

Tagesordnung und Beschlussvorschläge für die 13. ordentliche Hauptversammlung am 14. Mai 2020

- 1. Erster Punkt der Tagesordnung: Bericht des Vorstands; Vorlage des festgestellten Jahresabschlusses samt Lagebericht, des konsolidierten Corporate Governance-Berichts und des konsolidierten nichtfinanziellen Berichts sowie des Konzernabschlusses samt Konzernlagebericht für das Geschäftsjahr 2019, des Vorschlags für die Gewinnverwendung und des vom Aufsichtsrat erstatteten Berichts für das Geschäftsjahr 2019.**

Information: Die vorgenannten Unterlagen können im Internet unter www.frequentis.com > Investor Relations > Hauptversammlung > Hauptversammlung 2020 seit dem 23. April 2020 eingesehen werden.

Da die Vorlage der vorgenannten Unterlagen ausschließlich der Information der Hauptversammlung dient, wird es zu diesem Tagesordnungspunkt keine Beschlussfassung geben. Der Jahresabschluss 2019 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 2019 ausgewiesenen Bilanzgewinn in Höhe von EUR 47.341.236,37 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, 27. November 2020 zur Auszahlung gelangen.

Dies entspricht nach derzeitigem Stand einem auszuschüttenden Betrag von EUR 1.980.000,-- und einem auf neue Rechnung vorzutragenden Betrag von EUR 45.361.236,37.

Information: Aufgrund der vom Vorstand am 2. März 2020 beschlossenen und vom Aufsichtsrat genehmigten Ausnutzung des genehmigten Kapitals in Höhe eines Nominalbetrags von bis zu EUR 80.000,-- und des Umstands, dass das endgültige Ausmaß dieser Kapitalerhöhung erst kurz vor der Hauptversammlung feststehen wird, können sich der genannte Gesamtausschüttungsbetrag und der Gewinnvortrag bis zum Zeitpunkt der Hauptversammlung noch ändern. Der Gesamtausschüttungsbetrag kann sich noch um bis zu EUR 12.000,-- erhöhen und der Gewinnvortrag würde sich diesfalls entsprechend reduzieren. Der Beschlussvorschlag wird in der Hauptversammlung an die zum Zeitpunkt der Hauptversammlung bestehende Anzahl an dividendenberechtigten Aktien angepasst.

Im Gefolge der Covid19-Pandemie werden sowohl in Österreich als auch auf EU-Ebene derzeit mögliche gesetzliche Maßnahmen diskutiert oder bereits verabschiedet, die es

Unternehmen unter Umständen untersagen könnten, Dividenden auszuschütten. Sowohl die Beschlussfassung über die Dividende als auch deren Auszahlung stehen daher unter dem Vorbehalt der rechtlichen Zulässigkeit im Zeitpunkt der Beschlussfassung und im Auszahlungszeitpunkt.

3. Dritter Punkt der Tagesordnung: Beschlussfassung über die Entlastung der Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2019.

Der Vorstand und der Aufsichtsrat schlagen vor, die Entlastung der im Geschäftsjahr 2019 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 2019.

Der Vorstand und der Aufsichtsrat schlagen vor, die Entlastung der im Geschäftsjahr 2019 amtierenden Mitglieder des Aufsichtsrats für diesen Zeitraum zu beschließen.

5. Fünfter Punkt der Tagesordnung: Beschlussfassung über die Festsetzung der Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2019.

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 2019 wie folgt festzusetzen:

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

Für Aufsichtsratsmitglieder deren Funktion während des Geschäftsjahres 2019 begonnen hat, wird das oben angeführte Fixum zeitanteilig (berechnet nach ganzen Kalendermonaten) gewährt. Die angegebenen Sitzungsgelder gebühren für jede Teilnahme an einer Aufsichtsratssitzung.

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

Dem stellvertretenden Vorsitzenden gebührt zusätzlich ein Sitzungsgeld in Höhe von EUR 2.000,-- für die Teilnahme als stellvertretender Versammlungsleiter an der außerordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft am 20. September 2019.

6. Sechster Punkt der Tagesordnung: Wahl des Abschlussprüfers und des Konzernabschlussprüfers für das Geschäftsjahr 2020.

Der Aufsichtsrat schlägt vor, die BDO Austria GmbH Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft, Wien, zum Abschlussprüfer und Konzernabschlussprüfer für das Geschäftsjahr 2020 zu bestellen. Diesem Beschlussvorschlag des Aufsichtsrats liegt eine entsprechende Empfehlung des Prüfungsausschusses des Aufsichtsrats zugrunde.

7. Siebenter Punkt der Tagesordnung: Wahlen in den Aufsichtsrat.

Mit Beendigung der ordentlichen Hauptversammlung am 14. Mai 2020 läuft jeweils die Funktionsperiode von Herrn DDr. Karl Michael Millauer und von Herrn Dr. Boris Nemsic als Mitglied des Aufsichtsrats ab.

Gemäß § 5 der Satzung der FREQUENTIS AG besteht der Aufsichtsrat aus mindestens drei, höchstens sechs von der Hauptversammlung gewählten bzw. von Aktionären entsendeten Mitgliedern (Kapitalvertreter). Derzeit setzt sich der Aufsichtsrat aus acht Mitgliedern zusammen (fünf Kapitalvertreter und drei Arbeitnehmervertreter). In der kommenden Hauptversammlung sind nunmehr zwei Mitglieder zu wählen, um die bisherige Zahl der Kapitalvertreter wieder zu erreichen.

Die Bestimmung des § 86 Absatz 7 AktG (und sich darauf beziehende Bestimmungen des AktG) betreffend die quotenmäßige Gleichstellung von Frauen und Männern im Aufsichtsrat ist auf die Gesellschaft nicht anwendbar.

