FREQUENTIS AG
Firmenbuch-Nummer: FN 72115 b
ISIN: ATFREQUENT09

Tagesordnung und Beschlussvorschläge für die 14. ordentliche Hauptversammlung am 20. Mai 2021

1. **Erster Punkt der Tagesordnung: Bericht des Vorstands; Vorlage folgender Dokumente für das Geschäftsjahr 2020: festgestellter Jahresabschluss mit Lagebericht, Konzernabschluss mit Konzernlagebericht, konsolidierter Corporate Governance-Bericht, konsolidierter nichtfinanzieller Bericht, Bericht des Aufsichtsrats, Vorschlag für die Gewinnverwendung.**

   Information: Die vorgenannten Unterlagen können im Internet unter www.frequentis.com > Investor Relations > Hauptversammlung > Hauptversammlung 2021 spätestens ab dem 29. April 2021 eingesehen werden.

   Da die Vorlage der vorgenannten Unterlagen ausschließlich der Information der Hauptversammlung dient, wird es zu diesem Tagesordnungspunkt keine Beschlussfassung geben. Der Jahresabschluss 2020 ist bereits durch den Aufsichtsrat gebilligt und damit festgestellt.

2. **Zweiter Punkt der Tagesordnung: Beschlussfassung über die Verwendung des Bilanzgewinns.**

   Der Vorstand und der Aufsichtsrat schlagen vor, den im Jahresabschluss der FREQUENTIS AG zum 31. Dezember 2020 ausgewiesenen Bilanzgewinn in Höhe von EUR 34.807.678,37 wie folgt zu verwenden:

   Ausschüttung einer Dividende von EUR 0,15 (15 Cent) je ausstehender und gewinnberechtigter Stückaktie und Vortrag des Restgewinns auf neue Rechnung. Die Dividende soll ab Freitag, 28. Mai 2021 zur Auszahlung gelangen.

3. **Dritter Punkt der Tagesordnung: Beschlussfassung über die Entlastung der Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2020.**

   Der Vorstand und der Aufsichtsrat schlagen vor, die Entlastung der im Geschäftsjahr 2020 amtierenden Mitglieder des Vorstands für diesen Zeitraum zu beschließen.

4. **Vierter Punkt der Tagesordnung: Beschlussfassung über die Entlastung der Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2020.**

   Der Vorstand und der Aufsichtsrat schlagen vor, die Entlastung der im Geschäftsjahr 2020 amtierenden Mitglieder des Aufsichtsrats für diesen Zeitraum zu beschließen.

5. Fünfter Punkt der Tagesordnung: Wahlen in den Aufsichtsrat.

Information: Dieser Tagesordnungspunkt wurde auf das schriftliche Verlangen der Frequentis Group Holding GmbH gemäß § 109 Abs 1 AktG (Beantragung von Tagesordnungspunkten) in die Tagesordnung dieser Hauptversammlung aufgenommen.

Der Aufsichtsrat setzt sich gemäß § 5.1.1. der Satzung aus mindestens drei und höchstens sechs von der Hauptversammlung gewählten bzw. von Aktionären entsendeten Mitgliedern (Kapitalvertreter) zusammen. Derzeit setzt sich der Aufsichtsrat der Gesellschaft aus fünf Kapitalvertretern (eine Frau und vier Männer) und drei Arbeitnehmervertretern (eine Frau und zwei Männer) zusammen. In dieser Hauptversammlung ist kein Mitglied zu wählen, um diese Zahl von fünf Kapitalvertretern wieder zu erreichen.

In diesem Zusammenhang hat die Frequentis Group Holding GmbH als antragsberechtigte Aktionärin im Sinne des § 110 Abs 1 AktG zu diesem Punkt der Tagesordnung gemäß § 110 Abs 1 AktG den folgenden begründeten Beschlussvorschlag erstattet, welchem sich der Aufsichtstrat der FREQUENTIS AG angeschlossen hat:

"*Die Hauptversammlung möge beschließen, die Anzahl der gewählten bzw. von Aktionären entsendeten Aufsichtsratsmitglieder innerhalb der satzungsmäßigen Höchstgrenze von sechs Mitgliedern um eine Person von fünf Mitgliedern auf insgesamt sechs Mitglieder zu erhöhen.*"

Als Begründung für diesen Beschlussvorschlag gemäß § 110 Abs 1 AktG führte die Frequentis Group Holding GmbH aus, "*dass eine Erhöhung der Anzahl der von der Hauptversammlung gewählten bzw. von Aktionären entsendeten Mitgliedern (Kapitalvertreter) innerhalb der satzungsmäßigen Höchstgrenze der Steigerung der fachlichen und geschlechterspezifischen Diversität des Aufsichtsrats dient und daher von uns als zweckmäßig erachtet wird*". Dieser Begründung hat sich der Aufsichtsrat der FREQUENTIS AG angeschlossen.

Bei einer solchen Erhöhung der Anzahl der Kapitalvertreter auf die satzungsmäßige Höchstzahl von sechs Mitglieder ist nunmehr ein Mitglied zu wählen, um diese Zahl von sechs Kapitalvertretern zu erreichen. Zudem unterliegt die FREQUENTIS AG bei einer solchen Erhöhung dem Anwendungsbereich des § 86 Abs 7 AktG und hat daher das darin normierte Mindestanteilsgebot zu erfüllen. Gemäß § 86 Abs 9 AktG wurde spätestens sechs Wochen vor der Wahl kein Widerspruch gegen die Gesamterfüllung des Mindestanteilsgebots des § 86 Abs 7 AktG erhoben. Daher ist der Mindestanteil von 30% Frauen und 30% Männern im Aufsichtsrat von den Kapital- und Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat gemeinsam zu erfüllen.

Im Aufsichtsrat müssen aufgrund der Gesamterfüllung der Geschlechterquote im Aufsichtsrat – bei Erhöhung der Anzahl der Kapitalvertreter im Aufsichtsrat auf insgesamt sechs Mitglieder und der damit einhergehenden Erhöhung der Anzahl der Aufsichtsratsmitglieder auf insgesamt neun Mitglieder – mindestens drei Sitze im Aufsichtsrat von Frauen und mindestens drei Sitze im Aufsichtsrat von Männern besetzt sein. Dementsprechend ist aufgrund der vorgeschlagenen Erhöhung der Anzahl der

Kapitalvertreter im Aufsichtsrat auf insgesamt sechs Mitglieder und der damit einhergehenden Erhöhung der Anzahl der Aufsichtsratsmitglieder auf insgesamt neun Mitglieder im vorliegenden Wahlvorschlag eine Frau vorzuschlagen, um dem Mindestanteil von 30% Frauen im Aufsichtsrat zu entsprechen.

In diesem Zusammenhang hat die Frequentis Group Holding GmbH als antragsberechtigte Aktionärin im Sinne des § 110 Abs 1 AktG sowie des § 86 Abs 4 Z 2 AktG zu diesem Punkt der Tagesordnung gemäß § 110 Abs 1 AktG sowie § 86 Abs 4 Z 2 AktG den folgenden weiteren Beschlussvorschlag erstattet, welchem sich der Aufsichtstrat der FREQUENTIS AG ebenfalls angeschlossen hat:

"*Frau Sylvia Bardach, geboren am 16. August 1962, wird mit Wirkung ab Beendigung der am 20. Mai 2021 stattfindenden ordentlichen Hauptversammlung zum Mitglied des Aufsichtsrats der FREQUENTIS AG gewählt und zwar für die längste, gemäß § 87 Absatz 7 AktG zulässige Zeit, das ist bis zur Beendigung der Hauptversammlung, die über die Entlastung für das vierte Geschäftsjahr nach der Wahl beschließt, wobei das Geschäftsjahr in dem die Wahl erfolgt, nicht mitgerechnet wird, also bis zum Ende der Hauptversammlung, die über das Geschäftsjahr 2025 beschließt.*"

Diesbezüglich wird festgehalten, dass Frau Sylvia Bardach mit Ablauf des 15. April 2021 aus dem Vorstand der FREQUENTIS AG ausgeschieden ist. Weiters wird angemerkt, dass die Frequentis Group Holding GmbH der FREQUENTIS AG den gemäß § 86 Abs 4 Z 2 AktG erforderlichen Stimmrechtsanteil (mehr als 25% der Stimmrechte an der Gesellschaft) nachgewiesen hat und dem Aufsichtsrat der FREQUENTIS AG derzeit kein Mitglied iSd § 86 Abs 4 Z 2 AktG angehört.

