



Vergütungsbericht 2023

**FREQUENTIS**  
FOR A SAFER WORLD

# Vergütungsbericht 2023

Einleitung	3
Vergütung der Vorstandsmitglieder	5
Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder	14
Sonstige Informationen und Erläuterungen	16

# 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 2023 gewährten oder geschuldeten Vergütungen zu geben. Der Vergütungsbericht 2023 orientiert sich neben den gesetzlichen Bestimmungen hinsichtlich des Aufbaus und Inhalten insbesondere auch an der Stellungnahme des Austrian Financial Reporting and Auditing Committee 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 27. März 2024 beschlossen. Der Vergütungsbericht wird der nächsten ordentlichen Hauptversammlung gemäß § 78d Abs. 1 AktG zur Abstimmung vorgelegt. Die Abstimmung hat empfehlenden Charakter.

Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022 wurde von der ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft am 1. Juni 2023 mit 100% der abgegebenen gültigen Stimmen beschlossen. Im Lichte dieses Abstimmungsergebnisses wurde der vorliegende Vergütungsbericht wiederum nach der Systematik und den Prinzipien des Vergütungsberichts 2022 aufgestellt.

## Wirtschaftliche Entwicklung der Frequentis-Gruppe im Berichtsjahr

Neben dem Krieg in der Ukraine, der nach dem Beginn im Februar 2022 nun in sein drittes Jahr geht, brach durch den Angriff der Hamas auf Israel im Oktober 2023 ein neuer Krieg mit potenziell globalen Auswirkungen aus. Dazu kommen noch längerfristig wirkende Krisen wie die Klimakrise oder die Verwerfungen und Preisausschläge am Energiemarkt. Es kann von einer Polykrise gesprochen werden, bei der sich die Wirkungen einzelner Krisen gegenseitig aufschaukeln.

All diese Krisen hatten und haben unterschiedliche Auswirkungen auf interne und externe Stakeholder von Frequentis. Indirekt führten die Auswirkungen der Kriege zu gestiegenen Preisen, vor allem für Strom, Gas und Treibstoffe. Als Folge stiegen auch die Preise für andere Produkte des täglichen Bedarfs, sodass in Summe die Inflation weltweit in fast allen Ländern stark anzog und in den Jahren 2022 und 2023 weit über dem Durchschnitt der Jahre davor lag. Dies führte zu notwendigen Preisanpassungen für bestehende und neue Kundenprojekte.

Der Inflationsausgleich für die Mitarbeiter:innen im Zuge der jährlichen Anpassungen der Kollektivverträge oder anderer Gehaltsvereinbarungen schlugen sich entsprechend in den Personalkosten der Frequentis-Gruppe in den Jahren 2022 und 2023 nieder.

Der Auftragseingang der Frequentis-Gruppe lag im Jahr 2023 bei EUR 504,8 Mio., eine Steigerung von 24,7% oder EUR 100,0 Mio. gegenüber dem Jahr 2022 mit EUR 404,8 Mio. Die Verteilung des Auftragseingangs auf die beiden Segmente war im Jahr 2023 wie folgt: Air Traffic Management mit 68% oder EUR 345,4 Mio. (2022: 68%, EUR 275,4 Mio.), Public Safety & Transport mit 32% oder EUR 159,3 Mio. (2022: 32%, EUR 129,4 Mio.).

Im Jahr 2023 konnte eine Steigerung des Umsatzes um 10,8% oder EUR 41,5 Mio. auf EUR 427,5 Mio. erzielt werden (2022: EUR 386,0 Mio.). Das Segment Air Traffic Management verzeichnete eine Steigerung des Umsatzes um 13,8% auf EUR 293,3 Mio., das Segment Public Safety & Transport verzeichnete einen Anstieg von 4,8% auf EUR 133,8 Mio. Die Umsatz-Verteilung lag im Jahr 2023 bei 69% : 31% für die beiden Segmente Air Traffic Management und Public Safety & Transport (2022: 67% : 33%).

Der Materialaufwand und der Aufwand für bezogene Leistungen erhöhten sich um 5,5% auf EUR 104,7 Mio. (2022: EUR 99,2 Mio.) und damit niedriger als der Umsatzanstieg. Der Personalaufwand erhöhte sich um 11,8% auf EUR 227,9 Mio. (2022: EUR 203,9 Mio.) und damit über dem Umsatzanstieg. Dies ist begründet durch das Personalwachstum, Gehaltserhöhungen, die die hohe Inflation berücksichtigen mussten, und die im Laufe des Jahres 2023 neu hinzugekommenen Gesellschaften.