Der Aufsichtsrat der Gesellschaft schlägt vor, Herrn DDr. Karl Michael Millauer und Herrn Dr. Boris Nemsic 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 2024 beschließt – in den Aufsichtsrat der Gesellschaft zu wählen.

***Information:** Die vorgeschlagenen Person haben jeweils eine Erklärung gemäß § 87 Absatz 2 Aktiengesetz zur fachlichen Qualifikation, den beruflichen oder vergleichbaren Funktionen und dass keine Umstände vorliegen, die die Besorgnis einer Befangenheit begründen könnten, abgegeben, welche jeweils im Internet unter www.frequentis.com > Investor Relations > Hauptversammlung > Hauptversammlung 2020 eingesehen werden können.*

8. Achter Punkt der Tagesordnung: Beschlussfassung über die Vergütungspolitik des Vorstands der FREQUENTIS AG.

Der Aufsichtsrat schlägt vor, die vom Aufsichtsrat in der Sitzung vom 27. März 2020 erörterte und aufgestellte Vergütungspolitik für den Vorstand gemäß § 78a AktG (Grundsätze für die Vergütung der Mitglieder des Vorstands), wie diese auf der im Firmenbuch eingetragenen Internetseite der FREQUENTIS AG, www.frequentis.com > Investor Relations > Hauptversammlung > Hauptversammlung 2020 seit dem 23. April 2020 zugänglich gemacht wurde, zu beschließen. Die Vergütungspolitik des Vorstands ist diesem Beschlussvorschlag als Anlage ./1 angeschlossen.

Information: Die Abstimmung in der Hauptversammlung über die Vergütungspolitik für den Vorstand hat empfehlenden Charakter. Der Beschluss ist nicht anfechtbar (§ 78b Absatz 1 AktG).

9. Neunter Punkt der Tagesordnung: Beschlussfassung über die Vergütungspolitik des Aufsichtsrats der FREQUENTIS AG.

Der Aufsichtsrat schlägt vor, die vom Aufsichtsrat in der Sitzung vom 27. März 2020 erörterte und aufgestellte Vergütungspolitik für den Aufsichtsrat gemäß § 98a iVm § 78a AktG (Grundsätze für die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats), wie diese auf der im Firmenbuch eingetragenen Internetseite der FREQUENTIS AG, www.frequentis.com > Investor Relations > Hauptversammlung > Hauptversammlung 2020 seit dem 23. April 2020 zugänglich gemacht wurde, zu beschließen. Die Vergütungspolitik des Aufsichtsrats ist diesem Beschlussvorschlag als Anlage ./2 angeschlossen.

Information: Die Abstimmung in der Hauptversammlung über die Vergütungspolitik für den Aufsichtsrat hat empfehlenden Charakter. Der Beschluss ist nicht anfechtbar (§ 98a iVm § 78b Absatz 1 AktG).

10. Zehnter Punkt der Tagesordnung: Beschlussfassung über den Long Term Incentive Plan 2020.

Der Vorstand und der Aufsichtsrat schlagen die Genehmigung des aktienbasierten und leistungsabhängigen Incentive- und Vergütungsprogramms („Long Term Incentive Plan 2020“), wie dieses auf der im Firmenbuch eingetragenen Internetseite der FREQUENTIS AG, www.frequentis.com > Investor Relations > Hauptversammlung > Hauptversammlung 2020 seit dem 23. April 2020 zugänglich gemacht wurde, zu beschließen. Der Long Term Incentive Plan 2020 ist diesem Beschlussvorschlag als Anlage ./3 angeschlossen.

Anlage ./1 Vergütungspolitik für den Vorstand
Anlage ./2 Vergütungspolitik für den Aufsichtsrat
Anlage ./3 Long Term Incentive Plan 2020

Vergütungspolitik für Vorstandsmitglieder der Frequentis AG

1. Festlegung der Grundsätze für die Vergütung der Vorstandsmitglieder

Die folgenden Grundsätze für die Vergütung (Vergütungspolitik) der Mitglieder des Vorstands der Frequentis AG (Frequentis AG oder Gesellschaft) wurden auf Vorschlag des Ausschusses für Vorstandsangelegenheiten in seiner Funktion als Vergütungsausschuss gemäß C-Regel 43 des Österreichischen Corporate Governance Kodex (ÖCGK) durch Beschluss des Aufsichtsrats vom 27. März 2020 aufgestellt und sollen nach Vorlage an die 13. ordentliche Hauptversammlung der Frequentis AG angewendet werden.

2. Zielsetzung der Vergütungspolitik

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 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 Vergütungspolitik schafft Anreize für die Mitglieder des Vorstands, die Strategie der Frequentis-Gruppe aktiv zu entwickeln und zu verfolgen, dauerhaft eine nachhaltige Unternehmensentwicklung zu fördern und das Eingehen unangemessener Risiken zu vermeiden. 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. Das übergeordnete Ziel ist dabei die langfristige positive Entwicklung der Gesellschaft.

3. Vergütungsbestandteile

Die Gesamtvergütung der Mitglieder des Vorstands der Frequentis AG soll sich aus folgenden Bestandteilen zusammensetzen:

- (a) Feste Vergütungsbestandteile, die erfolgsunabhängig gewährt werden;
- (b) Variable Vergütungsbestandteile, die abhängig von der Erfüllung konkreter Leistungskriterien gewährt werden.

Hinsichtlich der relativen Gewichtung der festen wie variablen Vergütungsbestandteile innerhalb der Gesamtvergütung sei auf die nachfolgenden Punkte 4 und 5 verwiesen.