Information: Frau Sylvia Bardach hat eine Erklärung gemäß § 87 Abs 2 AktG zur fachlichen Qualifikation, den beruflichen oder vergleichbaren Funktionen und dass keine Umstände vorliegen, die die Besorgnis einer Befangenheit begründen könnten, abgegeben, welche samt des Lebenslaufs von Frau Sylvia Bardach von der Frequentis Group Holding GmbH gemäß § 110 Abs 2 AktG ihrem Beschlussvorschlag beigelegt wurde. Diese Erklärung von Frau Sylvia Bardach, ihr Lebenslauf sowie die Beschlussvorschläge samt Begründung der Frequentis Group Holding GmbH können im Internet unter www.frequentis.com > Investor Relations > Hauptversammlung > Hauptversammlung 2021 spätestens ab dem 29. April 2021 eingesehen werden.

6. Sechster Punkt der Tagesordnung: Beschlussfassung über die Festsetzung der Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2020.

Der Vorstand und der Aufsichtsrat schlagen vor, die Vergütung der von der Hauptversammlung gewählten bzw. von Aktionären entsendeten Mitgliedern des Aufsichtsrats (Kapitalvertreter) für das Geschäftsjahr 2020 wie folgt festzusetzen:

- für den Vorsitzenden des Aufsichtsrats:
  Fixum von EUR 15.000,-- zzgl. eines Sitzungsgelds von EUR 2.500,-- pro Aufsichtsratssitzung
- für den stellvertretenden Vorsitzenden:
  Fixum von EUR 13.000,-- zzgl. eines Sitzungsgelds von EUR 2.000,-- pro Aufsichtsratssitzung
- für jedes weitere Mitglied:
  Fixum von EUR 12.000,-- zzgl. eines Sitzungsgelds von EUR 2.000,-- pro Aufsichtsratssitzung

Den Mitgliedern von Ausschüssen des Aufsichtsrats gebührt zusätzlich ein Sitzungsgeld in Höhe von EUR 2.000,-- je Teilnahme an einer Sitzung des jeweiligen Ausschusses.

7. Siebenter Punkt der Tagesordnung: Beschlussfassung über den Vergütungsbericht.

Der Vorstand und der Aufsichtsrat einer börsennotierten Gesellschaft haben einen klaren und verständlichen Vergütungsbericht für die Bezüge der Vorstandsmitglieder und der Aufsichtsratsmitglieder gemäß § 78c iVm § 98a AktG zu erstellen. Dieser Vergütungsbericht hat einen umfassenden Überblick über die im Lauf des letzten Geschäftsjahrs den aktuellen und ehemaligen Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats im Rahmen der Vergütungspolitik (§ 78a iVm § 98a AktG) gewährten oder geschuldeten Vergütung einschließlich sämtlicher Vorteile in jeglicher Form zu bieten.

Der Vergütungsbericht für das letzte Geschäftsjahr ist der Hauptversammlung zur Abstimmung vorzulegen. Die Abstimmung hat empfehlenden Charakter. Der Beschluss ist nicht anfechtbar (§ 78d Abs 1 AktG).

Der Vorstand und der Aufsichtsrat haben einen Vorschlag zur Beschlussfassung über den Vergütungsbericht gemäß § 108 Abs 1 AktG zu machen.

Der Vorstand und der Aufsichtsrat der FREQUENTIS AG haben in der Sitzung vom 31. März 2021 einen Vergütungsbericht gemäß § 78c iVm § 98a AktG beschlossen und einen Beschlussvorschlag gemäß § 108 Abs 1 AktG gemacht.

Der Vorstand und der Aufsichtsrat schlagen vor, den Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2020, wie dieser auf der im Firmenbuch eingetragenen Internetseite der FREQUENTIS AG, www.frequentis.com > Investor Relations > Hauptversammlung > Hauptversammlung 2021 spätestens ab dem 29. April 2021 zugänglich gemacht wird, zu beschließen. Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2020 ist diesem Beschlussvorschlag als Anlage ./1 angeschlossen.

8. Achter Punkt der Tagesordnung: Wahl des Abschlussprüfers und des Konzernabschlussprüfers für das Geschäftsjahr 2021.

Der Aufsichtsrat schlägt vor, die BDO Austria GmbH Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft, Wien, zum Abschlussprüfer und Konzernabschlussprüfer für das Geschäftsjahr 2021 zu bestellen. Diesem Beschlussvorschlag des Aufsichtsrats liegt eine entsprechende Empfehlung des Prüfungsausschusses des Aufsichtsrats zugrunde.

9. Neunter Punkt der Tagesordnung: Beschlussfassung über den Long Term Incentive Plan 2021.

Der Vorstand und der Aufsichtsrat schlagen die Genehmigung des aktienbasierten und leistungsabhängigen Incentive- und Vergütungsprogramms („Long Term Incentive Plan 2021“), wie dieses auf der im Firmenbuch eingetragenen Internetseite der FREQUENTIS AG, www.frequentis.com > Investor Relations > Hauptversammlung > Hauptversammlung 2021 spätestens ab dem 29. April 2021 zugänglich gemacht wird, zu beschließen. Der Long Term Incentive Plan 2021 ist diesem Beschlussvorschlag als Anlage ./2 angeschlossen.

Anlage ./1	Vergütungsbericht
Anlage ./2	Long Term Incentive Plan 2021

FREQUENTIS

FOR A SAFER WORLD

FOR A SAFER WORLD

Vergütungsbericht

2020

Anlage 1 - Vergütungsbericht

Einleitung

Aufstellung des Vergütungsberichts

Der vorliegende Vergütungsbericht für die Bezüge der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder der Frequentis AG (im Folgenden „Frequentis" oder „Gesellschaft") wurde vom Vorstand und Aufsichtsrat der Gesellschaft in Entsprechung der §§ 78c und 98a AktG (Aktiengesetz) aufgestellt, um einen umfassenden Überblick über die den Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2020 gewährten oder geschuldeten Vergütungen zu geben. Der Vergütungsbericht 2020 orientiert sich neben den gesetzlichen Bestimmungen hinsichtlich Aufbau und Inhalten insbesondere auch an der Stellungnahme des Austrian Financial Reporting and Auditing Committees für die Erstellung von Vergütungsberichten gemäß § 78c AktG („AFRAC-Stellungnahme 37", Dezember 2020).

Der Vergütungsbericht wurde vom Ausschuss für Vorstandsangelegenheiten in dessen Funktion als Vergütungsausschuss geprüft und vom Aufsichtsrat in seiner Sitzung vom 31. März 2021 beschlossen. Der Vergütungsbericht wird der nächsten ordentlichen Hauptversammlung gemäß § 78d Abs 1 AktG zur Abstimmung vorgelegt. Die Abstimmung hat empfehlenden Charakter. Im Vergütungsbericht 2021 wird sodann dargelegt werden, wie dem Abstimmungsergebnis der Hauptversammlung über den Vergütungsbericht 2020 Rechnung getragen wurde.

Wirtschaftliche Entwicklung der Frequentis-Gruppe im Berichtsjahr

Das operative Geschäft war im Jahr 2020 vor allem durch die COVID-19 Pandemie beeinflusst. Dank dem stabilen Geschäftsmodell als Anbieter von Kommunikations- und Informationslösungen für Kontrollzentralen mit sicherheitskritischen Aufgaben, den eingeleiteten Maßnahmen und den erfolgreichen Projektabnahmen konnten die Auswirkungen minimiert werden. Mit ein paar Ausnahmen konnte das Geschäft trotz der Restriktionen unverändert weitergeführt werden.

