

**FREQUENTIS**

# FOR A SAFER WORLD

Vergütungsbericht 2021

# Vergütungsbericht 2021

Einleitung	3
Vergütung der Vorstandsmitglieder	5
Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder	12
Sonstige Informationen und Erläuterungen	14

# 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 2021 gewährten oder geschuldeten Vergütungen zu geben. Der Vergütungsbericht 2021 orientiert sich neben den gesetzlichen Bestimmungen hinsichtlich des Aufbaus und Inhalten insbesondere auch an der Stellungnahme des Austrian Financial Reporting and Auditing Committee für die Erstellung von Vergütungsberichten gemäß § 78c AktG („AFRAC-Stellungnahme 37“, Dezember 2020).

Der Vergütungsbericht wurde vom Ausschuss für Vorstandsangelegenheiten in dessen Funktion als Vergütungsausschuss geprüft und vom Aufsichtsrat in seiner Sitzung vom 30. März 2022 beschlossen. Der Vergütungsbericht wird der nächsten ordentlichen Hauptversammlung gemäß § 78d Abs 1 AktG zur Abstimmung vorgelegt. Die Abstimmung hat empfehlenden Charakter.

Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2020 wurde von der 14. ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft am 20. Mai 2021 mit 99,9% der abgegebenen gültigen Stimmen beschlossen. Im Lichte dieses Abstimmungsergebnisses wurde der vorliegende Vergütungsbericht wiederum nach der Systematik und den Prinzipien des Vergütungsberichts 2020 aufgestellt.

## Wirtschaftliche Entwicklung der Frequentis-Gruppe im Berichtsjahr

Das operative Geschäft war auch im Jahr 2021 durch die COVID-19 Pandemie beeinflusst. Dank dem stabilen Geschäftsmodell als Anbieter von Kommunikations- und Informationslösungen für Kontrollzentralen mit sicherheitskritischen Aufgaben ist die Nachfrage ungebrochen. Aufgrund der Reiserestriktionen konnten, genauso wie im Jahr 2020, viele Dienstreisen nicht durchgeführt werden, was dazu führte, dass sich die Reisekosten zwar gegenüber 2020 erhöht haben, aber noch auf einem niedrigen Niveau im Vergleich zu Vorpandemiezeiten liegen.

Im Februar 2021 hat Frequentis eine Vereinbarung zur vollständigen Übernahme von zivilen und militärischen Produktlinien der ATM-Sprachkommunikationssysteme sowie der Software- und Cloud-Lösungen zur Luftverkehrsoptimierung (Verkehrssynchronisation) des US-Konzerns L3Harris Technologies, Inc. (nachfolgend als L3Harris bezeichnet) unterzeichnet. Die Transaktion – welche die Übernahme dreier L3Harris Konzerngesellschaften in Deutschland, Australien und Kanada, sowie die Übernahme eines zwischen L3Harris und der britischen Flugsicherung NATS bestehenden Kundenvertrags umfasste – konnte im Berichtsjahr vollständig abgeschlossen werden, und die neu erworbenen Einheiten haben im Jahr 2021 bereits rund EUR 19 Mio. zum Konzernumsatz beigetragen.

Durch die gute Geschäftsentwicklung der von L3Harris übernommenen Unternehmen und der profitablen Projektabwicklungen konnte trotz der Reisebeschränkungen der Wachstumspfad fortgesetzt werden.

Der Auftragseingang der Frequentis-Gruppe lag im Jahr 2021 bei EUR 333,2 Mio., eine Steigerung von 5,9% gegenüber dem Jahr 2020 mit EUR 314,6 Mio. Die Verteilung des Auftragseingangs auf die beiden Segmente war im Jahr 2021 wie folgt: Air Traffic Management 69% (2020: 64%), Public Safety & Transport 31% (2020: 36%).