4. Feste Vergütungsbestandteile

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

4.1 Grundgehalt

Vorstandsmitglieder erhalten ein jährliches Grundgehalt, welches in vierzehn Monatsgehältern jeweils im Nachhinein auszubezahlen ist. Mit diesen Bezügen sind sämtliche Überstunden sowie Leistungen abgegolten, die über die für Angestellte der Gesellschaft geltende Normalarbeitszeit hinaus erbracht werden. Ebenfalls abgegolten wird damit die Übernahme von Organfunktionen im Konzern.

Diese Vergütungskomponente 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.

Im Anstellungsvertrag kann vereinbart werden, dass einem Vorstandsmitglied im Falle dessen Dienstverhinderung infolge Krankheit oder Unglücksfall das vereinbarte Grundgehalt für einen definierten, sechs Monate nicht überschreitenden Zeitraum in voller Höhe und für einen weiteren Zeitraum von nicht mehr als sechs Monaten in reduzierter Höhe weiter bezahlt wird.

Unter Berücksichtigung dieser Vorgaben muss die feste Vergütung eine wettbewerbsfähige und marktgerechte Entlohnung sicherstellen, die es der Gesellschaft ermöglicht, geeignete Führungskräfte zu rekrutieren und zu halten.

Das jährliche Grundgehalt wird in den Vorstandsverträgen nach Maßgabe der oben dargestellten Kriterien im Einklang mit den Vorgaben gemäß § 78 AktG vereinbart. Im Jahr 2020 beträgt das jährliche Grundgehalt (brutto) EUR 360.000,-- für den Vorstandsvorsitzenden und zwischen EUR 250.000,-- und EUR 290.000,-- für die weiteren Vorstandsmitglieder.

4.2 Sachbezüge und Nebenleistungen

Sachbezüge und Nebenleistungen können wie folgt gewährt werden:

- (a) Kollektiv-Unfallversicherung sowie Ablebensversicherung zugunsten der Vorstandsmitglieder bzw. zugunsten einer durch das jeweilige Vorstandsmitglied namhaft gemachten dritten Person;
- (b) Kollektiv-Kranken-Zusatzversicherung;
- (c) D&O-Versicherung und Rechtsschutzversicherung mit risikoadäquater Deckung;
- (d) Dienstwagen, Vollkaskoversicherung und Insassenschutzversicherung mit angemessener Deckung;
- (e) Sonstige Nebenleistungen: Mobilfunk- und Kommunikationsmittel und Vergünstigungen für die Konsumation im Frequentis-Betriebsrestaurant.

4.3 Versorgungsaufwendungen

Für die Mitglieder des Vorstands werden Beiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung entrichtet, die sich jährlich entsprechend der gemäß § 108 ASVG verlautbarten Höchstbeitragsgrundlage verändern.

Den derzeitigen Vorstandsmitglieder werden beitragsorientierte Ansprüche auf Versorgungsleistungen gewährt. Diese beinhalten eine Alterspension sowie eine Hinterbliebenenpension (inklusive Witwen- und Waisenpension) im Rahmen einer Rentenversicherung. Die dafür anfallenden Prämien werden von der Gesellschaft entrichtet und betragen im Geschäftsjahr 2020 insgesamt EUR 150.000,--.

4.4 Abfertigung

Für jedes Vorstandsmitglied, das vor dem 1. Jänner 2003 nicht in einem Arbeitsverhältnis zur Gesellschaft stand, werden entsprechend gesetzlicher Bestimmungen Beiträge an eine Betriebliche Mitarbeitervorsorgekasse entrichtet (Abfertigung neu). Diese betragen 1,53% von der jährlich gemäß § 108 ASVG verlautbarten sozialversicherungsrechtlichen Höchstbeitragsgrundlage.

Das Vorstehende gilt nicht für Vorstandsmitglieder, deren Arbeitsverhältnisse vor dem 1. Jänner 2003 begonnen haben (Abfertigung alt – siehe Punkt 7.2.1).

Zudem kann Vorstandsmitgliedern, die erst nach dem 1. Jänner 2003 ein Arbeitsverhältnis mit der Gesellschaft eingehen, eine vertragliche Abfertigung nach den Rahmenbedingungen des Modells Abfertigung alt zugesagt werden.

5. Variable Vergütungsbestandteile

Die variable Vergütung zielt auf die positive wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens ab und kann eine kurzfristige sowie eine langfristige variable Komponente umfassen. Darüber hinaus kann einem Vorstandsmitglied in Ausnahmefällen eine anlassbezogene Sonderprämie gewährt werden.

5.1 Kurzfristige variable Vergütung

5.1.1 Grundlegendes, Leistungskriterien, Ziele

Die kurzfristige variable Vergütung ist 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.

Ergänzend zu diesen finanziellen Zielen können der kurzfristigen variablen Vergütung für einzelne oder mehrere Vorstandsmitglieder auch individuell vereinbarte Ziele zu Grunde gelegt werden. Dadurch sollen Anreize hinsichtlich der spezifischen Aufgabenbereiche der einzelnen Vorstandsmitglieder gemäß Ressortverteilung gesetzt werden und auch

nachhaltige, nichtfinanzielle Leistungskriterien in die kurzfristige variable Vergütung einfließen. Diese Ziele sollen die geltende geschäftspolitische und strategische Ausrichtung der Gesellschaft unterstützen. Dabei sollen nicht nur finanzielle, sondern auch nichtfinanzielle Kriterien, einschließlich solcher im Zusammenhang mit der sozialen Verantwortung der Gesellschaft sowie ökologische und gesellschaftliche Faktoren, berücksichtigt werden. Bei Festlegung individueller Zielkriterien ist darauf zu achten, dass die langfristige positive Entwicklung der Gesellschaft gefördert und eine Ausrichtung auf bloß kurzfristige Effekte vermieden wird.

