

**Tagesordnung und Beschlussvorschläge für die
19. ordentliche Hauptversammlung am 19. Juni 2026**

- 1. Erster Punkt der Tagesordnung: Bericht des Vorstands; Vorlage folgender Dokumente für das Geschäftsjahr 2025: festgestellter Jahresabschluss mit Lagebericht (inkl. konsolidierter nichtfinanzieller Erklärung), Konzernabschluss mit Konzernlagebericht (inkl. konsolidierter nichtfinanzieller Erklärung), konsolidierter Corporate Governance-Bericht, Bericht des Aufsichtsrats, Vorschlag für die Gewinnverwendung.**

Information: Die vorgenannten Unterlagen können im Internet unter www.frequentis.com > Investor Relations > Hauptversammlung > Hauptversammlung 2026 spätestens ab dem 29. Mai 2026 eingesehen werden.

Da die Vorlage der vorgenannten Unterlagen ausschließlich der Information der Hauptversammlung dient, wird es zu diesem Tagesordnungspunkt keine Beschlussfassung geben. Der Jahresabschluss 2025 ist bereits durch den Aufsichtsrat gebilligt und damit festgestellt.

- 2. Zweiter Punkt der Tagesordnung: Beschlussfassung über die Verwendung des Bilanzgewinns.**

Der Vorstand und der Aufsichtsrat schlagen vor, den im Jahresabschluss der FREQUENTIS AG zum 31. Dezember 2025 ausgewiesenen Bilanzgewinn in Höhe von EUR 99.520.220,35 wie folgt zu verwenden:

Ausschüttung einer Dividende von EUR 0,30 (30 Cent) je ausstehender und gewinnberechtigter Stückaktie und Vortrag des Restgewinns auf neue Rechnung.
Die Dividende soll ab 29. Juni 2026 zur Auszahlung gelangen.

- 3. Dritter Punkt der Tagesordnung: Beschlussfassung über die Entlastung der Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2025.**

Der Vorstand und der Aufsichtsrat schlagen vor, die Entlastung der im Geschäftsjahr 2025 amtierenden Mitglieder des Vorstands für diesen Zeitraum zu beschließen.

- 4. Vierter Punkt der Tagesordnung: Beschlussfassung über die Entlastung der Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2025.**

Der Vorstand und der Aufsichtsrat schlagen vor, die Entlastung der im Geschäftsjahr 2025 amtierenden Mitglieder des Aufsichtsrats für diesen Zeitraum zu beschließen.

5. Fünfter Punkt der Tagesordnung: Beschlussfassung über die Festsetzung der Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2025.

Der Vorstand und der Aufsichtsrat schlagen vor, die Vergütung der von der Hauptversammlung gewählten bzw. von Aktionären entsendeten Mitgliedern des Aufsichtsrats (Kapitalvertreter) für das Geschäftsjahr 2025 wie folgt festzusetzen:

- für den Vorsitzenden des Aufsichtsrats:
Fixum von EUR 26.000,-- zzgl. eines Sitzungsgelds von EUR 1.500,-- pro Aufsichtsratssitzung
- für den stellvertretenden Vorsitzenden:
Fixum von EUR 21.000,-- zzgl. eines Sitzungsgelds von EUR 1.500,-- pro Aufsichtsratssitzung
- für jedes weitere Mitglied:
Fixum von EUR 18.000,-- zzgl. eines Sitzungsgelds von EUR 1.500,-- pro Aufsichtsratssitzung

Den Mitgliedern des Ausschusses für Vorstandsangelegenheiten und des Prüfungsausschusses gebührt ein um jeweils EUR 4.000,-- erhöhtes Fixum. Für die Teilnahme an Sitzungen der genannten Ausschüsse erhalten diese Mitglieder jeweils ein Sitzungsgeld in Höhe von EUR 1.500,-- pro Ausschusssitzung.

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

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

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

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

Der Vorstand und der Aufsichtsrat der FREQUENTIS AG haben in der Sitzung vom 26. März 2026 einen Vergütungsbericht gemäß § 78c iVm § 98a AktG beschlossen und einen Beschlussvorschlag gemäß § 108 Abs. 1 AktG gemacht.

Der Vorstand und der Aufsichtsrat schlagen vor, den Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2025, wie dieser auf der im Firmenbuch eingetragenen Internetseite der FREQUENTIS AG, www.frequentis.com > Investor Relations > Hauptversammlung >

Hauptversammlung 2026 spätestens ab dem 29. Mai 2026 zugänglich gemacht wird, zu beschließen. Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2025 ist diesem Beschlussvorschlag als Anlage ./1 angeschlossen.