Die sonstigen Aufwendungen stiegen um 24,1% auf EUR 62,4 Mio. (2022: EUR 50,3 Mio.), vor allem aufgrund höherer Reise- und Werbekosten, u. a. für Fachmessen, Veränderung der Projektrückstellungen und erhöhten Energieaufwendungen. Aufgrund der mittlerweile uneingeschränkten Reisemöglichkeiten nach dem Abflauen der COVID-19 Pandemie sowie gestiegener Flugpreise sind die Reisekosten im Vergleich zum Vorjahr um EUR 2,0 Mio. auf EUR 12,7 Mio. gestiegen, dies entspricht 3,0% des Umsatzes im Jahr 2023. Sie befinden sich damit absolut über, relativ zum Umsatz unter dem Niveau des Jahres 2019 und damit vor Beginn der COVID-19 Pandemie (2019: EUR 11,9 Mio. oder 3,9% des Umsatzes).

Das EBITDA (Ergebnis vor Steuern, Zinsen, Abschreibung und Wertminderung) ging auf EUR 44,2 Mio. im Jahr 2023 zurück (2022: EUR 45,6 Mio.). Die EBITDA-Marge (bezogen auf den Umsatz) belief sich auf 10,3% im Jahr 2023 nach 11,8% im Jahr 2022.

Die Abschreibungen blieben auf einem annähernd gleichem Niveau von EUR 17,5 Mio. (2022: EUR 17,5 Mio.). Im Jahr 2023 war kein Wertminderungsbedarf zu verzeichnen.

Das EBIT erhöhte sich als Summe aller oben angeführten Veränderungen auf EUR 26,6 Mio. im Jahr 2023 (2022: EUR 25,0 Mio.). Die EBIT-Marge (bezogen auf den Umsatz) belief sich auf 6,2% nach 6,5% im Jahr 2022.

Das Ergebnis vor Steuern lag im Jahr 2023 bei EUR 26,4 Mio. (2022: EUR 24,7 Mio.). Der Aufwand für Ertragsteuern betrug EUR 6,4 Mio. (2022: EUR 5,9 Mio.). Daraus errechnet sich ein Steuersatz von 24,4% (2022: 23,7%).

Das Konzernergebnis stieg im Jahr 2023 auf EUR 20,0 Mio. (2022: EUR 18,9 Mio.). Das unverwässerte Ergebnis je Aktie betrug im Jahr 2023 EUR 1,39 (2022: EUR 1,41), das verwässerte Ergebnis je Aktie betrug im Jahr 2023 EUR 1,38 (2022: EUR 1,41).

# Vergütung der Vorstandsmitglieder

## Grundzüge der Vergütungspolitik und Vergütungselemente

Die für die Vergütung der Mitglieder des Vorstands der Frequentis AG im Berichtsjahr relevante Vergütungspolitik wurde von der 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 Vorstandsmitglieder, die sich aus der Ressortverteilung ergibt. Maßgeblich sind weiters die Unternehmenszugehörigkeit 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 erster 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 1.225 und verteilt sich auf die einzelnen Vorstandsmitglieder wie folgt:

<b>Grundgehalt (brutto, exkl. Lohnnebenkosten) in TEUR (gerundet)</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>
Norbert Haslacher (Vorstandsvorsitzender)	405	360
Monika Haselbacher (Vorstandsmitglied seit 1.1.2023)	270	-
Hermann Mattanovich	280	280
Peter Skerlan	270	270
<b>Summe</b>	<b>1.225</b>	<b>910</b>

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 Insassenschutzversicherung), 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 zwei ehemalige Mitglieder des Vorstands. Die Ansprüche aus der Rückdeckungsversicherung sind an die anspruchsberechtigten Personen verpfändet. Im Berichtsjahr wurden für die genannte Rückdeckungsversicherung Prämien in Höhe von insgesamt EUR 200.000,00 aufgewendet.