5.1.2 Zielfestlegung

Die Zielgröße für die kurzfristige variable Vergütung wird am Ende des Vorjahres im Vorhinein vom Ausschuss für Vorstandsangelegenheiten in seiner Funktion als Vergütungsausschuss festgelegt. Die Zielfestsetzung erfolgt auf Grundlage aller zu diesem Zeitpunkt verfügbaren Informationen.

Werden neben dem quantitativen Leistungskriterium „IFRS EBIT / UGB EBT“ ergänzende individuelle Ziele vereinbart, ist auch deren Gewichtung untereinander festzulegen, wobei das quantitative Leistungskriterium „IFRS EBIT / UGB EBT“ mit zumindest 60% zu gewichten ist.

Für jede Zielgröße ist ein Intervall festzulegen, welches das Verhältnis zwischen einer Über- bzw. Untererfüllung des Zielwerts und der entsprechenden Zu- bzw. Abnahme der Auszahlung der kurzfristigen variablen Vergütungsbestandteile definiert.

Für das quantitative Leistungskriterium „IFRS EBIT / UGB EBT“ 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.

Etwaige gemäß Punkt 5.1.1 individuell vereinbarte Ziele sind zu 0% bis 100% erreichbar.

5.1.3 Feststellung der Erfüllung der Kriterien und der Höhe des Vergütungsanspruchs

Nach Ablauf des Geschäftsjahres evaluiert der Ausschuss für Vorstandsangelegenheiten in seiner Funktion als Vergütungsausschuss die Ergebnisse der Geschäftstätigkeit und setzt den Zielerreichungsgrad sowie die sich daraus ergebende Höhe der kurzfristigen variablen Vergütung endgültig fest.

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 erfolgt, sobald diese dem Grunde und der Höhe nach durch den Ausschuss für Vorstandsangelegenheiten festgestellt worden ist.

5.2 Langfristige variable Vergütung

5.2.1 Grundlegendes

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.

Ein LTIP stellt ein aktienbezogenes Vergütungsinstrument für ein Vorstandsmitglied dar, welches die mittel- und langfristige Wertschöpfung in der Gesellschaft fördert. Der LTIP

versucht, die Interessen des Vorstandsmitglieds und der Aktionäre der Gesellschaft zu verbinden, indem dem Vorstandsmitglied die Möglichkeit eingeräumt wird, leistungsabhängig, gemessen an der Erreichung bestimmter mittel- und längerfristiger Ziele, Aktien an der Gesellschaft zu erhalten. Dabei knüpft der LTIP insbesondere an nachhaltige, langfristige und mehrjährige Leistungskriterien an und bezieht auch nicht-finanzielle Kriterien mit ein. Weiters soll durch den LTIP das Eingehen unnötiger Risiken vermieden und der Fokus auf die langfristige positive Entwicklung der Gesellschaft gerichtet werden. Damit berücksichtigt der LTIP die einschlägigen Empfehlungen des ÖCGK (insbesondere die Regeln 27 und 28).

5.2.2 Ausarbeitung und Inkraftsetzung des LTIP

Ein LTIP kann in jährlichen oder mehrjährigen Intervallen vereinbart werden. Jeder LTIP wird durch den Ausschuss für Vorstandsangelegenheiten ausgearbeitet, dem Gesamtaufsichtsrat zur Beschlussfassung vorgelegt und tritt nach Genehmigung durch die Hauptversammlung mit dem im LTIP genannten Beginndatum in Kraft. Jeder LTIP steht in Einklang mit den Anforderungen des ÖCGK.

5.2.3 Teilnehmerkreis, Leistungsziele, Obergrenze der langfristigen variablen Vergütung

In der Ausarbeitung eines LTIP legt der Ausschuss für Vorstandsangelegenheiten insbesondere den jeweiligen Teilnehmerkreis fest und bestimmt die für den LTIP anwendbaren Leistungskriterien und deren Gewichtung untereinander sowie die konkreten Zielwerte für die einzelnen Kriterien.

Dabei ist in Entsprechung der C-Regel 28 ÖCGK insbesondere darauf zu achten, dass im LTIP klare, umfassende und differenzierte Kriterien und messbare Zielwerte vereinbart werden, durch welche die langfristige positive Entwicklung der Gesellschaft gefördert und eine Ausrichtung auf bloß kurzfristige Effekte vermieden wird.

Eine nachträgliche Änderung der Leistungskriterien ist ausgeschlossen.

Weiters legt der Ausschuss für Vorstandsangelegenheiten die stückmäßige Höchstgrenze der einem Vorstandsmitglied unter dem LTIP zuteilbaren Aktien fest, wobei entsprechend der C-Regel 27 ÖCGK als betragliche Höchstgrenze zusätzlich festzulegen ist, dass unter einem LTIP maximal 200% des jährlichen Grundgehalts (brutto) des jeweiligen Vorstandsmitglieds in Form von Aktien ausgezahlt werden können und darüber hinausgehende Beträge nicht zustehen.

5.2.4 Leistungszeitraum, Wartefrist, Auszahlung, Behaltefrist

In Entsprechung der C-Regel 28 ÖCGK hat jeder LTIP eine Laufzeit von drei Jahren (Leistungszeitraum). Ein Anspruch auf Auszahlung von Aktien unter einem LTIP entsteht nach Ablauf des dritten Geschäftsjahres in jenem Ausmaß in dem die im LTIP vereinbarten Ziele erreicht worden sind.

