Tranche 2024-2026 haben zum 31. Dezember 2025 jeweils einen Fair Value von 0 €. Es könnten auf der Basis der endgültigen Zielerreichung aber trotzdem ein Vergütungsanspruch entstehen.

Die als reine Rechengröße zugeteilten Performance Shares gewähren, sofern die nachfolgend beschriebenen Bedingungen erfüllt werden, dem Inhaber den Anspruch auf Barausgleich des zum Zeitpunkt der Zielfeststellung durch den Aufsichtsrat der CANCOM SE festgelegten Wertes der Performance Shares in Euro.

Zuteilungsbedingungen Performance Shares
Nach Ablauf des Geschäftsjahres der CANCOM SE, welches dem letzten Jahr eines dreijährigen Zielerreichungszeitraums einer LTI-Tranche entspricht, legt der Aufsichtsrat den Grad der Zielerreichung für die LTI-Ziele der jeweils fällig werdenden Tranche fest. Der Zielerreichungsgrad wird dann als Multiplikator für die Anzahl der zugeteilten Performance Shares eingesetzt (Zielerreichungsgrad-Multiplikator) und der Zielerreichungsgrad-Multiplikator mit der Anzahl der ursprünglich zugeteilten Performance Shares multipliziert. Die so auf der Basis der Zielerreichung der LTI-Ziele errechnete Anzahl an Performance Shares wird vom Aufsichtsrat dem Vorstandsmitglied final als rein rechnerische Größe zugeteilt. Bei dieser Berechnung bezieht der Aufsichtsrat die individuelle Leistung des Vorstandsmitglieds in der Zielerreichungsperiode mit ein und kann daher in begründeten Einzelfällen von der sich rein rechnerisch ergebenden Anzahl an Performance Shares (unter Beachtung der Maximalvergütung) nach oben oder nach unten, bezogen auf den Auszahlungsbetrag, um jeweils bis zu 20 Prozent abweichen. Diese Regelung wurde sowohl im abgelaufen als auch im vorangegangenen Geschäftsjahr nicht angewandt.

Ausübungspreis Performance Shares
Die durch den Aufsichtsrat dem Vorstandsmitglied final als rein rechnerische Größe zugeteilte Anzahl Performance Shares wird als Grundlage für die Berechnung des Auszahlungsbetrags für den LTI-Bonus der jeweiligen Tranche verwendet. Die Anzahl wird auf Basis des durchschnittlichen Aktienschlusskurses (arithmetischer Mittelwert) der Aktie der CANCOM SE im XETRA-Handel (oder einem vergleichbaren Nachfolgesystem) der letzten 30 Börsenhandelstage vor dem Tag der Festlegung des Zielerreichungsgrads in einen LTI-Auszahlungsbetrag in € umgerechnet. Dazu wird die dem Vorstandsmitglied final zugeteilte Anzahl Performance Shares mit diesem durchschnittlichen Aktienkurs multipliziert und ein Dividendenäquivalent hinzuaddiert, das sich rechnerisch aus den tatsächlich von der CANCOM SE gezahlten Dividenden je Aktie in den drei Jahren der Zielerreichungsperiode und der final zugeteilten Anzahl Performance Shares ergibt. Die Entwicklung des Aktienkurses und der Dividenden hat somit direkte Auswirkungen auf die Höhe der Vergütung der Vorstandsmitglieder. Gleichzeitig ist der tatsächliche Wert bei Ausübung der Performance Shares (Umrechnung in Barvergütung bzw. Ausübungspreis) aufgrund der genannten Methodik abschließend erst zum Zeitpunkt der Zielfeststellung durch den Aufsichtsrat feststellbar.

Wartezeit Performance Shares
Mit dem Zeitpunkt der jährlichen Zielfestlegung für den jeweiligen LTI-Bonus beginnt sowohl der dreijährige Zielerreichungszeitraum als auch die parallel ablaufende vierjährige Wartezeit. Erst nach Ablauf der Wartezeit ist eine Auszahlung etwaiger Ansprüche aus dem jeweils fällig werdenden LTI-Bonus möglich.

