

Hauptversammlung am 6. Juni 2024

Tagesordnung und Beschlussvorschläge für die 17. ordentliche Hauptversammlung am 6. Juni 2024

- 1. Erster Punkt der Tagesordnung: Bericht des Vorstands; Vorlage folgender Dokumente für das Geschäftsjahr 2023: festgestellter Jahresabschluss mit Lagebericht, Konzernabschluss mit Konzernlagebericht, konsolidierter Corporate Governance-Bericht, konsolidierter nichtfinanzieller Bericht, Bericht des Aufsichtsrats, Vorschlag für die Gewinnverwendung.**

Information: Die vorgenannten Unterlagen können im Internet unter www.frequentis.com > Investor Relations > Hauptversammlung > Hauptversammlung 2024 spätestens ab dem 16. Mai 2024 eingesehen werden.

Da die Vorlage der vorgenannten Unterlagen ausschließlich der Information der Hauptversammlung dient, wird es zu diesem Tagesordnungspunkt keine Beschlussfassung geben. Der Jahresabschluss 2023 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 2023 ausgewiesenen Bilanzgewinn in Höhe von EUR 75.552.148,10 wie folgt zu verwenden:

Ausschüttung einer Dividende von EUR 0,24 (24 Cent) je ausstehender und gewinnberechtigter Stückaktie und Vortrag des Restgewinns auf neue Rechnung. Die Dividende soll ab 14. Juni 2024 zur Auszahlung gelangen.

- 3. Dritter Punkt der Tagesordnung: Beschlussfassung über die Entlastung der Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2023.**

Der Vorstand und der Aufsichtsrat schlagen vor, die Entlastung der im Geschäftsjahr 2023 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 2023.**

Der Vorstand und der Aufsichtsrat schlagen vor, die Entlastung der im Geschäftsjahr 2023 amtierenden Mitglieder des Aufsichtsrats für diesen Zeitraum zu beschließen.

Hauptversammlung am 6. Juni 2024

5. Fünfter Punkt der Tagesordnung: Beschlussfassung über die Festsetzung der Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2023.

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 2023 wie folgt festzusetzen:

- für den Vorsitzenden des Aufsichtsrats:
Fixum von EUR 15.000,-- zzgl. eines Sitzungsgelds von EUR 2.500,-- pro Aufsichtsratssitzung sowie für die Teilnahme als Versammlungsleiter an der Hauptversammlung der Gesellschaft am 01.06.2023
- für den stellvertretenden Vorsitzenden:
Fixum von EUR 13.000,-- zzgl. eines Sitzungsgelds von EUR 2.000,-- pro Aufsichtsratssitzung sowie für die Teilnahme als stellvertretender Versammlungsleiter an der Hauptversammlung der Gesellschaft am 01.06.2023
- für jedes weitere Mitglied:
Fixum von EUR 12.000,-- zzgl. eines Sitzungsgelds von EUR 2.000,-- pro Aufsichtsratssitzung

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

6. Sechster Punkt der Tagesordnung: Beschlussfassung über den Vergütungsbericht.

Der Vorstand und der Aufsichtsrat einer börsennotierten Gesellschaft haben einen klaren und verständlichen Vergütungsbericht für die Bezüge der Vorstandsmitglieder und der Aufsichtsratsmitglieder gemäß § 78c iVm § 98a AktG zu erstellen. Dieser Vergütungsbericht hat einen umfassenden Überblick über die im Lauf des letzten Geschäftsjahrs den aktuellen und ehemaligen Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats im Rahmen der Vergütungspolitik (§ 78a iVm § 98a AktG) gewährten oder geschuldeten Vergütung einschließlich sämtlicher Vorteile in jeglicher Form zu bieten.

Der Vergütungsbericht für das letzte Geschäftsjahr ist der Hauptversammlung zur Abstimmung vorzulegen. Die Abstimmung hat empfehlenden Charakter. Der Beschluss ist nicht anfechtbar (§ 78d Abs. 1 AktG).

Der Vorstand und der Aufsichtsrat haben einen Vorschlag zur Beschlussfassung über den Vergütungsbericht gemäß § 108 Abs. 1 AktG zu machen.

Der Vorstand und der Aufsichtsrat der FREQUENTIS AG haben in der Sitzung vom 27. März 2024 einen Vergütungsbericht gemäß § 78c iVm § 98a AktG beschlossen und einen Beschlussvorschlag gemäß § 108 Abs. 1 AktG gemacht.

Der Vorstand und der Aufsichtsrat schlagen vor, den Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023, wie dieser auf der im Firmenbuch eingetragenen Internetseite der FREQUENTIS AG, www.frequentis.com > Investor Relations > Hauptversammlung > Hauptversammlung 2024

Hauptversammlung am 6. Juni 2024

spätestens ab dem 16. Mai 2024 zugänglich gemacht wird, zu beschließen. Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023 ist diesem Beschlussvorschlag als Anlage ./1 angeschlossen.

7. Siebenter Punkt der Tagesordnung: Wahl des Abschlussprüfers und des Konzernabschlussprüfers sowie (allenfalls) des Prüfers der Nachhaltigkeitsberichterstattung für das Geschäftsjahr 2024.

Der Aufsichtsrat schlägt vor, die BDO Assurance GmbH Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft, Wien, zum Abschlussprüfer und Konzernabschlussprüfer für das Geschäftsjahr 2024 zu bestellen, sowie allenfalls, soweit dies auf Grund der gesetzlichen Vorschriften für das Geschäftsjahr 2024 erforderlich ist, auch zum Prüfer der konsolidierten Nachhaltigkeitsberichterstattung für das Geschäftsjahr 2024. Diesem Beschlussvorschlag des Aufsichtsrats liegt eine entsprechende Empfehlung des Prüfungsausschusses des Aufsichtsrats zugrunde.

8. Achter Punkt der Tagesordnung: Wahlen in den Aufsichtsrat.

Mit Beendigung der ordentlichen Hauptversammlung am 6. Juni 2024 läuft die Funktionsperiode von Frau Mag. Petra Preining 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 neun Mitgliedern zusammen (sechs Kapitalvertreter und drei Arbeitnehmervertreter). In der kommenden Hauptversammlung ist nunmehr ein Mitglied zu wählen, um die bisherige Zahl der Kapitalvertreter wieder zu erreichen.

Die FREQUENTIS AG unterliegt dem Anwendungsbereich von § 86 Abs. 7 AktG und hat daher das darin normierte Mindestanteilsgebot zu erfüllen.

Gemäß § 86 Abs. 9 AktG wurde spätestens sechs Wochen vor der Wahl kein Widerspruch gegen die Gesamterfüllung des Mindestanteilsgebots des § 86 Abs. 7 AktG erhoben. Daher ist der Mindestanteil von 30% Frauen und 30% Männern im Aufsichtsrat von den Kapital- und Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat gemeinsam zu erfüllen. Im Aufsichtsrat müssen aufgrund der Gesamterfüllung der Geschlechterquote im Aufsichtsrat mindestens drei Sitze im Aufsichtsrat von Frauen und mindestens drei Sitze im Aufsichtsrat von Männern besetzt sein. Derzeit sind sechs Sitze im Aufsichtsrat von Männern und drei Sitze im Aufsichtsrat von Frauen besetzt. Aufgrund des Auslaufens des Mandats einer Frau, muss im vorliegenden Wahlvorschlag eine Frau vorgeschlagen werden, um dem Mindestanteilsgebot nach § 86 Abs. 7 AktG zu entsprechen.

Der Aufsichtsrat der Gesellschaft schlägt vor, Frau Mag. Petra Preining mit Wirksamkeit ab Beendigung dieser Hauptversammlung für die längste, gemäß § 87 Abs. 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

Hauptversammlung am 6. Juni 2024

mitgerechnet wird, also bis zum Ende der Hauptversammlung, die über das Geschäftsjahr 2028 beschließt – in den Aufsichtsrat der Gesellschaft zu wählen.

Information: Die vorgeschlagene Person hat eine Erklärung gemäß § 87 Abs. 2 Aktiengesetz zur fachlichen Qualifikation, den beruflichen oder vergleichbaren Funktionen und dass keine Umstände vorliegen, die die Besorgnis einer Befangenheit begründen könnten, abgegeben, welche im Internet unter www.frequentis.com > Investor Relations > Hauptversammlung > Hauptversammlung 2024 spätestens ab dem 16. Mai 2024 zugänglich gemacht wird.

9. Neunter 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 2024 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 2024 spätestens ab dem 16. Mai 2024 zugänglich gemacht wird, zu beschließen. Die Vergütungspolitik des Vorstands ist diesem Beschlussvorschlag als Anlage ./2 angeschlossen.

Information: Seit dem Geschäftsjahr 2020 ist der Aufsichtsrat einer börsennotierten Gesellschaft gemäß § 78a AktG verpflichtet, eine klare und verständliche Vergütungspolitik zu erstellen, die die Grundsätze für die Vergütung der Mitglieder des Vorstands festlegt. Die Vergütungspolitik für den Vorstand ist der Hauptversammlung zumindest in jedem vierten Geschäftsjahr und bei jeder wesentlichen Änderung zur Abstimmung vorzulegen. Die Vergütungspolitik für den Vorstand wurde zuletzt in der ordentlichen Hauptversammlung am 14. Mai 2020 beschlossen. Der Aufsichtsrat hat die Vergütungspolitik überarbeitet und legt sie nunmehr der Hauptversammlung zur Abstimmung vor. Die Abstimmung in der Hauptversammlung über die Vergütungspolitik für den Vorstand hat empfehlenden Charakter. Der Beschluss ist nicht anfechtbar (§ 78b Abs. 1 AktG).

10. Zehnter 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 2024 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 2024 spätestens ab dem 16. Mai 2024 zugänglich gemacht wird, zu beschließen. Die Vergütungspolitik des Aufsichtsrats ist diesem Beschlussvorschlag als Anlage ./3 angeschlossen.

Information: Seit dem Geschäftsjahr 2020 ist der Aufsichtsrat einer börsennotierten Gesellschaft gemäß § 98a iVm § 78a AktG verpflichtet, eine klare und verständliche Vergütungspolitik zu erstellen, die die Grundsätze für die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats festlegt. Die Vergütungspolitik für den Aufsichtsrat ist der Hauptversammlung zumindest in jedem vierten

Hauptversammlung am 6. Juni 2024

Geschäftsjahr und bei jeder wesentlichen Änderung zur Abstimmung vorzulegen. Die Vergütungspolitik für den Aufsichtsrat wurde zuletzt in der ordentlichen Hauptversammlung am 14. Mai 2020 beschlossen. Der Aufsichtsrat hat die Vergütungspolitik überarbeitet und legt sie nunmehr der Hauptversammlung zur Abstimmung vor. Die Abstimmung in der Hauptversammlung über die Vergütungspolitik für den Aufsichtsrat hat empfehlenden Charakter. Der Beschluss ist nicht anfechtbar (§ 98a iVm § 78b Abs. 1 AktG).

11. Elfter Punkt der Tagesordnung: Beschlussfassung über den Long Term Incentive Plan 2024.

Der Vorstand und der Aufsichtsrat schlagen vor, die Genehmigung des aktienbasierten und leistungsabhängigen Incentive- und Vergütungsprogramms ("Long Term Incentive Plan 2024"), wie dieses auf der im Firmenbuch eingetragenen Internetseite der FREQUENTIS AG, www.frequentis.com > Investor Relations > Hauptversammlung > Hauptversammlung 2024 spätestens ab dem 16. Mai 2024 zugänglich gemacht wird, zu beschließen. Der Long Term Incentive Plan 2024 ist diesem Beschlussvorschlag als Anlage ./4 angeschlossen.