Die Feststellung der Zielerreichung erfolgt durch den Aufsichtsrat der Gesellschaft, wobei die Übererfüllung eines Leistungskriteriums/Ziels die Untererfüllung eines anderen Leistungskriteriums/Ziels ausgleichen kann. Bei insgesamt 100%iger Zielerreichung im Leistungszeitraum wird dem Vorstandsmitglied - im Rahmen der betraglichen Höchstgrenze - die gesamte Anzahl der unter dem LTIP erreichbaren Aktien zugeteilt. Die betragliche Höchstgrenze und die stückmäßige Höchstgrenze kann auch bei Übererfüllung der für den Leistungszeitraum festgelegten Ziele nicht überschritten werden. Bei geringerer Zielerreichung wird die Anzahl der Aktien im entsprechenden Ausmaß linear reduziert.

Beträgt die Zielerreichung insgesamt weniger als 50%, so stehen dem Vorstandsmitglied unter dem LTIP keine Aktien zu.

Die Übertragung der Aktien auf das Vorstandsmitglied erfolgt nach Feststellung der Zielerreichung und Genehmigung der Auszahlung durch den Aufsichtsrat.

Im LTIP ist vorzusehen, dass das Vorstandsmitglied nach Ablauf des Leistungszeitraums pro Kalenderjahr maximal einen Prozentsatz von 30% der unter diesem LTIP erworbenen Aktien veräußern darf. Weiters ist ein Mindestbestand an unter einem LTIP erworbenen Aktien von insgesamt 7.000 Stück festzulegen, den das Vorstandsmitglied jedenfalls bis zu seinem Ausscheiden aus dem Vorstand der Gesellschaft halten muss.

5.3 Anlassbezogene Sonderprämie

Mit Zustimmung des Gesamtaufsichtsrats kann der Ausschuss für Vorstandsangelegenheiten in seiner Funktion als Vergütungsausschuss in außergewöhnlichen Einzelfällen mit Vorstandsmitgliedern die Gewährung einer Sonderprämie (z.B. Sign on Bonus für eine erforderliche Wohnsitzverlegung, Retention Bonus) vereinbaren. Die Sonderprämie muss der Höhe nach dem konkreten Anlassfall angemessen sein und darf insgesamt 50% des Jahresgrundgehalts (brutto) nicht überschreiten.

5.4 Möglichkeit zur Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile (Clawback)

Eine Rückforderungsmöglichkeit variabler Vergütungsbestandteile (Clawback) ist in Übereinstimmung mit C-Regel 27 ÖCGK in ab dem 1.1.2020 abzuschließenden oder zu verlängernden Vorstandsverträgen vorzusehen, sofern diese auf der Grundlage offenkundig falscher Daten festgesetzt und ausbezahlt werden. Unter Berücksichtigung des jeweiligen Einzelfalls kann eine Rückzahlung in Teilbeträgen vereinbart werden.

6. Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer

Das jährliche Grundgehalt (brutto, inkl. Lohnnebenkosten) der Vorstandsmitglieder soll in einem angemessenen Verhältnis zu den Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer der Gesellschaft (mit Blick auf das durchschnittliche jährliche Grundgehalt [brutto, inkl. Lohnnebenkosten] der in der Frequentis AG tätigen Arbeitnehmer, auf Vollzeitbasis berechnet, stehen.

7. Laufzeit und Beendigung der Verträge der Vorstandsmitglieder

7.1 Laufzeit und Beendigung

Die Laufzeit der Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder beträgt maximal fünf Jahre. In jedem Fall ist sie jedoch an die Mandatsdauer gekoppelt. Im Falle der Wiederbestellung eines Vorstandsmitglieds verlängert sich die Laufzeit des Anstellungsvertrags entsprechend.

Im Fall der Abberufung eines Vorstandsmitglieds aus wichtigem Grund gemäß § 75 Abs 4 AktG ist die Gesellschaft zur vorzeitigen Auflösung des Anstellungsvertrages berechtigt, wenn gleichzeitig ein vom Vorstandsmitglied verschuldeter Grund vorliegt, der in sinngemäßer Anwendung von § 27 AngG die Gesellschaft zur Entlassung berechtigen würde.

Die Entziehung des Vertrauens durch die Hauptversammlung ohne gleichzeitiges Vorliegen eines solchen Entlassungsgrundes berechtigt die Gesellschaft sohin nicht zur vorzeitigen Beendigung

des Anstellungsvertrages. Diesfalls gilt der Anstellungsvertrag als einvernehmlich zum nächsten Halbjahresende aufgelöst. Legt ein Vorstandsmitglied sein Mandat zurück, gilt diese Erklärung gleichzeitig als Kündigung des Anstellungsvertrages mit demselben Wirksamkeitszeitpunkt.

7.2 Folgen der Beendigung

7.2.1 (Freiwillige) Abfertigung und Abgangsentschädigung

Bei Vorstandsmitgliedern, die – auf gesetzlicher oder vertraglicher Basis (siehe oben Punkt 4.4) - einen Anspruch auf Abfertigung im Sinne von § 23 AngG haben, wird die Abfertigung am Tag der Beendigung des Anstellungsvertrages zur Zahlung fällig.

Ein Anspruch auf Abfertigung besteht jedoch nicht, wenn das Vorstandsmitglied infolge grober Pflichtverletzung gemäß § 75 Abs 4 AktG abberufen und der Anstellungsvertrag in sinngemäßer Anwendung des § 27 AngG vorzeitig beendet wird oder wenn das Vorstandsmitglied sein Mandat ohne wichtigen Grund und ohne Zustimmung des Aufsichtsrates niederlegt. Wird ein Vorstandsmandat durch den Aufsichtsrat nicht verlängert, ohne dass ein wichtiger Grund im Sinne von § 75 Abs 4 AktG vorliegt, steht dem Vorstandsmitglied eine vereinbarte Abfertigung zu, welche jedoch 50% des jährlichen Grundgehaltes (brutto) nicht übersteigen darf. Wird ein Anstellungsvertrag infolge der Entziehung des Vertrauens durch die Hauptversammlung einvernehmlich aufgelöst, erhält das betroffene Vorstandsmitglied die über das Beendigungsdatum hinaus nach Maßgabe der ursprünglichen Vertragsdauer zustehenden weiteren Entgelte als Abgangsentschädigung, maximal jedoch bis zur Höhe von zwei Jahresgesamtvergütungen.

