



CORPORATE GOVERNANCE BERICHT

Angaben gemäß § 243c und § 267b UGB

Die Fabasoft AG lebt seit Jahren eine Strategie der nachhaltigen und langfristigen Werteentwicklung.

Durch die gewählte Notierung am Börseplatz in Frankfurt hat die Fabasoft AG bereits vor Entwicklung des österreichischen Corporate Governance Kodex und vor innerstaatlicher Umsetzung der Transparenzrichtlinie eine Vielzahl der nunmehr vorgeschriebenen Bestimmungen eingehalten. Seit 2002 haben viele der ursprünglich im Corporate Governance Kodex angesprochenen Bereiche Eingang in gesetzliche Bestimmungen gefunden.

Durch die unterschiedliche Umsetzung der Transparenzrichtlinie in Deutschland und Österreich ist es für die Fabasoft AG zu umfangreichen Veröffentlichungspflichten gekommen. Die Fabasoft AG hat neben dem Aktien- und Börsegesetz in Österreich, das deutsche Wertpapierhandelsgesetz und die erhöhten Anforderungen der Börsenordnung der Frankfurter Wertpapierbörse für das Segment Prime Standard einzuhalten. Mit der Marktmissbrauchsverordnung trat am 3. Juli 2016 in den Mitgliedsstaaten unmittelbar anwendbares Unionsrecht in Kraft. Die Marktmissbrauchsverordnung bezweckt grundsätzlich Vollharmonisierung und erweitert den Geltungsbereich der Marktmissbrauchsvorschriften.

Nach Ansicht der Fabasoft AG ist aufgrund der Entwicklungen in den vergangenen Jahren auch in Zukunft davon auszugehen, dass als wesentlich zu wertende Bestimmungen des Corporate Governance Kodex in gesetzliche Bestimmungen Eingang finden. Aus diesen Gründen haben der Aufsichtsrat und der Vorstand der Fabasoft AG beschlossen, sich keinem Corporate Governance Kodex zu unterwerfen. Die jeweils aktuelle Fassung des österreichischen Corporate Governance Kodex ist unter www.corporate-governance.at abrufbar.

Jeder Konzernzwischenabschluss wird derzeit über die gesetzlichen Vorgaben hinaus einer freiwilligen prüferischen Durchsicht durch den Wirtschaftsprüfer unterzogen.

Frauenförderung und Diversitätskonzept

Fabasoft setzt auf Chancengleichheit, unabhängig von Herkunft, Geschlecht, Alter, Religion oder Lebenssituation. Im Fabasoft Konzern wird eine Gleichbehandlung in Bezug auf Aufstiegschancen und Vergütung über alle Unternehmensebenen hinweg und in allen Tochtergesellschaften bereits seit Jahren gelebt. Weibliche Führungskräfte sind in verschiedenen Organisationsebenen, beispielsweise als Bereichsleiterinnen oder als Prokuristinnen, tätig. Der Frauenanteil in technisch orientierten Unternehmen ist nach wie vor gering, daher ist Fabasoft bestrebt mit einem frauen- und familienfreundlichen Arbeitsumfeld den Wiedereinstieg in den Berufsalltag zu erleichtern. Im Januar 2021 startete die betriebliche Kinderbetreuungseinrichtung „FABIs KinderneSt“ am Standort Linz. FABIs KinderneSt erleichtert Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Der Frauenanteil bei Fabasoft betrug zum 31. März 2021 27,3%. Auf Wunsch können flexible Arbeitszeitmodelle zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Anspruch genommen werden. Zum 31. März 2021 waren rund 14,7% aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Fabasoft Konzern als Teilzeitkräfte beschäftigt.



GRI 102-18
GRI 405-1

CORPORATE GOVERNANCE REPORT

Information in compliance with Sections 243c and 267b UGB (Austrian Commercial Code)

Fabasoft AG has pursued a strategy of sustainable and long-term value development for years.

As a result of its chosen listing on the Frankfurt Stock Exchange Fabasoft AG already complied with many of the now stipulated requirements prior to the development of the Austrian Corporate Governance Code and before the domestic transparency guideline. Since 2002 many of the areas originally dealt with exclusively in the Corporate Governance Code have been adopted in legislation.

The differences in the domestic implementation of the transparency guideline in Germany and Austria have meant considerable disclosure obligations for Fabasoft AG. In addition to the Austrian Stock Corporation Act and the Austrian Stock Exchange Act, Fabasoft AG is obliged to comply with the German Securities Trading Act and the stringent stock exchange regulations for the Prime Standard segment of the Frankfurt Stock Exchange. Applicable Union law came into immediate effect in the Member States on 3 July 2016 with the Market Abuse Regulation. The basic purpose of the Market Abuse Regulation is full harmonisation and it expands the scope of the market abuse rules.