12. Zwölfter Punkt der Tagesordnung: Beschlussfassung über die Ermächtigung (i) des Vorstands zum Erwerb eigener Aktien gemäß § 65 Abs. 1 Ziffer 4 und 8 AktG sowohl über die Börse als auch außerbörslich im Ausmaß von bis zu 10% des Grundkapitals, auch unter Ausschluss der allgemeinen Veräußerungsmöglichkeit der Aktionäre, die mit einem solchen Erwerb einhergehen kann, (ii) des Vorstands, das Grundkapital durch Einziehung eigener Aktien ohne weiteren Hauptversammlungsbeschluss herabzusetzen, und (iii) des Aufsichtsrats zu Änderungen der Satzung, die sich durch die Einziehung von Aktien ergeben sowie Widerruf des diesbezüglichen Beschlusses der Hauptversammlung vom 2. Juni 2022.

Der Vorstand und der Aufsichtsrat der FREQUENTIS AG schlagen vor, die durch Beschluss der ordentlichen Hauptversammlung vom 2. Juni 2022 zu TOP 9 erteilte Ermächtigung des Vorstands zum Erwerb eigener Aktien gemäß § 65 Abs. 1 Ziffer 4 und 8 AktG und zur Einziehung von Aktien und die Ermächtigung des Aufsichtsrats zu Änderungen der Satzung, die sich durch die Einziehung von Aktien ergeben, im bisher nicht genutzten Ausmaß zu widerrufen und gleichzeitig

a) den Vorstand zu ermächtigen, gemäß § 65 Abs. 1 Ziffer 4 und Ziffer 8 AktG auf den Inhaber lautende Stückaktien der Gesellschaft im Ausmaß von bis zu 10% des Grundkapitals der Gesellschaft während einer Geltungsdauer von 30 Monaten ab dem Tag der Beschlussfassung der Hauptversammlung sowohl über die Börse als auch außerbörslich zu erwerben, wobei der niedrigste Gegenwert nicht mehr als 20% unter und der höchste Gegenwert nicht mehr als 10% über dem durchschnittlichen, ungewichteten Börsenschlusskurs der vorangegangenen zehn Handelstage vor dem jeweiligen Erwerb der Aktien liegen darf. Der Handel in eigenen Aktien ist als Zweck des Erwerbs ausgeschlossen. Die Ermächtigung kann ganz oder teilweise und auch in mehreren Teilen und in Verfolgung eines oder mehrerer Zwecke durch die Gesellschaft, durch ein Tochterunternehmen (§ 189a Ziffer 7 UGB) oder für Rechnung der Gesellschaft oder eines Tochterunternehmens (§ 189a Ziffer 7 UGB) durch Dritte ausgeübt werden. Im Falle des außerbörslichen Erwerbs kann dieser auch unter Ausschluss der allgemeinen Veräußerungsmöglichkeit der Aktionäre durchgeführt werden, und zwar auch nur von einzelnen

Hauptversammlung am 6. Juni 2024

Aktionären oder einem einzigen Aktionär;

b) den Vorstand zu ermächtigen, das Grundkapital durch Einziehung eigener Aktien ohne weiteren Hauptversammlungsbeschluss herabzusetzen; und

c) den Aufsichtsrat zu ermächtigen, Änderungen der Satzung, die sich durch die Einziehung von Aktien ergeben, zu beschließen.

Im Übrigen wird auf den Bericht des Vorstands zu diesem Tagesordnungspunkt verwiesen, welcher diesem Beschlussvorschlag als Anlage ./5 angeschlossen ist.

13. Dreizehnter Punkt der Tagesordnung: Beschlussfassung über die Ermächtigung des Vorstands gemäß § 65 Abs. 1b AktG zur Veräußerung und Verwendung eigener Aktien auch auf eine andere Art und Weise als durch Veräußerung über die Börse oder durch ein öffentliches Angebot zu jedem gesetzlich zulässigen Zweck auch unter Ausschluss der allgemeinen Kaufmöglichkeit der Aktionäre sowie Widerruf des diesbezüglichen Beschlusses der Hauptversammlung vom 20. September 2019.

Der Vorstand und der Aufsichtsrat der FREQUENTIS AG schlagen vor, die durch Beschluss der außerordentlichen Hauptversammlung vom 20. September 2019 zu TOP 6 erteilte Ermächtigung des Vorstands gemäß § 65 Abs. 1b AktG zur Veräußerung und Verwendung eigener Aktien, im bisher nicht genutzten Ausmaß zu widerrufen und gleichzeitig den Vorstand gemäß § 65 Abs. 1b AktG für die Dauer von fünf Jahren ab Beschlussfassung, sohin bis einschließlich 5. Juni 2029, zu ermächtigen, mit Zustimmung des Aufsichtsrats und ohne weiteren Beschluss der Hauptversammlung eigene Aktien nach erfolgtem Rückerwerb auch auf eine andere Art und Weise als durch Veräußerung über die Börse oder durch ein öffentliches Angebot zu veräußern oder zu verwenden, insbesondere eigene Aktien

- a) zur Ausgabe an Arbeitnehmer, leitende Angestellte und/oder Mitglieder des Vorstands/der Geschäftsführung der Gesellschaft oder eines mit ihr verbundenen Unternehmens, einschließlich zur Bedienung von Aktienübertragungsprogrammen, insbesondere von Aktienoptionen, Long Term Incentive Plänen oder sonstigen Beteiligungsprogrammen,
- b) zur Bedienung von allenfalls ausgegebenen Wandelschuldverschreibungen,
- c) als Gegenleistung beim Erwerb von Unternehmen, Betrieben, Teilbetrieben oder Anteilen an einer oder mehreren Gesellschaften im In- oder Ausland, und
- d) zu jedem sonstigen gesetzlich zulässigen Zweck zu verwenden,

und hierbei die allgemeine Kaufmöglichkeit der Aktionäre auszuschließen, wobei die Ermächtigung ganz oder teilweise und auch in mehreren Teilen und zur Verfolgung mehrerer Zwecke ausgeübt werden kann.

Im Übrigen wird auf den Bericht des Vorstands zu diesem Tagesordnungspunkt verwiesen, welcher diesem Beschlussvorschlag als Anlage ./6 angeschlossen ist.

Hauptversammlung am 6. Juni 2024

14. Vierzehnter Punkt der Tagesordnung: Beschlussfassungen über die nachfolgenden Änderungen der Satzung.

a) Beschlussfassung über die Änderungen der Satzung in § 6 (Virtuelle oder Hybride Hauptversammlung).

Der Vorstand und der Aufsichtsrat schlagen vor, die Satzung in § 6 durch Einfügung eines neuen § 6.1.6 wie folgt zu ändern:

Nach § 6.1.5 wird ein neuer § 6.1.6 aufgenommen, der wie folgt lautet:

"6.1.6 Virtuelle oder Hybride Hauptversammlung

- (a) Der Vorstand ist mit Zustimmung des Aufsichtsrats ermächtigt, jeweils einzeln für Hauptversammlungen der Gesellschaft vorzusehen, dass die Hauptversammlung nach Maßgabe der Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Durchführung virtueller Gesellschafterversammlungen (VirtGesG) und der Satzung der Gesellschaft als virtuelle oder hybride Hauptversammlung abgehalten wird.
- (b) Der Vorstand entscheidet mit Zustimmung des Aufsichtsrates über die Form der Durchführung, das heißt, ob die Hauptversammlung (i) mit physischer Anwesenheit der Teilnehmer, (ii) ohne physische Anwesenheit der Teilnehmer (virtuelle Hauptversammlung), entweder als einfache virtuelle Hauptversammlung oder als moderierte virtuelle Hauptversammlung oder (iii) als Hauptversammlung, bei der sich die einzelnen Teilnehmer zwischen einer physischen und einer virtuellen Teilnahme entscheiden können (hybride Hauptversammlung), durchgeführt wird. Wird die Hauptversammlung vom Aufsichtsrat einberufen, ist diesem die Entscheidung über die Form der Durchführung im vorgenannten Sinn überlassen.
- (c) Im Übrigen ist der Vorstand oder Aufsichtsrat als das einberufende Organ zu allen Entscheidungen berufen, die zur Durchführung einer virtuellen Hauptversammlung oder einer hybriden Hauptversammlung notwendig sind.
- (d) Die Durchführung einer moderierten virtuellen Hauptversammlung ist nach Maßgabe des VirtGesG und der Bestimmungen der Satzung zulässig. Eine virtuelle Hauptversammlung wird für die Teilnehmer optisch und akustisch in Echtzeit übertragen; eine hybride Hauptversammlung wird für jene Teilnehmer, die sich für eine virtuelle Teilnahme entschieden haben, optisch und akustisch in Echtzeit übertragen. Der Vorstand oder Aufsichtsrat als das einberufende Organ ist ermächtigt, die öffentliche Übertragung der virtuellen Hauptversammlung oder der hybriden Hauptversammlung vorzusehen.
- (e) Die Aktionäre haben während einer moderierten virtuellen Hauptversammlung jederzeit die Möglichkeit, sich im Weg elektronischer Kommunikation zu Wort zu melden. Dies gilt gleichermaßen bei einer (moderierten) hybriden Hauptversammlung hinsichtlich jener Aktionäre, die sich für eine virtuelle Teilnahme entschieden haben. Wird einem Aktionär vom Vorsitzenden das Wort

Hauptversammlung am 6. Juni 2024

erteilt, ist ihm eine Redemöglichkeit im Weg der Videokommunikation zu gewähren. Der Vorsitzende entscheidet über die Reihenfolge der Redebeiträge und auch über den Zeitpunkt, bis zu dem Redebeiträge vorgetragen werden bzw. bis zu dem Fragen gestellt werden können.

- (f) Bei allen Abstimmungen in einer moderierten virtuellen Hauptversammlung können die Aktionäre ihr Stimmrecht im Weg elektronischer Kommunikation ausüben und auf diese Weise gegebenenfalls auch Widerspruch erheben; dies gilt gleichermaßen bei einer (moderierten) hybriden Hauptversammlung hinsichtlich jener Aktionäre, die sich für eine virtuelle Teilnahme entschieden haben. Die Gesellschaft kann – nach Maßgabe der technischen Möglichkeiten – entweder (i) eine spezielle E-Mail-Adresse einrichten und bekanntgeben, an die die Stimmrechtsausübung oder der Widerspruch an die Gesellschaft übersandt werden kann, oder (ii) den Einsatz einer speziellen Abstimmungssoftware oder eine entsprechende Funktion auf der Internetseite der Gesellschaft (HV-Portal) für Zwecke der Stimmrechtsausübung oder der Erhebung von Widerspruch anbieten.
- (g) Der Vorstand ist ermächtigt vorzusehen, dass die Aktionäre ihre Stimmen schon bis zu einem festzusetzenden Zeitpunkt vor der Hauptversammlung auf elektronischem Weg, z.B. per E-Mail, abgeben können. Die betreffenden Aktionäre können ihre Stimmabgabe bis zur Abstimmung in der virtuellen oder hybriden Hauptversammlung widerrufen und allenfalls neu abstimmen. Im Übrigen gilt § 126 AktG sinngemäß.
- (h) Die Gesellschaft stellt den Aktionären bei einer virtuellen oder hybriden Hauptversammlung auf ihre Kosten zwei geeignete und von der Gesellschaft unabhängige besondere Stimmrechtsvertreter zur Verfügung, die von den Aktionären zur Stellung von Beschlussanträgen, zur Stimmabgabe und gegebenenfalls zur Erhebung eines Widerspruchs in der virtuellen oder hybriden Hauptversammlung bevollmächtigt werden können.
- (i) Die Bestimmungen des § 6.1.6 dieser Satzung sind bis 31. Dezember 2028 befristet."

Information: Mit Inkrafttreten des Bundesgesetzes über die Durchführung virtueller Gesellschafterversammlungen (VirtGesG) wurde eine dauerhafte gesetzliche Grundlage für virtuelle und hybride Hauptversammlungen etabliert.

Die gegenständliche, befristete Anpassung der Satzung soll es der Gesellschaft ermöglichen, auf praktische Notwendigkeiten (wie sie etwa im Zuge einer Pandemie auftreten können) oder Gegebenheiten (etwa ein diesbezüglicher Bedarf der Aktionär:innen) entsprechend zu reagieren. Auch kann zB eine hybride HV zur Erhöhung und Diversifizierung der Hauptversammlungspräsenz beitragen. Selbstverständlich schließt die Anpassung den Regelfall, nämlich die Abhaltung der HV als Präsenzversammlung, nicht aus.