Der Umsatz 2021 konnte trotz der weiterhin anhaltenden Auswirkungen der COVID-19 Pandemie um 11,4% oder EUR 34,2 Mio. auf EUR 333,5 Mio. gesteigert werden (2020: EUR 299,4 Mio.). Das Segment Air Traffic Management verzeichnete eine Steigerung des Umsatzes um 8,2% auf EUR 219,8 Mio., das Segment Public Safety & Transport verzeichnete ein Plus von 18,0% auf EUR 113,6 Mio. Die Umsatzverteilung lag im Jahr 2021 bei 66% : 34% für die beiden Segmente Air Traffic Management und Public Safety & Transport (2020: 68% : 32%).

Die sonstigen Erträge stiegen auf EUR 9,5 Mio. (2020: EUR 8,6 Mio.). Die größten Einzelpositionen sind hier die Fördererlöse für Forschungs- und Entwicklungskosten sowie die Erlöse aus Forschungsprämien.

Der Materialaufwand und der Aufwand für bezogene Leistungen erhöhte sich um 0,9% auf EUR 75,7 Mio. (2020: EUR 75,0 Mio.). Der Materialaufwand sank, weil die Projekte weniger materialintensiv waren. Die Aufwendungen für bezogene Leistungen stiegen. Der Personalaufwand erhöhte sich um 15,3% auf EUR 182,1 Mio. (2020: EUR 157,9 Mio.). Dies war bedingt durch die gestiegene Mitarbeiteranzahl (+13,1%, vor allem aufgrund der neuen Gesellschaften im Konsolidierungskreis), die Erhöhung der Prämienrückstellung sowie Gehaltserhöhungen.

Die sonstigen Aufwendungen stiegen um 22,6% auf EUR 40,5 Mio. (2020: EUR 33,0 Mio.). Für den mehrjährigen Vergleich: Im Jahr 2019, also vor Ausbruch der COVID-19 Pandemie, lagen die sonstigen Aufwendungen bei EUR 43,7 Mio., vor allem aufgrund höherer Reisekosten. Die Reisekosten im Jahr 2021 betrugen EUR 5,4 Mio. (2020: EUR 4,1 Mio., 2019: EUR 11,9 Mio.)

Das EBITDA (Ergebnis vor Steuern, Zinsen, Abschreibung und Wertminderung) verbesserte sich um EUR 4,6 Mio. auf EUR 46,5 Mio. im Jahr 2021 (2020: EUR 41,9 Mio.). Die EBITDA-Marge (bezogen auf den Umsatz) belief sich auf 13,9% nach 14,0% im Jahr 2020.

Das EBIT stieg trotz der COVID-19 Pandemie um EUR 2,2 Mio. auf EUR 29,0 Mio. im Jahr 2021 (2020: EUR 26,8 Mio.). Die EBIT-Marge (bezogen auf den Umsatz) belief sich auf 8,7% nach 9,0% im Jahr 2020.

Das Konzernergebnis verbesserte sich im Jahr 2021 auf EUR 20,8 Mio. nach EUR -3,4 Mio. im Jahr 2020. Das verwässerte und unverwässerte Ergebnis je Aktie betrug im Jahr 2021 EUR 1,50 (2020: EUR -0,30).

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



Im Berichtsjahr hat ein Vorstandswechsel stattgefunden. Anstelle von Frau Sylvia Bardach hat Herr Peter Skerlan am 16. April 2021 die Funktion des Chief Financial Officers („CFO“) der Gesellschaft übernommen. Im Berichtsjahr betrug das Grundgehalt aller Vorstandsmitglieder insgesamt TEUR 910 und verteilt sich auf die einzelnen Vorstandsmitglieder wie folgt:

Grundgehalt (brutto, exkl. Lohnnebenkosten) in TEUR (gerundet)	2021	2020
Norbert Haslacher (Vorstandsvorsitzender)	360	360
Hermann Mattanovich	280	270
Peter Skerlan (Vorstandsmitglied seit 16.4.2021)	191	-
Sylvia Bardach (Vorstandsmitglied bis 15.4.2021)	79	270
<b>Summe</b>	<b>910</b>	<b>900</b>

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

Die **Versorgungsleistungen** beinhalten eine durch eine Rückdeckungsversicherung abgedeckte Alterspension bzw. Hinterbliebenenpension für die aktiven Vorstandsmitglieder und für zwei ehemalige Mitglieder des Vorstands. Die Ansprüche aus der Rückdeckungsversicherung sind an die anspruchsberechtigten Personen verpfändet.