Fabasoft AG is of the opinion that due to recent developments it is to be assumed also in future that requirements of the Corporate Governance Code that are considered to be significant will be incorporated in legislation. For these reasons, the Supervisory Board and the Managing Board of Fabasoft AG have decided not to be accountable to any Corporate Governance Code. The current edition of the Austrian Corporate Governance Code can be downloaded from www.corporate-governance.at.

Each consolidated interim financial statement is currently subject to a voluntary review by the auditor exceeding legal requirements.

Promotion of women and diversity concept

Fabasoft is committed to equal opportunities, regardless of origin, gender, age, religion or personal circumstances. Equal treatment with regard to chances of promotion and compensation is a policy that has already been practised in the Fabasoft Group and in all its subsidiaries on all corporate levels for many years. There are women in managerial positions in various organisational levels, for example heads of division and authorised signatories. The proportion of women in technically-oriented companies is still low and it is for this reason that Fabasoft makes every effort to help women return to work by creating a female and family-friendly working environment. The corporate childcare centre "FABIs Kindernest" opened at the Linz location in January 2021. FABIs Kindernest helps employees reconcile work and family life. The percentage of women at Fabasoft was 27.3 % as at 31 March 2021. There are flexible working-time models available for those who wish to make use of them, to accommodate the combination of family and work commitments. Approximately 14.7 % of all employees in the Fabasoft Group were employed on a part-time basis as at 31 March 2021.



GRI 102-18
GRI 405-1

Bereits seit dem Jahr 2013 ist im vierköpfigen Aufsichtsrat der Fabasoft AG eine Frau vertreten und besteht sohin eine 25%ige Frauenquote bei den Kapitalvertretern. Dies entspricht einem überdurchschnittlichen Wert für Österreich. Bei der Zusammensetzung des Aufsichtsrates wird besonders auf Diversität hinsichtlich der Fachkenntnisse und Erfahrung geachtet. Es wird eine fachlich ausgewogene Zusammensetzung des Aufsichtsrates im Hinblick auf die Geschäftstätigkeit des Unternehmens angestrebt. Die derzeitigen Mitglieder des Aufsichtsrates vereinen sowohl Erfahrung aus dem universitären als auch aus dem privatwirtschaftlichen Bereich in nationaler als auch in internationaler Dimension. Das Alter der Kapitalvertreter bewegt sich zwischen 57 und 74 Jahren.

Im Vorstand der Fabasoft AG sind derzeit keine Frauen vertreten. Der Vorstand der Fabasoft AG wird aus den beiden Gründungsgesellschaftern Prof. Dipl.-Ing. Helmut Fallmann und Leopold Bauernfeind gebildet.

Angaben über die Zusammensetzung und Arbeitsweise des Vorstandes und des Aufsichtsrates sowie seiner Ausschüsse:

Vorstand:

Prof. Dipl.-Ing. Helmut Fallmann

Leopold Bauernfeind

Der Vorstand nimmt die Geschäfte paritätisch und gemeinschaftlich wahr. Darüber hinaus üben die Vorstandsmitglieder auch in Tochtergesellschaften Geschäftsführungspositionen aus.

Aufsichtsrat:

em. o. Univ.-Prof. Mag. Dr. Friedrich Roithmayr, Linz (Aufsichtsratsvorsitzender)

Dr. Peter Posch, Wels (Mitglied)

FH-Prof.ⁱⁿ Univ.Do^z.ⁱⁿ DIⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Ingrid Schaumüller-Bichl, Linz (Mitglied)

Prof. Dr. Andreas Altmann, Innsbruck (Mitglied)

Prüfungsausschuss:

em. o. Univ.-Prof. Mag. Dr. Friedrich Roithmayr, Linz (Vorsitzender des Prüfungsausschusses)

Dr. Peter Posch, Wels (Ersatzmitglied)

FH-Prof.ⁱⁿ Univ.Do^z.ⁱⁿ DIⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Ingrid Schaumüller-Bichl, Linz (Mitglied)

Prof. Dr. Andreas Altmann, Innsbruck (Finanzexperte)

Die Lebensläufe der Aufsichtsratsmitglieder der Fabasoft AG sind auf der Internetseite der Gesellschaft ersichtlich.