7.2.2 Langfristige variable Vergütung; Long Term Incentive Plan

Endet ein Anstellungsvertrag während des Leistungszeitraums eines mit dem betroffenen Vorstandsmitglied vereinbarten LTIP, so endet auch der LTIP mit sofortiger Wirkung.

Beendet die Gesellschaft den Anstellungsvertrag aus wichtigem Grund im Sinne des § 27 AngG oder verlässt das Vorstandsmitglied den Vorstand der Gesellschaft ohne wichtigen Grund, stehen dem Vorstandsmitglied keine Aktien unter dem laufenden LTIP zu. Wenn das Vorstandsmitglied vor dem Ablauf des Leistungszeitraums unter dem LTIP aus dem Vorstand der Gesellschaft ausscheidet, weil die Gesellschaft das Vertragsverhältnis mit dem Vorstandsmitglied ohne wichtigen Grund vorzeitig beendet oder das Vorstandsmitglied aus wichtigem Grund vorzeitig austritt oder das Vertragsverhältnis durch Pensionsantritt des Vorstandsmitgliedes endet, stehen die gemäß LTIP erreichbaren Aktien insoweit anteilig zu, als die Ziele bis zum Zeitpunkt des Ausscheidens erfüllt sind. Gleiches gilt, wenn das Vorstandsmitglied vor dem Anspruchstag aus dem Vorstand der Gesellschaft ausscheidet, weil das Vorstandsmandat durch Zeitablauf endet und der Aufsichtsrat, ohne dass ein wichtiger Grund vorliegt, keine Verlängerung bzw. Wiederbestellung beschließt. Endet das Anstellungsverhältnis durch Tod oder dauerhafte Berufsunfähigkeit des Vorstandsmitgliedes, werden noch nicht fällige Aktienansprüche unter einem LTIP per Sterbedatum bzw. zum Datum des Eintritts der dauerhaften Berufsunfähigkeit bewertet und in bar zum Börsenkurs ausgezahlt; der Wert wird auf Basis der tatsächlichen Zielerreichung bis zum Sterbedatum bzw. Eintreten der dauerhaften Berufsunfähigkeit berechnet. Wird der Anstellungsvertrag eines Vorstandsmitgliedes einvernehmlich aufgelöst, ist auch eine Vereinbarung betreffend den laufenden LTIP zu treffen.

7.2.3 Versorgungsaufwendungen

Zu allfälligen Versorgungsaufwendungen siehe Punkt 4.3.

8. Verfahren betreffend die Vergütungspolitik

Diese Vergütungspolitik wurde durch den Ausschuss für Vorstandsangelegenheiten in seiner Funktion als Vergütungsausschuss ausgearbeitet, und durch Beschluss des Aufsichtsrates der Frequentis AG vom 27. März 2020 aufgestellt. Die Vergütungspolitik wird der 13. ordentlichen Hauptversammlung der Frequentis AG zur Abstimmung vorgelegt. Die Vergütungspolitik ist gemäß § 78b Abs. 1 AktG zumindest in jedem vierten Geschäftsjahr der Hauptversammlung zur Abstimmung vorzulegen.

Zumindest in jedem vierten Geschäftsjahr überprüft daher der Ausschuss für Vorstandsangelegenheiten – falls notwendig, unter Beiziehung von internen und externen Experten – die Vergütungspolitik und evaluiert, ob eine Überarbeitung notwendig ist. Der Ausschuss für Vorstandsangelegenheiten hat danach eine Empfehlung an den Aufsichtsrat zu erteilen. Dasselbe gilt bei jeder vorzeitigen wesentlichen Änderung der Vergütungspolitik. In der Folge hat der Aufsichtsrat einen Beschluss zur Vergütungspolitik zu fassen und einen entsprechenden Beschlussvorschlag an die Hauptversammlung zu erstatten.

Sollte in der Person eines Mitglieds des Ausschusses für Vorstandsangelegenheiten und/oder des Aufsichtsrats der Frequentis AG in Bezug auf die Vergütung des Vorstands ein Interessenkonflikt bestehen, hat das betreffende Mitglied diesen Interessenkonflikt von sich aus zu melden und sich in diesem Fall der Stimmabgabe zu enthalten.

9. Vorübergehende Abweichung von der Vergütungspolitik

Ein für ein Vorstandsmitglied vorteilhaftes Abgehen von dieser Vergütungspolitik ist nur unter außergewöhnlichen Umständen und nur vorübergehend möglich und darf sich ausschließlich auf die Punkte 4.1, 5 und 7 beziehen. Als außergewöhnliche Umstände gelten nur Situationen, in denen die Abweichung von der Vergütungspolitik für die langfristige Entwicklung der Gesellschaft oder die Sicherstellung ihrer Rentabilität notwendig ist.

Eine Abweichung kann von jedem Mitglied des Vorstands oder des Aufsichtsrats beantragt werden und bedarf einer zustimmenden Beschlussfassung durch den Aufsichtsrat. Dieser Beschluss hat darzulegen, ob ein außergewöhnlicher Umstand vorliegt sowie ob, für welche Dauer und in welcher Form ein Abgehen von dieser Vergütungspolitik für die langfristige Entwicklung der Gesellschaft oder die Sicherstellung der Rentabilität notwendig ist. Jede Abweichung von dieser Vergütungspolitik, einschließlich einer Erläuterung der außergewöhnlichen Umstände sowie die Dauer des Abweichens ist sodann im nächstfolgenden Vergütungsbericht darzustellen.