Die Satzungsbestimmungen zur virtuellen/hybriden Hauptversammlung sind auf vier Geschäftsjahre befristet. Nach Ablauf dieses Zeitraums sollen die bis dahin gemachten Erfahrungen evaluiert und bewertet werden.

Hauptversammlung am 6. Juni 2024

b) Beschlussfassung über die Änderungen der Satzung in § 8.1 (Veröffentlichungen – EVI).

Der Vorstand und der Aufsichtsrat schlagen vor, die Satzung in § 8.1 wie folgt zu ändern:

§ 8.1 der Satzung wird so abgeändert, dass er nunmehr wie folgt lautet:

"Veröffentlichungen der Gesellschaft erfolgen auf der Website der Gesellschaft und, soweit und solange aufgrund des Gesetzes zwingend erforderlich, auf der elektronischen Verlautbarungs- und Informationsplattform des Bundes (EVI). Im Übrigen erfolgen Veröffentlichungen der Gesellschaft entsprechend den jeweils anzuwendenden Rechtsvorschriften, insbesondere auch über durch Verordnung der Finanzmarktaufsichtsbehörde bestimmte elektronische Informationsverbreitungssysteme."

Information: Nach den geänderten gesetzlichen Bestimmungen haben Verlautbarungen, Kundmachungen und Bekanntmachungen nunmehr anstelle der Wiener Zeitung über die elektronische Verlautbarungs- und Informationsplattform des Bundes (EVI) zu erfolgen.

Anlage ./1	Vergütungsbericht
Anlage ./2	Vergütungspolitik für den Vorstand
Anlage ./3	Vergütungspolitik für den Aufsichtsrat
Anlage ./4	Long Term Incentive Plan 2024
Anlage ./5	Bericht zu Tagesordnungspunkt 12
Anlage ./6	Bericht zu Tagesordnungspunkt 13



Vergütungsbericht 2023

FREQUENTIS
FOR A SAFER WORLD

Vergütungsbericht 2023

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

Einleitung

Aufstellung des Vergütungsberichts

Der vorliegende Vergütungsbericht für die Bezüge der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder der Frequentis AG (im Folgenden „Frequentis“ oder „Gesellschaft“) wurde vom Vorstand und Aufsichtsrat der Gesellschaft in Entsprechung der §§ 78c und 98a AktG (Aktiengesetz) aufgestellt, um einen umfassenden Überblick über die den Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2023 gewährten oder geschuldeten Vergütungen zu geben. Der Vergütungsbericht 2023 orientiert sich neben den gesetzlichen Bestimmungen hinsichtlich des Aufbaus und Inhalten insbesondere auch an der Stellungnahme des Austrian Financial Reporting and Auditing Committee für die Erstellung von Vergütungsberichten gemäß § 78c AktG („AFRAC-Stellungnahme 37“, Dezember 2020).

Der Vergütungsbericht wurde vom Ausschuss für Vorstandsangelegenheiten in dessen Funktion als Vergütungsausschuss geprüft und vom Aufsichtsrat in seiner Sitzung vom 27. März 2024 beschlossen. Der Vergütungsbericht wird der nächsten ordentlichen Hauptversammlung gemäß § 78d Abs. 1 AktG zur Abstimmung vorgelegt. Die Abstimmung hat empfehlenden Charakter.

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

Wirtschaftliche Entwicklung der Frequentis-Gruppe im Berichtsjahr

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Vergütung der Vorstandsmitglieder

Grundzüge der Vergütungspolitik und Vergütungselemente

Die für die Vergütung der Mitglieder des Vorstands der Frequentis AG im Berichtsjahr relevante Vergütungspolitik wurde von der ordentlichen Hauptversammlung der Frequentis AG am 14. Mai 2020 auf Vorschlag des Aufsichtsrats beschlossen und stellt nachstehende Zielsetzungen und Grundzüge für die Vergütung auf.

Die Vergütungspolitik soll sicherstellen, dass die Gesamtvergütung der Mitglieder des Vorstands in einem angemessenen Verhältnis zur wirtschaftlichen Lage der Gesellschaft steht, Verhaltensanreize zur nachhaltigen Unternehmensentwicklung setzt, sowie die Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der Gesellschaft fördert. Dabei berücksichtigt die Vergütungspolitik auch die Größe des Unternehmens, die internationale Ausrichtung und das Geschäftsmodell der Frequentis AG sowie die Aufgabenstellung und die Qualifikation der Vorstandsmitglieder.

Die Vergütungspolitik ist so gestaltet, dass entsprechend qualifizierte Personen für die Tätigkeit in einem weltweit tätigen börsennotierten Unternehmen gewonnen und gehalten werden können. Somit muss die Gesamtvergütung insgesamt wettbewerbsfähig und marktgerecht ausgestaltet werden und in einem angemessenen Verhältnis zur in vergleichbaren Unternehmen üblichen Vergütung stehen.

Die Vergütung entspricht dabei der mit der Aufgabe verbundenen Gesamtverantwortung des Vorstands, berücksichtigt aber auch die individuelle Verantwortung der einzelnen Vorstandsmitglieder, die sich aus der Ressortverteilung ergibt. Maßgeblich sind weiters die Unternehmenszugehörigkeit sowie gegebenenfalls die Übernahme der Funktion eines Sprechers oder Vorsitzenden des Vorstands.

Die Gesamtvergütung der Mitglieder des Vorstands der Frequentis AG setzt sich aus folgenden Bestandteilen zusammen:

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

Feste Vergütungsbestandteile

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

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

Im Berichtsjahr betrug das Grundgehalt aller Vorstandsmitglieder insgesamt TEUR 1.225 und verteilt sich auf die einzelnen Vorstandsmitglieder wie folgt:

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

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

Die **Versorgungsleistungen** beinhalten eine durch eine Rückdeckungsversicherung abgedeckte Alterspension bzw. Hinterbliebenenpension für die aktiven Vorstandsmitglieder und für zwei ehemalige Mitglieder des Vorstands. Die Ansprüche aus der Rückdeckungsversicherung sind an die anspruchsberechtigten Personen verpfändet. Im Berichtsjahr wurden für die genannte Rückdeckungsversicherung Prämien in Höhe von insgesamt EUR 200.000,00 aufgewendet.

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

Variable Vergütungsbestandteile

Durch die **variablen Vergütungskomponenten** werden Anreize für nachhaltige Unternehmensentwicklung gefördert und eine Ausrichtung auf bloß kurzfristige Effekte vermieden. Bei Festlegung der finanziellen und nicht-finanziellen Leistungskriterien ist darauf zu achten, dass übermäßige Risikobereitschaft und eine zu starke Ausrichtung auf kurzfristige Gewinne vermieden werden. Es sollen ambitionierte Ziele festgelegt werden, die einen Anreiz zu besonderer Leistung bilden und die Umsetzung der Strategie der Frequentis AG fördern. Durch die Einbeziehung nichtfinanzieller Leistungskriterien soll insbesondere die geschäftspolitische und strategische Ausrichtung der Gesellschaft unterstützt werden. Das übergeordnete Ziel ist dabei die langfristige positive Entwicklung der Gesellschaft. Demgemäß unterteilt sich die variable Vergütung in kurzfristige und langfristige Vergütungsbestandteile.

Mit Zustimmung des Gesamtaufsichtsrats können Vorstandsmitgliedern in außergewöhnlichen Einzelfällen zudem Sonderprämien (zum Beispiel Sign on Bonus für eine erforderliche Wohnsitzverlegung, Retention Bonus) gewährt werden. Die Sonderprämie muss der Höhe nach dem konkreten Anlassfall angemessen sein und darf insgesamt 50% des Jahresgrundgehalts (brutto) nicht überschreiten.

Kurzfristige variable Vergütungsbestandteile

Die **kurzfristigen variablen Vergütungsbestandteile** sind primär an das Erreichen von kurzfristigen finanziellen Unternehmenszielen geknüpft.

Maßgeblich für die Zielerreichung ist eine Zielgröße für den im Konzernabschluss nach IFRS ausgewiesenen Gewinn vor Zinsen und Steuern (IFRS EBIT) und zwar unter der Bedingung, dass im Einzelabschluss der Gesellschaft das nach UGB ermittelte Ergebnis vor Steuern (UGB EBT) nach Rückstellung der kurzfristigen variablen Vergütung einen für das betreffende Geschäftsjahr festzulegenden Mindestwert erreicht. Sinkt das UGB EBT nach Rückstellung der kurzfristigen variablen Vergütung aller Vorstandsmitglieder (unter Einbeziehung der gesetzlichen Lohnnebenkosten) unter den Mindestwert, wird die kurzfristige variable Vergütung aller Vorstandsmitglieder zu gleichen prozentmäßigen Anteilen so weit reduziert, dass der Mindestwert des geplanten UGB EBT erreicht wird. Für das IFRS EBIT ist eine Untergrenze festzulegen, bei deren Nichterreichung die kurzfristige variable Vergütung (für dieses Zielkriterium) entfällt. Für das die Untergrenze überschreitende Ziel ist ein Zielerreichungskorridor zu definieren, der zu 0% bis 100% erreichbar ist.

Ergänzend zu diesen finanziellen Zielen können der kurzfristigen variablen Vergütung für einzelne oder mehrere Vorstandsmitglieder auch individuell vereinbarte Ziele zu Grunde gelegt werden, wobei das quantitative Leistungskriterium „IFRS EBIT / UGB EBT“ mit zumindest 60% zu gewichten ist.

Insgesamt, auch bei einer Übererfüllung aller vereinbarten Leistungsziele, ist die Höhe der kurzfristigen variablen Vergütung mit maximal 100% des jährlichen Grundgehalts (brutto) des jeweiligen Vorstandsmitglieds begrenzt.

Die Auszahlung der kurzfristigen variablen Vergütung für ein Geschäftsjahr erfolgt jeweils im nächsten Geschäftsjahr, sobald diese dem Grunde und der Höhe nach durch den Ausschuss für Vorstandsangelegenheiten anhand des geprüften Konzern- und Jahresabschlusses festgestellt worden ist.

Im Berichtsjahr haben die Vorstandsmitglieder folgende Ansprüche – vorbehaltlich der Feststellung des Jahresabschlusses 2023 gemäß § 96 AktG – aus dem Titel der kurzfristigen variablen Vergütung erworben:

Kurzfristige variable Vergütung (brutto, exkl. Lohnnebenkosten) in TEUR (gerundet)	2023¹	2022²
Norbert Haslacher (Vorstandsvorsitzender)	228,9	309,2
Monika Haselbacher (Vorstandsmitglied seit 1.1.2023)	147,1	-
Hermann Mattanovich	152,6	205,5
Peter Skerlan	147,1	198,2
Summe	675,5	712,9

¹ Angeführte Beträge werden für die voraussichtliche Zielerreichung im Berichtsjahr rückgestellt.

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

Langfristige variable Vergütungsbestandteile (aktienbezogene Vergütung)

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

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

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

Laufende LTIP

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

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

Als Leistungszeitraum für das Erreichen der Ziele wurden in den LTIPs jeweils drei Jahre festgelegt. Die Zielwerte für die Schlüsselindikatoren wurden vom Aufsichtsrat festgelegt. Am Anspruchstag (frühestens drei Jahre nach der Gewährung) werden bei voller Zielerreichung jeweils maximal 17.000 Aktien für den LTIP 2021 bzw. maximal 18.000 Aktien für die LTIPs 2022 und 2023 (jeweils brutto – vor Abzug von Steuern und Gebühren), maximal aber jeweils 200% des jährlichen Bruttogrundgehalts in Form von Aktien zugeteilt. Die Abgeltung erfolgt durch Übertragung der entsprechenden Aktienzahl des Nettobetrags auf ein Wertpapierdepot des Vorstandsvorsitzenden.