Im Rahmen von vier Aufsichtsratssitzungen hat der Vorstand den Aufsichtsrat über den Gang der Geschäfte und über die Lage der Gesellschaft informiert. Der Prüfungsausschuss hielt zwei Sitzungen ab. Zusätzlich hat der Vorstand den Mitgliedern des Aufsichtsrates laufend Informationen zu Fragen über den Geschäftsgang der Gesellschaft und die Lage der Gesellschaft, insbesondere zur Umsatz- und Ertragsentwicklung, bereitgestellt. Die gesetzlich vorgesehene Anzahl der Aufsichtsrats- bzw. Ausschusssitzungen entspricht dem von Unternehmensgröße und Geschäftsumfang vorgegebenen Umfang, um den gesetzlich vorgeschriebenen Aufgaben ordentlich nachkommen zu können. Angaben zu der Vergütung des Aufsichtsrates sind im Anhang zum Konzernabschluss unter Punkt 9.4.5 dargestellt.

Mit Einführung der Regelungen zur Vergütungspolitik und dem Vergütungsbericht (§ 78c AktG) entfallen zukünftig die Angaben zur Vergütung des Vorstandes im Corporate Governance Bericht.

Gesamtbezüge der Vorstandsmitglieder und Grundsätze der Vergütungspolitik:

in TEUR (2020/2021)	Prof. Dipl.-Ing. Helmut Fallmann	Leopold Bauernfeind
Laufende Bezüge	488	477
Aufwendungen für Abfertigungen	91	91
Aufwendungen für Altersversorgung	211	211
Gesamt	790	779

GRI 102-18

One of the four positions on the Supervisory Board of Fabasoft AG has been held by a woman since 2013, which corresponds to a 25 % quota for female representation among the shareholder representatives. This is an above-average value for Austria. Particular attention is paid to diversity with regard to expertise and experience in the composition of the Supervisory Board. The aim is to ensure a Supervisory Board with a well-balanced specialist composition with a view to the business activities of the company. The current members of the Supervisory Board unite experience from both the university and commercial sectors with a national as well as international dimension. The shareholder representatives are between 57 and 74 years old.

There are currently no women on the Managing Board of Fabasoft AG. The Managing Board of Fabasoft AG is made up of the two founding shareholders Prof. Dipl.-Ing. Helmut Fallmann and Leopold Bauernfeind.

Information on the members and work of the Managing Board, the Supervisory Board and its committees:

Managing Board:

Prof. Dipl.-Ing. Helmut Fallmann

Leopold Bauernfeind



GRI 102-18

The members of the Managing Board carry out their duties on equal terms and collectively. Furthermore, the members of the Managing Board also hold executive management positions in subsidiaries.

Supervisory Board:

em. o. Univ.-Prof. Mag. Dr. Friedrich Roithmayr, Linz (Chairman of the Supervisory Board)

Dr. Peter Posch, Wels (Member)

FH-Prof.ⁱⁿ Univ.Do^z.ⁱⁿ DIⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Ingrid Schaumüller-Bichl, Linz (Member)

Prof. Dr. Andreas Altmann, Innsbruck (Member)

Audit Committee:

em. o. Univ.-Prof. Mag. Dr. Friedrich Roithmayr, Linz (Chairman of the Audit Committee)

Dr. Peter Posch, Wels (Substitute Member)

FH-Prof.ⁱⁿ Univ.Do^z.ⁱⁿ DIⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Ingrid Schaumüller-Bichl, Linz (Member)

Prof. Dr. Andreas Altmann, Innsbruck (Financial Expert)

The curriculum vitae of each member of the Supervisory Board of Fabasoft AG is available on the company's website.

In four sessions, the Managing Board informed the Supervisory Board about the business and status of the company. The audit committee convened two times. Additionally the Managing Board reported to the members of the Supervisory Board on a regular basis with regard to the company's business developments and the position of the company, particularly in respect of the development of sales revenue and income. The number of Supervisory Board Meetings as well as Committee Meetings prescribed by law correspond to the size and business volume of the company in order to properly fulfil their statutory tasks. Information about emoluments for the members of the Supervisory Board is shown in the notes to the consolidated financial statements under section 9.4.5.

Due to the introduction of the regulation concerning the remuneration policy and the remuneration report (Section 78c Stock Corporation Act), information on the remuneration of the Managing Board will in the future no longer be shown in the Corporate Governance Report.

Total emoluments of the members of the Managing Board and remuneration policy principles:

in kEUR (2020/2021)	Prof. Dipl.-Ing. Helmut Fallmann	Leopold Bauernfeind
Continuous emoluments	488	477
Expenses for severance payments	91	91
Expenses for pension schemes	211	211
Total	790	779

Die Vergütung des Vorstandes beinhaltet zunächst einen laufenden Bezug (Fixgehalt inkl. Sachbezüge). Zusätzlich ist vereinbart, dass jedes Vorstandsmitglied eine erfolgsbezogene, variable Entgeltkomponente, welche mit 50 % des fixen laufenden Bezuges nach oben begrenzt ist, erhalten kann. Weitergehend ist jedes Vorstandsmitglied berechtigt, an Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen und Optionsmodellen der Gesellschaft teilzunehmen.

