



Vergütungsbericht

2024

Communication and
information solutions
for a safer world

Vergütungsbericht 2024

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 2024 gewährten oder geschuldeten Vergütungen zu geben. Der Vergütungsbericht 2024 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 2025 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 2023 wurde von der ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft am 6. Juni 2024 mit 97,33% der abgegebenen gültigen Stimmen beschlossen. Im Lichte dieses Abstimmungsergebnisses wurde der vorliegende Vergütungsbericht wiederum nach der Systematik und den Prinzipien des Vergütungsberichts 2023 aufgestellt.

Wirtschaftliche Entwicklung der Frequentis-Gruppe im Berichtsjahr

Neben dem Krieg in der Ukraine, der seit seinem Beginn im Februar 2022 nun in sein viertes Jahr geht, brach durch den Angriff der Hamas auf Israel im Oktober 2023 ein weiterer Krieg mit potenziell globalen Auswirkungen aus. Dazu kommen noch langfristige Krisen wie die Klimakrise sowie die immer wieder auftretenden Verwerfungen und Preisausschläge am Energiemarkt. Es kann damit von einer Polykrise gesprochen werden, bei der sich die Auswirkungen einzelner Krisen wechselseitig verstärken. Auf der anderen Seite gab es vor allem in Europa verstärkte Investitionen in die militärische Infrastruktur und die öffentliche Sicherheit.

All diese Krisen hatten und haben unterschiedliche Auswirkungen auf interne und externe Stakeholder von Frequentis. Mit der Ukraine, der Russischen Föderation, Belarus und den palästinensischen Gebieten gab es im Jahr 2024 und im Jahr 2023 keinen Umsatz. Indirekt führten die Auswirkungen der Kriege seit 2022 zu einem höheren Preisniveau, vor allem für Strom, Gas und Treibstoffe

In der Folge stiegen auch die Preise für andere alltägliche Produkte, was dazu führte, dass die Inflation weltweit in nahezu allen Ländern stark anstieg und in den Jahren 2022 und 2023 deutlich über dem Durchschnitt der Vorjahre lag. Dies führte zu notwendigen Preisanpassungen für bestehende und neue Kundenprojekte. Im Jahr 2024 ließ jedoch der Inflationsdruck merklich nach.

Der Inflationsausgleich für die Mitarbeiter:innen im Zuge der jährlichen Anpassungen der Kollektivverträge oder anderer Gehaltsvereinbarungen spiegelten sich entsprechend in den Personalkosten der Frequentis-Gruppe in den Jahren 2022 und 2023 nieder. Auch im Jahr 2024 wurden entsprechend hohe Gehaltserhöhungen verzeichnet, die auf die überdurchschnittliche Inflation des Jahres 2023 zurückzuführen waren. Für das Jahr 2025 ist, basierend auf der rückläufigen Inflation im Jahr 2024, mit geringeren Gehaltserhöhungen im Vergleich zu 2024 zu rechnen.

Die aus den verschiedensten Gründen (z. B. Angriffe auf Handelsrouten) in den Vorjahren immer wieder entstandenen Lieferkettenengpässe und daraus erwachsenen punktuell starken Preiserhöhungen und Lieferverzögerungen traten im Jahr 2024 kaum noch auf.

Der Auftragseingang der Frequentis-Gruppe lag im Jahr 2024 bei EUR 583,8 Mio., eine Steigerung von 15,7% oder EUR 79,0 Mio. gegenüber dem Jahr 2023 mit EUR 504,8 Mio. Die Verteilung des Auftragseingangs auf die beiden Segmente war im Jahr 2024 wie folgt: Air Traffic Management mit 68% oder EUR 397,8 Mio. (2023: 68%, EUR 345,4 Mio.), Public Safety & Transport mit 32% oder EUR 186,0 Mio. (2023: 32%, EUR 159,3 Mio.).

Im Jahr 2024 konnte eine Steigerung des Umsatzes um 12,4% oder EUR 52,8 Mio. auf EUR 480,3 Mio. erzielt werden (2023: EUR 427,5 Mio.). Die Akquisition der Groiss Informatics GmbH war von der Größe her unwesentlich. Die Gesellschaft wurde im vierten Quartal 2024 in die Frequentis AG verschmolzen. Das Umsatzwachstum ist daher als organisches Wachstum zu betrachten. Das Segment Air Traffic Management verzeichnete eine Steigerung des Umsatzes um 15,3% auf EUR 338,2 Mio., das Segment Public Safety & Transport verzeichnete einen Anstieg von 6,1% auf EUR 142,0 Mio. Die Umsatz-Verteilung lag im Jahr 2024 bei 70% : 30% für die beiden Segmente Air Traffic Management und Public Safety & Transport (2023: 69% : 31%).