Für die ehemaligen Vorstandsmitglieder Sylvia Bardach und Dr. Christian Pegritz wurden im Berichtsjahr insgesamt EUR 123.502,40 (brutto, exkl. Lohnnebenkosten) an Pensionsleistungen ausbezahlt (davon EUR 34.801,20 an Frau Sylvia Bardach und EUR 88.701,20 an Herrn Dr. Christian Pegritz). Diesen Betrag hat die Gesellschaft im Berichtsjahr aus der im Zusammenhang mit diesen Pensionszusagen abgeschlossenen Rückdeckungsversicherung erhalten.

### Variable Vergütungsbestandteile

Durch die **variablen Vergütungskomponenten** werden Anreize für nachhaltige Unternehmensentwicklung 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 haben die Vorstandsmitglieder folgende Ansprüche – vorbehaltlich der Feststellung des Jahresabschlusses 2023 gemäß § 96 AktG – aus dem Titel der kurzfristigen variablen Vergütung erworben:

<b>Kurzfristige variable Vergütung (brutto, exkl. Lohnnebenkosten) in TEUR (gerundet)</b>	<b>2023<sup>1</sup></b>	<b>2022<sup>2</sup></b>
Norbert Haslacher (Vorstandsvorsitzender)	228,9	309,2
Monika Haselbacher (Vorstandsmitglied seit 1.1.2023)	147,1	-
Hermann Mattanovich	152,6	205,5
Peter Skerlan	147,1	198,2
<b>Summe</b>	<b>675,5</b>	<b>712,9</b>

<sup>1</sup> Angeführte Beträge werden für die voraussichtliche Zielerreichung im Berichtsjahr rückgestellt.

<sup>2</sup> Angeführte Beträge entsprechen dem endgültigen Anspruch des entsprechenden Geschäftsjahres und wurden im Berichtsjahr an die Vorstandsmitglieder ausbezahlt.

## Langfristige variable Vergütungsbestandteile (aktienbezogene Vergütung)

Die Gesellschaft kann einzelnen oder mehreren Mitgliedern des Vorstands 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.

### Laufende LTIP

Die Frequentis AG hat derzeit insgesamt drei Long Term Incentive Pläne mit dem Vorstandsvorsitzenden, Norbert Haslacher, abgeschlossen (LTIP 2021, LTIP 2022 und LTIP 2023, alle zusammen kurz "LTIP").

Der Teilnehmer des Plans muss kein Eigeninvestment in Frequentis Aktien tätigen. Ab dem Tag der Zuteilung kann der Vorstandsvorsitzende pro Kalenderjahr maximal ein Drittel der unter den LTIPs erworbenen Aktien veräußern. In jedem Fall aber darf nur eine solche Anzahl der im Rahmen der LTIPs erworbenen Aktien veräußert werden, dass zu jeder Zeit mindestens 7.000 unter einem Long Term Incentive Plan erworbene Aktien der Gesellschaft gehalten werden („Mindestbestand“).

Als Leistungszeitraum für das Erreichen der Ziele wurden in den LTIPs 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 jeweils maximal 17.000 Aktien für den LTIP 2021 bzw. maximal 18.000 Aktien für die LTIPs 2022 und 2023 (jeweils brutto – vor Abzug von Steuern und Gebühren), maximal aber jeweils 200% des jährlichen Bruttogrundgehalts in Form von Aktien zugeteilt. Die Abgeltung erfolgt durch Übertragung der entsprechenden Aktienzahl des Nettobetrags auf ein Wertpapierdepot des Vorstandsvorsitzenden.

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.

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

Die folgende Tabelle fasst die wesentlichen Bedingungen der im laufenden Geschäftsjahr gewährten anteilsbasierten Vergütungen zusammen:

	LTIP 2023	LTIP 2022	LTIP 2021
Programmbeginn	01.01.2023	01.01.2022	01.01.2021
Zeitpunkt Genehmigung Hauptversammlung	01.06.2023	02.06.2022	20.05.2021
Zeitpunkt der Gewährung	01.06.2023	02.06.2022	15.06.2021
Ende Erdienungszeitraum	31.12.2025	31.12.2024	31.12.2023
Anspruchstag	30.04.2026	30.04.2025	30.04.2024
Erwartete Zielerreichung	86,5%	67%	119%
Erwartete Aktien	15.570	12.060	17.000
Maximale Aktien	18.000	18.000	17.000
Zugeteilte Bonusaktien	keine	keine	keine

Die vereinbarten Ziele werden an folgenden Kennzahlen gemessen:

LTIP 2023	LTIP 2022	LTIP 2021
Total Shareholder Return (TSR)	Total Shareholder Return (TSR)	Total Shareholder Return (TSR)
Auftragsstand / book-to-bill ratio	Umsatzwachstum	Betriebsleistungssteigerung durch Key Accounts
Auftragseingang ausgewählter Konzerngesellschaften	Ertragssteigerung	Wachstum über New Business Development
Betriebsleistungswachstum im Segment Public Safety & Transport	Mitarbeiter:innenzufriedenheit	-
Abhaltung von Trainee Programmen im Bereich Sales, Projektmanagement und/oder Systemengineering		-

Für den zukünftig erwarteten Aufwand der LTIPs 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.