Der Auftragseingang der Frequentis-Gruppe lag im Jahr 2020 bei EUR 314,6 Mio., ein Rückgang von 5,7% gegenüber dem Jahr 2019 mit EUR 333,7 Mio. Die Verteilung des Auftragseingangs auf die beiden Segmente war im Jahr 2020 wie folgt: Air Traffic Management 64% (2019: 67%), Public Safety & Transport 36% (2019: 33%).

Der Umsatz verringerte sich um 1,4% auf EUR 299,4 Mio. (2019: EUR 303,6 Mio.). Das Segment Air Traffic Management verzeichnete einen rückläufigen Umsatz um 3,8% auf EUR 203,1 Mio., das Segment Public Safety & Transport verzeichnete einen Anstieg um 4,1% auf EUR 96,3 Mio.

Der Materialaufwand und der Aufwand für bezogene Leistungen ging um 8,1% auf EUR 75,0 Mio. (2019: EUR 81,6 Mio.) zurück – bedingt durch eine geringere Materialintensität der abgewickelten Projekte. Der Personalaufwand erhöhte sich um 2,0% auf EUR 157,9 Mio. (2019: EUR 154,8 Mio.), bedingt vor allem durch die gestiegene Mitarbeiteranzahl durch die neuen Gesellschaften im Konsolidierungskreis. Der Rückgang der Reisekosten hängt mit den Reiserestriktionen durch die COVID-19 Pandemie und der daraus notwendigen weitgehenden Umstellung der Projektabnahmen auf Videokonferenzen und der Digitalisierung der Marketing- und Sales-Aktivitäten zusammen. Die Reiserestriktionen führten auch zu einer Verringerung der Werbekosten als Folge der abgesagten Fachmessen.

Das EBITDA (Ergebnis vor Steuern, Zinsen, Abschreibung und Wertminderung) verbesserte sich um EUR 11,7 Mio. auf EUR 41,9 Mio. im Jahr 2020 (2019: EUR 30,2 Mio.). Das EBIT stieg als Summe aller oben angeführten Veränderungen trotz der COVID-19 Pandemie im Jahr 2020 um EUR 9,6 Mio. auf EUR 26,8 Mio. (2019: EUR 17,2 Mio.).

Im Zuge der Untersagung der Fortführung des Geschäftsbetriebs der Commerzialbank Mattersburg im Burgenland AG (Commerzialbank Mattersburg) durch die österreichische Finanzmarktaufsicht im Juli 2020 und das in weiterer Folge über das Vermögen der Commerzialbank Mattersburg eröffnete Insolvenzverfahren wurde eine Wertminderung des täglich fälligen Bankguthabens sowie der Termingelder der Frequentis bei der Commerzialbank Mattersburg von EUR 30,9 Mio. durchgeführt und in der Position Wertminderung Finanzvermögenswerte erfasst.

Das Konzernergebnis war somit einerseits von der positiven Entwicklung des operativen Ergebnisses (EBIT), andererseits vor allem von der Wertminderung nach der Insolvenz der Commerzialbank Mattersburg beeinflusst und lag bei EUR -3,4 Mio. (2019: EUR 12,5 Mio.). Ohne die Auswirkungen der Wertminderung Commerzialbank Mattersburg würde das Konzernergebnis für das Jahr 2020 bei EUR 19,8 Mio. liegen.

Vergütung der Vorstandsmitglieder

Grundzüge der Vergütungspolitik und Vergütungselemente

Die aktuelle Vergütungspolitik für die Mitglieder des Vorstands der Frequentis AG wurde von der 13. ordentlichen Hauptversammlung der Frequentis AG am 14. Mai 2020 auf Vorschlag des Aufsichtsrats beschlossen und stellt nachstehende Zielsetzungen und Grundzüge für die Vergütung auf.

Die Vergütungspolitik soll sicherstellen, dass die Gesamtvergütung der Mitglieder des Vorstands in einem angemessenen Verhältnis zur wirtschaftlichen Lage der Gesellschaft steht, Verhaltensanreize zur nachhaltigen Unternehmensentwicklung setzt sowie die Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der Gesellschaft fördert. Dabei berücksichtigt die Vergütungspolitik auch die Größe des Unternehmens, die internationale Ausrichtung und das Geschäftsmodell der Frequentis AG sowie die Aufgabenstellung und die Qualifikation der Vorstandsmitglieder.

Die Vergütungspolitik ist so gestaltet, dass entsprechend qualifizierte Personen für die Tätigkeit in einem weltweit tätigen börsennotierten Unternehmen gewonnen und gehalten werden können. Somit muss die Gesamtvergütung insgesamt wettbewerbsfähig und marktgerecht ausgestaltet werden und in einem angemessenen Verhältnis zur in vergleichbaren Unternehmen üblichen Vergütung stehen.

Die Vergütung entspricht dabei der mit der Aufgabe verbundenen Gesamtverantwortung des Vorstands, berücksichtigt aber auch die individuelle Verantwortung der einzelnen Vorstands-mitglieder, die sich aus der Ressortverteilung ergibt. Maßgeblich sind weiters die Unternehmens-zugehörigkeit sowie gegebenenfalls die Übernahme der Funktion eines Sprechers oder Vorsitzenden des Vorstands.

Die Gesamtvergütung der Mitglieder des Vorstands der Frequentis AG setzt sich aus folgenden Bestandteilen zusammen:

(a) Feste Vergütungsbestandteile, die erfolgsunabhängig gewährt werden;

(b) Variable Vergütungsbestandteile, die abhängig von der Erfüllung konkreter Leistungskriterien gewährt werden.

Feste Vergütungsbestandteile

Die **feste Vergütung** besteht aus dem Grundgehalt, aus Sachbezügen und Nebenleistungen sowie aus Versorgungsaufwendungen.

Das Grundgehalt entlohnt in erste Linie die grundsätzliche Übernahme des Mandats im Vorstand und die damit verbundene Gesamtverantwortung der einzelnen Vorstandsmitglieder, berücksichtigt aber auch die individuelle Verantwortung der einzelnen Personen, die sich aus der Ressortverteilung ergibt. Die Folge sind differenzierte Grundgehälter unter Berücksichtigung der strategischen und operativen Aufgabenfelder. Darüber hinaus orientiert sich die Höhe des jährlichen Grundgehalts an der marktüblichen Vergütung von Vorstandsmitgliedern in vergleichbaren Unternehmen. Das Grundgehalt wird – wie in Österreich üblich – in vierzehn Monatsgehältern jeweils im Nachhinein ausbezahlt, und deckt neben den Überstunden und sonstigen Leistungen, die über die für Angestellte der Gesellschaft geltende Normalarbeitszeit hinaus erbracht werden, auch die Übernahme von Organfunktionen im Konzern ab.

Im Berichtsjahr betrug das Grundgehalt aller Vorstandsmitglieder insgesamt TEUR 900 (2019: TEUR 883) und verteilt sich auf die einzelnen Vorstandsmitglieder wie folgt:

Grundgehalt (brutto, exkl. Lohnnebenkosten) in TEUR (gerundet)	Geschäftsjahr 2020	Geschäftsjahr 2019
Norbert Haslacher (Vorstandsvorsitzender)	360	360
Sylvia Bardach	270	253
Hermann Mattanovich	270	270
Summe	**900**	**882**

Die **Sachbezüge und Nebenleistungen** für Vorstandsmitglieder umfassten im Berichtsjahr, eine Kollektiv-Unfall- und Ablebensversicherung sowie eine Organhaftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) deren Kosten von der Gesellschaft getragen werden. Weiters die Zurverfügungstellung von Dienstwägen (auch zur privaten Nutzung samt Vollkaskoversicherung und Insassenschutz-versicherung, sowie sonstige Nebenleistungen wie Mobilfunk- und Kommunikationsmittel und Vergünstigungen für die Konsumation im Frequentis-Betriebsrestaurant.