10. Wesentliche Änderungen der Vergütungspolitik

Da die vorliegende Vergütungspolitik erstmals beschlossen wurde, entfallen Angaben zu diesem Punkt.

Vergütungspolitik für Aufsichtsratsmitglieder der Frequentis AG

1. Festlegung der Grundätze für die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

Die folgenden Grundsätze für die Vergütung (Vergütungspolitik) der von der Hauptversammlung gewählten bzw. von Aktionären gemäß § 5.1.2 der Satzung der Gesellschaft entsendeten Mitglieder des Aufsichtsrats der Frequentis AG (Frequentis AG oder Gesellschaft) wurden durch Beschluss des Aufsichtsrats vom 27. März 2020 aufgestellt und sollen nach Vorlage an die 13. ordentliche Hauptversammlung der Frequentis AG angewendet werden.

2. Zielsetzung der Vergütungspolitik

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 Vergütungspolitik unterstützt eine ausgewogene und qualifizierte Zusammensetzung des Aufsichtsrates und honoriert angemessen die mit dem Mandat verbundenen Aufgaben und Verantwortung. Dadurch fördert die Vergütungspolitik die Umsetzung der Geschäftsstrategie und die langfristige positive Entwicklung der Gesellschaft.

3. Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder wird über Vorschlag des Vorstands und des Aufsichtsrats von der Hauptversammlung 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 Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat üben ihre Funktion gemäß § 110 Abs. 3 ArbVG ehrenamtlich aus und erhalten keine gesonderte Vergütung. Die Vergütung der gewählten bzw. entsandten Aufsichtsratsmitglieder setzt sich zusammen aus einer jährlichen Grundvergütung und einer anwesenheitsabhängigen Komponente.

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 jährliche

Grundvergütung soll für das Jahr 2020 zwischen EUR 12.000,-- und EUR 15.000,-- pro Aufsichtsratsmitglied betragen.

Die anwesenheitsabhängige Komponente wird in Form von angemessenen Sitzungsgeldern gewährt und ergibt sich aus einem Pauschalbetrag pro Sitzung des Gesamtaufwandsrats 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. Das Sitzungsgeld soll für das Jahr 2020 pro (Ausschuss-)Sitzung zwischen EUR 2.000,-- und EUR 2.500,-- pro Sitzung betragen. Für Teilnahme und Tätigkeit im Rahmen einer Hauptversammlung soll die Vergütung zwischen EUR 2.000,-- und EUR 2.500,-- betragen.

Grundvergütung und Sitzungsgelder, inklusive jenen für Teilnahme und Tätigkeit im Rahmen einer Hauptversammlung, unterliegen einer jährlichen Anpassung auf Basis der oben dargestellten Kriterien unter Berücksichtigung einer Wertsicherung. Sofern die Hauptversammlung die jährliche Vergütung teilweise oder zur Gänze als Gesamtbetrag für alle Aufsichtsratsmitglieder beschließt, hat der Aufsichtsratsvorsitzende diesen Gesamtbetrag unter Berücksichtigung der vorstehenden Grundsätze unter den Aufsichtsratsmitgliedern aufzuteilen.

Erfolgsabhängige (z.B. an die Entwicklung des Aktienkurses bezogene) Vergütungskomponenten sowie Aktienoptionsprogramme für Aufsichtsratsmitglieder sind 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.

Den Aufsichtsratsmitgliedern kann die Einbeziehung in eine verkehrsübliche Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (Directors and Officers Versicherung) und eine Rechtsschutzversicherung mit risikoadäquater Deckung zugesagt werden.

4. Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer

Der jährliche Gesamtbezug eines Aufsichtsratsmitglieds soll weiters in einem angemessenen Verhältnis zum durchschnittlichen jährlichen Bruttobezug der in der Frequentis AG tätigen Arbeitnehmer, auf Vollzeitbasis berechnet, stehen.

5. Funktionsperiode des Aufsichtsrates

Die von der Hauptversammlung gewählten Aufsichtsratsmitglieder werden, falls sie nicht für eine kürzere Funktionsperiode gewählt werden, für die Zeit bis zur Beendigung der Hauptversammlung gewählt, die über die Entlastung für das vierte Geschäftsjahr nach der Wahl beschließt. Hierbei wird das Geschäftsjahr, in welchem gewählt wird, nicht mitgerechnet. Die von Aktionären entsen-

deten Mitglieder des Aufsichtsrates gehören dem Aufsichtsrat auf unbestimmte Dauer an. Sie können von den Entsendungsberechtigten jederzeit abberufen und durch andere ersetzt werden. Zwischen den gewählten bzw. entsendeten Aufsichtsratsmitgliedern und der Gesellschaft bestehen keine arbeitsrechtlichen Vertragsverhältnisse. Angaben über die Laufzeit von Verträgen der Aufsichtsratsmitglieder, über die Hauptmerkmale von Zusatzpensionssystemen und Vorruhestandsprogrammen sowie die Bedingungen für die Beendigung und die dabei zu leistenden Zahlungen entfallen daher.

Geschäftsbeziehungen der Frequentis AG zu Aufsichtsratsmitgliedern bzw. zu Unternehmen, an denen Aufsichtsratsmitglieder wesentlich beteiligt oder in denen Aufsichtsratsmitglieder tätig sind, werden zu fremdüblichen Konditionen abgewickelt. Über Verträge mit nahestehenden Unternehmen und Personen hat die Gesellschaft im Jahresabschluss Bericht zu erstatten.

