

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.