

VERGÜTUNGSBERICHT

für das
Geschäftsjahr 2020/2021
der
Fabasoft AG
(„Fabasoft“)

1. Einleitung

1.1 Allgemein

In der ordentlichen Hauptversammlung der Fabasoft am 29. Juni 2020 wurden erstmals die Grundsätze für die Bezüge der Mitglieder des Vorstandes und des Aufsichtsrates (Vergütungspolitik) zur Abstimmung vorgelegt.

Bei einer Präsenz von 40 Aktionären mit 6.554.909 Stimmen haben 39 Aktionäre mit 6.514.909 Stimmen mit ja und 1 Aktionär mit 40.000 Stimmen mit nein zur Beschlussfassung über die Vergütungspolitik (Tagesordnungspunkt 5) gestimmt. Stimmenenthaltungen hat es nicht gegeben.

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

Bei Erstellung dieses Vergütungsberichtes wurden die in § 78c und § 98a AktG festgelegten Vorgaben umgesetzt. Darüber hinaus orientiert sich der Vergütungsbericht an der Stellungnahme 37 des Austrian Financial Reporting and Auditing Committee vom Dezember 2020 („AFRAC-Stellungnahme“).

Der Vergütungsbericht ist der Hauptversammlung gemäß § 78d Abs. 1 AktG zur Abstimmung vorzulegen, wobei die Abstimmung empfehlenden Charakter hat. Im nächsten Vergütungsbericht ist dann darzulegen, wie dem Abstimmungsergebnis der letzten Hauptversammlung Rechnung getragen wurde.

Dieser Vergütungsbericht wurde vom Aufsichtsrat (in seiner Funktion als Vergütungsausschuss) geprüft und in der Aufsichtsratssitzung vom 8. Juni 2021 beschlossen.

1.2 Wirtschaftliche Entwicklung im Geschäftsjahr 2020/2021

Im abgelaufenen Geschäftsjahr 2020/2021 verzeichnete der Fabasoft Konzern Umsatzerlöse in der Höhe von 55,1 Mio. Euro (51,1 Mio. Euro im Vergleichszeitraum des Vorjahres).

Bei einem EBITDA von TEUR 19.554 (TEUR 16.780 im Vergleichszeitraum des Vorjahres) lag das EBIT bei TEUR 13.886 (TEUR 11.709 im Vergleichszeitraum des Vorjahres).

Der Anstieg bei den Umsatzerlösen (7,9 % bezogen auf das Geschäftsjahr 2019/2020) reflektiert vor allem die positive Entwicklung der Erlöse aus Recurring Nutzungsgebühren bei Mindbreeze InSpire und den Fabasoft Cloud Angeboten, einen Anstieg beim Projektgeschäft sowie die Erweiterung der Unternehmensgruppe um die Xpublisher-Gesellschaften. Im Geschäft der Fabasoft Schweiz AG kam es demgegenüber infolge einer 2015 verlorenen Neuausschreibung im Bundesbereich zu einem deutlichen Umsatzrückgang.

Das ergebnisseitige Wachstum (EBIT-Anstieg von 18,6 % bezogen auf das Geschäftsjahr 2019/2020) stammt dabei speziell aus den Zuwächsen bei den margenstarken Recurring Umsätzen, vor allem aus der Nutzung von Appliances (vorwiegend Mindbreeze InSpire) und von Cloud-Diensten und bei den Recurring Dienstleistungen wie Support und Betriebsführungsunterstützung. Ein guter Verlauf der Projektstätigkeit trug ebenfalls zum Ergebniswachstum bei. Zu deutlichen Einsparungen kam es durch die temporäre, pandemiebedingte Reduktion von Aufwandspositionen wie z. B. Veranstaltungs- und Reiseaufwänden.

Das Bestandskundengeschäft verhielt sich im Berichtszeitraum und auch in den pandemiebedingten Lockdown-Phasen in dieser Zeit trotz der durch diese entstandenen praktischen Herausforderungen beispielsweise bei der Projektabwicklung mit Kunden erfreulich stabil.

