

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:

	0,8-1,2				
		0,8-1,2			
			0,8-1,2		
				0,8-1,2	
					0,8-1,2
		20%			
			20%		
				20%	
					20%
	20%				
		20%			
			20%		
				20%	
					20%
	100%	80%	60%	60%	60%
	FY 2024	FY 2025	FY 2026	FY 2027	FY 2028

6. Aktienbasierte langfristige variable Vergütung (Long Term Incentive Plan, LTIP)

6.1 Grundlegendes

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

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

6.2 Ausarbeitung und Inkraftsetzung des LTIP

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

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.