Ausübungsbedingungen Performance Shares
Die Ausübung der final nach Ablauf des jeweiligen dreijährigen Zielerreichungszeitraums durch den Aufsichtsrat an das Vorstandsmitglied zugeteilte Anzahl an Performance Shares steht unter keinen weiteren Bedingungen, da die Zuteilung von Performance Shares bereits der Tatsache entspricht, dass alle notwendigen Bedingungen, wie sie im Abschnitt Komponenten der Vergütung oben beschrieben wurden, in ausreichendem Maße erfüllt sind. Eine Ausübung, das heißt die Umrechnung der Performance Shares in eine Barvergütung in € auf der Basis des zu diesem Zwecke festgestellten durchschnittlichen Aktienkurses der Aktien der CANCOM SE, ist somit unverzüglich möglich. Allerdings steht, wie unter dem Abschnitt „Wartezeit Performance Shares“ oben beschrieben, die Auszahlung unter der Bedingung des Ablaufs der vierjährigen Wartezeit.

Zugesagte Leistungen bei Beendigung der Vorstandstätigkeit

Vorzeitige Beendigung der Tätigkeit
Im Falle einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit erhalten die Vorstandsmitglieder Rüdiger Rath und Thomas Stark eine Abfindung von maximal einer Jahresvergütung einschließlich Nebenleistungen, keinesfalls aber mehr als die geschuldete Vergütung der zum Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Beendigung noch bestehenden Restlaufzeit des Vertrags (Abfindungs-Cap). Ausstehende Bonuszahlungen bleiben davon unberührt und werden pro rata temporis bezahlt. Der Abfindungs-Cap bemisst sich nach der Gesamtvergütung des letzten vor Beendigung dieses Vertrages abgelaufenen Geschäftsjahres und beinhaltet sowohl die fixen als auch variablen Vergütungen. Die Abfindung ist als Einmalzahlung fällig und zahlbar zum vorzeitigen Beendigungstermin. Im Falle eines nachträglichen Wettbewerbsverbots wird die Abfindungszahlung auf die Karenzentschädigung angerechnet.

Vorstandsmitglieder erhalten keine Abfindung, wenn die vorzeitige Beendigung der Vorstandstätigkeit auf eine Kündigung des Vorstands selbst zurückgeht oder ein wichtiger Grund vorliegt, der die Gesellschaft zur außerordentlichen Kündigung berechtigt. Zudem wird auch bei dauernder Dienstunfähigkeit keine Abfindung gezahlt.

Wettbewerbsverbot
Zusätzlich besteht für die Vorstände für die Dauer von einem Jahr nach Beendigung des Vorstandsdienstvertrags ein Wettbewerbsverbot (keine Tätigkeit für ein Wettbewerbsunternehmen in Deutschland, Schweiz, Österreich, Vereinigtes Königreich oder USA). Die Gesellschaft zahlt dem Vorstand dafür eine Entschädigung von 75 Prozent der zuletzt an ihn gezahlten festen monatlichen Tätigkeitsvergütung. Die Entschädigung wird auf die Gesamtabfindungszahl (Abfindungs-Cap) angerechnet.

Aktienoptionen
Das Bezugsrecht aus den an Rudolf Hotter (ehem. Vorstandsmitglied) und Thomas Stark ausgegebenen Aktienoptionen darf nur ausgeübt werden, solange der Inhaber der Aktienoptionen in einem ungekündigten Arbeits- bzw. Dienstverhältnis mit der Gesellschaft oder einem mit ihr verbundenen Unternehmen steht. Abweichend hiervon können Bezugsrechte, die vor oder zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeits- bzw. Dienstverhältnisses bereits aufgrund der Dauer des Dienstverhältnisses erdient worden waren, vom Inhaber noch binnen einer Nachlauffrist von 24 Monaten gerechnet ab der Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder ab dem Ablauf der vierjährigen Wartefrist (je nachdem welcher Zeitpunkt der spätere ist) ausgeübt werden, soweit sie nach den Bestimmungen dieser Ermächtigung auch ausübbar sind; danach verfallen sie entschädigungslos. Der Aufsichtsrat ist berechtigt, die Nachlauffristen ganz oder teilweise weiter zu gewähren. Aktienoptionen, für die zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeits-bzw. Dienstverhältnisses die Wartezeit noch nicht abgelaufen ist, verfallen entschädigungslos zu diesem Zeitpunkt. Für die Fälle des Ruhestands, der Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit, des einvernehmlichen Ausscheidens aus dem Arbeits- bzw. Dienstverhältnis und/oder für sonstige Härtefälle können Sonderregelungen vorgesehen werden.