Der Materialaufwand und der Aufwand für bezogene Leistungen erhöhten sich um 8,0% auf EUR 113,1 Mio. (2023: EUR 104,7 Mio.) und damit relativ niedriger als der Umsatzanstieg. Der Personalaufwand erhöhte sich um 14,2% auf EUR 260,3 Mio. (2023: EUR 227,9 Mio.) und damit über dem Umsatzanstieg. Dies ist begründet durch das Personalwachstum und Gehaltserhöhungen, denen die überdurchschnittliche Inflation des Jahres 2023 zugrunde lag.

Die sonstigen Aufwendungen stiegen um 10,1% auf EUR 68,7 Mio. (2023: EUR 62,4 Mio.), vor allem aufgrund der Veränderung der projektbezogenen Rückstellungen und höherer Reisekosten. Diesen standen rückläufige Aufwendungen für Energie sowie geringere Kurs- und Währungsdifferenzen gegenüber. Die Reisekosten stiegen im Vergleich zum Vorjahr um EUR 1,3 Mio. auf EUR 14,0 Mio., dies entspricht 2,9% des Umsatzes im Jahr 2024 (2023: 3,0% des Umsatzes). Es ist angestrebt, dass sich die Reisekosten in Relation zum Umsatz weiterhin in der Größenordnung von rund 3-4% des Umsatzes bewegen.

Das EBITDA (Ergebnis vor Steuern, Zinsen, Abschreibung und Wertminderung) wuchs auf EUR 54,1 Mio. im Jahr 2024 (2023: EUR 44,2 Mio.). Die EBITDA-Marge (bezogen auf den Umsatz) belief sich auf 11,3% im Jahr 2024 nach 10,3% im Jahr 2023.

Die Abschreibungen stiegen auf EUR 19,4 Mio. (2023: EUR 17,5 Mio.). Im Jahr 2024 ergab sich ein Wertminderungsbedarf von EUR 2,6 Mio., bedingt durch die Wertminderung der Einheit Business Recording (2023: keine Wertminderung).

Das EBIT erhöhte sich als Summe aller oben angeführten Veränderungen um 20,5% auf EUR 32,1 Mio. im Jahr 2024 (2023: EUR 26,6 Mio.). Die EBIT-Marge (bezogen auf den Umsatz) belief sich auf 6,7% nach 6,2% im Jahr 2023.

Das Ergebnis vor Steuern lag im Jahr 2024 bei EUR 32,8 Mio. (2023: EUR 26,4 Mio.). Der Aufwand für Ertragsteuern betrug EUR 9,3 Mio. (2023: EUR 6,4 Mio.). Daraus errechnet sich ein Steuersatz von 28,3% (2023: 24,4%). Der höhere Steueraufwand im Jahr 2024 ist vor allem auf die Firmenwertabschreibung sowie höheren steuerlichen Verlusten, für die keine latente Steuer angesetzt wurde, zurückzuführen.

Das Konzernergebnis stieg im Jahr 2024 auf EUR 23,5 Mio. (2023: EUR 20,0 Mio.). Das unverwässerte Ergebnis je Aktie betrug im Jahr 2024 EUR 1,66 (2023: EUR 1,39), das verwässerte Ergebnis je Aktie betrug EUR 1,65 (2023: EUR 1,38).

Vergütung der Vorstandsmitglieder

Grundzüge der Vergütungspolitik und Vergütungselemente

Die für die Vergütung der Mitglieder des Vorstands der Gesellschaft im Berichtsjahr relevante Vergütungspolitik wurde von der ordentlichen Hauptversammlung der Frequentis AG am 6. Juni 2024 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 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 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 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 **festen 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 1.235 und verteilt sich auf die einzelnen Vorstandsmitglieder wie folgt:

Grundgehalt (brutto, exkl. Lohnnebenkosten) in TEUR (gerundet)	2024	2023
Norbert Haslacher ¹ (Vorstandsvorsitzender)	420	405
Monika Haselbacher	270	270
Peter Skerlan	270	270
Karl Wannemacher (Vorstandsmitglied seit 1.7.2024)	135	-
Hermann Mattanovich (Vorstandsmitglied bis 30.6.2024)	140	280
Summe	1.235	1.225

¹ Der Unterschiedsbetrag zwischen 2023 und 2024 resultiert aus dem Umstand, dass das mit dem Vorstandsvorsitzenden im Zuge seiner Vertragsverlängerung neu vereinbarte Jahresgrundgehalt in Höhe von TEUR 420, im Geschäftsjahr aliquot ab 16. April 2023 zur Anwendung gelangt ist.