Das Interesse bei potentiellen Neukunden stieg in der zweiten Hälfte des Geschäftsjahres – nicht zuletzt bedingt durch verstärkte Marketing-Aktivitäten und sehr positive Positionierungen von Produkten aus der Unternehmensgruppe bei wichtigen Branchenanalysten – stark an. Potentielle Kunden zeigten sich speziell bei umfangreicheren Vorhaben aber noch sehr vorsichtig und abwartend.

Mit einer Forschungsquote von 25,3 % bezogen auf die Umsatzerlöse lagen die Aufwendungen für Forschung und Entwicklung (TEUR 13.961) des Fabasoft Konzerns (die Fabasoft AG führt keine Forschungs- und Entwicklungstätigkeit durch) wiederum auf im Branchenvergleich sehr hohem Niveau (TEUR 12.049 im Geschäftsjahr 2019/2020).

Diese Investitionen wurden für die Forschung und Entwicklung im Zusammenhang mit der unternehmenseigenen Softwareprodukttechnologie und den darauf aufbauenden Cloud- und Appliance-Angeboten sowie mit Grundlagenthemen im Feld der Digitalen Transformation getätigt.

2. Grundzüge der Vergütungspolitik

Grundlage für das Vergütungssystem der Fabasoft für ihre Mitglieder des Vorstandes und des Aufsichtsrates ist die Vergütungspolitik. Die Vergütungspolitik wird zumindest einmal jährlich im Rahmen der Aufsichtsratssitzung, die der Vorbereitung auf die ordentliche Hauptversammlung dient, auf ihre Angemessenheit überprüft und gegebenenfalls angepasst.

Die Vergütungspolitik wurde in der ordentlichen Hauptversammlung vom 29. Juni 2020 erstmalig zur Abstimmung gebracht und ist in der geltenden Fassung auf der Homepage der Fabasoft (www.fabasoft.com in der Rubrik Corporate Governance) abrufbar.

Die Vergütung der Mitglieder des Vorstandes enthält sowohl fixe als auch variable Vergütungsbestandteile.

3. Vorstand

3.1 Feste (fixe) Vergütungsbestandteile

Die Fixbezüge der Mitglieder des Vorstandes bestehen aus dem Grundgehalt, Sachbezügen und Nebenleistungen/Versicherungen.

(i) Grundgehalt:

Jedes Vorstandsmitglied erhält ein fixes Grundgehalt, welches – wie in Österreich üblich – 14x jährlich in gleich großen Teilbeträgen ausbezahlt wird. Die Festlegung des Grundgehaltes für den Vorstand orientiert sich als attraktiver Arbeitgeber an talentierten und leistungsbereiten Führungskräften.

Die Vorstandsmitglieder der Fabasoft sind – ausgenommen in konzernverbundenen Unternehmen bei Vorliegen wichtiger Konzerninteressen - nicht verpflichtet Organfunktionen in konzernangehörigen Unternehmen oder Beteiligungsunternehmen anzunehmen. Das Vorstandsmitglied kann jedoch die Bestellung für eine solche Funktion verlangen. Ein Vergütungsanspruch für die Übernahme von Organfunktionen wird gesondert zwischen dem Vorstand und der Fabasoft, vertreten durch den Aufsichtsrat, geregelt und ist nicht vom Entgeltanspruch des Vorstandsvertrages umfasst.

(ii) Sachbezüge/Nebenleistungen

Jedem Vorstandsmitglied wird als Dienstfahrzeug ein PKW zur Verfügung gestellt, den das Vorstandsmitglied auch privat benützen darf. Die Preisklasse (Kategorie) für diesen PKW darf 80% des Jahresbruttobezuges nicht überschreiten. Die auf den für die Privatnutzung anzusetzenden Sachbezugswert entfallenden Steuern trägt zur Gänze das Vorstandsmitglied.