Reguläre Beendigung der Tätigkeit
Für den Fall einer regulären Beendigung der Vorstandstätigkeit wurden den Vorstandsmitgliedern keine Zusagen in Zusammenhang mit der Vorstandsvergütung gemacht.

Im Berichtsjahr zugesagte oder gewährte Leistungen bei Beendigung Vorstandstätigkeit
Im Berichtsjahr 2025 hat es keine Veränderung in der Personellen Zusammensetzung des Vorstands gegeben.

AUFSICHTSRATSVERGÜTUNG

Das Vergütungssystem des Aufsichtsrats wurde von der Hauptversammlung am 14. Juni 2023 gebilligt und ist zudem in § 13 der Satzung der CANCOM SE geregelt. Die Regelungen zur Vergütung des Aufsichtsrats fanden erstmals für das am 1. Januar 2023 begonnene Geschäftsjahr Anwendung.

Danach erhalten die Aufsichtsratsmitglieder für ihre Tätigkeit eine fixe Vergütung, deren Höhe im Einzelnen von den übernommenen Aufgaben im Aufsichtsrat abhängt, sowie ein Sitzungsgeld. Eine variable Vergütung, die vom Erreichen bestimmter Erfolge bzw. Ziele abhängt, ist für die Aufsichtsratsmitglieder nicht vorgesehen. Eine ausschließliche Festvergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats soll bei der Ausübung der zu erfüllenden Kontrollfunktion des Aufsichtsrats die damit verbundene Unabhängigkeit vom Unternehmenserfolg zum Ausdruck bringen. Der Aufsichtsrat soll mit einer solchen Vergütungssystematik seine Entscheidungen zum Wohle der Gesellschaft und damit ausgerichtet an der langfristigen Geschäftsstrategie und an der nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft treffen, ohne dabei anderweitige Motive zu verfolgen oder Risiken einzugehen, welche gegebenenfalls aus einer erfolgsorientierten Vergütung abgeleitet werden könnten.

Jedes Mitglied des Aufsichtsrats erhält eine feste jährliche Vergütung in Höhe von 40.000 €. Der stellvertretende Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält das Zweifache, der Vorsitzende des Aufsichtsrats das Vierfache der festen jährlichen Vergütung. Neben der festen Vergütung erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats für die Teilnahme an Präsenzsitzungen des Aufsichtsrats ein Sitzungsgeld. Dies beträgt je Mitglied 1.000 € und für den Vorsitzenden des Aufsichtsrats 2.000 €.

Für die Mitgliedschaft im Nominierungsausschuss erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats darüber hinaus eine jährliche Vergütung in Höhe von 5.000 € und der Ausschussvorsitzende eine solche in Höhe von 10.000 €. Für die Mitgliedschaft im Prüfungsausschuss erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats darüber hinaus eine jährliche Vergütung in Höhe von 10.000 € und der Ausschussvorsitzende eine solche in Höhe von 20.000 €. Die Zusatzvergütung nach diesem Absatz setzt voraus, dass der Ausschuss im betreffenden Geschäftsjahr zumindest eine Sitzung hatte.

Die feste Vergütung sowie die Vergütung für die Mitgliedschaft in Ausschüssen sind jeweils zahlbar nach Ende des Geschäftsjahres. Das Sitzungsgeld ist jeweils zeitnah nach dem Ende jeder einzelnen Sitzung zahlbar. Aufsichtsratsmitglieder, die nur während eines Teils des Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat bzw. einem seiner Ausschüsse angehört haben, erhalten die Vergütung zeitanteilig; dabei erfolgt eine Aufrundung auf volle Monate.

Die Gesellschaft erstattet den Mitgliedern die mit der Wahrnehmung ihres Amtes unmittelbar verbundenen Aufwendungen. Die Umsatzsteuer wird von der Gesellschaft erstattet, soweit die Mitglieder des Aufsichtsrats berechtigt sind, die Umsatzsteuer der Gesellschaft gesondert in Rechnung zu stellen und dieses Recht ausüben.

Aufsichtsratsvergütung im Geschäftsjahr 2025

Entsprechend den zuvor beschriebenen wesentlichen Merkmalen des Vergütungssystems und der im Geschäftsjahr 2025 geleisteten Tätigkeit wurde die individuellen Aufsichtsratsvergütung berechnet. Der Aufsichtsrat ist bei der individuellen Aufsichtsratsvergütung nicht vom gültigen Vergütungssystem abgewichen.