Die **Versorgungsleistungen** beinhalten eine durch eine Rückdeckungsversicherung abgedeckte Alterspension bzw. Hinterbliebenenpension für die aktiven Vorstandsmitglieder und für ein ehemaliges Mitglied des Vorstandes. Die Ansprüche aus der Rückdeckungsversicherung sind an die anspruchsberechtigten Personen verpfändet.

Für Herrn Dr. Christian Pegritz, ehemaliges Mitglied des Vorstandes, wurden im Berichtsjahr EUR 88.701,20 (brutto, exkl. Lohnnebenkosten) an Pensionsleistungen ausbezahlt. Diesen Betrag hat die Gesellschaft, aus der im Zusammenhang mit dieser Pensionszusage abgeschlossenen Rückdeckungsversicherung, im Berichtsjahr erhalten.

Variable Vergütungsbestandteile

Durch die variablen Vergütungskomponenten werden Anreize für nachhaltige Unternehmens-entwicklung gefördert und eine Ausrichtung auf bloß kurzfristige Effekte vermieden. Bei Festlegung der finanziellen und nicht-finanziellen Leistungskriterien ist darauf zu achten, dass übermäßige Risikobereitschaft und eine zu starke Ausrichtung auf kurzfristige Gewinne vermieden werden. Es sollen ambitionierte Ziele festgelegt werden, die einen Anreiz zu besonderer Leistung bilden und die Umsetzung der Strategie der Frequentis AG fördern. Durch die Einbeziehung nichtfinanzieller Leistungskriterien soll insbesondere die geschäftspolitische und strategische Ausrichtung der Gesellschaft unterstützt werden. Das übergeordnete Ziel ist dabei die langfristige positive Entwicklung der Gesellschaft. Demgemäß unterteilt sich die variable Vergütung in kurzfristige und langfristige Vergütungsbestandteile.

Mit Zustimmung des Gesamtaufsichtsrats können Vorstandsmitgliedern in außergewöhnlichen Einzelfällen zudem Sonderprämien (zum Beispiel Sign on Bonus für eine erforderliche Wohnsitzverlegung, Retention Bonus) gewährt werden. Die Sonderprämie muss der Höhe nach dem konkreten Anlassfall angemessen sein und darf insgesamt 50% des Jahresgrundgehalts (brutto) nicht überschreiten.

Kurzfristige variable Vergütungsbestandteile

Die kurzfristigen variablen Vergütungsbestandteile sind primär an das Erreichen von kurzfristigen finanziellen Unternehmenszielen geknüpft.

Maßgeblich für die Zielerreichung ist eine Zielgröße für den im Konzernabschluss nach IFRS ausgewiesenen Gewinn vor Zinsen und Steuern (IFRS EBIT) und zwar unter der Bedingung, dass im Einzelabschluss der Gesellschaft das nach UGB ermittelte Ergebnis vor Steuern (UGB EBT) nach Rückstellung der kurzfristigen variablen Vergütung einen für das betreffende Geschäftsjahr festzulegenden Mindestwert erreicht. Sinkt das UGB EBT nach Rückstellung der kurzfristigen variablen Vergütung aller Vorstandsmitglieder (unter Einbeziehung der gesetzlichen Lohnnebenkosten) unter den Mindestwert, wird die kurzfristige variable Vergütung aller Vorstandsmitglieder zu gleichen prozentmäßigen Anteilen so weit reduziert, dass der Mindestwert des geplanten UGB EBT erreicht wird. Für das IFRS EBIT ist eine Untergrenze festzulegen, bei deren Nichterreichung die kurzfristige variable Vergütung (für dieses Zielkriterium) entfällt. Für das die Untergrenze überschreitende Ziel ist ein Zielerreichungskorridor zu definieren, der zu 0% bis 100% erreichbar ist.

Ergänzend zu diesen finanziellen Zielen können der kurzfristigen variablen Vergütung für einzelne oder mehrere Vorstandsmitglieder auch individuell vereinbarte Ziele zu Grunde gelegt werden, wobei das quantitative Leistungskriterium „IFRS EBIT / UGB EBT“ mit zumindest 60% zu gewichten ist.

Insgesamt, auch bei einer Übererfüllung aller vereinbarten Leistungsziele, ist die Höhe der kurzfristigen variablen Vergütung mit maximal 100% des jährlichen Grundgehalts (brutto) des jeweiligen Vorstandsmitglieds begrenzt.

Die Auszahlung der kurzfristigen variablen Vergütung für ein Geschäftsjahr erfolgt jeweils im nächsten Geschäftsjahr, sobald diese dem Grunde und der Höhe nach durch den Ausschuss für Vorstandsangelegenheiten anhand des geprüften Konzern- und Jahresabschlusses festgestellt worden ist.

Im Berichtsjahr war das UGB EGT infolge der wegen der Insolvenz der Commerzialbank Mattersburg vorzunehmenden Wertminderung der Finanzvermögenswerte negativ, weshalb der Vergütungsanspruch 2020 für die kurzfristige variable Vergütung für alle Vorstandsmitglieder zur Gänze entfällt. Im Vorjahr hat der Vorstand auf Basis der Zielerreichung 2019 einen Anspruch auf eine kurzfristige variable Vergütung in Höhe von insgesamt TEUR 441 erworben. Dieser Betrag wurde im Berichtsjahr an die Vorstandsmitglieder wie folgt ausbezahlt:

Kurzfristige variable Vergütung (brutto, exkl. Lohnnebenkosten) in TEUR (gerundet)	Erworbener Anspruch für 2020	In 2020 ausbezahlter Betrag für erworbenen Anspruch aus 2019
Norbert Haslacher (Vorstandsvorsitzender)	0	180
Sylvia Bardach	0	126
Hermann Mattanovich	0	135
Summe	**0**	**441**

Langfristige variable Vergütungsbestandteile (aktienbezogene Vergütung)

Die Gesellschaft kann einzelnen oder mehreren Mitgliedern des Vorstandes einmalig oder wiederholt eine **langfristige variable Vergütungskomponente** gewähren, die als aktienbezogener Long Term Incentive Plan (LTIP) ausgestaltet ist.

Der LTIP knüpft an nachhaltige, langfristige und mehrjährige Leistungskriterien an und bezieht auch nicht-finanzielle Kriterien mit ein. Eine nachträgliche Änderung der Leistungskriterien ist ausgeschlossen.

Ein LTIP kann in jährlichen oder mehrjährigen Intervallen vereinbart werden und ist von der Hauptversammlung auf Vorschlag des Aufsichtsrats zu beschließen. Im LTIP wird eine stückmäßige Höchstgrenze der einem Vorstandsmitglied unter dem LTIP zuteilbaren Aktien festgelegt, wobei entsprechend der C-Regel 27 ÖCGK als betragliche Höchstgrenze vorzusehen ist, dass unter einem LTIP maximal 200% des jährlichen Grundgehalts (brutto) des jeweiligen Vorstandsmitglieds in Form von Aktien ausgezahlt werden können.

LTIP 2019 und 2020

Die Frequentis AG hat zwei Long Term Incentive Programme mit dem Vorstandsvorsitzenden, Norbert Haslacher, abgeschlossen (LTIP 2019 und LTIP 2020).

Der Teilnehmer des Programmes muss kein Eigeninvestment in Frequentis Aktien tätigen. Ab dem Tag der Zuteilung kann der Vorstandsvorsitzende pro Kalenderjahr maximal ein Drittel der unter dem LTIP 2019 und LTIP 2020 erworbenen Aktien veräußern. In jedem Fall aber wird der Begünstigte nur eine solche Anzahl der im Rahmen des LTIP 2019 und des LTIP 2020 bzw. allfälliger späterer Long Term Incentive Plänen erworbenen Aktien veräußern, dass er zu jeder Zeit mindestens 7.000 unter einem Long Term Incentive Plan erworbene Aktien der Gesellschaft hält ("Mindestbestand").