(iii) Versicherungen

Jedes Vorstandsmitglied wird von der Fabasoft für die Dauer des Anstellungsvertrages gegen Unfall (Tod, Invalidität, Heilungskosten) wie folgt versichert:

Tod	€ 1.000.000,00
Invalidität	€ 1.000.000,00 (ab 1% Dauerinvalidität, linear)

€ 500.000,00 (Dauerinvalidität 50% - 99%)
Zusatzkapital
€ 1.000.000,00 (Dauerinvalidität 100%) Maximalleistung
Zusatzkapital
€ 2.000.000,00 Maximalleistung gesamt
Zusatzdeckungen: € 90.000,00 gesamt

Die jährliche Prämie der Unfallversicherung beträgt pro versicherter Person € 855,00 (inkl. 4% Versicherungssteuer), sohin gesamt € 1.710,00.

Zudem besteht eine zusätzliche Lebensversicherung mit einer Todesfallleistung in Höhe von € 96.363,15 und einer jährlichen Versicherungsprämie pro Vorstandsmitglied in Höhe von € 3.058,54.

Darüber hinaus sind die Vorstandsmitglieder sowie auch alle sonstigen Organe im Fabasoft Konzern über eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) versichert. Die jährliche Versicherungsprämie beträgt € 6.193,80.

(iv) Pensionsvereinbarung

Zwischen der Fabasoft, vertreten durch den Aufsichtsrat, und den Vorstandsmitgliedern besteht eine Pensionszusage in Form einer gesonderten Vereinbarung zum jeweiligen Anstellungsvertrag.

Demnach werden folgende Versorgungsleistungen gewährt:

- Alterspension:
In Form einer lebenslangen Rente bei Ausscheiden nach Vollendung des 65. Lebensjahres;
- Berufsunfähigkeitspension:
Bei Ausscheiden vor Erreichung des 65. Lebensjahres und Vorliegen von Berufsunfähigkeit bzw. voller Invalidität im Sinne der gesetzlichen Regelungen zur Pensions- bzw. Unfallversicherung;
- Hinterbliebenenpension
Ehepartner, subsidiär leibliche Kinder.

Zu den jeweiligen Pensionszusagen hat Fabasoft als Versicherungsnehmer betreffend das jeweilige Vorstandsmitglied als versicherte Person

Rückdeckungsversicherungen abgeschlossen, die jeweils eine zugesicherte (garantierte) versicherte Leistungen und eine (mögliche) Gewinnbeteiligung enthalten. Die jährliche Firmenalterspension wird in der Anwartschaftsphase jährlich mit 2% valorisiert, jedoch immer so viel, wie es den garantierten versicherten Leistungen und der Gewinnbeteiligung der Rückdeckungsversicherungen entspricht, aber mit diesen garantierten versicherten Leistungen und der Gewinnbeteiligung auch der Höhe nach limitiert. Die Berufsunfähigkeitspension errechnet sich aus der Verrentung des zum Eintritt des Versorgungsfalles vorhandenen Deckungskapitals der Rückdeckungsversicherungen.

Die Hinterbliebenenpension bei Ableben während der Aktivzeit ergibt sich aus der Verrentung der Versicherungsrealisate ergebenden Beträge; bei Tod als Alterspensionist ist die Firmenpension lebenslang kalkuliert und gemäß dem Inhalt der Pensionsrückdeckungsversicherungen für einen bestimmten Zeitraum garantiert. Bei Ableben während der Garantiezeit erhalten die bestimmten Hinterbliebenen die Pension in voller Höhe bis zum Ablauf der gesamten Garantiezeit.

Die Firmenpension wird unter der Maßgabe gewährt, dass die Pension unter Einbeziehung der gesetzlichen Altersversorgung den letzten Aktivbezug aus dem Dienstverhältnis nicht übersteigen darf. Für den Fall des Übersteigens ist die Pensionszusage bzw. die Firmenpension entsprechend zu kürzen, sodass keine Überversorgung eintreten kann.