Da eine gewährte und geschuldete Vergütung nicht immer mit einer Zahlung in dem jeweiligen Geschäftsjahr einhergeht, zeigt die nachfolgende Tabelle die Höhe der Mittel, die den Aufsichtsratsmitgliedern für das Geschäftsjahr 2025 gewährt wurden, in dem die zugrundeliegende Tätigkeit vollständig erbracht wurde.

Die amtierenden (und ggf. ehemaligen) Aufsichtsratsmitglieder der CANCOM SE haben für das Geschäftsjahr 2025 entsprechend dem in diesem Zeitraum für jedes individuelle Aufsichtsratsmitglied anzuwendenden Vergütungssystem und der geleisteten Tätigkeit folgende Jahresvergütung verdient:

Gewährte und geschuldete Vergütung des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2025 gemäß § 162 AktG (in €)	**Feste Vergütung** (relativer Anteil an Gesamtvergütung: 100 %)			**Gesamte gewährte und geschuldete Vergütung 2025**	**Gesamte gewährte und geschuldete Vergütung 2024**
Name, Position (Eintritt / Austritt)	**Festgehalt**	**Sitzungsgeld**	**Ausschusstätigkeit** (Grundvergütung und Sitzungsgeld)	**Summe**	**Summe**
Klaus Weinmann, Aufsichtsratsvorsitzender (seit 25.10.2023, seit 12.12.2023 Vorsitzender)	160.000,00	8.000,00	20.000,00	188.000,00	190.000,00
Prof. Dr. Isabell Welpe, stellv. Vorsitzender (seit 26.6.2019; seit 01.01.2025 stell. Vorsitzende)	80.000,00	4.000,00	15.000,00	99.000,00	60.000,00
Dr. Swantje Schulze, Aufsichtsratsmitglied (seit 27.4.2023)	40.000,00	4.000,00	5.000,00	49.000,00	46.916,67
Lukas Abegg, Aufsichtsratsmitglied (seit 02.04.2025)	30.000,00	3.000,00	15.000,00	48.000,00	-
Jürgen Maidl, Aufsichtsratsmitglied (seit 05.06.2024)	40.000,00	4.000,00	-	44.000,00	27.333,33
Dr. Ilias Läber, Aufsichtsratsmitglied (01.01.2024 bis 31.03.2025)	10.000,00	1.000,00	5.000,00	16.000,00	65.000,00
Ehemalige Aufsichtsratsmitglieder					
Dr. Kari Kapsch, Aufsichtsratsmitglied (seit 25.10.2023; 05.06.2024, bis 31.12.2024 stell. Vorsitzender)	-	-	-	-	67.333,33
Stefan Kober, stell. Vorsitzender (13.02.2019 bis 05.06.2024)	-	-	-	-	43.500,00
Gesamtsumme 2025	**360.000,00**	**24.000,00**	**60.000,00**	**444.000,00**	**500.083,33**
Veränderung zum Vorjahr (in %)				-11,2 %	n.a.

Es wurden im Berichtsjahr keine Vergütungsbestandteile von Mitgliedern des Aufsichtsrates zurückgefordert. Die gewährte und geschuldete Gesamtvergütung des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2025 betrug 444.000,00 € und somit 11,2 Prozent weniger als im Vorjahr (Vorjahr: 500.083,33 €).

Vergleichende Darstellung der Unternehmens- und Vergütungsentwicklung

Die folgende Übersicht zeigt die prozentuale Veränderung der jährlichen Gesamtvergütung aktiver und ehemaliger Aufsichtsratsmitglieder der CANCOM SE sowie der durchschnittliche Jahresvergütung von Mitarbeitern der CANCOM SE und deren Tochtergesellschaften, die in Deutschland und Österreich angestellt sind und in als Vollzeitäquivalent arbeiten (FTE). Für die prozentuale Entwicklung der Jahresvergütung der Mitarbeiter sind im Wesentlichen die folgenden arbeitsvertraglich festgeschriebenen im jeweiligen Geschäftsjahr zugeflossene Vergütungsbestandteile (sofern vorhanden) zugrunde gelegt: Festgehalt, Zulagen und Zuschüsse (z.B. für Mehrarbeit/Überstunden), laufende Prämien und Provisionen sowie Tantiemen, Gratifikationen und Urlaubsgeld.