Der Anspruch auf die maximale Anzahl von Aktien entsteht bei einem Zielerreichungsgrad von 100%. Geringere Zielerreichungsgrade führen zu einer aliquoten Kürzung des Anspruchs. Ein Zielerreichungsgrad von weniger als 50% führt zu keiner Zuteilung von Aktien.

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

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

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

Die vereinbarten Ziele werden an folgenden Kennzahlen gemessen:

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

Für den zukünftig erwarteten Aufwand der LTIPs besteht zum Bilanzstichtag für den bereits erdienten Anteil eine Erfassung im Eigenkapital, welche auf Basis von beizulegenden Zeitwerten am Gewährungstag errechnet wurde. Die Ermittlung des insgesamt erwarteten Aufwands aus der LTIP-Verpflichtung errechnet sich nach dem Zeitwert der Aktien zum Kurswert der Aktie zum Zeitpunkt der Vereinbarung multipliziert mit der Anzahl der ausgelobten Aktien und dem erwarteten Zielerreichungsgrad.

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

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

Beendeter LTIP 2020

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

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

Anlassbezogene Sonderprämien

Im Berichtsjahr wurden keine Sonderprämien gewährt.

Darstellung der Gesamtvergütung

Gesamtvergütung Vorstand (brutto, exkl. Lohnnebenkosten)	Geschäftsjahr 2023				Geschäftsjahr 2022		
		seit 01.01.2023					
in TEUR (gerundet)	Norbert Haslacher	Monika Haselbacher	Hermann Mattanovich	Peter Skerlan	Norbert Haslacher	Hermann Mattanovich	Peter Skerlan
Feste Vergütung							
• Jahresgrundgehalt	405,0	270,0	280,0	270,0	360,0	280,0	270,0
• Prämien							
• Pensionsrückdeckungsversicherung	50,0	50,0	50,0	50,0	50,0	50,0	50,0
• Sachbezüge (Dienstwägen und Reiseabrechnung) ¹ und Zulagen	9,3	21,3 ²	11,8	8,0	8,9	11,7	7,8
Zwischensumme feste Vergütung	464,3	341,3	341,8	328,0	418,9	341,7	327,8
Variable Vergütung							
• kurzfristige variable Vergütung							
<i>Ausbezahlter Betrag im Berichtsjahr für Zielerreichung im Vorjahr³</i>	309,2	-	205,5	198,2	270,0	280,0	191,4
<i>davon im Vorjahr nicht rückgestellt⁴</i>	0,0	-	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Rückstellung für voraussichtliche Zielerreichung im Berichtsjahr ⁵	228,9	147,1	152,6	147,1	309,2	205,5	198,2
• Langfristige variable Vergütung (aktien-bezogene Vergütung)							
<i>Auszahlungen aus beendeten LTIPs⁶</i>	504,9	-	-	-	429,8	-	-
<i>davon in Vorjahren nicht rückgestellt⁴</i>	204,6	-	-	-	177,1	-	-
Rückstellung für laufende LTIPs ⁷	359,4	-	-	-	389,6	-	-
Zwischensumme variable Vergütung⁸	792,9	147,1	152,6	147,1	875,9	205,5	198,2
Vergütung von verbundenen Unternehmen	-	-	-	-	-	-	-
Zwischensumme (sonstige Vergütung)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Gesamtvergütung							
• Feste Vergütung	464,3	341,3	341,8	328,0	418,9	341,7	327,8
• Variable Vergütung	792,9	147,1	152,6	147,1	875,9	205,5	198,2
• Vergütung von verbundenen Unternehmen	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
• Sonstige Vergütung	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Summe Gesamtvergütung	1.257,2	488,4	494,4	475,1	1.294,8	547,2	526,0
• relativer Anteil der festen Vergütungsbestandteile	37%	70%	69%	69%	32%	62%	62%
• relativer Anteil der variablen Vergütungsbestandteile	63%	30%	31%	31%	68%	38%	38%
Summe Gesamtvergütung aller aktiven Vorstandsmitglieder⁹	2.715,1				2.368,0		

¹ steuerliche Sachbezugswerte.

² inkl. Ersatzzulage für Dienstwagenverzicht.

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

⁴ Abweichungen zwischen Rückstellungen und tatsächlichem Anspruch werden der variablen Vergütung im Berichtsjahr zugeschlagen.

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

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

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

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

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

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

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

Veränderung 2023 zu 2022

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

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

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

Veränderung 2022 zu 2021

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

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

Veränderung 2021 zu 2020

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

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

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

Veränderung 2020 zu 2019

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

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

Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

Grundzüge der Vergütungspolitik

Die aktuelle Vergütungspolitik für die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder der Gesellschaft wurde von der ordentlichen Hauptversammlung am 14. Mai 2020 beschlossen und stellt nachstehende Zielsetzungen und Grundzüge für die Vergütung auf.

Die Vergütungspolitik soll sicherstellen, dass den Aufsichtsratsmitgliedern eine Vergütung gewährt wird, die in einem angemessenen Verhältnis zu ihrer Aufgabe und Verantwortung sowie zur wirtschaftlichen Lage der Gesellschaft steht. Dabei berücksichtigt die Vergütungspolitik auch die Größe des Unternehmens, die internationale Ausrichtung und das Geschäftsmodell der Frequentis AG sowie die Aufgabenstellung und die Qualifikation der Aufsichtsratsmitglieder.

Die Vergütungspolitik ist so gestaltet, dass entsprechend qualifizierte Personen für die Tätigkeit im Aufsichtsrat eines weltweit tätigen börsennotierten Unternehmens gewonnen werden können. Somit muss die Vergütung insgesamt wettbewerbsfähig und marktgerecht ausgestaltet werden und in einem angemessenen Verhältnis zur in vergleichbaren Unternehmen üblichen Vergütung stehen. Zudem soll sie eine fachlich und persönlich ausgewogene Zusammensetzung des Gremiums ermöglichen. Besonderes Augenmerk gilt dabei der Diversität hinsichtlich der Vertretung beider Geschlechter, einer ausgewogenen Altersstruktur und des beruflichen Hintergrunds der Mitglieder.

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder wird gemäß § 5.7.1 der Satzung der Gesellschaft über Vorschlag des Vorstands und des Aufsichtsrats von der Hauptversammlung unter Bedachtnahme auf § 98 AktG beschlossen. Der Vorstand und der Aufsichtsrat stellen den Vergütungsvorschlag für jedes Geschäftsjahr zu Beginn des nächstfolgenden Geschäftsjahres auf. Die Bezahlung der Vergütung erfolgt für jedes Jahr im Nachhinein, nach Beschlussfassung durch die Hauptversammlung.

Die Vergütung der gewählten bzw. entsandten Aufsichtsratsmitglieder (Kapitalvertreter:innen) setzt sich aus einer jährlichen Grundvergütung und einer anwesenheitsabhängigen Komponente zusammen. Die Arbeitnehmervertreter:innen im Aufsichtsrat üben ihre Funktion gemäß § 110 Abs. 3 ArbVG (Arbeitsverfassungsgesetz) ehrenamtlich aus und erhalten keine gesonderte Vergütung.

Die jährliche Grundvergütung ist als Fixbetrag pro Aufsichtsratsmitglied festzulegen, dessen Höhe insbesondere nach Funktionen und Aufgaben- bzw. Verantwortungsumfang (z.B. Vorsitz, Stellvertretender Vorsitz) differenziert und unterschiedlich bemessen werden kann. Die anwesenheitsabhängige Komponente wird in Form von angemessenen Sitzungsgeldern gewährt und ergibt sich aus einem Pauschalbetrag pro Sitzung des 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 Arbeitnehmervertreter:innen im Aufsichtsrat, hat Anspruch auf Ersatz angemessener Barauslagen.

Die Aufsichtsratsmitglieder sind in die Organhaftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) der Gesellschaft einbezogen.

Darstellung der Gesamtvergütung

Den gewählten und entsandten Kapitalvertreter:innen im Aufsichtsrat der Frequentis AG soll für ihre Tätigkeit im Berichtsjahr, vorbehaltlich der Genehmigung durch die Hauptversammlung, folgende Vergütung gewährt werden:

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

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

² Anspruch vorbehaltlich der Zustimmung der Hauptversammlung.

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

Sonstige Informationen und Erläuterungen

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

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

Im Berichtsjahr wurden keine variablen Vergütungsbestandteile zurückgefordert.

Wien, am 27. März 2024

Notes / Disclaimer

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

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

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

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

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

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

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

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

www.frequentis.com

Vergütungspolitik für Vorstandsmitglieder der Frequentis AG

1. Festlegung der Grundsätze für die Vergütung der Vorstandsmitglieder

Die folgenden überarbeiteten Grundsätze für die Vergütung (Vergütungspolitik) der Mitglieder des Vorstands der Frequentis AG (im Folgenden auch als „Gesellschaft“ bezeichnet) 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 2024 aufgestellt und sollen in Entsprechung des § 78b Abs 1 AktG nach Vorlage an die 17. ordentliche Hauptversammlung der Frequentis AG angewendet werden.¹

Diese Vergütungspolitik ersetzt ab dem Geschäftsjahr 2024 die bisherige Vergütungspolitik der Gesellschaft, welche von der 13. ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft mit 99,99% der gültig abgegebenen Stimmen beschlossen wurde. Zu den wesentlichen Änderungen der gegenständlichen Vergütungspolitik im Vergleich zu den bisherigen Grundsätzen für die Vergütung wird auf Punkt 10 verwiesen.

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 Gesellschaft 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 fördern. Das übergeordnete Ziel ist dabei die langfristige positive Entwicklung der Gesellschaft und der gesamten Frequentis-Gruppe.

¹ Der Ausschuss des Aufsichtsrats für Vorstandsangelegenheiten in seiner Funktion als Vergütungsausschuss wird im Rahmen dieser Vergütungspolitik aus Gründen der besseren Lesbarkeit vereinfachend als „Vergütungsausschuss“ bezeichnet.

3. Vergütungsbestandteile

Die Gesamtvergütung der Mitglieder des Vorstands der Gesellschaft 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.

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.

Die Höhe des jährlichen Grundgehalts wird demnach nach Maßgabe der hierin festgelegten Kriterien und im Einklang mit den Vorgaben gemäß § 78 AktG individuell je Vorstandsmitglied im Anstellungsvertrag festgelegt. Das vereinbarte jährliche Grundgehalt kann zum Zwecke der Wertsicherung einmalig, jedoch erstmals nach Ablauf der Hälfte eines laufenden Vorstandsmandats, mit Wirkung zum 1.1. des nächstfolgenden Geschäftsjahres vom Vergütungsausschuss nach dessen alleinigem Ermessen angepasst werden, maximal jedoch entsprechend der für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Gesellschaft maßgeblichen kollektivvertraglichen Gehaltsanpassungen.

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; soweit ein Vorstandsmitglied auf einen Dienstwagen verzichtet, gebührt dem Vorstandsmitglied eine monatliche Dienstwagenkompensation in Form einer pauschalen Gehaltszulage;
- (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 Vorstandsmitgliedern werden lebenslange leistungsorientierte Ansprüche auf Versorgungsleistungen gewährt. Die Begünstigten erhalten demnach von der Gesellschaft eine monatliche Alters- bzw. Hinterbliebenenpension, wobei der Gesellschaft die jeweiligen Leistungen aus einer zu diesem Zweck von der Gesellschaft abgeschlossenen Rückdeckungsversicherung refundiert werden.

4.4 Abfertigung

Für jedes Vorstandsmitglied, dessen Arbeitsverhältnis mit der Gesellschaft nach dem 01. Jänner 2003 begonnen hat, werden entsprechend gesetzlicher Bestimmungen Beiträge an eine Betriebliche Mitarbeitervorsorgekasse entrichtet (Abfertigung neu).

