

FREQUENTIS
FOR A SAFER WORLD

FOR A SAFER WORLD

Vergütungsbericht

2020





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 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 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 Projektanbahnungen 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 Projektanbahnungen 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 Commercialbank Mattersburg im Burgenland AG (Commercialbank Mattersburg) durch die österreichische Finanzmarktaufsicht im Juli 2020 und das in weiterer Folge über das Vermögen der Commercialbank Mattersburg eröffnete Insolvenzverfahren wurde eine Wertminderung des täglich fälligen Bankguthabens sowie der Termingelder der Frequentis bei der Commercialbank 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 Commercialbank Mattersburg beeinflusst und lag bei EUR -3,4 Mio. (2019: EUR 12,5 Mio.). Ohne die Auswirkungen der Wertminderung Commercialbank 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 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 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 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 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 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 war das UGB EGT infolge der wegen der Insolvenz der Commercialbank 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			Geschäftsjahr 2019		
	Norbert Haslacher	Hermann Mattanovich	Sylvia Bardach	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						
<i>Ausbezahlter Betrag im Berichtsjahr für Zielerreichung im Vorjahr³</i>	<i>180</i>	<i>135</i>	<i>126</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
<i>davon im Vorjahr nicht rückgestellt⁴</i>	<i>14,4</i>	<i>10,8</i>	<i>6,3</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
Rückstellung für voraussichtliche Zielerreichung im Berichtsjahr ⁵	0	0	0	165,6	124,2	119,7
• Langfristige variable Vergütung (aktien-bezogene Vergütung)						
<i>Auszahlungen aus beendeten LTIP</i>	<i>0</i>	<i>-</i>	<i>-</i>	<i>-</i>	<i>-</i>	<i>-</i>
Rückstellung für LTIP 2019 und 2020 ⁶	169	-	-	63	-	-
Zwischensumme variable Vergütung⁷	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 Zahlungsbetrag im Folgejahr auf Basis der tatsächlichen Zielerreichung möglich).

⁶ Jährliche Rückstellungsdotierung (Veränderung gegenüber kumulierten Rückstellungen aus den Vorjahren); Abweichungen zum Zahlungsbetrag 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 Equivalentents (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 Gesamtaufichtsrats 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



www.frequentis.com

FREQUENTIS
FOR A SAFER WORLD