Bei Ausscheiden vor Erreichen des 65. Lebensjahres – ausgenommen Berufsunfähigkeit – besteht ebenfalls eine lebenslängliche Firmen-Alterspension. Dafür wird jenes Kapital verrentet, dass sich aus den Rückkaufswerten der Rückdeckungsversicherungen zum Beginn des nächstfolgenden Monatsquartals errechnet.

Die Ansprüche der Fabasoft aus den Rückdeckungsversicherungen sind zur Absicherung der Ansprüche aus der Pensionszusage zugunsten der Vorstandsmitglieder verpfändet.

Die jährliche Prämie der Rückdeckungsversicherungen beträgt gesamt € 421.238,66.

- (v) Bei Beendigung des Anstellungsvertrages und Beendigung des Vorstandsmandates, aus welchem Grund auch immer, haben beide Vorstandsmitglieder Anspruch auf eine Abfertigung, die für jedes volle Jahr ein 1/14 und für ein angefangenes Jahr 1/28 des Jahresbruttoentgeltes beträgt. Ein Anspruch auf Abfertigung besteht nicht im Falle der Beendigung des Anstellungsvertrages aus wichtigem Grund samt zusätzlich einem Entlassungsgrund.

3.2 Variable Vergütung

Neben den festen Vergütungsbestandteile kann jedes Vorstandsmitglied zusätzlich eine erfolgsbezogene variable Vergütung erhalten. Die tatsächliche variable Vergütung ist der Höhe nach mit 50% des Jahresbruttobezuges begrenzt.

Die variable (erfolgsabhängige) Vergütung des Vorstandes ermittelt sich aus dem zwischen Vorstand und Aufsichtsrat im Vorhinein geschäftsjahresbezogen festgelegtem Zielkatalog und dessen Umsetzung. Unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Lage der Gesellschaft kann dieser Zielkatalog auch unterjährig angepasst werden. Der Zielkatalog berücksichtigt vorrangig finanzielle Leistungsindikatoren, wobei auch Effizienz und Nachhaltigkeitsaspekte aus nicht finanziellen Leistungsindikatoren (wie z. B. Klimaschutz, Umweltbilanz, Bedingungen im Arbeitsumfeld) berücksichtigt werden können und adressiert im Rahmen der periodischen Erstellung das Interesse an der nachhaltig positiven Unternehmensentwicklung.

Grundsätzlich ist eine Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile möglich, sofern diese auf offenkundig falschen Daten beruhen und ausbezahlt wurden.

Die Kriterien im Zielkatalog für die variable Vergütung sind das Konzern-EBIT und der Konzernumsatz. Prioritäre Bedeutung wird dem Wachstum des Umsatzes aus Softwareprodukten und wiederkehrenden Umsätzen aus dem Vertrieb Software geprägter Servicepakete beigemessen.

Beide Vorstände haben auf ihre variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2020/2021 verzichtet.

3.3 Auszahlung variable Vergütung

Die Auszahlung einer variablen Vergütung ist im Falle ihrer Gewährung in einem konkreten Jahr mit Ablauf jenes Monats fällig, in dem der testierte Jahresabschluss der Fabasoft festgestellt wurde.

3.4 Überblick der Vergütungen des Vorstands im Geschäftsjahr 2020/2021

Im Folgenden werden wie in der AFRAC-Stellungnahme empfohlen sowohl die geschuldete als auch die gewährte Vergütung der Vorstandsmitglieder dargestellt.

Die geschuldete Vergütung umfasst die tatsächlich dem Vorstandsmitglied innerhalb einer Periode zugeflossenen Beträge, welche auch dieser Berichtsperiode zuzurechnen sind und auch die für diese Periode endgültig erworbenen Ansprüche, auch wenn die Auszahlung erst in einer späteren Periode erfolgt. Die gewährte Vergütung umfasst die in einem Geschäftsjahr gebildeten Rückstellungen sowie sonstigen Abgrenzungen von Vergütungsbestandteilen, die auf Basis rechtlicher oder vertraglicher Verpflichtungen dieser Berichtsperiode wirtschaftlich zuzuordnen sind, deren endgültige Festlegung und Auszahlung aber erst in Folgeperioden erfolgt. Weiters werden auch die in einer laufenden Periode ausbezahlten Beträge, die sich aus in Vorjahren erworbenen und von der Fabasoft geschuldeten Ansprüchen zusammensetzen sowie in der laufenden Periode neu geschuldeten Beträge angegeben.