Vorstandsmitglieder, deren Arbeitsverhältnisse mit der Gesellschaft – wenn auch nicht in der Funktion als Vorstandsmitglied – vor dem 1. Jänner 2003 begonnen haben, und die nicht in das Modell Abfertigung neu gewechselt sind, unterliegen einer vertraglichen Abfertigung unter Zugrundelegung der Bestimmungen des Angestelltengesetzes (Abfertigung alt; siehe Punkt 10.2). In den bestehenden Verträgen mit zwei nach dem 01. Jänner 2003 eingetretenen Vorstandsmitgliedern ist zudem eine vertragliche Abfertigung nach den Rahmenbedingungen des Modells Abfertigung alt zugesagt, während neue Vorstandsverträge seit dem 01.01.2020 ohne eine solche Zusage abgeschlossen werden.

5. Variable nicht aktienbasierte Vergütungsbestandteile

5.1 Grundlegendes zur variablen Vergütung

Die variable Vergütung zielt auf die nachhaltig positive wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens ab und knüpft im Sinne der C-Regel 27 ÖCGK neben kurzfristigen finanziellen Zielen auch an nachhaltige, mehrjährige und nicht-finanzielle Leistungskriterien an.

Die kurzfristige variable Vergütung beinhaltet zunächst für alle Vorstandsmitglieder ein typisches Short Term Incentive gemäß Punkt 5.3.1 („**STI**“), welches auf das Erreichen kurzfristiger finanzieller Ziele abstellt.

Um eine unausgewogene Ausrichtung auf bloß kurzfristige wirtschaftliche Ziele zu vermeiden und gezielte Schwerpunkte in der nachhaltigen Geschäftsentwicklung zu setzen, können zusätzlich zum STI, auch zweijährige finanzielle Leistungskriterien als Mid Term Incentive („**MTI**“) gemäß Punkt 5.3.2 festgelegt werden.

Ergänzend zu den finanziellen Zielen werden durch mehrjährige individuelle Leistungskriterien Anreize zur nachhaltigen Optimierung in den spezifischen Aufgabenbereichen der einzelnen Vorstandsmitglieder gemäß der Ressortverteilung gesetzt, und dabei nach Möglichkeit ein Fokus im Sinne der ESG-Initiativen auch auf die ökologische und soziale Verantwortung der Gesellschaft gelegt („Personal Incentive, „**PI**“ gemäß Punkt 5.3.3).

Um die Interessen der Vorstandsmitglieder mit jenen der Aktionäre in Einklang zu bringen, wird für jedes Vorstandsmitglied zudem eine langfristige variable Vergütungskomponente vorgesehen, die (i) an die Steigerung des Aktienkurses der Gesellschaft sowie (ii) an den Wert der während des Leistungszeitraums ausgezahlten Dividenden pro Aktie, im Vergleich zu einer definierten Referenzgruppe anderer börsennotierter Unternehmen anknüpft („Total Shareholder Return-Incentive“, „**TSRI**“ gemäß Punkt 5.3.4)².

Die gemäß diesem Punkt 5 aus dem STI, MTI, PI und TSRI resultierende variable Vergütung ist nicht aktienbasiert und wird stets in Form einer Geldzahlung an die anspruchsberechtigten Vorstandsmitglieder geleistet³.

² Vorstandsmitglieder mit denen ein LTIP im Sinne dieser Vergütungspolitik vereinbart ist, der ein TSR-Ziel vorsieht, erhalten kein zusätzliches (nicht aktienbasiertes) TSRI.

³ Neben der nicht aktienbasierten variablen Vergütung kann mit (allen oder einzelnen) Vorstandsmitgliedern auch ein langfristiger aktienbasierter variabler Vergütungsplan (Long Term Incentive Plan („LTIP“)) vereinbart werden, wobei eine solcher in Entsprechung der C-Regel 28 ÖCGK von der Hauptversammlung zu beschließen ist (sh Punkt 6).

5.2 Zielfestlegung und Vergütungsanspruch für die nicht aktienbasierte variable Vergütung

Die Anzahl und die Inhalte der jeweiligen Leistungskriterien für das STI, MTI, PI und TSRI sowie deren Leistungszeiträume und Gewichtung untereinander werden vom Vergütungsausschuss im Vorhinein des jeweiligen Leistungszeitraums festgelegt und in einer Zielvereinbarung mit den Vorstandsmitgliedern festgehalten. Die Festlegungen basieren auf den in Punkt 5.3 genannten Parametern, können im Einzelfall aber auch davon abweichen. Die Zielfestsetzung erfolgt auf Grundlage aller zu diesem Zeitpunkt verfügbaren Informationen.

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

Berechnungsbasis für den nicht aktienbasierten variablen Vergütungsanspruch ist das Jahresgrundgehalt (brutto) eines Vorstandsmitglieds im letzten Jahr des jeweils relevanten Leistungszeitraums. Der konkrete Vergütungsanspruch ist demnach ein von der Zielerreichung abhängiger prozentueller Anteil des Jahresgrundgehalts eines Vorstandsmitglieds, modifiziert um den Faktor des PI-Modifiers gemäß Punkt 5.3.3.

Der Zielwert für die nicht aktienbasierte variable Vergütung bei einer Zielerreichung von 100% aller vereinbarten Leistungskriterien beträgt 50% eines Jahresgrundgehalts. Insgesamt, auch bei einer Übererfüllung aller vereinbarten Leistungsziele, ist die maximal erzielbare nicht aktienbasierte variable Vergütung mit 100% des jährlichen Grundgehalts (brutto) des jeweiligen Vorstandsmitglieds begrenzt.

Weist der Konzern- oder Einzelabschluss der Gesellschaft in einem Geschäftsjahr ein negatives Ergebnis aus, so entfällt der Anspruch auf die nicht aktienbasierte variable Vergütung für dieses Geschäftsjahr zur Gänze. Der Entfall gilt grundsätzlich auch für Vergütungsansprüche aus den im betreffenden Leistungszeitraum vereinbarten nichtfinanziellen Zielen (inkl. PI und TSRI). Sollte ein negatives Jahresergebnis jedoch auf ein externes, vom Vorstand unbeeinflussbares und unvorhersehbares Ereignis zurückzuführen sein, kann der Vergütungsausschuss nach eigenem Ermessen den Vorstandsmitgliedern die variable Vergütung für die Erfüllung der nichtfinanziellen Ziele im betreffenden Leistungszeitraum ganz oder teilweise zusprechen.

In jedem Fall ist bei der Berechnung der nicht aktienbasierten variablen Vergütung auch das für das jeweilige Geschäftsjahr nach UGB ermittelte Ergebnis der Gesellschaft vor Steuern („UGB EBT“) zu berücksichtigen, für welches jährlich ein Mindestwert zu definieren ist. Sinkt das UGB EBT nach Rückstellung der nicht aktienbasierten variablen Vergütung aller Vorstandsmitglieder (unter Einbeziehung der gesetzlichen Lohnnebenkosten) unter den definierten Mindestwert, wird der variable Vergütungsanspruch aller Vorstandsmitglieder zu gleichen prozentmäßigen Anteilen so weit reduziert, dass der für das UGB EBT definierte Mindestwert erreicht wird.

5.3 Leistungskriterien, -zeiträume und Gewichtung

5.3.1 Short Term Incentive, STI

Das STI ist an das Erreichen von finanziellen Unternehmenszielen innerhalb eines Leistungszeitraums von einem Jahr geknüpft. Maßgebliche Leistungskriterien für das STI sind finanzielle Ziele auf Ebene des Konzerns oder der Gesellschaft für ein Geschäftsjahr, wie zum Beispiel das Erreichen der Planwerte für EBIT, Cashflow, Eigenkapitalquote, NetDebt, etc).

Für 100% Erreichen der STI-Ziele gebührt ein variabler Vergütungsanspruch in Höhe von 30% des Jahresgrundgehalts des jeweiligen Vorstandsmitglieds im Leistungszeitraum.

5.3.2 Mid Term Incentive, MTI

Das MTI ist an das Erreichen von primär finanziellen Unternehmenszielen innerhalb eines Leistungszeitraums von zwei Jahren geknüpft. Maßgebliche Leistungskriterien für das MTI sind Ziele auf Ebene des Konzerns, der Gesellschaft oder von Teilbereichen (einzelne Konzerngesellschaften, Geschäftssegmente /-bereiche, bestimmte Produkte udgl.), wie zum Beispiel die Verbesserung ausgewählter Kennzahlen oder das Erreichen von Zielwerten über den Leistungszeitraum.

Für 100% Erreichen der MTI-Ziele gebührt ein variabler Vergütungsanspruch in Höhe von 10% des Jahresgrundgehalts des jeweiligen Vorstandsmitglieds im letzten Jahr des Leistungszeitraums.

5.3.3 Personal Incentive, PI

Das PI ist an das Erreichen von nicht finanziellen persönlichen Zielen innerhalb eines Leistungszeitraums von zwei Jahren geknüpft. Die Ziele sollen vor allem die geschäftspolitische und strategische Ausrichtung der Gesellschaft, sowie deren ökologische und soziale Verantwortung unterstützen und ESG-bezogene Anreize im Hinblick auf die individuellen Aufgabenbereiche der Vorstandsmitglieder setzen (zB Reduktion des Energieverbrauchs, Maßnahmen im Bereich Cybersecurity, Compliance, etc.).

Die Erreichung der PI-Ziele schlägt sich in der variablen Vergütung in Form eines „Modifiers“ nieder, mit dem die Summe der übrigen nicht aktienbasierten variablen Vergütungskomponenten (d.h. STI, MIT und TSRI) multipliziert wird. Der PI-Modifier soll im Bereich 0,8 bis 1,2 liegen, wobei für 100% Zielerreichung der Faktor 1,0 zur Anwendung gelangt.

5.3.4 TSRI

Das TSRI knüpft (i) an die Steigerung des Aktienkurses der Gesellschaft innerhalb eines dreijährigen Leistungszeitraums sowie (ii) an den Wert der während des Leistungszeitraums ausgezahlten Dividenden pro Aktie, im Vergleich zu einer definierten Referenzgruppe anderer börsennotierter Unternehmen, an. Die Zielgrößen und die relevante Referenzgruppe werden dabei gleichlautend mit den relevanten Parametern das TSR-Ziel eines für denselben Leistungszeitraum vereinbarten aktienbasierten Long Term Incentive Plänen (LTIP) der Gesellschaft vereinbart.

Sollte für einen TSRI-relevanten Leistungszeitraum kein aktienbasierter LTIP mit einem TSR-Ziel beschlossen werden, sind die relevanten Zielgrößen für das TSRI vom Vergütungsausschuss festzulegen, der sich dabei an den Kriterien laufender oder des zuletzt abgeschlossenen LTIP mit TSR Ziel zu orientieren hat.

5.4 Feststellung des nicht aktienbasierten variablen Vergütungsanspruches

Nach Ablauf eines relevanten Leistungszeitraums evaluiert der Vergütungsausschuss die Zielerreichung und setzt den Zielerreichungsgrad sowie die sich daraus ergebende Höhe des nicht aktienbasierten variablen Vergütungsanspruches endgültig fest.

Die Auszahlung des STI, MTI und LTI erfolgt, sobald dieses jeweils dem Grunde und der Höhe nach durch den Vergütungsausschuss festgestellt worden ist.

5.5 Schematische Darstellung der nicht aktienbasierten variablen Vergütung samt Einschleifregelung

Incentive	Gewichtung	Vergütungsanspruch bei 100% Zielerreichung (Anteil des Jahresgrundgehalts)
TSRI	20%	10%
MTI	20%	10%
STI	60%	30%
PI	Modifier	1,0

Berechnung nicht aktienbasierter Vergütungsanspruch		
TSRI	x	PI-Modifier
MTI		
STI		

Aufgrund der unterschiedlichen Leistungszeiträume der einzelnen Vergütungskomponenten kommt es in den ersten beiden Jahren (d.h. in Bezug auf die nicht aktienbasierte variable Vergütung für die Geschäftsjahre 2024 und 2025) zu einer unterschiedlichen Gewichtung der jeweiligen Vergütungskomponenten:

6.3 Teilnehmerkreis, Leistungsziele, Obergrenze der langfristigen variablen Vergütung

In der Ausarbeitung eines LTIP legt der Vergütungsausschuss 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 Vergütungsausschuss 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.