Für den LTIP 2021, 2022 und den LTIP 2023 wurde davon ausgegangen, dass sowohl die markt-orientierten Ziele als auch die nicht marktorientierten Ziele erfüllt sein werden, weshalb der Effekt der marktorientierten Ziele im Rahmen der Ermittlung des Erwartungswerts des Zielerreichungsgrads und nicht im Zeitwert der Aktien zu berücksichtigen ist.

Der Aufsichtsrat hat eine Änderung der Peer Group für die Ermittlung des Total Shareholder Return für die LTIPs 2021, 2022 und 2023 beschlossen. Hintergrund hierfür ist, dass im Mai 2023 ein De-Listing der Aktien der CS Communication et Systemas AS („CS“) stattgefunden hat. Da die Peer Group weiterhin aus sieben Vergleichsgesellschaften bestehen soll, wurde die CS durch die IVU Traffic Technologies AG ersetzt. Da für die OHB SE Group ein Delisting im Laufe des Jahres 2024 angekündigt wurde, hat der Aufsichtsrat beschlossen, diese in den LTIPs 2022 und 2023 durch die Fabasoft AG zu ersetzen.

### Beendeter LTIP 2020

Am 31. Dezember 2022 ist die Laufzeit des von der Frequentis AG mit dem Vorstandsvorsitzenden abgeschlossenen LTIP 2020 abgelaufen, für welchen die vereinbarten Ziele am Total Shareholder Return (TSR), am Auftragsbestand, am Auftragseingang aus neuen Ländern sowie am anorganischen Wachstum über M&A Transaktionen im Leistungszeitraum 1. Jänner 2020 bis 31. Dezember 2022 gemessen wurden.

Der Aufsichtsrat der Gesellschaft – vertreten durch den Ausschuss für Vorstandsangelegenheiten – hat im Berichtsjahr die Zielerreichung des LTIP 2020 mit insgesamt 100% und einen daraus resultierenden Anspruch des Vorstandsvorsitzenden auf 17.000 Aktien (brutto) der Frequentis AG unter dem LTIP 2020 festgestellt. Dementsprechend wurden am 8. Mai 2023 unter Berücksichtigung der anwendbaren Steuersätze 7.925 Stück Aktien (Netto-Stückzahl nach Steuern) aus dem Bestand eigener Aktien der Gesellschaft im rechnerischen Gegenwert von EUR 235.372,50 netto an den Vorstandsvorsitzenden übertragen. Der rechnerische Gegenwert für die Brutto-Stückzahl beträgt EUR 504.900 (basierend auf dem Eröffnungskurs der Wiener Börse am 8. Mai 2023).

### Anlassbezogene Sonderprämien

Im Berichtsjahr wurden keine Sonderprämien gewährt.