Unter Berücksichtigung der Vorgaben der Vergütungspolitik wurden die folgenden Vergütungen im Geschäftsjahr 2020/2021 an die Mitglieder des Vorstandes geleistet:

Prof. DI Helmut Fallmann	
Grundgehalt (jährlich):	€ 477.033,70
Sachbezug (monatlich):	PKW: € 960,00 Tiefgarage: € 14,53
Prämie Unfallversicherung:	€ 855,00
Prämie Lebensversicherung:	€ 3.058,54
Prämie D&O Versicherung:	Teil der Konzernversicherung
Prämie Pensionsversicherung:	€ 210.617,84
Pensionsleistungen:	Keine
Vergütung von verbundenen Unternehmen:	Keine
Variable Vergütungen Auszahlung:	Keine
Anspruch:	keiner - Verzicht

Leopold Bauernfeind	
Grundgehalt (jährlich):	€ 477.033,70
Sachbezug (monatlich):	PKW – Elektroauto: kein Sachbezug Tiefgarage: € 14,53
Prämie Unfallversicherung:	€ 855,00
Prämie Lebensversicherung:	€ 3.058,54
Prämie D&O Versicherung:	Teil der Konzernversicherung
Prämie Pensionsversicherung:	€ 210.620,82
Pensionsleistungen:	Keine
Vergütung von verbundenen Unternehmen:	keine
Variable Vergütungen Auszahlung:	keine
Anspruch:	keiner - Verzicht

3.5 Informationen zu aktienbezogenen Vergütungen

Die Anstellungsverträge der Vorstände sehen keine sonstigen Vergütungsbestandteile oder weitere Vereinbarung vor. Das jeweilige Vorstandsmitglied ist aber berechtigt, an Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen und Optionsmodellen der Fabasoft teilzunehmen.

Im abgelaufenen Geschäftsjahr wurden von den Vorstandsmitgliedern keine Aktien der Fabasoft erworben.

4. Aufsichtsrat

Die Vergütungspolitik für die Mitglieder des Aufsichtsrates der Fabasoft AG wurde in einem mit der Vergütungspolitik für die Vorstandsmitglieder in der ordentlichen Hauptversammlung am 29. Juni 2020 zur Abstimmung gebracht.

4.1 Überblick über die Aufsichtsratsvergütungen im Geschäftsjahr 2020/2021

Die Vergütung des Aufsichtsrates wird in der Hauptversammlung als Gesamtbetrag beschlossen. Die Höhe dieser Vergütung nimmt Bedacht auf die Lage und der Erfolg der Fabasoft sowie die geschäftsjahrbezogene Verantwortung und Aufgaben der einzelnen Aufsichtsratsmitglieder.

Die Gesamtvergütung des Aufsichtsrates für das Geschäftsjahr wird zwischen den Aufsichtsratsmitgliedern nach eigenem Ermessen aufgeteilt, wobei die Position sowie die jeweilige Mitwirkung der Aufsichtsratsmitglieder berücksichtigt wird.

In der ordentlichen Hauptversammlung vom 29. Juni 2020 wurde eine Gesamtvergütung des Aufsichtsrates in Höhe von € 80.000,00 beschlossen, welche sich wie folgt auf die einzelnen Mitglieder im Geschäftsjahr 2020/2021 aufteilt:

Mitglieder des Aufsichtsrates	Auszahlung	Anspruch
em. o. Univ.-Prof. Dr. Friedrich Roithmayr (Vorsitzender)	€ 19.000,00	€ 27.500,00
Dr. Peter Posch	€ 9.000,00	€ 17.500,00
FH-Prof. Univ.-Doz. DI Dr. Ingrid Schaumüller-Bichl	€ 9.000,00	€ 17.500,00
Prof. Dr. Andreas Altmann	€ 9.000,00	€ 17.500,00

5. Sonstige Informationen und Erläuterungen

5.1 Abweichungen von der Vergütungspolitik

Es gab keine Abweichungen von der Vergütungspolitik.