7. Siebenter Punkt der Tagesordnung: Wahl des Abschlussprüfers und des Konzernabschlussprüfers sowie des Prüfers der konsolidierten Nachhaltigkeitsberichterstattung für das Geschäftsjahr 2026.

Der Aufsichtsrat schlägt vor, die BDO Assurance GmbH Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft, Wien, zum Abschlussprüfer und Konzernabschlussprüfer sowie zum Prüfer der konsolidierten Nachhaltigkeitsberichterstattung für das Geschäftsjahr 2026 zu bestellen. Diesem Beschlussvorschlag des Aufsichtsrats liegt eine entsprechende Empfehlung des Prüfungsausschusses des Aufsichtsrats zugrunde.

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

Mit Beendigung der ordentlichen Hauptversammlung am 19. Juni 2026 läuft die Funktionsperiode von Frau Sylvia Bardach als Mitglied des Aufsichtsrats ab.

Gemäß § 5 der Satzung der FREQUENTIS AG besteht der Aufsichtsrat aus mindestens drei, höchstens sechs von der Hauptversammlung gewählten bzw. von Aktionären entsendeten Mitgliedern (Kapitalvertreter). Derzeit setzt sich der Aufsichtsrat aus neun Mitgliedern zusammen (sechs Kapitalvertreter und drei Arbeitnehmervertreter). In der kommenden Hauptversammlung ist nunmehr ein Mitglied zu wählen, um die bisherige Zahl der Kapitalvertreter wieder zu erreichen.

Der Aufsichtsrat der Gesellschaft schlägt vor, Frau Sylvia Bardach aufgrund ihrer fachlichen Qualifikation und ihrer bisherigen Leistungen im Aufsichtsrat mit Wirksamkeit ab Beendigung dieser Hauptversammlung für die längste, gemäß § 87 Abs. 7 AktG zulässige Zeit – das ist bis zur Beendigung der Hauptversammlung, die über die Entlastung für das vierte Geschäftsjahr nach der Wahl beschließt, wobei das Geschäftsjahr in dem die Wahl erfolgt, nicht mitgerechnet wird, also bis zum Ende der Hauptversammlung, die über das Geschäftsjahr 2030 beschließt – in den Aufsichtsrat der Gesellschaft zu wählen.

Die FREQUENTIS AG unterliegt den Vorschriften zur Geschlechterquote im Aufsichtsrat (insbesondere § 86 Abs. 7 AktG). Gemäß § 86 Abs. 9 AktG wurde für diese Wahl von der Mehrheit der Kapitalvertreter im Aufsichtsrat fristgerecht Widerspruch gegen die Gesamterfüllung erhoben. Daher ist der Mindestanteil von 30% Frauen und 30% Männern im Aufsichtsrat von den Kapital- und Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat getrennt zu erfüllen. Im Aufsichtsrat müssen aufgrund der Getrennterfüllung der Geschlechterquote im Aufsichtsrat mindestens zwei Sitze der Kapitalvertreter von Frauen und mindestens zwei Sitze der Kapitalvertreter von Männern besetzt sein. Der gegenständliche Wahlvorschlag entspricht dem beschriebenen Mindestanteilsgebot.

Information: Die vorgeschlagene Person hat eine Erklärung gemäß § 87 Abs. 2 Aktiengesetz zur fachlichen Qualifikation, den beruflichen oder vergleichbaren Funktionen und dass keine

Umstände vorliegen, die die Besorgnis einer Befangenheit begründen könnten, abgegeben, welche im Internet unter www.frequentis.com > Investor Relations > Hauptversammlung > Hauptversammlung 2026 spätestens ab dem 29. Mai 2026 zugänglich gemacht wird.

9. Neunter Punkt der Tagesordnung: Beschlussfassung über die Vergütungspolitik des Vorstands der FREQUENTIS AG.

Der Aufsichtsrat schlägt vor, die vom Aufsichtsrat in der Sitzung vom 26. März 2026 erörterte und aufgestellte Vergütungspolitik für den Vorstand gemäß § 78a AktG (Grundsätze für die Vergütung der Mitglieder des Vorstands), wie diese auf der im Firmenbuch eingetragenen Internetseite der FREQUENTIS AG, www.frequentis.com > Investor Relations > Hauptversammlung > Hauptversammlung 2026 spätestens ab dem 29. Mai 2026 zugänglich gemacht wird, zu beschließen. Die Vergütungspolitik des Vorstands ist diesem Beschlussvorschlag als Anlage ./2 angeschlossen.