6.4 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, vertreten durch den Vergütungsausschuss, 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.

7. Sign-on Bonus

Mit Zustimmung des Gesamtaufsichtsrats kann der Vergütungsausschuss in Einzelfällen (erstmalig) neu zu bestellenden Vorstandsmitgliedern einen einmaligen Sign-on Bonus gewähren, um den geeignetsten Kandidaten für die Besetzung einer Vorstandsposition zu gewinnen. Der Sign-on Bonus muss der Höhe nach angemessen sein und darf insgesamt 20% des zu vereinbarenden Jahresgrundgehalts (brutto) nicht überschreiten.

8. Möglichkeit zur Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile (Clawback)

Eine Rückforderungsmöglichkeit variabler Vergütungsbestandteile (Clawback), sofern diese auf der Grundlage offenkundig falscher Daten festgesetzt und ausbezahlt werden, ist in Übereinstimmung mit C-Regel 27 ÖCGK in allen Anstellungsverträgen mit Vorstandsmitgliedern vorzusehen. Das gilt insbesondere auch für die allfällige Verlängerung bestehender Vorstandsverträge. Unter Berücksichtigung des jeweiligen Einzelfalls kann eine Rückzahlung in Teilbeträgen vereinbart werden.

9. 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.

10. Laufzeit und Beendigung der Verträge der Vorstandsmitglieder

10.1 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.

10.2 Folgen der Beendigung

10.2.1 (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. In einem bestehenden Vorstandsvertrag ist vereinbart, dass dem Vorstandsmitglied eine freiwillige Abfertigung zusteht, welche jedoch 50% des jährlichen Grundgehaltes (brutto) nicht übersteigen darf, wenn das Vorstandsmandat durch den Aufsichtsrat nicht verlängert wird, ohne dass ein wichtiger Grund im Sinne von § 75 Abs 4 AktG vorliegt. 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.

10.2.2 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.

11. Verfahren betreffend die Vergütungspolitik

Diese Vergütungspolitik wurde durch den Vergütungsausschuss ausgearbeitet, und durch Beschluss des Aufsichtsrates der Frequentis AG vom 27. März 2024 aufgestellt. Die Vergütungspolitik wird der 17. 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 Vergütungsausschuss – falls notwendig, unter Beiziehung von internen und externen Experten – die Vergütungspolitik und evaluiert, ob eine Überarbeitung notwendig ist. Der Vergütungsausschuss 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 Vergütungsausschusses 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.

12. 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 und 5 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.

13. Wesentliche Änderungen der Vergütungspolitik

Die vorliegende Vergütungspolitik wurde gegenüber der von der 13. ordentlichen Hauptversammlung beschlossenen Vergütungspolitik redaktionell überarbeitet und in folgenden Punkten adaptiert:

- Die Möglichkeit zur Wertanpassung des jährlichen Grundgehalts von Vorstandsmitgliedern während eines laufenden Vorstandsmandat (einmalig nach Ablauf der Hälfte des Mandats), nach alleinigem Ermessen des Vergütungsausschuss wurde aufgenommen.
- Die bisherigen Möglichkeiten zur Vereinbarung nicht aktienbasierter variabler Vergütungskomponenten wurden näher ausdefiniert und erweitert. Nunmehr sollen im Sinne der C-Regel 27 OECGK für alle Vorstandsmitglieder mittel- und langfristige Leistungskriterien vereinbart werden, welche auch individuelle nichtfinanzielle Ziele, insbesondere im Zusammenhang mit der ökologischen und sozialen Verantwortung der Gesellschaft, sowie die Aktienkursentwicklung der Gesellschaft im Vergleich mit einer Peer-Group vorsehen.
- Die frühere Möglichkeit zur Gewährung einer anlassbezogenen Sonderprämie wurde auf den Fall eines Sign-on Bonus für neu zu nominierende Vorstandsmitglieder eingeschränkt.

Vergütungspolitik für Aufsichtsratsmitglieder der Frequentis AG

1. Festlegung der Grundsätze für die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

Die folgenden überarbeiteten Grundsätze für die Vergütung (Vergütungspolitik) der von der Hauptversammlung gewählten bzw. von Aktionären gemäß § 5.1.2 der Satzung der Frequentis AG (im Folgenden auch als „Gesellschaft“ bezeichnet) entsendeten Mitglieder des Aufsichtsrats wurden durch Beschluss des Aufsichtsrats vom 27. März 2024 aufgestellt und sollen nach Vorlage an die 17. ordentliche Hauptversammlung der Frequentis AG angewendet werden.

Diese Vergütungspolitik ersetzt ab dem Geschäftsjahr 2024 die bisherige Vergütungspolitik der Gesellschaft, welche von der 13. ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft mit 99,99% der gültig abgegebenen Stimmen beschlossen wurde. Zu den wesentlichen Änderungen der gegenständlichen Vergütungspolitik im Vergleich zu den bisherigen Grundsätzen für die Vergütung wird auf Punkt 8 verwiesen.

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 Gesellschaft 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 und der gesamten Frequentis-Gruppe.

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, Mitgliedschaft in einem Ausschuss des Aufsichtsrats) 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 Gesamtaufwandsrats bzw. seiner Ausschüsse, an der ein Mitglied teilnimmt, sofern diese jeweils die Dauer von zwei Stunden überschreiten. 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 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.

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 entsendeten Mitglieder des Aufsichtsrates gehören dem Aufsichtsrat auf unbestimmte Dauer an. Sie können von den Entsendungsberechtigten jederzeit abberufen und durch andere Personen 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 2024 aufgestellt. Die Vergütungspolitik wird der 17. 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

Die vorliegende Vergütungspolitik wurde gegenüber der von der 13. ordentlichen Hauptversammlung beschlossenen Vergütungspolitik redaktionell überarbeitet und in folgenden Punkten adaptiert:

- Die Möglichkeit der pauschalen Grundvergütung für die Mitgliedschaft in Ausschüssen des Aufsichtsrats wurde aufgenommen.
- Die Teilnahme an kurzen Sitzungen des Plenums oder eines Ausschusses mit einer Dauer von weniger als zwei Stunden ist mit der Fixvergütung pauschal mitabgegolten. Für die Teilnahme an solchen Sitzungen gebührt daher kein Sitzungsgeld.

Long Term Incentive Plan 2024

1. Zweck und Ziele des Plans

Beim leistungsorientierten Aktienbeteiligungsplan (Long Term Incentive Plan 2024 – "LTIP2024") handelt es sich um ein langfristiges Vergütungsinstrument für den Vorstandsvorsitzenden, das die mittel- und langfristige Wertschöpfung in der Frequentis AG fördert.

Der LTIP2024 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 LTIP2024 zudem das Eingehen unnötiger Risiken vermieden und der Fokus auf die langfristige Entwicklung der Gesellschaft gerichtet werden. Dabei knüpft der LTIP2024 insbesondere an nachhaltige, langfristige und mehrjährige Leistungskriterien an und bezieht auch nicht-finanzielle Kriterien mit ein.

2. Teilnahme

Teilnehmer am LTIP2024 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 können 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 LTIP2024 besteht kein Erfordernis eines Vorab-Investments in Frequentis Aktien. Jedoch ist der Vorstandsvorsitzende verpflichtet, aus dem LTIP2024 (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 LTIP2024 erworbenen Aktien veräußern.

4. Ausmaß der Zuteilung

Als stückmäßige Höchstgrenze können dem Vorstandsvorsitzenden unter dem LTIP2024 maximal 18.000 Aktien der Gesellschaft (brutto) zugeteilt werden, wobei es im Fall von Kapitalerhöhungen oder sonstigen Kapitalmaßnahmen zu keiner Aufstockung der Aktien aus dem LTIP2024 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 LTIP2024 maximal 200% des jährlichen Bruttogrundgehalts für das Geschäftsjahr 2024 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 2026.

In jedem Fall wird die Gesamtzahl der im Rahmen des LTIP2024 (sowie vorheriger und allfälliger zukünftiger Long Term Incentive Pläne und/oder anderer Aktienübertragungs- oder Aktienoptionsprogramme) ausgegebenen Aktien weniger als 5% des ausständigen Grundkapitals der Frequentis AG betragen.

5. Tag des Inkrafttretens und Laufzeit

Planstart: 1. Jänner 2024, abhängig von der Zustimmung durch die Hauptversammlung

Leistungszeitraum: 3 Jahre (1. Jänner 2024 bis 31. Dezember 2026)

Anspruchstag: 30. April 2027, 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 LTIP2024 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 Übererfüllung 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 LTIP2024 keine Aktien zu.

Die Leistungskriterien zielen auf nachhaltige Wertschöpfung in folgenden Leistungsbereichen ab:

- Aktionäre:
25% der gesamten Zuteilung (bei 100%iger Zielerreichung; bis zu 30% bei mehr als 100%iger Zielerreichung) basieren auf dem Total Shareholder Return ("TSR"), relativ im Verhältnis zu einer Referenzgruppe von anderen Unternehmen. Das Leistungskriterium wird berechnet, wie nachfolgend unter "Berechnung des relativen TSR Resultats" beschrieben.
- Unternehmen:
25% der gesamten Zuteilung (bei 100%iger Zielerreichung; bis zu 30% bei mehr als 100%iger Zielerreichung) basieren auf dem Erreichen eines Zielwerts für die organische Steigerung des Auftragseingangs im Leistungszeitraum.

25% der gesamten Zuteilung (bei 100%iger Zielerreichung; bis zu 30% bei mehr als 100%iger Zielerreichung) basieren auf dem Erreichen eines Zielwerts für die organische Steigerung der Betriebsleistung im Teilmarkt „ATM Civil“ im Leistungszeitraum.
- Nachhaltigkeit:
25% der gesamten Zuteilung (bei 100%iger Zielerreichung; bis zu 30% bei mehr als 100%iger Zielerreichung) basieren auf der Einhaltung von Zielwerten für die Kundenzufriedenheit.

Die festgelegten Leistungskriterien dürfen während der Leistungsperiode des LTIP2024 nicht verändert werden. Um die Anreizwirkung, die der LTIP2024 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 LTIP2024 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 LTIP2024 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:

- Fabasoft AG
- Indra Sistemas SA
- IVU Traffic Technologies AG
- Kapsch TraffiCom AG
- Kongsberg Gruppen ASA
- Kontron AG
- SAAB AB

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 2024 bis 31. März 2024 als Ausgangsaktienkurs und der durchschnittliche Aktienkurs im Zeitraum 01. Oktober 2026 bis 31. Dezember 2026 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.

Der Aufsichtsrat kann ein Mitglied der TSR-Referenzgruppe durch ein geeignetes Unternehmen seiner Wahl ersetzen, wenn Ereignisse eintreten, die dazu führen, dass für dieses Mitglied kein aussagekräftiger TSR-Wert mehr berechnet werden kann (wie etwa Nichtverfügbarkeit eines Börsenkurses aufgrund eines (angekündigten) Delistings, einer dauerhaften Aussetzung des Handels, oder sonstige vergleichbare Umstände). Über eine erfolgte Ersetzung ist im Vergütungsbericht zu berichten.

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, jeweils sofern dem nicht etwaige rechtliche Beschränkungen, insbesondere kapitalmarktrechtliche Fristen im Zusammenhang mit der Veräußerung eigener Aktien der Gesellschaft, entgegenstehen. 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 LTIP2024 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 LTIP2024 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 LTIP2024 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 LTIP2024 zu treffen.

9. Beendigung des Plans

Sollte der Vorstandsvorsitzende aus welchem Grund auch immer vorzeitig aus dem Vorstand der Gesellschaft ausscheiden, endet auch der LTIP2024 mit sofortiger Wirkung. Ansonsten ist eine vorzeitige Beendigung des LTIP2024 – 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.