Als Leistungszeitraum für das Erreichen der Ziele wurden jeweils drei Jahre festgelegt. Die Zielwerte für die Schlüsselindikatoren wurden vom Aufsichtsrat festgelegt. Am Anspruchstag (frühestens drei Jahre nach der Gewährung) werden bei voller Zielerreichung maximal 14.000 Aktien für den LTIP 2019 bzw. 17.000 Aktien für den LTIP 2020 (brutto – vor Abzug von Steuern und Gebühren), maximal aber 200% des jährlichen Bruttogrundgehalts in Form von Aktien zugeteilt. Die Abgeltung erfolgt durch Übertragung der entsprechenden Aktienzahl des Nettobetrages in das entsprechende Wertpapierdepot. Abhängig von der Zustimmung des Aufsichtsrats ist der Anspruchstag der 30. April 2022 für das LTIP 2019 bzw. der 30. April 2023 für das LTIP 2020.

Der Anspruch auf die maximale Anzahl von Aktien entsteht bei einem Zielerreichungsgrad von 100%. Geringere Zielerreichungsgrade führen zu einer aliquoten Kürzung des Anspruchs. Ein Zielerreichungsgrad von weniger als 50% führt zu keiner Zuteilung von Aktien.

Für die Zuteilung von Aktien der Gesellschaft sind Ziele zu erfüllen, wobei die Zielerreichung jeweils über den Leistungszeitraum von drei Jahren gemessen wird.

Für das LTIP 2019 werden die vereinbarten Ziele am Total Shareholder Return (TSR), am organischen Betriebsleistungswachstum, an der EBIT-Marge und der Ertrags-Marge sowie der Entwicklung von Key Accounts, nicht refinanzierter F&E-Aufwand in Prozent zur Gesamtleistung, Mitarbeiterzufriedenheit und Kundenzufriedenheit gemessen.

Für das LTIP 2020 am Total Shareholder Return (TSR), am Auftragsstand, dem Wachstum in den Regionen und dem Wachstum über Akquisitionen.

Das Vorstandsmitglied muss – von der Zielerreichung abgesehen – jeweils keine Gegenleistung für den Erwerb der Aktien der Gesellschaft erbringen.

Die folgende Tabelle fasst die wesentlichen Bedingungen der im Berichtsjahr gewährten aktienbezogenen Vergütungen zusammen:

	LTIP 2020	LTIP 2019
Programmbeginn	01.01.2020	01.01.2019
Zeitpunkt der Gewährung (Beschluss der Hauptversammlung)	14.05.2020	30.09.2019
Ende Erdienungszeitraum	31.12.2022	31.12.2021
Anspruchstag	30.04.2023	30.04.2022
Erwartete Zielerreichung	103%	74%
Erwartete Aktien	17.510	10.409
Maximale Aktien	17.000	14.000
Zugeteilte Bonusaktien	keine	keine

Für den zukünftig erwarteten Aufwand des LTIP besteht zum Bilanzstichtag für den bereits erdienten Anteil eine Erfassung im Eigenkapital, welche auf Basis von beizulegenden Zeitwerten am Gewährungstag errechnet wurde. Die Ermittlung des insgesamt erwarteten Aufwands aus der LTIP-Verpflichtung errechnet sich nach dem Zeitwert der Aktien zum Kurswert der Aktie zum Zeitpunkt der Vereinbarung multipliziert mit der Anzahl der ausgelobten Aktien und dem erwarteten Zielerreichungsgrad.

Anlassbezogene Sonderprämien

Im Berichtsjahr wurden keine Sonderprämien gewährt.

Darstellung der Gesamtvergütung

Gesamtvergütung Vorstand (brutto, exkl. Lohnnebenkosten) in TEUR (gerundet)	Geschäftsjahr 2020 Norbert Haslacher	Hermann Mattanovich	Sylvia Bardach	Geschäftsjahr 2019 Norbert Haslacher	Hermann Mattanovich	Sylvia Bardach
Feste Vergütung						
• Jahresgrundgehalt	360	270	270	360	270	253
• Prämien Pensionsrückdeckungsversicherung	50	50	50	50	50	50
• Sachbezüge (Dienstwägen und Reiseabrechnung)[1]	8,7	11,6	0[2]	9,1	11,6	7,3
Zwischensumme feste Vergütung	**418,7**	**331,6**	**320**	**419,1**	**331,6**	**310,3**
Variable Vergütung						
• kurzfristige variable Vergütung						
Ausbezahlter Betrag im Berichtsjahr für Zielerreichung im Vorjahr[3]	*180*	*135*	*126*	*0*	*0*	*0*
davon im Vorjahr nicht rückgestellt[4]	14,4	10,8	6,3	0	0	0
Rückstellung für voraussichtliche Zielerreichung im Berichtsjahr[5]	0	0	0	165,6	124,2	119,7
• Langfristige variable Vergütung (aktien-bezogene Vergütung)						
Auszahlungen aus beendeten LTIP	*0*	-	-	-	-	-
Rückstellung für LTIP 2019 und 2020[6]	169	-	-	63	-	-
Zwischensumme variable Vergütung[7]	**183,4**	**10,8**	**6,3**	**228,6**	**124,2**	**119,7**
Vergütung von verbundenen Unternehmen	-	-	-	-	-	-
Sonstige Vergütung						
• Sonderprämie	0	0	0	540[8]	0	0
Zwischensumme (sonstige Vergütung)	**0**	**0**	**0**	**540**	**0**	**0**
Gesamtvergütung						
• Feste Vergütung	418,7	331,6	320	419,1	331,6	310,3
• Variable Vergütung	183,4	10,8	6,3	228,6	124,2	119,7
• Vergütung von verbundenen Unternehmen	-	-	-	-	-	-
• Sonstige Vergütung	0	0	0	540	0	0
Summe Gesamtvergütung	**602,1**	**342,4**	**326,3**	**1.187,7**	**455,8**	**430**
• relativer Anteil der festen Vergütungsbestandteile	70%	97%	98%	65%	73%	72%
• relativer Anteil der variablen Vergütungsbestandteile	30%	3%	2%	35%	27%	28%

Summe Gesamtvergütung aller Vorstandsmitglieder	**1.270,8**		**2.073,5**

1 Steuerliche Sachbezugswerte.

2 Elektrofahrzeug (kein Sachbezug).

3 Betrag der nach Feststellung der Zielerreichung zur Auszahlung gelangt (Abweichungen von im Vorjahr hierfür gebildeten Rückstellungen möglich, siehe auch Fußnote 5).

4 Abweichungen zwischen Rückstellungen und tatsächlichem Anspruch werden der variablen Vergütung im Berichtsjahr zugeschlagen.

5 Im Berichtsjahr rückgestellter Betrag für voraussichtlichen Anspruch (Abweichungen zum tatsächlichen Auszahlungsbetrag im Folgejahr auf Basis der tatsächlichen Zielerreichung möglich).

6 Jährliche Rückstellungsdotierung (Veränderung gegenüber kumulierten Rückstellungen aus den Vorjahren); Abweichungen zum Auszahlungsbetrag im Anspruchsjahr möglich.

7 Die Zwischensumme errechnet sich aus Abweichungen von Rückstellungen des Vorjahres (Fußnote 4) zuzüglich der im Berichtsjahr gebildeten Rückstellungen für die kurzfristige (Fußnote 5) und langfristige (Fußnote 6) Vergütungskomponenten.

8 Im Geschäftsjahr 2019 wurde dem Vorstandsvorsitzenden für die erfolgreiche Erstplatzierung der Aktien der Frequentis AG an der Wiener Börse und der Frankfurter Wertpapierbörse eine einmalige Sonderprämie zuerkannt und ausbezahlt, den dieser vereinbarungsgemäß verwendet hat, um 15.000 Aktien im Rahmen des dem IPO vorangegangenen Pre-Placements zu erwerben.