5.2 Rückforderung von variablen Vergütungsbestandteilen

Es wurden keine variablen Vergütungsbestandteile zurückgefordert.

5.3 Vergütung von verbundenen Unternehmen

Im vergangenen Geschäftsjahr 2020/2021 gab es keine gesonderte Vergütung durch verbundene Unternehmen.

Anlagen:

./ Vergütungspolitik des Vorstandes und des Aufsichtsrates

Linz, im Juni 2021

Der Vorstand und der Aufsichtsrat der Fabasoft AG

Vergütungspolitik

für die Vergütung der Mitglieder des Vorstandes und des Aufsichtsrates

der

Fabasoft AG

(„Fabasoft“)

Grundsätze der Vergütungspolitik

Die nachfolgend näher dargestellten Grundsätze der Vergütung („Vergütungspolitik“) der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der Fabasoft sind durch Beschluss des Aufsichtsrates vom 02.06.2020 aufgestellt worden.

Gemäß § 78b AktG ist die Vergütungspolitik der Hauptversammlung mindestens in jedem 4. Geschäftsjahr sowie bei jeder wesentlichen Änderung zur Abstimmung vorzulegen, wobei die Abstimmung empfehlenden Charakter hat und ein Beschluss nicht anfechtbar ist.

1. Vergütungspolitik des Vorstands

1.1 Zielsetzung

Zielsetzung der Vergütungspolitik ist durch Schaffung von Verhaltensanreizen die nachhaltige Entwicklung des Unternehmens zu fördern und die Unternehmensstrategie umzusetzen. Maßgabe für die Vergütung des Vorstandes ist eine marktgerechte Ausgestaltung. Die Lage der Gesellschaft wird angemessen berücksichtigt.

Die fixe Vergütung des Vorstandes berücksichtigt die Verantwortung, den Aufgabenbereich und die Komplexität des jeweiligen Vorstandsmandates.

Bei der Festlegung des jährlichen Zielkataloges für den Vorstand wird eine langfristig positive Unternehmensentwicklung gesamtheitlich berücksichtigt. Mit der Vergütungspolitik sollen auch Anreize für besonders ambitionierte Ziele geschaffen

werden, wobei nicht nur finanzielle, sondern auch nicht finanzielle subjektive Leistungskriterien dabei Berücksichtigung finden.

Erstmals wird die Vergütungspolitik in der ordentlichen Hauptversammlung am 29.06.2020 zur Abstimmung gebracht und bei Zustimmung auf künftig neu in den Vorstand aufgenommene Personen angewendet.

1.2 Grundsätze des Vergütungssystems

Die Vergütung der Mitglieder des Vorstandes enthält sowohl fixe als auch variable Bestandteile.

Kriterien im Zielkatalog sind jedenfalls der Konzern-Umsatz und das Konzern-EBIT und andere im Unternehmensinteresse gelegene und das Wohl der Gesellschaft unterstützende Kriterien.

1.3 Fixbezüge

Die Fixvergütung des Vorstandes besteht aus dem Grundgehalt, Sachbezügen und Nebenleistungen:

(i) Grundgehalt:

Bei der Festlegung des Grundgehaltes für den Vorstand orientiert sich Fabasoft maßgeblich daran, für außerordentliche (talentierte und leistungsbereite) Führungskräfte ein attraktiver Arbeitgeber zu sein. Wie in Österreich üblich, wird der Grundgehalt 14 mal jährlich ausbezahlt.

(ii) Sachbezüge/Nebenleistungen:

Alle Vorstandsmitglieder erhalten einen auch privat nutzbaren Dienstwagen. Für die Vorstandsmitglieder besteht ein marktüblicher Versicherungsschutz, zum Beispiel in Form einer Unfall- oder D&O-Versicherung.