## Darstellung der Gesamtvergütung

Gesamtvergütung Vorstand (brutto, exkl. Lohnnebenkosten)	Geschäftsjahr 2023				Geschäftsjahr 2022		
		seit 01.01.2023					
in TEUR (gerundet)	Norbert Haslacher	Monika Haselbacher	Hermann Mattanovich	Peter Skerlan	Norbert Haslacher	Hermann Mattanovich	Peter Skerlan
<b>Feste Vergütung</b>							
• Jahresgrundgehalt	405,0	270,0	280,0	270,0	360,0	280,0	270,0
• Prämien							
• Pensionsrückdeckungsversicherung	50,0	50,0	50,0	50,0	50,0	50,0	50,0
• Sachbezüge (Dienstwagen und Reiseabrechnung) <sup>1</sup> und Zulagen	9,3	21,3 <sup>2</sup>	11,8	8,0	8,9	11,7	7,8
<b>Zwischensumme feste Vergütung</b>	<b>464,3</b>	<b>341,3</b>	<b>341,8</b>	<b>328,0</b>	<b>418,9</b>	<b>341,7</b>	<b>327,8</b>
<b>Variable Vergütung</b>							
• kurzfristige variable Vergütung							
<i>Ausbezahlter Betrag im Berichtsjahr für Zielerreichung im Vorjahr<sup>3</sup></i>	309,2	-	205,5	198,2	270,0	280,0	191,4
<i>davon im Vorjahr nicht rückgestellt<sup>4</sup></i>	0,0	-	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Rückstellung für voraussichtliche Zielerreichung im Berichtsjahr <sup>5</sup>	228,9	147,1	152,6	147,1	309,2	205,5	198,2
• Langfristige variable Vergütung (aktien-bezogene Vergütung)							
<i>Auszahlungen aus beendeten LTIPs<sup>6</sup></i>	504,9	-	-	-	429,8	-	-
<i>davon in Vorjahren nicht rückgestellt<sup>4</sup></i>	204,6	-	-	-	177,1	-	-
Rückstellung für laufende LTIPs <sup>7</sup>	359,4	-	-	-	389,6	-	-
<b>Zwischensumme variable Vergütung<sup>8</sup></b>	<b>792,9</b>	<b>147,1</b>	<b>152,6</b>	<b>147,1</b>	<b>875,9</b>	<b>205,5</b>	<b>198,2</b>
<b>Vergütung von verbundenen Unternehmen</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Zwischensumme (sonstige Vergütung)</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>
<b>Gesamtvergütung</b>							
• Feste Vergütung	464,3	341,3	341,8	328,0	418,9	341,7	327,8
• Variable Vergütung	792,9	147,1	152,6	147,1	875,9	205,5	198,2
• Vergütung von verbundenen Unternehmen	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
• Sonstige Vergütung	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Summe Gesamtvergütung</b>	<b>1.257,2</b>	<b>488,4</b>	<b>494,4</b>	<b>475,1</b>	<b>1.294,8</b>	<b>547,2</b>	<b>526,0</b>
• relativer Anteil der festen Vergütungsbestandteile	37%	70%	69%	69%	32%	62%	62%
• relativer Anteil der variablen Vergütungsbestandteile	63%	30%	31%	31%	68%	38%	38%
<b>Summe Gesamtvergütung aller aktiven Vorstandsmitglieder<sup>9</sup></b>	<b>2.715,1</b>				<b>2.368,0</b>		

<sup>1</sup> steuerliche Sachbezugswerte.

<sup>2</sup> inkl. Ersatzzulage für Dienstwagenverzicht.

<sup>3</sup> Betrag der nach Feststellung der Zielerreichung zur Auszahlung gelangt (Abweichungen von hierfür gebildeten Rückstellungen möglich, sh Fußnote 5).

<sup>4</sup> Abweichungen zwischen Rückstellungen und tatsächlichem Anspruch werden der variablen Vergütung im Berichtsjahr zugeschlagen.

<sup>5</sup> Im Berichtsjahr rückgestellter Betrag für voraussichtlichen Anspruch (Abweichungen zum tatsächlichen Auszahlungsbetrag im Folgejahr auf Basis der tatsächlichen Zielerreichung und des Aktienkurses zum Übertragungsstichtag möglich).

<sup>6</sup> Betrag entspricht dem rechnerischen Gegenwert der unter einem LTIP übertragenen Aktien auf Basis des Eröffnungskurses der Wiener Börse am Tag der Übertragung.

<sup>7</sup> Jährliche Rückstellungsdotierung; Abweichungen zum Auszahlungsbetrag im Anspruchsjahr möglich. Kumulierte Dotierung per 31.12.2023 (saldiert mit Rücklagenverwendungen): TEUR 798,1 (Vorjahr: TEUR 739,1).

<sup>8</sup> Die Zwischensumme errechnet sich aus Abweichungen von Rückstellungen des Vorjahrs zuzüglich der im Berichtsjahr gebildeten Rückstellungen für die kurzfristigen Vergütungskomponenten (Fußnoten 4 und 5) sowie aus den Abweichungen zum Vorjahr und Rückstellungen für langfristige Vergütungskomponenten (Fußnoten 4 und 7).

<sup>9</sup> Die Aufwendungen im Berichtsjahr für ehemalige Vorstandsmitglieder sind auf Seite 6 dieses Berichts ausgewiesen.