Für Herrn Dr. Christian Pegritz, ehemaliges Mitglied des Vorstands 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 haben die Vorstandsmitglieder (ohne Berücksichtigung anorganischer EBIT-Beiträge aus der im Berichtsjahr abgeschlossenen M&A Transaktion mit der L3Harris Technologies, Inc.) folgende Ansprüche – vorbehaltlich der Feststellung des Jahresabschlusses 2021 gemäß § 9 AktG – aus dem Titel der kurzfristigen variablen Vergütung erworben:

Kurzfristige variable Vergütung (brutto, exkl. Lohnnebenkosten) in TEUR (gerundet)	2021 <sup>1</sup>	2020 <sup>2</sup>
Norbert Haslacher (Vorstandsvorsitzender)	360	0
Hermann Mattanovich	280	0
Peter Skerlan (Vorstandsmitglied seit 16.4.2021)	191	-
Sylvia Bardach (Vorstandsmitglied bis 15.4.2021)	0	0
<b>Summe</b>	<b>831</b>	<b>0</b>

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

<sup>2</sup> Angeführte Beträge entsprechen dem endgültigen Anspruch des jeweiligen Berichtsjahres und wurden im jeweiligen Folgejahr an die Vorstandsmitglieder ausbezahlt.

## Langfristige variable Vergütungsbestandteile (aktienbezogene Vergütung)

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

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

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

### LTIP 2019, 2020 und 2021

Die Frequentis AG hat seit 2019 insgesamt drei Long Term Incentive Pläne mit dem Vorstandsvorsitzenden, Norbert Haslacher, abgeschlossen (LTIP 2019, LTIP 2020 und LTIP 2021, alle zusammen kurz "LTIP").

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

Als Leistungszeitraum für das Erreichen der Ziele wurden in den LTIPs jeweils drei Jahre festgelegt. Die Zielwerte für die Schlüsselindikatoren wurden vom Aufsichtsrat festgelegt. Am Anspruchstag (frühestens drei Jahre nach der Gewährung) werden bei voller Zielerreichung maximal 14.000 Aktien für den LTIP 2019 bzw. jeweils 17.000 Aktien für die LTIP 2020 und 2021 (jeweils 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 den LTIP 2019, der 30. April 2023 für den LTIP 2020 und der 30. April 2024 für den LTIP 2021.

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 den 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, am nicht refinanzierten F&E-Aufwand in Prozent zur Gesamtleistung, sowie an Mitarbeiterzufriedenheit und Kundenzufriedenheit gemessen.



Für den LTIP 2020 werden die vereinbarten Ziele am Total Shareholder Return (TSR), am Auftragsstand, dem Wachstum in den Regionen und dem Wachstum über Akquisitionen gemessen.

Für den LTIP 2021 werden die vereinbarten Ziele am Total Shareholder Return (TSR), der Betriebsleistungssteigerung durch Key Accounts, sowie dem Wachstum über New Business Development gemessen.

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 2021	LTIP 2020	LTIP 2019
Programmbeginn	01.01.2021	01.01.2020	01.01.2019
Zeitpunkt der Gewährung	15.06.2021	14.05.2020	30.09.2019
Ende Erdienungszeitraum	31.12.2023	31.12.2022	31.12.2021
Anspruchstag	30.04.2024	30.04.2023	30.04.2022
Erwartete Zielerreichung	126%	130%	103%
Erwartete Aktien	17.000	17.000	14.000
Maximale Aktien	17.000	17.000	14.000
Zugeteilte Bonusaktien	keine	keine	keine