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 250.000,00 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 nichtfinanziellen 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. 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 und der gesamten Frequentis-Gruppe. Demgemäß unterteilt sich die variable Vergütung in kurz-, mittel- und langfristige Vergütungsbestandteile, sowie in nicht aktienbasierte Bestandteile, die in Geld ausbezahlt werden, und aktienbasierte Bestandteile, die in Form von Aktien der Gesellschaft vergütet werden.

Nicht aktienbasierte variable Vergütung

Die nicht aktienbasierte variable Vergütung beinhaltet für alle Vorstandsmitglieder ein typisches Short Term Incentive („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“) 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“, kurz: „PI“).

Um die Interessen der Vorstandsmitglieder mit jenen der Aktionär:innen 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“).

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.

Der Zielerreichungsgrad sowie die sich daraus ergebende Höhe des nicht aktienbasierten variablen Vergütungsanspruchs wird vom Ausschuss für Vorstandsangelegenheiten nach Ablauf des jeweiligen Leistungszeitraums festgestellt.

Im Berichtsjahr haben die Vorstandsmitglieder folgende Ansprüche – vorbehaltlich der Feststellung des Jahresabschlusses 2024 gemäß § 96 AktG – aus dem Titel der nicht aktienbasierten variablen Vergütung erworben:

Nicht aktienbasierte variable Vergütung (brutto, exkl. Lohnnebenkosten) in TEUR (gerundet)

	2024 ¹	2023 ²
Norbert Haslacher (Vorstandsvorsitzender)	237,7	227,5
Monika Haselbacher	152,8	146,3
Peter Skerlan	152,8	146,3
Karl Wannemacher (Vorstandsmitglied seit 1.7.2024)	76,4	-
Hermann Mattanovich (Vorstandsmitglied bis 30.6.2024)	79,2	151,7
Summe	698,9	671,8

¹ Angeführte Beträge wurden 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.

Aktienbasierte variable Vergütung („LTIP“)

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

Der LTIP knüpft an nachhaltige, langfristige und mehrjährige Leistungskriterien an und bezieht auch nichtfinanzielle 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 2022, LTIP 2023 und LTIP 2024, 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 18.000 Aktien (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 aktienbasierten Vergütungen zusammen:

	LTIP 2024	LTIP 2023	LTIP 2022
Programmbeginn	01.01.2024	01.01.2023	01.01.2022
Zeitpunkt Genehmigung Hauptversammlung	06.06.2024	01.06.2023	02.06.2022
Zeitpunkt der Gewährung	06.06.2024	01.06.2023	02.06.2022
Ende Erdienungszeitraum	31.12.2026	31.12.2025	31.12.2024
Anspruchstag	30.04.2027	30.04.2026	30.04.2025
Erwartete Zielerreichung	93,25%	96%	76,5%
Erwartete Aktien	16.785	17.280	13.770
Maximale Aktien	18.000	18.000	18.000
Zugeteilte Bonusaktien	keine	keine	keine

Die vereinbarten Ziele werden an folgenden Kennzahlen gemessen:

LTIP 2024	LTIP 2023	LTIP 2022
Total Shareholder Return (TSR) ¹	Total Shareholder Return (TSR) ¹	Total Shareholder Return (TSR) ¹
Steigerung Auftragseingang der Frequentis-Gruppe	Auftragsstand / book-to-bill ratio	Umsatzwachstum
Wachstum im Teilmarkt ATM Civil	Auftragseingang ausgewählter Konzerngesellschaften	Ertragssteigerung
Kundenzufriedenheit	Betriebsleistungswachstum im Segment Public Safety & Transport	Mitarbeiter:innenzufriedenheit
	Abhaltung von Trainee Programmen im Bereich Sales, Projektmanagement und/oder Systemengineering	

¹ Der Vorstandsvorsitzende erhält für die Erreichung des TSR Ziels die darauf entfallende Vergütung ausschließlich in Form von Aktien nach Maßgabe des entsprechenden LTIP vergütet. Das im Kapitel „variable nicht aktienbasierte Vergütungskomponenten“ beschriebene TSR Incentive ist für ihn nicht anwendbar.