Jährliche Veränderungen gemäß § 78c Abs 2 Z 2 AktG

Die jährliche Veränderung der Gesamtvergütung, des wirtschaftlichen Erfolgs (Konzernergebnis) und der durchschnittlichen Entlohnung der sonstigen Beschäftigten der Gesellschaft, stellt sich wie folgt dar:

in TEUR (gerundet)	Geschäftsjahr 2020	Geschäftsjahr 2019	+/- in %
Konzernergebnis (wirtschaftlicher Erfolg)	-3.389	12.522	–127%
Gesamtvergütung Vorstand (brutto, exkl. Lohnnebenkosten)	1.271	2.074	–38,7%
Durchschnittliche Entlohnung sonstige Beschäftigte (brutto, exkl. Lohnnebenkosten) [1]	69	66	+3,5%

[1] Full Time Equivalents (FTE) der Frequentis AG im Jahresdurchschnitt, exkl. variable Gehaltsbestandteile und Sachbezüge

Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

Grundzüge der Vergütungspolitik

Die aktuelle Vergütungspolitik für die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder der Gesellschaft wurde von der 13. ordentlichen Hauptversammlung am 14. Mai 2020 beschlossen und stellt nachstehende Zielsetzungen und Grundzüge für die Vergütung auf.

Die Vergütungspolitik soll sicherstellen, dass den Aufsichtsratsmitgliedern eine Vergütung gewährt wird, die in einem angemessenen Verhältnis zu ihrer Aufgabe und Verantwortung sowie zur wirtschaftlichen Lage der Gesellschaft steht. Dabei berücksichtigt die Vergütungspolitik auch die Größe des Unternehmens, die internationale Ausrichtung und das Geschäftsmodell der Frequentis AG sowie die Aufgabenstellung und die Qualifikation der Aufsichtsratsmitglieder.

Die Vergütungspolitik ist so gestaltet, dass entsprechend qualifizierte Personen für die Tätigkeit im Aufsichtsrat eines weltweit tätigen börsennotierten Unternehmens gewonnen werden können. Somit muss die Vergütung insgesamt wettbewerbsfähig und marktgerecht ausgestaltet werden und in einem angemessenen Verhältnis zur in vergleichbaren Unternehmen üblichen Vergütung stehen. Zudem soll sie eine fachlich und persönlich ausgewogene Zusammensetzung des Gremiums ermöglichen. Besonderes Augenmerk gilt dabei der Diversität hinsichtlich der Vertretung beider Geschlechter, einer ausgewogenen Altersstruktur und des beruflichen Hintergrunds der Mitglieder.

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder wird gemäß § 5.7.1 der Satzung der Gesellschaft über Vorschlag des Vorstands und des Aufsichtsrats von der Hauptversammlung unter Bedachtnahme auf § 98 AktG beschlossen. Der Vorstand und der Aufsichtsrat stellen den Vergütungsvorschlag für jedes Geschäftsjahr zu Beginn des nächstfolgenden Geschäftsjahres auf. Die Bezahlung der Vergütung erfolgt für jedes Jahr im Nachhinein, nach Beschlussfassung durch die Hauptversammlung.

Die Vergütung der gewählten bzw. entsandten Aufsichtsratsmitglieder (Kapitalvertreter) setzt sich aus einer jährlichen Grundvergütung und einer anwesenheitsabhängigen Komponente zusammen. Die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat üben ihre Funktion gemäß § 110 Abs. 3 ArbVG (Arbeitsverfassungsgesetz) ehrenamtlich aus und erhalten keine gesonderte Vergütung.

Die jährliche Grundvergütung ist als Fixbetrag pro Aufsichtsratsmitglied festzulegen, dessen Höhe insbesondere nach Funktionen und Aufgaben- bzw. Verantwortungsumfang (z.B. Vorsitz, Stellvertretender Vorsitz) differenziert und unterschiedlich bemessen werden kann. Die anwesenheitsabhängige Komponente wird in Form von angemessenen Sitzungsgeldern gewährt und ergibt sich aus einem Pauschalbetrag pro Sitzung des Gesamtaufsichtsrats bzw. seiner Ausschüsse, an der ein Mitglied teilnimmt. Das Sitzungsgeld kann in seiner Höhe insbesondere nach Funktion und Aufgaben- bzw. Verantwortungsumfang (z.B. Vorsitz, Stellvertretender Vorsitz) differenziert und unterschiedlich bemessen werden. Ferner können dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats und seinem Stellvertreter angemessene Sitzungsgelder für deren Teilnahme und Tätigkeit im Rahmen von Hauptversammlungen der Gesellschaft gewährt werden. Mit der anwesenheitsabhängigen Komponente trägt die Vergütungspolitik dem Umstand Rechnung, dass die Anzahl von Sitzungen und der damit verbundene Zeitaufwand, insbesondere im Zusammenhang mit der Mitgliedschaft in Ausschüssen variieren kann.

Erfolgsabhängige (z.B. an die Entwicklung des Aktienkurses bezogene) oder aktienbezogene Vergütungskomponenten sind für Aufsichtsratsmitglieder nicht vorgesehen.

Übernimmt ein Mitglied des Aufsichtsrates in dieser Eigenschaft eine besondere Tätigkeit im Interesse der Gesellschaft, so kann hierfür durch Beschluss der Hauptversammlung eine Sondervergütung zuerkannt werden.

Jedes Aufsichtsratsmitglied, einschließlich der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat hat Anspruch auf Ersatz angemessener Barauslagen.

Die Aufsichtsratsmitglieder sind in die Organhaftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) der Gesellschaft einbezogen.

Darstellung der Gesamtvergütung

Den gewählten und entsandten Kapitalvertretern im Aufsichtsrat der Frequentis AG soll für ihre Tätigkeit im Berichtsjahr 2020, vorbehaltlich der Genehmigung durch die Hauptversammlung 2021, folgende Vergütung gewährt werden:

Gesamtvergütung Aufsichtsrat in TEUR (gerundet)[1]		Grund-vergütung 2020	Sitzungs-geld 2020	Anspruch Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2020[2]	in 2020 ausbezahlte Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2019
Johannes Bardach	Vorsitzender des Aufsichtsrats	15	16,5	31,5	25
Karl Michael Millauer	Stellvertreter des Vorsitzenden	13	20,5	33,5	29
Boris Nemsic	Mitglied des Aufsichtsrats	12	14	26	18
Reinhold Daxecker	Mitglied des Aufsichtsrats	12	18	30	26
Petra Preining	Mitglied des Aufsichtsrats	12	12	24	5
Summen		**64**	**81**	**145**	**103**

[1] Die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat üben ihre Funktion gemäß § 110 Abs. 3 ArbVG ehrenamtlich aus.

[2] Vorbehaltlich der Genehmigung durch die Hauptversammlung

Sonstige Informationen und Erläuterungen

Die den Mitgliedern des Vorstandes und des Aufsichtsrats der Frequentis AG im Berichtsjahr gewährte Vergütung steht im Einklang mit der jeweiligen Vergütungspolitik der Gesellschaft soll sicherstellen, dass entsprechend qualifizierte Personen für die jeweiligen Funktionen rekrutiert und gehalten werden können. Dadurch wird eine ausgewogene und qualifizierte Zusammensetzung von Vorstand und Aufsichtsrat sichergestellt und die langfristige positive Entwicklung der Gesellschaft gefördert.

Im Berichtsjahr gab es keine Abweichungen von den Vergütungspolitiken der Gesellschaft für die Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder oder von den darin vorgesehenen Verfahren zu ihrer Umsetzung.

Im Berichtsjahr wurden keine variablen Vergütungsbestandteile zurückgefordert.

Hinweis / Disclaimer

In dieser Publikation ist mit „Frequentis“ oder „Frequentis-Gruppe“ der Konzern gemeint, mit „Frequentis AG“ wird die Muttergesellschaft (Einzelgesellschaft) bezeichnet.