Zum Vergleich ist die prozentuale Veränderung des Ergebnisses vor Zinsen, Steuern und Abschreibungen (EBITDA) der CANCOM Gruppe als wesentliche Steuerungskennzahl des Konzerns angegeben sowie entsprechend §162 AktG die Entwicklung des Jahresüberschusses der Muttergesellschaft des Konzerns CANCOM SE nach HGB.

Vergleich Unternehmens- und Vergütungsentwicklung (in %)	**2021 zu 2020**	**2022 zu 2021**	**2023 zu 2022**	**2024 zu 2023**	**2025 zu 2024**
Unternehmensentwicklung					
CANCOM Gruppe: EBITDA	+21,6 %	-14,4 %	+10,4 %	-2,3 %	- 9,1 %
CANCOM SE: Jahresüberschuss (nach HGB)	+478,8 %	-95,1 %	+157,3 %	+214,95 %	- 84,2 %
Vergütungsentwicklung Aufsichtsratsmitglieder					
Klaus Weinmann (Aufsichtsratsvorsitzender)	n.a.	n.a.	n.a.[3]	+770,23 %[3]	-1,05 %
Prof. Dr. Isabell Welpe (stellv. Vorsitzende)	+0,5 %	+/- 0,0 %	+50,0 %	+11,11 %	+65,00 %[2]
Dr. Swantje Schulze	n.a.	n.a.	n.a.[4]	+42,17 %[4]	+4,44 %
Jürgen Maidl	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.[1]	+60,98 %[1]
Lukas Abegg	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.[1]
Dr. Illias Läber	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.[6]	-75,38 %[5]
Vergütungsentwicklung Mitarbeiter (Deutschland und Österreich)					
Mitarbeiter	+4,0 %	+5,0 %	+6,2 %	+5,6 %	+3,2 %

1 Unterjährig in den Aufsichtsrat eingetreten.

2 Prof. Dr. Welpe übernahm das Amt der stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzende zum 01.01.2025. Dies geht mit einer erhöhten Grundvergütung einher.

3 Klaus Weinmann ist seit dem 25. Oktober 2023 Mitglied des Aufsichtsrats und übernahm den Aufsichtsratsvorsitz von Stefan Kober zum 12.Dezember 2023.

4 Dr. Swantje Schulze wurde zum 27. April 2023 neues Mitglied des Aufsichtsrats.

Sonstiges

Die Mitglieder des Aufsichtsrats haben im Berichtszeitraum keine weiteren Vergütungen beziehungsweise Vorteile für persönlich erbrachte Leistungen, insbesondere Beratungs- und Vermittlungsleistungen, erhalten. Den Aufsichtsratsmitgliedern wurden weder Kredite noch Vorschüsse gewährt noch wurden zu ihren Gunsten Haftungsverhältnisse eingegangen.

Die Gesellschaft hat zugunsten des Vorstands, des Aufsichtsrats und leitender Mitarbeiter eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) abgeschlossen, welche die gesetzliche Haftpflicht aus der Vorstands-, Aufsichtsrats- und Leitungstätigkeit abdeckt. In der D&O-Versicherung für Vorstand und Aufsichtsrat wurde ein Selbstbehalt vereinbart.

Berücksichtigung Hauptversammlungsbeschluss

Die Hauptversammlung hat am 24. Juni 2025 nach § 120a Abs. 4 AktG über den Vergütungsbericht abgestimmt. Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024 wurde von der Hauptversammlung der CANCOM SE gebilligt mit einer Mehrheit von 89,46 Prozent der gültigen abgegebenen Stimmen. Die Annahmequote hat sich gegenüber dem Vorjahr deutlich erhöht.

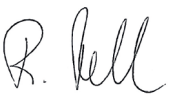
Der Aufsichtsrat und der Vorstand der CANCOM SE streben stets eine hohe Annahmequote für die Billigung der Vergütungsberichte an, und standen hierfür im Austausch mit Aktionären, um die Anregungen aus dem Geschäftsjahr 2025 zu diskutieren. Weiterhin wurden die von Aktionären und Stimmrechtsberatern geäußerten Anregungen analysiert, die einen Einfluss auf die Annahmequote haben können. Hierfür wurden auch externe Experten zu Rate bezogen.