Für den zukünftig erwarteten Aufwand der LTIPs besteht zum Bilanzstichtag für den bereits erdienten Anteil eine Erfassung im Eigenkapital, welche auf Basis von beizulegenden Zeitwerten am Gewährungstag errechnet wurde. Die Ermittlung des insgesamt erwarteten Aufwands aus der LTIP-Verpflichtung errechnet sich nach dem Zeitwert der Aktien zum Kurswert der Aktie zum Zeitpunkt der Vereinbarung multipliziert mit der Anzahl der ausgelobten Aktien und dem erwarteten Zielerreichungsgrad. Für den LTIP 2019, LTIP 2020 und den LTIP 2021 wurde davon ausgegangen, dass sowohl die marktorientierten Ziele als auch die nicht marktorientierten Ziele erfüllt sein werden, weshalb der Effekt der marktorientierten Ziele im Rahmen der Ermittlung des Erwartungswerts des Zielerreichungsgrads und nicht im Zeitwert der Aktien zu berücksichtigen ist.

### Anlassbezogene Sonderprämien

Im Berichtsjahr wurden keine Sonderprämien gewährt.

## Darstellung der Gesamtvergütung

Gesamtvergütung Vorstand (brutto, exkl. Lohnnebenkosten) in TEUR (gerundet)	Geschäftsjahr 2021				Geschäftsjahr 2020		
	Norbert Haslacher	Hermann Matta- novich	Peter Skerlan Vorstands- mitglied seit 16.04.2021	Sylvia Bardach Vorstands- mitglied bis 15.04.2021	Norbert Haslacher	Hermann Matta- novich	Sylvia Bardach
<b>Feste Vergütung</b>							
• Jahresgrundgehalt	360,0	280,0	191,4	78,6	360,0	270,0	270,0
• Prämien							
• Pensionsrückdeckungsversicherung	50,0	49,9	50,0	50,0	50,0	50,0	50,0
• Sachbezüge (Dienstwägen und Reiseabrechnung) <sup>1</sup>	8,7	11,6	5,6	0,0 <sup>2</sup>	8,7	11,6	0,0 <sup>2</sup>
<b>Zwischensumme feste Vergütung</b>	<b>418,7</b>	<b>341,5</b>	<b>247,0</b>	<b>128,6</b>	<b>418,7</b>	<b>331,6</b>	<b>320,0</b>
<b>Variable Vergütung</b>							
• kurzfristige variable Vergütung							
Ausbezahlter Betrag im Berichtsjahr für Zielerreichung im Vorjahr <sup>3</sup>	0,0	0,0	0,0	0,0	180,0	135,0	126,0
davon im Vorjahr nicht rückgestellt <sup>4</sup>	-	-	-	-	14,4	10,8	6,3
Ausbezahlter Betrag für Zielerreichung im Berichtsjahr	90,0	0,0	0,0	0,0			
Rückstellung für voraussichtliche Zielerreichung im Berichtsjahr <sup>5</sup>	270,0	280,0	191,4	-	0,0	0,0	0,0
• Langfristige variable Vergütung (aktien-bezogene Vergütung)							
Auszahlungen aus beendeten LTIPs	0,0	-	-	-	0,0	-	-
Rückstellung für laufende LTIPs <sup>6</sup>	369,7	-	-	-	169,0	-	-
<b>Zwischensumme variable Vergütung<sup>7</sup></b>	<b>729,7</b>	<b>280,0</b>	<b>191,4</b>	<b>0,0</b>	<b>183,4</b>	<b>10,8</b>	<b>6,3</b>
<b>Vergütung von verbundenen Unternehmen</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Sonstige Vergütung</b>							
• Sonderprämie	-	-	-	-	-	-	-
• Urlaubersatzleistung	-	-	-	4,1	-	-	-
• Vertraglicher Abfertigungsanspruch (gem. "Abfertigung-Alt")	-	-	-	396,0	-	-	-
<b>Zwischensumme (sonstige Vergütung)</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>400,1</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>
<b>Gesamtvergütung</b>							
• Feste Vergütung	418,7	341,5	247,0	128,6	418,7	331,6	320,0
• Variable Vergütung	729,7	280,0	191,4	0,0	183,4	10,8	6,3
• Vergütung von verbundenen Unternehmen	-	-	-	-	-	-	-
• Sonstige Vergütung	0,0	0,0	0,0	400,1	0,0	0,0	0,0
<b>Summe Gesamtvergütung</b>	<b>1.148,4</b>	<b>621,5</b>	<b>438,4</b>	<b>528,7</b>	<b>602,1</b>	<b>342,4</b>	<b>326,3</b>
• relativer Anteil der festen Vergütungsbestandteile	36%	55%	56%	100%	70%	97%	98%
• relativer Anteil der variablen Vergütungsbestandteile	64%	45%	44%	0%	30%	3%	2%
<b>Summe Gesamtvergütung aller Vorstandsmitglieder</b>			<b>2.737,0</b>			<b>1.270,8</b>	