Durch die kaufmännische Rundung von Einzelpositionen und Prozentangaben in dieser Publikation kann es zu geringfügigen Rechendifferenzen kommen.

Die in dieser Publikation enthaltenen Prognosen, Planungen und zukunftsgerichteten Aussagen basieren auf dem Wissensstand und der Einschätzung zum Zeitpunkt der Erstellung. Wie alle Aussagen über die Zukunft unterliegen sie Risiken und Unsicherheitsfaktoren, die im Ergebnis auch zu erheblichen Abweichungen führen können. Für den tatsächlichen Eintritt von Prognosen und Planungswerten sowie zukunftsgerichteten Aussagen kann keine Gewähr geleistet werden.

Die Informationen in dieser Publikation sind nur für allgemeine Informationszwecke. Es kann keine Garantie für die Vollständigkeit der Inhalte gegeben werden. Irrtümer und Druckfehler vorbehalten.

Personenbezogene Formulierungen sind geschlechtsneutral zu verstehen.

Die Haftung und Gewährleistung von Frequentis für die Publikation sind ausgeschlossen. Informationen aus dieser Publikation dürfen nicht ohne ausdrückliche Zustimmung von Frequentis verwendet werden.

Diese Publikation wurde in einer deutschen und englischen Version erstellt. Maßgeblich ist in Zweifelsfällen die deutschsprachige Version. Alle Rechte vorbehalten.

Frequentis AG
Headquarter
Innovationsstraße 1, 1100 Wien, Österreich
Tel: +43 1 81150 0
investor@frequentis.com

www.frequentis.com

© Frequentis AG 2021

www.frequentis.com

FREQUENTIS

FOR A SAFER WORLD

Long Term Incentive Plan 2021

1. Zweck und Ziele des Plans

Beim leistungsbasierten Aktienbeteiligungsplan (Long Term Incentive Plan 2021 – "**LTIP2021**") handelt es sich um ein langfristiges Vergütungsinstrument für den Vorstandsvorsitzenden, das die mittel- und langfristige Wertschöpfung in der Frequentis AG fördert.

Der LTIP2021 versucht, die Interessen des Vorstandsvorsitzenden und der Aktionäre der Gesellschaft zu verbinden, indem dem Vorstandsvorsitzenden die Möglichkeit eingeräumt wird, leistungsabhängig, gemessen an der Erreichung bestimmter mittel- und längerfristiger Ziele, Aktien an der Gesellschaft zu erhalten. Weiters soll durch den LTIP2021 zudem das Eingehen unnötiger Risiken vermieden und der Fokus auf die langfristige Entwicklung der Gesellschaft gerichtet werden. Dabei knüpft der LTIP2021 insbesondere an nachhaltige, langfristige und mehrjährige Leistungskriterien an und bezieht auch nicht-finanzielle Kriterien mit ein.

2. Teilnahme

Teilnehmer am LTIP2021 ist der Vorstandsvorsitzende der Frequentis AG, Herr Norbert Haslacher.

Es ist beabsichtigt, vorbehaltlich der Zustimmung durch die jeweilige Hauptversammlung, auch in den Folgejahren einen Long Term Incentive Plan vorzusehen. Teilnahmeberechtigt an allfälligen künftigen Long Term Incentive Plänen sollen auch weitere Vorstandsmitglieder sowie ausgewählte Führungskräfte der Frequentis AG oder eines mit ihr verbundenen Unternehmens sein.

3. Richtlinien für Eigenanteil an Aktien

Für die Teilnahme am LTIP2021 besteht kein Erfordernis eines Vorab-Investments in Frequentis Aktien. Jedoch ist der Vorstandsvorsitzende verpflichtet, aus dem LTIP2021 (sowie aus vorherigen und allfälligen künftigen Long Term Incentive Plänen), ein angemessenes Ausmaß an Aktien der Gesellschaft aufzubauen und bis zu seiner Pensionierung oder seinem Ausscheiden aus dem Vorstand der Gesellschaft zu halten. Das Aktienbesitzerfordernis beträgt 7.000 Aktien an der Gesellschaft. Unter Berücksichtigung dieses Aktienbesitzerfordernisses kann der Vorstandsvorsitzende ab dem Tag der Auszahlung pro Kalenderjahr maximal ein Drittel der unter dem LTIP2021 erworbenen Aktien veräußern.

4. Ausmaß der Zuteilung

Als stückmäßige Höchstgrenze können dem Vorstandsvorsitzenden unter dem LTIP2021 maximal 17.000 Aktien der Gesellschaft (brutto) zugeteilt werden, wobei es im Fall von Kapitalerhöhungen oder sonstigen Kapitalmaßnahmen zu keiner Aufstockung der Aktien aus dem LTIP2021 kommt. Unter dem Begriff "brutto" in Zusammenhang mit Aktien ist die Aktienzahl vor Abzug von Steuern und Gebühren zu verstehen. Tatsächlich wird im Fall der Auszahlung von Aktien aufgrund der genannten Abzüge idR nur zirka die Hälfte der angeführten Aktienzahl an den Vorstandsvorsitzenden übertragen.

Als betragliche Höchstgrenze ist in Entsprechung der Regel 27 des Österreichischen Corporate Governance Kodex zusätzlich festgelegt, dass dem Vorstandsvorsitzenden unter dem LTIP2021 maximal 200% des jährlichen Bruttogrundgehalts für das Geschäftsjahr 2021 in Form von Aktien zugeteilt werden können. Die Berechnung der betraglichen Höchstgrenze erfolgt auf Basis des durchschnittlichen Aktienkurses der Frequentis-Aktie an der Wiener Börse während des 3-Monats Zeitraums nach Ende des Kalenderjahres 2023.

In jedem Fall wird die Gesamtzahl der im Rahmen des LTIP2021 (sowie vorheriger und allfälliger zukünftiger Long Term Incentive Pläne und/oder anderer Aktienübertragungs- oder

Aktienoptionsprogramme) ausgegebenen Aktien weniger als 5% des ausständigen Grundkapitals der FREQUENTIS AG betragen.

5. Tag des Inkrafttretens und Laufzeit

Planstart: 1. Jänner 2021, abhängig von der Zustimmung durch die Hauptversammlung

Leistungszeitraum: 3 Jahre (1. Jänner 2021 bis 31. Dezember 2023)

Anspruchstag: 30. April 2024, abhängig von der Zustimmung des Aufsichtsrats der Gesellschaft

6. Leistungskriterien und Gewichtung

Die Anzahl an Aktien errechnet sich durch Multiplikation der maximalen Aktienzuteilung (brutto) mit dem Gesamtprozentsatz der Zielerreichung, wobei die Zielerreichung jeweils über den Leistungszeitraum von drei Jahren gemessen wird. Bei der Berechnung wird stets auf eine ganze Aktie abgerundet.

Bei 100%iger Zielerreichung wird – im Rahmen der betraglichen Höchstgrenze – die gesamte Anzahl der gemäß LTIP2021 erreichbaren Aktien zugeteilt, wobei auch bei einem Übertreffen der Leistungsziele (dh mehr als 100%ige Zielerreichung) nicht mehr als die betragliche und die stückmäßige Höchstgrenze zugeteilt wird. Eine Übererfüllung eines Leistungsziels/-kriteriums kann eine Untererfüllung eines anderen Leistungsziels/-kriteriums im Rahmen der genannten Höchstgrenzen ausgleichen.

Bei geringerer Zielerreichung wird die Anzahl der Aktien im entsprechenden Ausmaß (linear) reduziert. Beträgt die Zielerreichung weniger als 50%, so stehen unter dem LTIP2021 keine Aktien zu.

Die Leistungskriterien zielen auf nachhaltige Wertschöpfung in folgenden Leistungsbereichen ab:

- Aktionäre:

  30% der gesamten Zuteilung (bei 100%iger Zielerreichung; bis zu 40% bei mehr als 100%iger Zielerreichung) basieren auf dem Total Shareholder Return ("TSR"), relativ im Verhältnis zu einer Referenzgruppe von anderen Unternehmen. Das Leistungskriterium wird berechnet, wie nachfolgend unter "Berechnung des relativen TSR Resultats" beschrieben.