1.4 Variable Bezüge

Die erfolgsbezogene, variable Entgeltskomponente ist der Höhe nach begrenzt (Höchstgrenze).

Die erfolgsbezogene variable Entgeltskomponente ist, im Fall ihrer Gewährung in einem konkreten Jahr, mit Ablauf jenes Monats fällig, in dem der testierte Jahresabschluss der Gesellschaft festgestellt wurde.

Die erfolgsabhängige Vergütung des Vorstandes ermittelt sich aus dem zwischen Vorstand und Aufsichtsrat im Vorhinein geschäftsjahresbezogen festgelegten Zielkatalog und dessen Umsetzung. Unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Lage der Gesellschaft kann dieser Zielkatalog auch unterjährig angepasst werden. Der Zielkatalog berücksichtigt vorrangig finanzielle Leistungsindikatoren, wobei auch Effizienz und Nachhaltigkeitsaspekte aus nichtfinanziellen Leistungsindikatoren (wie zum Beispiel Klimaschutz, Umweltbilanz, Bedingungen im Arbeitsumfeld) berücksichtigt werden können und adressiert im Rahmen der periodischen Erstellung das Interesse an der nachhaltig positiven Unternehmensentwicklung.

Grundsätzlich ist eine Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile möglich, sofern diese auf offenkundig falschen Daten beruhen und ausbezahlt wurden.

Die erfolgsbezogene Vergütung schafft einen Gleichklang zwischen den Interessen des Vorstandes und jenen der Aktionäre am Erfolg der Fabasoft.

1.5 Sonstige Vergütungsbestandteile und -vereinbarungen

Die Anstellungsverträge der Vorstände sehen keine sonstigen Vergütungsbestandteile oder weitere Vereinbarungen vor.

Das jeweilige Vorstandsmitglied ist aber berechtigt, an Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen und Optionsmodellen der Fabasoft teilzunehmen.

Der Aufsichtsrat behält sich vor im Einzelfall im Rahmen der Zielsetzung Sondervereinbarungen zu treffen.

1.6 Laufzeit und Beendigung der Verträge der Vorstandsmitglieder

Die Laufzeit der Verträge der Vorstandsmitglieder beträgt im Regelfall 5 Jahre. Eine Wiederbestellung ist zulässig. Anlassbezogen kann dieser Laufzeitenmechanismus anders gestaltet werden.

1.7 Verfahren zur Vergütungspolitik

Der Aufsichtsrat evaluiert laufend, zumindest alle 4 Jahre und bei Neubesetzung eines Vorstandsmandates, die Vergütungspolitik.

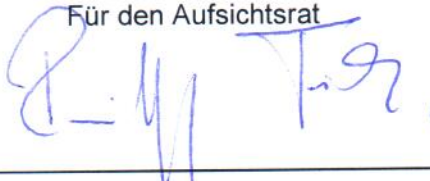
Wesentliche Änderungen der Vergütungspolitik werden der Hauptversammlung zur Abstimmung vorgelegt.

2. **Vergütungspolitik des Aufsichtsrates**

Die pro Geschäftsjahr zu bezahlende Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrates wird in der Hauptversammlung beschlossen. Die Höhe dieser Vergütung nimmt Bedacht auf die Lage und den Erfolg der Fabasoft sowie die geschäftsjahrbezogene Verantwortung und Aufgaben der einzelnen Aufsichtsratsmitglieder.

Die Gesamtvergütung des Aufsichtsrates für das Geschäftsjahr wird zwischen den Aufsichtsratsmitgliedern nach eigenem Ermessen aufgeteilt. Bei dieser Aufteilung zwischen den Mitgliedern des Aufsichtsrates werden die Position sowie die jeweilige Mitwirkung der Aufsichtsratsmitglieder berücksichtigt.

Linz, am 02.06.2020

Für den Aufsichtsrat


Dr. Friedrich Roithmayr als Vorsitzenden