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 2022, 2023 und den LTIP 2024 wurde davon ausgegangen, dass sowohl die marktorientierten Ziele als auch die nicht marktorientierten Ziele erfüllt sein werden, weshalb der Effekt der marktorientierten Ziele im Rahmen der Ermittlung des Erwartungswerts des Zielerreichungsgrads und nicht im Zeitwert der Aktien zu berücksichtigen ist.

Beendeter LTIP 2021

Am 31. Dezember 2023 ist die Laufzeit des von der Frequentis AG mit dem Vorstandsvorsitzenden abgeschlossenen LTIP 2021 abgelaufen, für welchen die vereinbarten Ziele am Total Shareholder Return (TSR), an der Betriebsleistungssteigerung durch Key Accounts sowie am Wachstum über New Business Development im Leistungszeitraum 1. Jänner 2021 bis 31. Dezember 2023 gemessen wurden.

Der Aufsichtsrat der Gesellschaft – vertreten durch den Ausschuss für Vorstandsangelegenheiten – hat im Berichtsjahr die Zielerreichung des LTIP 2021 mit insgesamt 100% und einen daraus resultierenden Anspruch des Vorstandsvorsitzenden auf 17.000 Aktien (brutto) der Frequentis AG unter dem LTIP 2021 festgestellt. Dementsprechend wurden am 8. Mai 2024 unter Berücksichtigung der anwendbaren Steuersätze 7.908 Stück Aktien (Netto-Stückzahl nach Steuern) aus dem Bestand eigener Aktien der Gesellschaft im rechnerischen Gegenwert von EUR 210.352,80 netto an den Vorstandsvorsitzenden übertragen. Der rechnerische Gegenwert für die Brutto-Stückzahl beträgt EUR 452.200 (basierend auf dem Eröffnungskurs der Wiener Börse am 8. Mai 2024).

Sign-on Bonus

Mit Zustimmung des Gesamtaufwandsrats 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. Im Berichtsjahr wurde von dieser Möglichkeit kein Gebrauch gemacht.

Darstellung der Gesamtvergütung

Gesamtvergütung Vorstand (brutto, exkl. Lohnnebenkosten)	Geschäftsjahr 2024					Geschäftsjahr 2023				
	Norbert Haslacher	Monika Haselbacher	Peter Skerlan	seit 1.7.2024 Karl Wannenmacher	bis 30.6.2024 Hermann Mattanovich	Norbert Haslacher	Monika Haselbacher	Hermann Mattanovich	Peter Skerlan	
in TEUR (gerundet)										
Feste Vergütung										
• Jahresgrundgehalt	420,0	270,0	270,0	135,0	140,0	405,0	270,0	280,0	270,0	
• Prämien										
Pensionsrückdeckungsversicherung	50,0	50,0	50,0	50,0	50,0	50,0	50,0	50,0	50,0	
• Sachbezüge (Dienstwägen und Reiseabrechnung) ¹ und Zulagen	10,7	22,5	7,9	5,7	6,5	9,3	21,3 ²	11,8	8,0	
Zwischensumme feste Vergütung	480,7	342,5	327,9	190,7	196,5	464,3	341,3	341,8	328,0	
Variable Vergütung										
• nicht aktienbasierte variable Vergütung										
ausbezahlter Betrag im Berichtsjahr für beendete Leistungszeiträume ³	227,5	146,3	146,3	-	151,7	309,2	-	205,5	198,2	
davon in Vorjahren nicht rückgestellt ⁴	0,0	0,0	0,0		0,0	0,0	-	0,0	0,0	
Rückstellung für voraussichtliche Zielerreichung laufender Leistungszeiträume ⁵	237,7	152,8	152,8	76,4	79,2	228,9	147,1	152,6	147,1	
• aktienbasierte variable Vergütung										
Auszahlungen aus beendeten LTIPs ⁶	452,2	-	-	-	-	504,9	-	-	-	
davon in Vorjahren nicht rückgestellt ⁴	22,5	-	-	-	-	204,6	-	-	-	
Rückstellung für laufende LTIPs ⁷	501,9	-	-	-	-	359,4	-	-	-	
Zwischensumme variable Vergütung⁸	762,1	152,8	152,8	76,4	79,2	792,9	147,1	152,6	147,1	
Vergütung von verbundenen Unternehmen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Sonstige Vergütung										
• Vertraglicher Abfertigungsanspruch (gem. „Abfertigung-Alt“)	-	-	-	-	242,7					
Zwischensumme (sonstige Vergütung)	0,0	0,0	0,0	0,0	242,7	0,0	0,0	0,0	0,0	
Gesamtvergütung										
• Feste Vergütung	480,7	342,5	327,9	190,7	196,5	464,3	341,3	341,8	328,0	
• Variable Vergütung	762,1	152,8	152,8	76,4	79,2	792,9	147,1	152,6	147,1	
• Vergütung von verbundenen Unternehmen	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
• Sonstige Vergütung	0,0	0,0	0,0	0,0	242,7	0,0	0,0	0,0	0,0	
Summe Gesamtvergütung	1.242,8	495,3	480,7	267,1	518,4	1.257,2	488,4	494,4	475,1	
• relativer Anteil der festen Vergütungsbestandteile	39%	69%	68%	71%	71%	37%	70%	69%	69%	
• relativer Anteil der variablen Vergütungsbestandteile	61%	31%	32%	29%	29%	63%	30%	31%	31%	
Summe Gesamtvergütung aller aktiven Vorstandsmitglieder⁹				3.004,3		2.715,1				