6. Verfahren betreffend die Vergütungspolitik

Diese Vergütungspolitik wurde durch den Ausschuss für Vorstandsangelegenheiten in seiner Funktion als Vergütungsausschuss ausgearbeitet und durch Beschluss des Aufsichtsrates der Frequentis AG vom 27. März 2020 aufgestellt. Die Vergütungspolitik wird der 13. ordentlichen Hauptversammlung der Frequentis AG zur Abstimmung vorgelegt. Die Vergütungspolitik ist gemäß § 98a i.V.m. § 78b Abs. 1 AktG zumindest in jedem vierten Geschäftsjahr der Hauptversammlung zur Abstimmung vorzulegen.

Zumindest in jedem vierten Geschäftsjahr sowie bei jeder wesentlichen Änderung seiner Vergütungspolitik hat der Aufsichtsrat einen Beschluss über die Vergütungspolitik zu fassen und einen entsprechenden Beschlussvorschlag an die Hauptversammlung zu erstatten. Die Hauptversammlung entscheidet bindend über den Vergütungsanspruch der Aufsichtsratsmitglieder, wodurch Interessenkonflikte der Aufsichtsratsmitglieder im Zusammenhang mit dieser Vergütungspolitik vermieden werden.

7. Vorübergehende Abweichung von der Vergütungspolitik

Mit Zustimmung der Hauptversammlung ist unter außergewöhnlichen Umständen eine vorübergehende Abweichung von dieser Vergütungspolitik möglich, wobei sich die Abweichung ausschließlich auf Punkt 3 beziehen darf. Als außergewöhnliche Umstände gelten nur Situationen, in denen die Abweichung von der Vergütungspolitik für die langfristige Entwicklung der Gesellschaft oder die Sicherstellung ihrer Rentabilität notwendig ist.

8. Wesentliche Änderungen der Vergütungspolitik

Da die vorliegende Vergütungspolitik erstmals beschlossen wurde, entfallen Angaben zu diesem Punkt.

Long Term Incentive Plan 2020

1. Zweck und Ziele des Plans

Beim leistungsorientierten Aktienbeteiligungsplan (Long Term Incentive Plan 2020 – "LTIP2020") handelt es sich um ein langfristiges Vergütungsinstrument für den Vorstandsvorsitzenden, das die mittel- und langfristige Wertschöpfung in der Frequentis AG fördert.

Der LTIP2020 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 LTIP2020 zudem das Eingehen unnötiger Risiken vermieden und der Fokus auf die langfristige Entwicklung der Gesellschaft gerichtet werden. Dabei knüpft der LTIP2020 insbesondere an nachhaltige, langfristige und mehrjährige Leistungskriterien an und bezieht auch nicht-finanzielle Kriterien mit ein.

2. Teilnahme

Teilnehmer am LTIP2020 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 LTIP2020 besteht kein Erfordernis eines Vorab-Investments in Frequentis Aktien. Jedoch ist der Vorstandsvorsitzende verpflichtet, aus dem LTIP2020 (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 LTIP2020 erworbenen Aktien veräußern.

4. Ausmaß der Zuteilung

Als stückmäßige Höchstgrenze können dem Vorstandsvorsitzenden unter dem LTIP2020 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 LTIP2020 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 LTIP2020 maximal 200% des jährlichen Bruttogrundgehalts für das Geschäftsjahr 2020 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 2022.

In jedem Fall wird die Gesamtzahl der im Rahmen des LTIP2020 (sowie vorheriger und allfälliger zukünftiger Long Term Incentive Pläne und/oder anderer Aktienübertragungs- oder

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

5. Tag des Inkrafttretens und Laufzeit

Planstart: 1. Jänner 2020, abhängig von der Zustimmung durch die Hauptversammlung

Leistungszeitraum: 3 Jahre (1. Jänner 2020 bis 31. Dezember 2022)

Anspruchstag: 30. April 2023, 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 LTIP2020 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 ubererfullung 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 LTIP2020 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 Verhaltis zu einer Referenzgruppe von anderen Unternehmen. Das Leistungskriterium wird berechnet, wie nachfolgend unter "Berechnung des relativen TSR Resultats" beschrieben.

- Unternehmen:

20% der gesamten Zuteilung (bei 100%iger Zielerreichung; bis zu 30% bei mehr als 100%iger Zielerreichung) basieren auf der Entwicklung des Auftragsstandes (Order Backlog).

- Nachhaltigkeit:

20% der gesamten Zuteilung (bei 100%iger Zielerreichung; bis zu 30% bei mehr als 100%iger Zielerreichung) basieren auf der Einhaltung einer Zielgröße des Wachstums in den (geographischen) Regionen.

30% der gesamten Zuteilung (bei 100%iger Zielerreichung; bis zu 40% bei mehr als 100%iger Zielerreichung) basieren auf der Einhaltung einer Zielgröße des anorganischen Wachstums (Wachstum durch M&A Transaktionen).

Die festgelegten Leistungskriterien dürfen während der Leistungsperiode des LTIP2020 nicht verändert werden. Um die Anreizwirkung, die der LTIP2020 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 LTIP2020 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 LTIP2020 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 2020 bis 31. März 2020 als Ausgangsaktienkurs und der durchschnittliche Aktienkurs im Zeitraum 01. Oktober 2022 bis 31. Dezember 2022 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 LTIP2020 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 LTIP2020 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 LTIP2020 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 LTIP2020 zu treffen.

9. Beendigung des Plans

Sollte der Vorstandsvorsitzende aus welchem Grund auch immer vorzeitig aus dem Vorstand der Gesellschaft ausscheiden, endet auch der LTIP2020 mit sofortiger Wirkung. Ansonsten ist eine vorzeitige Beendigung des LTIP2020 – 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 börsennotiert ist.