Die Vergütung wird periodisch einer Überprüfung durch den Aufsichtsrat unterzogen, wobei darauf geachtet wird, dass die Gesamtbezüge des Vorstandes in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des einzelnen Vorstandsmitgliedes, zur Lage der Gesellschaft und zu der üblichen Vergütung stehen und langfristige Verhaltensanreize zur nachhaltigen Unternehmensentwicklung setzen.

Die Vergütungspolitik wurde erstmals in der Hauptversammlung am 29. Juni 2020 zur Abstimmung vorgelegt und ist unter www.fabasoft.com in der Rubrik Investor Relations im Bereich Corporate Governance veröffentlicht. Die Vergütungspolitik ist der Hauptversammlung mindestens in jedem 4. Geschäftsjahr sowie bei jeder wesentlichen Änderung zur Abstimmung vorzulegen. Die Vergütungspolitik wird mindestens, einmal jährlich, auf deren Angemessenheit durch den Aufsichtsrat in Vorbereitung der ordentlichen Hauptversammlung überprüft und gegebenenfalls angepasst.

Im Geschäftsjahr 2021/2022 ist erstmalig der Vergütungsbericht für das letzte Geschäftsjahr gemäß § 78d AktG der Hauptversammlung zur Abstimmung vorzulegen. Der Vergütungsbericht wird vom Vorstand und vom Aufsichtsrat im Sinne der § 78c und § 98a AktG erstellt, um einen umfassenden Überblick über die gewährte oder geschuldete Vergütung des letzten Geschäftsjahres zu bieten.

Nach Abstimmung in der Hauptversammlung wird der Vergütungsbericht auf der im Firmenbuch eingetragenen Homepage in der Rubrik Investor Relations im Bereich Corporate Governance kostenfrei 10 Jahre lang öffentlich zugänglich gemacht.

Nähere Informationen zu den Mitarbeiterbeteiligungsmodellen sind auf der Internetseite in den Berichten des Vorstandes zu den Tagesordnungspunkten der jeweiligen Hauptversammlung dargestellt.

Linz, am 7. Juni 2021
Der Vorstand der Fabasoft AG

Prof. Dipl.-Ing. Helmut Fallmann e.h.
Mitglied des Vorstandes

Leopold Bauernfeind e.h.
Mitglied des Vorstandes

The remuneration of the Managing Board comprises first of all continuous emoluments (fixed salary including benefits in kind). Additionally it has been agreed that each member of the Managing Board can receive a performance-related, variable remuneration component which has an upper limit of 50% of the fixed payment figure. Furthermore, each member of the Managing Board is entitled to participate in employee bonus programmes and options models offered by the company.

Remuneration is examined periodically by the Supervisory Board whereby importance is attached to the overall emoluments of the Managing Board being in line with the tasks and performance of the individual member of the Managing Board, the state of the company and regular remuneration practice and representing long-term incentives for the sustainable development of the company.

The remuneration policy was first presented to the Annual General Meeting for approval on 29 June 2020 and is published at www.fabasoft.com in the category Investor Relations under Corporate Governance. The remuneration policy must be presented to the Annual General Meeting for approval at least every 4 years as well as at each material change. The remuneration policy is examined for adequacy, and where appropriate amended, at least once a year by the Supervisory Board as preparation for the Annual General Meeting.

Pursuant to Section 78d Stock Corporation Act, the remuneration report for the previous fiscal year must be presented for the first time to the Annual General Meeting for approval in the 2021/2022 fiscal year. The remuneration report is drawn up by the Management Board and the Supervisory Board pursuant to Section 78c and Section 98a Stock Corporation Act in order to provide a comprehensive overview of the remuneration granted or owed in the previous fiscal year.

Once approved by the Annual General Meeting, the remuneration report is published on the website registered in the company register in the category Investor Relations under Corporate Governance and made available to the public free of charge for a period of 10 years.

More information about the employee stock option models is shown on the company's website in the reports of the Managing Board on the agenda of the respective Annual General Meeting.

Linz, 7 June 2021
Managing Board Fabasoft AG

Prof. Dipl.-Ing. Helmut Fallmann (original signature)
Member of the Managing Board

Leopold Bauernfeind (original signature)
Member of the Managing Board