Bericht zu Tagesordnungspunkt 12. der 17. ordentlichen Hauptversammlung am 6. Juni 2024

Bericht des Vorstands der FREQUENTIS AG im Zusammenhang mit den Ermächtigungen des Vorstands zum Erwerb eigener Aktien gemäß § 65 Absatz 1 Ziffer 4 und 8 AktG sowohl über die Börse als auch außerbörslich im Ausmaß von bis zu 10% des Grundkapitals, auch unter Ausschluss der allgemeinen Veräußerungsmöglichkeit der Aktionäre, die mit einem solchen Erwerb einhergehen kann

Der Vorstand der FREQUENTIS AG erstattet zu Tagesordnungspunkt 12. nachstehenden Bericht.

1. Ermächtigung

Der Vorstand und der Aufsichtsrat der FREQUENTIS AG beabsichtigen, der Hauptversammlung der Gesellschaft zu Tagesordnungspunkt 12. einen Beschluss vorzuschlagen, mit dem der Vorstand ermächtigt wird, gemäß § 65 Absatz 1 Ziffer 4 und Ziffer 8 AktG, auf den Inhaber lautende Stückaktien der Gesellschaft im Ausmaß von bis zu 10% des Grundkapitals der Gesellschaft während einer Geltungsdauer von 30 Monaten ab dem Tag der Beschlussfassung der Hauptversammlung sowohl über die Börse als auch außerbörslich zu erwerben, wobei der niedrigste Gegenwert nicht mehr als 20% unter und der höchste Gegenwert nicht mehr als 10% über dem durchschnittlichen, ungewichteten Börsenschlusskurs der vorangegangenen zehn Handelstage vor dem jeweiligen Erwerb der Aktien liegen darf. Der Handel in eigenen Aktien ist als Zweck des Erwerbs ausgeschlossen. Die Ermächtigung kann ganz oder teilweise und auch in mehreren Teilen und in Verfolgung eines oder mehrerer Zwecke durch die Gesellschaft, durch ein Tochterunternehmen (§ 189a Ziffer 7 UGB) oder für Rechnung der Gesellschaft oder eines Tochterunternehmens (§ 189a Ziffer 7 UGB) durch Dritte ausgeübt werden. Im Falle des außerbörslichen Erwerbs kann dieser auch unter Ausschluss der allgemeinen Veräußerungsmöglichkeit der Aktionäre durchgeführt werden, und zwar auch nur von einzelnen Aktionären oder einem einzigen Aktionär. Ferner soll (i) der Vorstand ermächtigt werden, das Grundkapital durch Einziehung eigener Aktien ohne weiteren Hauptversammlungsbeschluss herabzusetzen, und (ii) der Aufsichtsrat ermächtigt werden, Änderungen der Satzung, die sich durch die Einziehung von Aktien ergeben, zu beschließen.

Im Hinblick auf die Möglichkeit eines außerbörslichen Erwerbs von eigenen Aktien gemäß § 65 Absatz 1 Ziffer 4 und 8 AktG legt der Vorstand einen schriftlichen Bericht über den Grund für den mit einem solchen Erwerb einhergehenden Ausschluss der allgemeinen Veräußerungsmöglichkeit der Aktionäre vor.

2. Zweck der Erwerbsermächtigung unter Ausschluss der allgemeinen Veräußerungsmöglichkeit / Gesellschaftsinteresse

Die vorgeschlagene Ermächtigung zum Erwerb eigener Aktien auch unter Ausschluss der allgemeinen Veräußerungsmöglichkeit der Aktionäre bei einem außerbörslichen Erwerb von Aktien liegt insbesondere auch im Hinblick auf die Verwendung bzw. Veräußerung eigener Aktien im Rahmen der zu Punkt 13. der Tagesordnung der diesjährigen ordentlichen Hauptversammlung vorgeschlagenen Ermächtigung des Vorstands im Gesellschaftsinteresse.

So sollen die betreffenden Aktien etwa auch zur Ausgabe an Arbeitnehmer, leitende Angestellte und/oder Mitglieder des Vorstands/der Geschäftsführung der Gesellschaft oder eines mit ihr verbundenen Unternehmens, einschließlich zur Bedienung von Aktienübertragungsprogrammen, insbesondere von Aktienoptionen, Long Term Incentive Plänen oder sonstigen Beteiligungsprogrammen (wie insbesondere Modelle, wonach Mitarbeiter Aktien der Gesellschaft verbilligt erwerben oder Gratisaktien bis zu einem bestimmten Höchstbetrag im Fall des Erwerbs von Aktien der Gesellschaft zugeteilt erhalten können) veräußert oder verwendet werden können. Außerdem soll dem Vorstand für zukünftige Unternehmens-, (Teil-)Betriebs- oder Anteilsakquisitionen und zur Bedienung von allenfalls ausgegebenen Wandelschuldverschreibungen eine hohe Flexibilität eingeräumt und schnelles Handeln ermöglicht werden.

Für eine ausführliche Darstellung des Zwecks der Ermächtigung des Vorstands zur Verwendung bzw. Veräußerung eigener Aktien auch unter Ausschluss der allgemeinen Kaufmöglichkeit der Aktionäre wird auf den Bericht des Vorstands zu Tagesordnungspunkt 13. der diesjährigen ordentlichen Hauptversammlung verwiesen, der auf der im Firmenbuch eingetragenen Internetseite der FREQUENTIS AG, www.frequentis.com > Investor Relations > Hauptversammlung > Hauptversammlung 2024 verfügbar ist.

Hinsichtlich des gegenständlichen Vorschlags zur Ermächtigung zum Erwerb eigener Aktien auch unter Ausschluss der allgemeinen Veräußerungsmöglichkeit der Aktionäre bei einem außerbörslichen Erwerb von eigenen Aktien wird wie folgt ausgeführt:

Aufgrund des verfügbaren Zeitrahmens, der Berücksichtigung der allgemeinen und besonderen Markt- sowie Aktienkursentwicklung, der an der Börse verfügbaren Handelsvolumina oder etwaiger Volumensbeschränkungen für Aktienrückkaufprogramme über die Börse kann ein Ausschluss der allgemeinen Veräußerungsmöglichkeit der Aktionäre bei einem außerbörslichen Erwerb von Aktien erforderlich sein. So etwa, wenn eigene Aktien durch die Gesellschaft nicht innerhalb der erforderlichen Zeit oder nicht zu einem angemessenen Preis über die Börse oder durch ein öffentliches Angebot erworben werden können. Durch die Ermächtigung des Vorstands wird die Gesellschaft in die Lage versetzt, die für die Bedienung von Aktienübertragungsprogrammen oder sonstigen Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen erforderlichen eigenen Aktien flexibel und zu optimierten Bedingungen zu erwerben. Dies gilt gleichermaßen für Erwerbe von eigenen Aktien für Zwecke zukünftiger Unternehmens-, (Teil-)Betriebs- oder Anteilsakquisitionen oder zur Bedienung von allenfalls ausgegebenen Wandelschuldverschreibungen.

3. Interessensabwägung

Die Ermächtigung des Vorstands zum Rückerwerb eigener Aktien unter Ausschluss der allgemeinen Veräußerungsmöglichkeit der Aktionäre bei einem außerbörslichen Erwerb von Aktien zur Beschaffung eigener Aktien für die Bedienung von Aktienübertragungsprogrammen oder sonstigen Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen kann bei Abwägung der zu berücksichtigenden Umstände erforderlich, geeignet und angemessen sein und im Interesse der Gesellschaft liegen. Dies wird insbesondere der Fall sein, wenn – etwa aufgrund des verfügbaren Zeitrahmens, der Berücksichtigung der allgemeinen und besonderen Markt- sowie Aktienkursentwicklung, der an der Börse verfügbaren Handelsvolumina oder etwaiger Volumensbeschränkungen für Aktienrückkaufprogramme über die Börse – eigene Aktien durch die Gesellschaft nicht innerhalb der erforderlichen Zeit oder nicht zu einem angemessenen Preis über die Börse oder durch ein öffentliches Angebot erworben werden können.

Die rasche Verfügbarkeit von Aktien im erforderlichen Ausmaß als Akquisitionswährung für zukünftige Unternehmens-, (Teil-)Betriebs- oder Anteilsakquisitionen und zur Bedienung von allenfalls ausgegebenen Wandelschuldverschreibungen, stellt ebenfalls eine sachliche Rechtfertigung für den Ausschluss der allgemeinen Veräußerungsmöglichkeit der Aktionäre dar.

Der Ausschluss der allgemeinen Veräußerungsmöglichkeit der Aktionäre bei einem außerbörslichen Erwerb von Aktien ist aus den dargestellten Gründen bei Abwägung der zu berücksichtigenden Umstände erforderlich, geeignet, angemessen, liegt im Interesse der Gesellschaft und ist damit sachlich gerechtfertigt. In diesen Fällen überwiegt insgesamt das Gesellschaftsinteresse den Nachteil der Aktionäre durch den Ausschluss der allgemeinen Veräußerungsmöglichkeit.

Der Rückerwerb eigener Aktien unter Ausschluss der allgemeinen Veräußerungsmöglichkeit der Aktionäre bei einem außerbörslichen Erwerb von Aktien sowie die Festsetzung aller Bedingungen eines solchen Rückerwerbs darf nur mit Zustimmung des Aufsichtsrats der Gesellschaft erfolgen. Sollte der Vorstand von der ihm erteilten Ermächtigung zum Ausschluss der allgemeinen Veräußerungsmöglichkeit der Aktionäre von Aktien Gebrauch machen, so wird durch den Vorstand ein neuerlicher schriftlicher Bericht zu erstellen und spätestens zwei Wochen vor Beschlussfassung durch den Aufsichtsrat zu veröffentlichen sein.

Zusammenfassend kommt der Vorstand der FREQUENTIS AG zu dem Ergebnis, dass die Erteilung einer Ermächtigung an den Vorstand der Gesellschaft, eigene Aktien außerbörslich zu erwerben, den gesetzlichen Vorschriften vollkommen entspricht. Der Vorstand ersucht, diesem Vorhaben zuzustimmen.

Wien, Mai 2024

Der Vorstand

Bericht zu Tagesordnungspunkt 13. der 17. ordentlichen Hauptversammlung am 6. Juni 2024

Bericht des Vorstands der FREQUENTIS AG im Zusammenhang mit der Ermächtigung des Vorstands gemäß § 65 Abs. 1b AktG zur Veräußerung und Verwendung eigener Aktien auch auf eine andere Art und Weise als durch Veräußerung über die Börse oder durch ein öffentliches Angebot zu jedem gesetzlich zulässigen Zweck auch unter Ausschluss der allgemeinen Kaufmöglichkeit der Aktionäre (§ 65 Abs. 1b iVm §§ 170 Abs 2 und 153 Abs. 4 AktG)

Der Vorstand der FREQUENTIS AG erstattet zu Tagesordnungspunkt 13. nachstehenden Bericht.

1. Ermächtigung

Der Vorstand und der Aufsichtsrat der FREQUENTIS AG beabsichtigen, der Hauptversammlung der Gesellschaft zu Tagesordnungspunkt 13. einen Beschluss vorzuschlagen, mit dem der Vorstand ermächtigt wird, gemäß § 65 Abs. 1b AktG für die Dauer von fünf Jahren ab Beschlussfassung, sohin bis einschließlich 5. Juni 2029, mit Zustimmung des Aufsichtsrats und ohne weiteren Beschluss der Hauptversammlung eigene Aktien nach erfolgtem Rückerwerb auch auf eine andere Art und Weise als durch Veräußerung über die Börse oder durch ein öffentliches Angebot zu veräußern oder zu verwenden, insbesondere eigene Aktien a) zur Ausgabe an Arbeitnehmer, leitende Angestellte und/oder Mitglieder des Vorstands/der Geschäftsführung der Gesellschaft oder eines mit ihr verbundenen Unternehmens, einschließlich zur Bedienung von Aktienübertragungsprogrammen, insbesondere von Aktienoptionen, Long Term Incentive Plänen oder sonstigen Beteiligungsprogrammen, b) zur Bedienung von allenfalls ausgegebenen Wandelschuldverschreibungen, c) als Gegenleistung beim Erwerb von Unternehmen, Betrieben, Teilbetrieben oder Anteilen an einer oder mehreren Gesellschaften im In- oder Ausland, und d) zu jedem sonstigen gesetzlich zulässigen Zweck zu verwenden, und hierbei die allgemeine Kaufmöglichkeit der Aktionäre auszuschließen, wobei die Ermächtigung ganz oder teilweise und auch in mehreren Teilen und zur Verfolgung mehrerer Zwecke ausgeübt werden kann.