Im Jahr 2025 wurde das Vergütungssystem der Vorstände überarbeitet und erneut Anregungen auch von Aktionären und Kapitalmarktteilnehmer berücksichtigt. Die Hauptversammlung hat am 24. Juni 2025 das neue Vergütungssystem für den Vorstand mit einer Mehrheit von 86,73 Prozent der gültigen abgegebenen Stimmen gebilligt. Das Geschäftsjahr 2025 stellt somit ein Übergangsjahr dar. Während das neue System für den Vorstandsvorsitzenden bereits in Teilen seit der Hauptversammlung 2025 Anwendung findet und ab dem 1. Januar 2026 in vollständiger Form, wird der Finanzvorstand seit dem 01. Januar 2026 nach dem neuen Vergütungssystem 2025 entlohnt. Mit dem aktuellen Vergütungssystem, nach dem nunmehr alle Vorstandsmitglieder nach der gleichen Logik ab dem Geschäftsjahr 2026 vergütet werden, und das Sonderzahlungen ausschließt, wird die Transparenz und Vergleichbarkeit weiter erhöht.

Zur weiteren Erhöhung der Transparenz werden in diesem Bericht erneut die Zielwerte und Erreichungsquoten für die variable Vergütung der Vorstände sowohl für das Geschäftsjahr 2025 als auch vorausschauend für 2026, aufbauend auf das neue Vergütungssystem, veröffentlicht.

Der Aufsichtsrat berücksichtigt dabei besonders das Interesse der Aktionäre und Kapitalmarktteilnehmer an einer klaren, aussagekräftigen und vergleichbaren Darstellung mit nachvollziehbaren Zielen für alle Vorstandsmitglieder.

München, 24. März 2026

Für den Vorstand	Für den Aufsichtsrat
	
Rüdiger Rath (CEO)	Klaus Weinmann (Aufsichtsratsvorsitzender)

PRÜFUNGSVERMERK DES WIRTSCHAFTSPRÜFERS

An die CANCOM SE

Wir haben den beigefügten, zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der CANCOM SE für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2025 bis zum 31. Dezember 2025 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat der CANCOM SE sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind auch verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Angaben aufgrund von dolosen Handlungen (d.h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zu diesem Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, abzugeben. Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung durchgeführt. Danach haben wir die Berufspflichten einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, frei von wesentlichen falschen Angaben ist.

Eine Prüfung umfasst die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Wertansätze einschließlich der dazugehörigen Angaben zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Dies schließt die Beurteilung der Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Angaben im Vergütungsbericht einschließlich der dazugehörigen Angaben ein. Bei der Beurteilung dieser Risiken berücksichtigt der Wirtschaftsprüfer das interne Kontrollsystem, das relevant ist für die Aufstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben. Ziel hierbei ist es, Prüfungshandlungen zu planen und durchzuführen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit des internen Kontrollsystems des Unternehmens abzugeben. Eine Prüfung umfasst auch die Beurteilung der angewandten Rechnungslegungsmethoden, der Vertretbarkeit der von den gesetzlichen Vertretern und dem Aufsichtsrat ermittelten geschätzten Werte in der Rechnungslegung sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und angemessen sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2025 bis zum 31. Dezember 2025 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen B elangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.

Sonstiger Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungsberichts

Die in diesem Prüfungsvermerk beschriebene inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts umfasst die von § 162 Abs. 3 AktG geforderte formelle Prüfung des Vergütungsberichts, einschließlich der Erteilung eines Vermerks über diese Prüfung. Da wir ein uneingeschränktes Prüfungsurteil über die inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts abgeben, schließt dieses Prüfungsurteil ein, dass die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG in allen wesentlichen Belangen im Vergütungsbericht gemacht worden sind.

Hinweis zur Haftungsbeschränkung

Dem Auftrag, in dessen Erfüllung wir vorstehend benannte Leistungen für den Aufsichtsrat der CANCOM SE, München, erbracht haben, lagen die Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüferinnen, Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften in der Fassung vom 1. Januar 2024 zugrunde. Durch Kenntnisnahme und Nutzung der in diesem Vermerk enthaltenen Informationen bestätigt jeder Empfänger, die dort getroffenen Regelungen zur Kenntnis genommen zu haben, und erkennt deren Geltung im Verhältnis zu uns an.

München, den 24. März 2026

Baker Tilly GmbH & Co. KG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Weissinger	Fußstetter
Wirtschaftsprüfer	Wirtschaftsprüferin

CANCOM SE
Erika-Mann-Straße 69
80636 München
Phone +49 89 54054-0
info@cancom.de
www.cancom.de