¹ steuerliche Sachbezugswerte.

² inkl. Ersatzzulage für Dienstwagenverzicht.

³ Betrag der im Berichtsjahr nach Feststellung der Zielerreichung für einen vorangegangenen Leistungszeitraum zur Auszahlung gelangt (Abweichungen von hierfür gebildeten Rückstellungen möglich, sh Fußnote 5).

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

⁵ Im Berichtsjahr rückgestellter Betrag für voraussichtlichen Anspruch eines laufenden Leistungszeitraums (Abweichungen zum tatsächlichen Auszahlungsbetrag auf Basis der finalen Zielerreichung und des Aktienkurses zum Übertragungstichtag 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 31.12.2024 (saldiert mit Rücklagenverwendungen): TEUR 870,3 (Vorjahr: TEUR 798,1).

⁸ Die Zwischensumme errechnet sich aus Abweichungen von Rückstellungen der Vorjahre zuzüglich der im Berichtsjahr gebildeten Rückstellungen für die kurzfristigen Vergütungskomponenten (Fußnoten 4 und 5 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 2024 zu 2023

in TEUR (gerundet)	Geschäftsjahr 2024	Geschäftsjahr 2023	+/- in %
Konzernergebnis (wirtschaftlicher Erfolg)	23.544	19.981	+17,8%
Gesamtvergütung Vorstand (brutto, exkl. Lohnnebenkosten)	3.004	2.715	+10,7%/ +1,7% ²
Grundgehalt Vorstand (brutto, exkl. Lohnnebenkosten)	1.235	1.225	+0,8% ³
Durchschnittliche Entlohnung sonstige Beschäftigte (brutto, exkl. Lohnnebenkosten) ¹	81	76	+6,2%

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 10,7% basiert im Wesentlichen auf einem Einmaleffekt im Zusammenhang mit dem Ausscheiden von Herrn Hermann Mattanovich aus dem Vorstand. Bereinigt um diesen Effekt beträgt die Steigerung der Gesamtvergütung des Vorstands gegenüber dem Vorjahr 1,7%.

³ Die Steigerung des Grundgehalts ergibt sich aus der per 16. April 2023 vorgenommenen Vertragsverlängerung des Vorstandsvorsitzenden, bei der dieser das neu vereinbarte Grundgehalt im Geschäftsjahr 2023 nur aliquot bezogen hat (vgl. auch Fußnote 1 auf Seite 6 dieses Berichts).

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 Commerzialbank Mattersburg vorzunehmenden Wertminderung der Finanzvermögenswerte und des daraus resultierenden negativen Jahresergebnisses, einen Anspruch auf kurzfristige variable Vergütung erworben hat. Im Berichtsjahr 2021 haben die Vorstandsmitglieder hingegen – nicht zuletzt aufgrund des Konzernergebnisses (TEUR 20.767 gegenüber TEUR -3.389 im Vorjahr) – den maximalen Anspruch auf die kurzfristige variable Vergütung (d.h. 100% des Jahresgrundgehalts) erworben.

Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

Grundzüge der Vergütungspolitik

Die aktuelle Vergütungspolitik für die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder der Gesellschaft wurde von der ordentlichen Hauptversammlung am 6. Juni 2024 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 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 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 Arbeitnehmer:innenvertreter: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, 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 Gesamtaufichtsrats 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.

Erfolgsabhängige (z.B. an die Entwicklung des Aktienkurses bezogene) oder aktienbasierte 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 Arbeitnehmer:innenvertreter: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		Grundvergütung 2024 ²	Sitzungsgeld 2024	Gesamtvergütung 2024 ³	Gesamtvergütung 2023 ⁴	Gesamtvergütung 2022 ⁴	Gesamtvergütung 2021 ⁴	Gesamtvergütung 2020 ⁴
Johannes Bardach	Vorsitz Aufsichtsrat und Ausschuss für Vorstandsangelegenheiten	30	10,5	40,5	31,5	34	31,5	31,5
Karl Michael Millauer	Vorsitzstellvertreter und Vorsitz Prüfungsausschuss	25	12	37	29	33	31	33,5
Sylvia Bardach	Mitglied Aufsichtsrat	18	7,5	25,5	20	22	13	-
Reinhold Daxecker	Mitglied Aufsichtsrat und Prüfungsausschuss	22	12	34	24	28	26	30
Boris Nemsic	Mitglied Aufsichtsrat und Ausschuss für Vorstandsangelegenheiten	22	10,5	32,5	24	26	24	26
Petra Preining	Mitglied Aufsichtsrat	18	7,5	25,5	20	24	22	24
Summen		135	60	195	148,5	167	147,5	145

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

² Die Grundvergütung der Aufsichtsratsmitglieder bemisst sich an deren Funktion im Aufsichtsrat sowie für deren Tätigkeit im Prüfungsausschuss oder im Ausschuss für Vorstandsangelegenheiten.

³ Anspruch vorbehaltlich der Zustimmung der Hauptversammlung.

⁴ 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 2025

Hinweis / Disclaimer

In dieser Publikation ist mit „Frequentis“ oder „Frequentis-Gruppe“ der Konzern gemeint, mit „Frequentis AG“ wird die Muttergesellschaft (Einzelgesellschaft) bezeichnet.

Durch die kaufmännische Rundung von Einzelpositionen und Prozentangaben in dieser Publikation kann es zu geringfügigen Rechendifferenzen kommen.

Die in dieser Publikation enthaltenen Prognosen, Planungen und zukunftsgerichteten Aussagen basieren auf dem Wissensstand und der Einschätzung zum Zeitpunkt der Erstellung. Wie alle Aussagen über die Zukunft unterliegen sie Risiken und Unsicherheitsfaktoren, die im Ergebnis auch zu erheblichen Abweichungen führen können. Für den tatsächlichen Eintritt von Prognosen und Planungswerten sowie zukunftsgerichteten Aussagen kann keine Gewähr geleistet werden.

Die Informationen in dieser Publikation sind nur für allgemeine Informationszwecke. Es kann keine Garantie für die Vollständigkeit der Inhalte gegeben werden. Irrtümer und Druckfehler vorbehalten.

Diversität, Gleichwertigkeit und Gleichstellung aller Geschlechter sind ein integraler Bestandteil der Frequentis Unternehmenskultur und spiegeln sich in der Sprache wider. Auf dieser Basis werden in dieser Publikation alle personenbezogenen Formulierungen, wie z.B. Berufs- und Funktionsbezeichnungen, gendergerecht geschrieben. Geschlechtsneutrale Ausdrücke, also Begriffe, die sich u.a. auf Institutionen, Organisationen oder Unternehmen beziehen, z.B. Kunden, Partner, Auftraggeber unterliegen nicht dieser Regelung, weil es sich hier nicht um Einzelpersonen handelt.

Die Haftung und Gewährleistung von Frequentis für die Publikation sind ausgeschlossen. Informationen aus dieser Publikation dürfen nicht ohne ausdrückliche Zustimmung von Frequentis verwendet werden.

Diese Publikation wurde in einer deutschen und englischen Version erstellt. Maßgeblich ist in Zweifelsfällen die deutschsprachige Version. Alle Rechte vorbehalten.

Frequentis AG
Headquarter
Innovationsstraße 1, 1100 Wien, Österreich
Tel: +43 1 81150 0
investor@frequentis.com

www.frequentis.com