## Jährliche Veränderungen gemäß § 78c Abs. 2 Z 2 AktG

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

### Veränderung 2023 zu 2022

in TEUR (gerundet)	Geschäftsjahr 2023	Geschäftsjahr 2022	+/- in %
Konzernergebnis (wirtschaftlicher Erfolg)	19.981	18.878	+5,8%
Gesamtvergütung Vorstand (brutto, exkl. Lohnnebenkosten)	2.715	2.368	+14,7% / -6,0% <sup>2</sup>
Grundgehalt Vorstand (brutto, exkl. Lohnnebenkosten)	1.225	910	+34,6% / +4,9% <sup>2</sup>
Durchschnittliche Entlohnung sonstige Beschäftigte (brutto, exkl. Lohnnebenkosten) <sup>1</sup>	76	71	+6,8%

<sup>1</sup> Full Time Equivalents (FTE) der Frequentis AG im Jahresdurchschnitt, exkl. variable Gehaltsbestandteile und Sachbezüge

<sup>2</sup> Die Steigerung der Gesamtvergütung des Vorstands um 14,7% und des Grundgehalts des Vorstands um 34,6% gegenüber dem Vorjahr basiert auf dem Umstand, dass im Berichtsjahr Frau Haselbacher als zusätzliches Mitglied in den Vorstand berufen wurde. Ohne Berücksichtigung der (gegenüber dem Vorjahr) zusätzlichen Vergütung für Frau Haselbacher, hat sich die Gesamtvergütung des Vorstands infolge der gegenüber dem Vorjahr reduzierten variablen Vergütung um 6,0% verringert, während das Grundgehalt des Vorstands insgesamt um 4,9% stieg.

### Veränderung 2022 zu 2021

in TEUR (gerundet)	Geschäftsjahr 2022	Geschäftsjahr 2021	+/- in %
Konzernergebnis (wirtschaftlicher Erfolg)	18.878	20.767	-9,1%
Gesamtvergütung Vorstand (brutto, exkl. Lohnnebenkosten)	2.368	2.737	-13,5%
Grundgehalt Vorstand (brutto, exkl. Lohnnebenkosten)	910	910	+0,0%
Durchschnittliche Entlohnung sonstige Beschäftigte (brutto, exkl. Lohnnebenkosten) <sup>1</sup>	71	70	+1,9%

<sup>1</sup> Full Time Equivalents (FTE) der Frequentis AG im Jahresdurchschnitt, exkl. variable Gehaltsbestandteile und Sachbezüge

### Veränderung 2021 zu 2020

in TEUR (gerundet)	Geschäftsjahr 2021	Geschäftsjahr 2020	+/- in %
Konzernergebnis (wirtschaftlicher Erfolg)	20.767	-3.389	-
Gesamtvergütung Vorstand (brutto, exkl. Lohnnebenkosten)	2.737	1.271	+115% <sup>2</sup>
Grundgehalt Vorstand (brutto, exkl. Lohnnebenkosten)	910	900	+1%
Durchschnittliche Entlohnung sonstige Beschäftigte (brutto, exkl. Lohnnebenkosten) <sup>1</sup>	70	69	+2%

<sup>1</sup> Full Time Equivalents (FTE) der Frequentis AG im Jahresdurchschnitt, exkl. variable Gehaltsbestandteile und Sachbezüge

<sup>2</sup> Die Steigerung der Gesamtvergütung des Vorstands gegenüber dem Vorjahr im Ausmaß von 115% basiert im Wesentlichen auf einem Einmaleffekt im Zusammenhang mit dem Ausscheiden von Frau Sylvia Bardach aus dem Vorstand im Berichtsjahr, sowie auf dem Umstand, dass keines der Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2020 infolge der wegen der Insolvenz der Commercialbank Mattersburg vorzunehmenden Wertminderung der Finanzvermögenswerte und des daraus resultierenden negativen Jahresergebnisses, einen Anspruch auf kurzfristige variable Vergütung erworben hat. Im Berichtsjahr 2021 haben die Vorstandsmitglieder hingegen – nicht zuletzt aufgrund des Konzernergebnisses (TEUR 20.767 gegenüber TEUR -3.389 im Vorjahr) – den maximalen Anspruch auf die kurzfristige variable Vergütung (d.h. 100% des Jahresgrundgehalts) erworben.