Im Hinblick auf die Möglichkeit der Veräußerung/Verwendung von erworbenen eigenen Aktien gemäß § 65 Abs. 1b AktG auch auf andere Weise als durch Veräußerung über die Börse oder durch ein öffentliches Angebot, hat der Vorstand gemäß § 65 Abs. 1b iVm §§ 170 Abs. 2 und 153 Abs. 4 AktG einen schriftlichen Bericht über den Grund für den damit einhergehenden Ausschluss der allgemeinen Kaufmöglichkeit der Aktionäre vorzulegen.

2. Zweck der Verwendungs- bzw. Veräußerungsermächtigung unter Ausschluss der allgemeinen Kaufmöglichkeit / Gesellschaftsinteresse

Die vorgeschlagene Ermächtigung zur Verwendung bzw. Veräußerung der eigenen Aktien auch unter Ausschluss der allgemeinen Kaufmöglichkeit durch die bestehenden Aktionäre ist im Interesse der Gesellschaft und der Aktionäre.

So sollen die eigenen Aktien insbesondere auch zur Ausgabe an Arbeitnehmer, leitende Angestellte und/oder Mitglieder des Vorstands/der Geschäftsführung der Gesellschaft oder eines mit ihr verbundenen Unternehmens einschließlich zur Bedienung von Aktienübertragungsprogrammen, insbesondere von Aktienoptionen, Long Term Incentive Plänen oder sonstigen Beteiligungsprogrammen (wie insbesondere Modelle, wonach Mitarbeiter Aktien der Gesellschaft verbilligt erwerben oder Gratisaktien bis zu einem bestimmten Höchstbetrag im Fall des Erwerbs von Aktien der Gesellschaft zugeteilt erhalten können) verwendet werden können. Dies soll auch die Übertragung eigener Aktien an natürliche und juristische Personen ermöglichen, die solche Aktien treuhändig oder anderweitig zu Gunsten oder im Interesse von Mitarbeitern und Führungskräften einschließlich Organmitgliedern halten. Die Absicht von FREQUENTIS AG in diesem Zusammenhang ist es insbesondere, den Fokus der teilnehmenden Personen auf den langfristigen Unternehmenswert zu steigern und die Identifikation mit dem Unternehmen zu verstärken. Zudem sind die FREQUENTIS AG und ihre verbundenen Unternehmen stark von der Beschäftigung qualifizierter Personen abhängig. Da qualifizierte Personen nur schwer ersetzbar sind, ist es notwendig, diese an das Unternehmen zu binden. Darüber hinaus kann das Unternehmen dadurch für Arbeitnehmer attraktiver gemacht werden.

Die vorrangige Ausgabe von Aktien an Arbeitnehmer, leitende Angestellte und/oder Mitglieder des Vorstands oder der Geschäftsführung der Gesellschaft oder eines mit ihr verbundenen Unternehmens stellt auch gemäß § 153 Abs. 5 AktG einen ausreichenden Grund für den Ausschluss der allgemeinen Kaufmöglichkeit der bestehenden Aktionäre dar. Auch können eigene Aktien zur Bedienung von Aktienoptionen von Arbeitnehmern, leitenden Angestellten und Mitgliedern des Vorstands/der Geschäftsführung der Gesellschaft oder eines mit ihr verbundenen Unternehmens verwendet werden. Für diese Verwendung ist eine Beschlussfassung zum Ausschluss der allgemeinen Kaufmöglichkeit der Aktionäre nicht erforderlich.

Weiters wird die Expansion und die Erschließung neuer Märkte in allen Geschäftsbereichen in Zukunft weiterhin eines der strategischen Ziele der FREQUENTIS AG sein, um die Ertragskraft des Konzerns zu stärken und das nachhaltige Wachstum der FREQUENTIS AG zu fördern. Die Vorbereitung und Strukturierung von Transaktionen im Zusammenhang mit der Erreichung dieser Ziele erfordert größtmögliche Flexibilität des Vorstands hinsichtlich des Einsatzes der zur Verfügung stehenden Finanzierungsinstrumente. Für die von der Gesellschaft verfolgte Strategie ist es von großer Bedeutung, dass der Vorstand auch die Möglichkeit wahrnehmen kann, bestehende Unternehmen, Betriebe, Teilbetriebe oder Anteile an einer oder mehreren Gesellschaften zur Vorbereitung eines Markteintritts oder zur Festigung einer bereits bestehenden Marktstellung oder zur Erweiterung des Produkt- und Serviceportfolios der Gesellschaft zu erwerben. Der Erwerb bestehender Unternehmen, Betriebe oder Teilbetriebe kann von Vorteil sein, da er einen raschen Markteintritt, den Aufbau auf einen bereits bestehenden Kundenstock und die Übernahme von mit dem lokalen Markt vertrauten Mitarbeitern ermöglicht. Strategische Partner sind außerdem häufig

daran interessiert, Unternehmen oder sonstige Vermögenswerte als Sacheinlage gegen Gewährung von Aktien in die Gesellschaft einzubringen oder einen Anteilstausch vorzunehmen. Um die Möglichkeit des Erwerbs von Unternehmen, Betrieben, Teilbetrieben oder Anteilen an einer oder mehreren Gesellschaften sowie den Abschluss von strategischen Partnerschaften im Wege von Sacheinlagen in die Gesellschaft und erforderlichenfalls ohne Zeitverlust wahrnehmen zu können, muss der Vorstand auch die Berechtigung haben, die allgemeine Kaufmöglichkeit der Aktionäre auszuschließen.

Die Möglichkeit der Veräußerung der eigenen Aktien unter Ausschluss der allgemeinen Kaufmöglichkeit der Aktionäre erlaubt daher insbesondere, Expansionsschritte zu finanzieren und Marktchancen sowie Möglichkeiten, die sich in neuen Märkten ergeben, rasch und flexibel zu nutzen und den dadurch entstehenden Kapitalbedarf kurzfristig zu decken. Durch den Verzicht auf die zeit- und kostenaufwändige Wahrung der allgemeinen Kaufmöglichkeit der Aktionäre kann etwa im Fall der Veräußerung eigener Aktien der Kapitalbedarf der Gesellschaft aus sich kurzfristig bietenden Marktchancen sehr zeitnah gedeckt werden. So soll der Vorstand der Gesellschaft die Möglichkeit haben, durch den Ausschluss der allgemeinen Kaufmöglichkeit der Aktionäre bei der Veräußerung von eigenen Aktien, die eigenen Aktien im Wege eines Accelerated-Bookbuilding-Verfahrens anzubieten, dies insbesondere um möglichst günstige Bedingungen bei der Finanzierung der Gesellschaft zu erzielen oder die Investorenbasis zu verbreitern. Auch zwecks Vermeidung der Bildung freier Spitzen und zur Bedienung einer Mehrzuteilungsoption (Greenshoe) soll der Ausschluss der allgemeinen Kaufmöglichkeit der Aktionäre zulässig sein. Weiters kann die Verwendung von eigenen Aktien zur Bedienung von Wandelschuldverschreibungen erforderlich sein (als Alternative zu einer bedingten Kapitalerhöhung nach §§ 159 ff AktG). Auch in diesem Zusammenhang kann der Ausschluss der allgemeinen Kaufmöglichkeit die notwendige Flexibilität bieten und es dem Vorstand insbesondere ermöglichen, rasch handeln zu können, günstige Bedingungen bei der Finanzierung der Gesellschaft zu erlangen oder die Investorenbasis zu verbreitern.

Um die Abwicklung der Ausgabe von eigenen Aktien zu ermöglichen, soll der Vorstand überdies die Möglichkeit haben, die Aktien im Wege des mittelbaren Bezugsrechts gemäß § 153 Abs. 6 AktG anzubieten. Auch die Veräußerung von eigenen Aktien ausschließlich an zu diesem Zeitpunkt bestehende Aktionäre im Rahmen eines Bezugsangebots ist natürlich stets möglich.

3. Interessensabwägung

Der Ausschluss der allgemeinen Kaufmöglichkeit (Bezugsmöglichkeit) ist aus den dargestellten Gründen bei Abwägung der zu berücksichtigenden Umstände erforderlich, geeignet, angemessen, liegt im Interesse der Gesellschaft und ist damit sachlich gerechtfertigt.

Hinsichtlich der erwähnten Verwendungs- bzw. Veräußerungsermächtigung an den Vorstand – auch unter Ausschluss der allgemeinen Kaufmöglichkeit – überwiegt daher insgesamt das Gesellschaftsinteresse den Nachteil der Aktionäre durch den Ausschluss der allgemeinen Kaufmöglichkeit bei einer Verwendung bzw. Veräußerung der eigenen Aktien der Gesellschaft. Die Ermächtigung zum Ausschluss der allgemeinen Kaufmöglichkeit der Aktionäre ist etwa bei Aktienübertragungsprogrammen und sonstigen Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen sachlich gerechtfertigt, weil diese im überwiegenden Interesse der Gesellschaft liegen, dem Ziel der Stärkung des Unternehmenserfolgs

dienen und solche Programme ein effizientes Mittel darstellen, dieses Ziel zu erreichen. Als Gegenleistung für den Erwerb von Unternehmen, Betrieben, Teilbetrieben oder Anteilen an einer oder mehreren Gesellschaften sowie als Alternative zu einer bedingten Kapitalerhöhung für die Bedienung von allenfalls ausgegebenen Wandelschuldverschreibungen ist die Ermächtigung zum Ausschluss der allgemeinen Kaufmöglichkeit der Aktionäre (Bezugsmöglichkeit) sachlich gerechtfertigt, weil sie insbesondere dem Vorstand die notwendige Flexibilität bietet, ein rasches Handeln sicherstellt und/oder dadurch zusätzliche Geschäfts- oder Marktchancen erst ermöglicht, die wiederum den Aktionären zu Gute kommen. Selbst wenn es durch den Ausschluss der allgemeinen Kaufmöglichkeit zu Nachteilen für die Aktionäre kommt, halten sich diese angesichts der gesetzlichen Höchstgrenze von 10 % des Grundkapitals für von der Gesellschaft gehaltene eigene Aktien in engen Grenzen.

Die Verwendung bzw. Veräußerung der eigenen Aktien sowie die Festsetzung aller Bedingungen der Verwendung bzw. Veräußerung auf eine andere Art und Weise als über die Börse oder durch ein öffentliches Angebot darf nur mit Zustimmung des Aufsichtsrats der Gesellschaft erfolgen. Sollte der Vorstand von der ihm erteilten Ermächtigung zum Ausschluss der allgemeinen Kaufmöglichkeit Gebrauch machen, so wird durch den Vorstand ein neuerlicher schriftlicher Bericht zu erstellen und gemäß § 171 Abs. 1 AktG spätestens zwei Wochen vor Beschlussfassung durch den Aufsichtsrat zu veröffentlichen sein.

Zusammenfassend kommt der Vorstand der FREQUENTIS AG zu dem Ergebnis, dass die Erteilung einer Ermächtigung an den Vorstand der Gesellschaft gemäß § 65 Abs. 1b AktG, erworbene eigene Aktien mit der nach dem AktG erforderlichen Einbindung des Aufsichtsrats gegebenenfalls auch auf andere Weise als durch Veräußerung über die Börse oder durch ein öffentliches Angebot zu veräußern oder zu verwenden, den gesetzlichen Vorschriften vollkommen entspricht. Der Vorstand ersucht, diesem Vorhaben zuzustimmen.

Wien, Mai 2024

Der Vorstand