<sup>1</sup> Steuerliche Sachbezugswerte.

<sup>2</sup> Elektrofahrzeug (kein Sachbezug).

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

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

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

<sup>6</sup> Jährliche Rückstellungsdotierung (Veränderung gegenüber kumulierten Rückstellungen aus den Vorjahren); Abweichungen zum Auszahlungsbetrag im Anspruchsjahr möglich. Kumulierte Dotierung per 31.12.2021: rd. TEUR 601,7.

<sup>7</sup> 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.

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

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

### Veränderung 2021 zu 2020

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

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

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

### Veränderung 2020 zu 2019

in TEUR (gerundet)	Geschäftsjahr 2020	Geschäftsjahr 2019	+/- in %
Konzernergebnis (wirtschaftlicher Erfolg)	-3.389	12.522	-127%
Gesamtvergütung Vorstand (brutto, exkl. Lohnnebenkosten)	1.271	2.074	-38,7%
Grundgehalt Vorstand (brutto, exkl. Lohnnebenkosten)	900	882	+2%
Durchschnittliche Entlohnung sonstige Beschäftigte (brutto, exkl. Lohnnebenkosten) <sup>1</sup>	69	66	+3,5%

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

# Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

## Grundzüge der Vergütungspolitik

Die aktuelle Vergütungspolitik für die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder der Gesellschaft wurde von der 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 (KapitalvertreterInnen) setzt sich aus einer jährlichen Grundvergütung und einer anwesenheitsabhängigen Komponente zusammen. Die ArbeitnehmervertreterInnen und -vertreter 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 Aufsichtsrats in dieser Eigenschaft eine besondere Tätigkeit im Interesse der Gesellschaft, so kann hierfür durch Beschluss der Hauptversammlung eine Sondervergütung zuerkannt werden.

Jedes Aufsichtsratsmitglied, einschließlich der Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter 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 Kapitalvertreterinnen und -vertretern im Aufsichtsrat der Frequentis AG soll für ihre Tätigkeit im Berichtsjahr 2021, vorbehaltlich der Genehmigung durch die Hauptversammlung 2022, folgende Vergütung gewährt werden:

Gesamtvergütung Aufsichtsrat in TEUR (gerundet) <sup>1</sup>		Grund- vergütung 2021	Sitzungs- geld 2021	Gesamt- vergütung 2021 <sup>2</sup>	Gesamt- vergütung 2020 <sup>3</sup>	Gesamt- vergütung 2019 <sup>3</sup>
Johannes Bardach	Vorsitzender des Aufsichtsrats	15	16,5	31,5	31,5	25
Karl Michael Millauer	Stellvertreter des Vorsitzenden	13	18	31	33,5	29
Boris Nemsic	Mitglied des Aufsichtsrats	12	12	24	26	18
Reinhold Daxecker	Mitglied des Aufsichtsrats	12	14	26	30	26
Petra Preining	Mitglied des Aufsichtsrats	12	10	22	24	5
Sylvia Bardach	Mitglied des Aufsichtsrats (seit 20. Mai 2021)	7	6	13	-	-
<b>Summen</b>		<b>71</b>	<b>76,5</b>	<b>147,5</b>	<b>145</b>	<b>103</b>

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

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

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

## Sonstige Informationen und Erläuterungen

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

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

Im Berichtsjahr wurden keine variablen Vergütungsbestandteile zurückgefordert.

Wien, am 30. März 2022



## 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](mailto:investor@frequentis.com)

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

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

**FREQUENTIS**  
FOR A SAFER WORLD

45°