## Veränderung 2020 zu 2019

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%
Grundgehalt Vorstand (brutto, exkl. Lohnnebenkosten)	900	882	+2%
Durchschnittliche Entlohnung sonstige Beschäftigte (brutto, exkl. Lohnnebenkosten) <sup>1</sup>	69	66	+3,5%

<sup>1</sup> 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 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:innen) setzt sich aus einer jährlichen Grundvergütung und einer anwesenheitsabhängigen Komponente zusammen. Die Arbeitnehmervertreter:innen 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 Aufsichtsrats 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:innen 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 Kapitalvertreter:innen im Aufsichtsrat der Frequentis AG soll für ihre Tätigkeit im Berichtsjahr, vorbehaltlich der Genehmigung durch die Hauptversammlung, folgende Vergütung gewährt werden:

Gesamtvergütung Aufsichtsrat in TEUR (gerundet) <sup>1</sup>		Grund- vergütung 2023 <sup>2</sup>	Sitzungs- geld 2023 <sup>2</sup>	Gesamt- vergütung 2023 <sup>2</sup>	Gesamt- vergütung 2022 <sup>3</sup>	Gesamt- vergütung 2021 <sup>3</sup>	Gesamt- vergütung 2020 <sup>3</sup>	Gesamt- vergütung 2019 <sup>3</sup>
Johannes Bardach	Vorsitzender des Aufsichtsrats	15	16,5	31,5	34	31,5	31,5	25
Karl Michael Millauer	Stellvertreter des Vorsitzenden	13	16	29	33	31	33,5	29
Boris Nemsic	Mitglied des Aufsichtsrats	12	12	24	26	24	26	18
Reinhold Daxecker	Mitglied des Aufsichtsrats	12	12	24	28	26	30	26
Petra Preining	Mitglied des Aufsichtsrats	12	8	20	24	22	24	5
Sylvia Bardach	Mitglied des Aufsichtsrats	12	8	20	22	13	-	-
<b>Summen</b>		<b>76</b>	<b>72,5</b>	<b>148,5</b>	<b>167</b>	<b>147,5</b>	<b>145</b>	<b>103</b>

<sup>1</sup> Die Arbeitnehmervertreter:innen im Aufsichtsrat üben ihre Funktion gemäß § 110 Abs. 3 ArbVG ehrenamtlich aus.

<sup>2</sup> Anspruch vorbehaltlich der Zustimmung der Hauptversammlung.

<sup>3</sup> Angeführte Beträge entsprechen der von der Hauptversammlung beschlossenen Vergütung, welche im Folgejahr des jeweiligen Berichtsjahres ausbezahlt wurde.

## Sonstige Informationen und Erläuterungen

Die den Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats der Frequentis AG im Berichtsjahr gewährte Vergütung steht im Einklang mit der jeweiligen Vergütungspolitik der Gesellschaft und 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.

Wien, am 27. März 2024

## Notes / Disclaimer

The terms “Frequentis” and “Frequentis Group” in this publication refer to the Group; “Frequentis AG” is used to refer to the parent company.

Minimal arithmetical differences may arise from the application of commercial rounding to individual items and percentages.

The forecasts, plans, and forward-looking statements contained in this publication are based on the knowledge and information available and the assessments made at the time that this publication was prepared. As is true of all forward-looking statements, these statements are subject to risk and uncertainties. As a result, actual events may deviate significantly from these expectations. No liability whatsoever is assumed for the accuracy of projections or for the achievement of planned targets or for any other forward-looking statements.

The information contained in this publication is for general information purposes only. There can be no guarantee for the completeness of the content. Typing and printing errors reserved.

Diversity, inclusion, and equality of all genders are an integral part of the Frequentis corporate culture and are reflected in our language. All references to people are therefore gender-neutral.

Frequentis accepts no liability for any error or omission in this publication. The information in this publication may not be used without the express written permission of Frequentis.

This document has been prepared in German, which is the official version. The English translation is for information only. In case of discrepancies in the English translation, the German version shall prevail. All rights reserved.

Frequentis AG  
Headquarters  
Innovationsstraße 1, 1100 Vienna, Austria  
Tel: +43 1 81150 0  
[investor@frequentis.com](mailto:investor@frequentis.com)

[www.frequentis.com](http://www.frequentis.com)



**FREQUENTIS**

FOR A SAFER WORLD

[www.frequentis.com](http://www.frequentis.com)