Information: Seit dem Geschäftsjahr 2020 ist der Aufsichtsrat einer börsennotierten Gesellschaft gemäß § 78a AktG verpflichtet, eine klare und verständliche Vergütungspolitik zu erstellen, die die Grundsätze für die Vergütung der Mitglieder des Vorstands festlegt. Die Vergütungspolitik für den Vorstand ist der Hauptversammlung zumindest in jedem vierten Geschäftsjahr und bei jeder wesentlichen Änderung zur Abstimmung vorzulegen. Die Vergütungspolitik für den Vorstand wurde zuletzt von der ordentlichen Hauptversammlung am 6. Juni 2024 beschlossen. Der Aufsichtsrat hat die Vergütungspolitik überarbeitet und legt sie nunmehr der Hauptversammlung zur Abstimmung vor. Die Abstimmung der Hauptversammlung über die Vergütungspolitik für den Vorstand hat empfehlenden Charakter. Der Beschluss ist nicht anfechtbar (§ 78b Abs. 1 AktG).

10. Zehnter Punkt der Tagesordnung: Beschlussfassung über den Long Term Incentive Plan 2026.

Der Vorstand und der Aufsichtsrat schlagen vor, die Genehmigung des aktienbasierten und leistungsabhängigen Incentive- und Vergütungsprogramms ("Long Term Incentive Plan 2026"), wie dieses auf der im Firmenbuch eingetragenen Internetseite der FREQUENTIS AG, www.frequentis.com > Investor Relations > Hauptversammlung > Hauptversammlung 2026 spätestens ab dem 29. Mai 2026 zugänglich gemacht wird, zu beschließen. Der Long Term Incentive Plan 2026 ist diesem Beschlussvorschlag als Anlage ./3 angeschlossen.

11. Elfter Punkt der Tagesordnung: Beschlussfassung über die Ermächtigung (i) des Vorstands zum Erwerb eigener Aktien gemäß § 65 Abs. 1 Ziffer 4 und 8 AktG sowohl über die Börse als auch außerbörslich im Ausmaß von bis zu 10% des Grundkapitals, auch unter Ausschluss der allgemeinen Veräußerungsmöglichkeit der Aktionäre, die mit einem solchen Erwerb einhergehen kann, (ii) des Vorstands, das Grundkapital durch Einziehung eigener Aktien ohne weiteren Hauptversammlungsbeschluss herabzusetzen, und (iii) des Aufsichtsrats zu Änderungen der Satzung, die sich durch die Einziehung von Aktien ergeben sowie Widerruf des diesbezüglichen Beschlusses der Hauptversammlung vom 6. Juni 2024.

Der Vorstand und der Aufsichtsrat der FREQUENTIS AG schlagen vor, die durch Beschluss der ordentlichen Hauptversammlung vom 6. Juni 2024 zu TOP 12 erteilte Ermächtigung des Vorstands zum Erwerb eigener Aktien gemäß § 65 Abs. 1 Ziffer 4 und 8 AktG und zur Einziehung von Aktien und die Ermächtigung des Aufsichtsrats zu Änderungen der Satzung, die sich durch die Einziehung von Aktien ergeben, im bisher nicht genutzten Ausmaß zu widerrufen und gleichzeitig

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

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

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

Im Übrigen wird auf den Bericht des Vorstands zu diesem Tagesordnungspunkt verwiesen, welcher diesem Beschlussvorschlag als Anlage ./4 angeschlossen ist.

Anlage ./1	Vergütungsbericht
Anlage ./2	Vergütungspolitik für den Vorstand
Anlage ./3	Long Term Incentive Plan 2026
Anlage ./4	Bericht zu Tagesordnungspunkt 11 (Erwerb eigener Aktien)



2025

Vergütungsbericht

FREQUENTIS
FOR A SAFER WORLD

Vergütungsbericht 2025

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 2025 gewährten oder geschuldeten Vergütungen zu geben. Der Vergütungsbericht 2025 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 26. März 2026 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 2024 wurde von der ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft am 5. Juni 2025 mit 96,48% der abgegebenen gültigen Stimmen beschlossen. Im Lichte dieses Abstimmungsergebnisses wurde der vorliegende Vergütungsbericht wiederum nach der Systematik und den Prinzipien des Vergütungsberichts 2024 aufgestellt.