- Unternehmen:

  30% der gesamten Zuteilung (bei 100%iger Zielerreichung; bis zu 40% bei mehr als 100%iger Zielerreichung) basieren auf der Einhaltung einer Zielgröße für die Steigerung der mit Key Accounts erwirtschafteten Betriebsleistung (Key Account Management).

- Nachhaltigkeit:

  40% der gesamten Zuteilung (bei 100%iger Zielerreichung; bis zu 50% bei mehr als 100%iger Zielerreichung) basieren auf der Einhaltung einer Zielgröße für den Auftragseingang aus New Business Development Initiativen.

Die festgelegten Leistungskriterien dürfen während der Leistungsperiode des LTIP2021 nicht verändert werden. Um die Anreizwirkung, die der LTIP2021 entfalten soll, weiterhin beizubehalten, kann der Aufsichtsrat jedoch nach eigenem Ermessen die Werte für die Zielerreichung anpassen, wenn sich die Marktbedingungen signifikant ändern und/oder im Fall des Eintretens spezieller Umstände. Dabei hat der Aufsichtsrat im Sinne von § 78 Abs 1 AktG stets darauf zu achten, dass die Zuteilung von Aktien unter dem LTIP2021 in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds, zur Lage der Gesellschaft und zu der üblichen Vergütung

stehen, und dass das Kriterium des langfristigen Verhaltensanreizes zur nachhaltigen Unternehmensentwicklung gewahrt bleibt.

Außerdem kann der Aufsichtsrat, im Falle dass die FREQUENTIS AG in zwei Jahren des dreijährigen Leistungszeitraums ein negatives Jahresergebnis erwirtschaftet (Einzel- oder Konzernabschluss), abhängig von den Gründen und dem Ausmaß der Verluste nach billigem Ermessen die Zahl der unter dem LTIP2021 zuteilbaren Aktien zur Gänze oder zum Teil reduzieren.

Berechnung des relativen TSR Resultats

Das Erreichen des relativen TSR Leistungskriteriums wird durch einen Vergleich des TSR der Frequentis AG über den dreijährigen Leistungszeitraum mit dem TSR einer Referenzgruppe von anderen Unternehmen berechnet. Die relative TSR-Referenzgruppe wurde vom Aufsichtsrat festgelegt und umfasst folgende Gesellschaften:

CS Communication et Systemes AS

Indra Sistemas SA

Kapsch TraffiCom AG

S&T AG

SAAB AB

Kongsberg Gruppen ASA

OHB SE

TSR ist die prozentuale Änderung des Werts eines Investments in einer Gesellschaft über den Leistungszeitraum und wird berechnet als: (i) Steigerung des Aktienkurses über den Leistungszeitraum; plus (ii) Wert der während des Leistungszeitraums ausgezahlten Dividenden pro Aktie, auf Basis der Annahme, dass diese wieder in Aktien der Gesellschaft investiert werden.

Für die TSR-Berechnung werden jeweils der durchschnittliche Aktienkurs im Zeitraum 01. Jänner 2021 bis 31. März 2021 als Ausgangsaktienkurs und der durchschnittliche Aktienkurs im Zeitraum 01. Oktober 2023 bis 31. Dezember 2023 als Endaktienkurs herangezogen (hinsichtlich der Frequentis AG kommt der betreffende Aktienkurs an der Wiener Börse zur Anwendung).

Der TSR für den Leistungszeitraum wird für jede Gesellschaft in der Referenzgruppe, einschließlich der Frequentis AG ermittelt und in absteigender Reihenfolge der Leistung gereiht. Das Ausmaß der Aktienzuteilung richtet sich danach, in welchem Viertel der TSR der Frequentis AG liegt, wobei das vierte Viertel jenes mit dem niedrigsten TSR und das erste Viertel jenes mit dem höchsten TSR bezeichnet. Zielwert für dieses Leistungskriterium (100%ige Zielerreichung) ist eine relative Position der Frequentis AG im zweiten Viertel.

7. Übertragung/Auszahlung/Rückforderung

Die Feststellung der Zielerreichung ist vom Aufsichtsrat der Gesellschaft tunlichst bis zum Anspruchstag vorzunehmen. Wenn die Genehmigung für die Auszahlung der Aktien durch den Aufsichtsrat am Anspruchstag oder früher erteilt wurde, wird die Auszahlung der Aktien an dem nächsten auf den Anspruchstag folgenden Werktag durchgeführt. Ansonsten findet die Auszahlung zu Beginn des auf die Genehmigung folgenden Monats statt. Die Gesellschaft übernimmt nicht das Aktienkursrisiko, welches durch eine Verzögerung oder die Auszahlung hervorgerufen wird.

Unter bestimmten Umständen (Auszahlung von Aktien auf Grundlage offenkundig falscher Daten; Berichtigung eines festgestellten Jahresabschlusses für ein Geschäftsjahr im Leistungszeitraum aufgrund eines Fehlers; schwerwiegendes Fehlverhalten des Vorstandsvorsitzenden, welches einen gravierenden Verstoß gegen anwendbares Recht, die Satzung der Gesellschaft, die Geschäftsordnung für den Vorstand oder interne Richtlinien der Gesellschaft darstellt; erhebliches Versagen des Risikomanagements, welches zu signifikanten Schäden für die Gesellschaft führt),

kann der Aufsichtsrat nach billigem Ermessen die Zahl der unter dem LTIP2021 noch zuteilbaren Aktien zur Gänze oder zum Teil reduzieren oder die gänzliche oder teilweise Rückübertragung bereits ausgezahlter Aktien fordern.

8. Regeln bei Ausscheiden vor dem Anspruchstag

Beendet die Gesellschaft das Vertragsverhältnis aus wichtigem Grund oder verlässt der Vorstandsvorsitzende den Vorstand ohne wichtigen Grund, stehen unter dem LTIP2021 keine Aktien zu.

Scheidet der Vorstandsvorsitzende ohne eigenes Verschulden aus dem Vorstand aus (vorzeitige Beendigung des Vertragsverhältnisses durch die Gesellschaft ohne wichtigen Grund; Austritt des Vorstandsvorsitzenden aus wichtigem Grund; Pensionsantritt des Vorstandsvorsitzenden; Ablauf des Vorstandsmandats ohne Verlängerung bzw. Wiederbestellung, ohne dass ein wichtiger Grund vorliegt), stehen die gemäß LTIP2021 erreichbaren Aktien insoweit anteilig zu, als die Ziele bis zum Zeitpunkt des Ausscheidens erfüllt sind.

Bei Ableben oder dauerhafter Berufsunfähigkeit des Vorstandsvorsitzenden werden noch nicht fällige Aktienansprüche zum Datum des Ablebens/Eintritts der dauerhaften Berufsunfähigkeit bewertet und in bar ausgezahlt; der Wert wird auf Basis der tatsächlichen Zielerreichung bis zum Sterbedatum bzw. Eintreten der dauerhaften Berufsunfähigkeit berechnet.

Bei einvernehmlicher Auflösung des Vertragsverhältnisses ist zwischen der Gesellschaft und dem Vorstandsvorsitzenden auch eine Vereinbarung betreffend den LTIP2021 zu treffen.

9. Beendigung des Plans

Sollte der Vorstandsvorsitzende aus welchem Grund auch immer vorzeitig aus dem Vorstand der Gesellschaft ausscheiden, endet auch der LTIP2021 mit sofortiger Wirkung. Ansonsten ist eine vorzeitige Beendigung des LTIP2021 – mit Ausnahme der Beendigung aus wichtigem Grund – ausgeschlossen. Ein wichtiger Grund liegt beispielsweise vor, wenn der Vorstandsvorsitzende ein schwerwiegendes Fehlverhalten setzt oder wenn die Gesellschaft nicht länger börsenotiert ist.