Wirtschaftliche Entwicklung der Frequentis-Gruppe im Berichtsjahr

Im Jahr 2025 erzielte die Frequentis-Gruppe, gestützt auf den hohen Auftragsstand Ende 2024 und den starken Auftragseingang, eine Umsatzsteigerung von 20,8%. Damit wuchs der Umsatz das fünfte Jahr in Folge zweistellig. Dank dem stabilen Geschäftsmodell als weltweiter Anbieter von High-Tech-Systemen und Lösungen für nationale sicherheitskritische Kontrollzentralen und Leitstellen ist die Nachfrage ungebrochen. Der Auftragseingang erhöhte sich um 16,5% und damit das vierte Jahr in Folge zweistellig. Der Auftragsstand per Jahresende 2025 legte um 9,8% zu.

Neben dem Krieg in der Ukraine, der seit seinem Beginn im Februar 2022 nun in sein fünftes Jahr geht, gibt es weitere Konfliktherde mit potenziell globalen Auswirkungen wie derzeit im Nahen Osten. Dazu kommen noch langfristige Krisen wie die Klimakrise sowie die immer wieder auftretenden Verwerfungen und Preisausschläge am Energiemarkt sowie dem Markt für IT- und Elektronikkomponenten.

Durch den global großflächigen Rückgang der Inflation fielen die Gehaltserhöhungen im Jahr 2025 geringer aus als im Jahr 2024.

Der Auftragseingang der Frequentis-Gruppe lag im Jahr 2025 bei EUR 680,2 Mio., eine Steigerung von 16,5% oder EUR 96,4 Mio. gegenüber dem Jahr 2024 mit EUR 583,8 Mio. Die Verteilung des Auftragseingangs auf die beiden Segmente war im Jahr 2025 wie folgt: Air Traffic Management mit 65% oder EUR 444,8 Mio. (2024: 68%, EUR 397,8 Mio.), Public Safety & Transport mit 35% oder EUR 235,5 Mio. (2024: 32%, EUR 186,0 Mio.).

Im Jahr 2025 konnte eine Steigerung des Umsatzes um 20,8% oder EUR 99,8 Mio. auf EUR 580,1 Mio. erzielt werden (2024: EUR 480,3 Mio.). Da es im Berichtsjahr keine Akquisitionen gab, ist das Umsatzwachstum als rein organisches Wachstum zu betrachten. Das Segment Air Traffic Management verzeichnete eine Steigerung des Umsatzes um 18,5% auf EUR 400,6 Mio., das Segment Public Safety & Transport verzeichnete einen Anstieg von 26,4% auf EUR 179,5 Mio. Die Umsatz-Verteilung lag im Jahr 2025 bei 69% : 31% für die beiden Segmente Air Traffic Management und Public Safety & Transport (2024: 70% : 30%).

Der Materialaufwand und der Aufwand für bezogene Leistungen erhöhten sich um 38,0% auf EUR 156,1 Mio. (2024: EUR 113,1 Mio.) und damit relativ höher als der Umsatzanstieg. Der Anstieg ist größtenteils auf ein materialintensiveres Programm in der Region Amerikas zurückzuführen.

Die sonstigen Aufwendungen stiegen um 20,2% auf EUR 82,6 Mio. (2024: EUR 68,7 Mio.), vor allem aufgrund von höheren Kurs- und Währungsdifferenzen (EUR +4,2 Mio. im Jahresvergleich), Reisekosten (EUR +2,7 Mio.) und Lizenzaufwendungen (EUR +2,5 Mio.). Diesen standen vor allem rückläufige Aufwendungen aus Wertänderungen der beizulegenden Zeitwerte von Devisentermingeschäften (EUR -1,0 Mio.) gegenüber.

Das EBITDA (Ergebnis vor Steuern, Zinsen, Abschreibung und Wertminderung) wuchs auf EUR 66,9 Mio. im Jahr 2025 (2024: EUR 54,1 Mio.). Die EBITDA-Marge (bezogen auf den Umsatz) belief sich auf 11,5% im Jahr 2025 nach 11,3% im Jahr 2024. Die Abschreibungen stiegen auf EUR 20,2 Mio. (2024: EUR 19,4 Mio.). Im Jahr 2025 ergab sich kein Wertminderungsbedarf (2024: EUR 2,6 Mio., bedingt durch die Wertminderung der Einheit Business Recording).

Das EBIT erhöhte sich als Summe aller oben angeführten Veränderungen um 45,7% auf EUR 46,8 Mio. im Jahr 2025 (2024: EUR 32,1 Mio.). Die EBIT-Marge (bezogen auf den Umsatz) belief sich auf 8,1% nach 6,7% im Jahr 2024.

Das Ergebnis vor Steuern lag im Jahr 2025 bei EUR 45,8 Mio. (2024: EUR 32,8 Mio.). Der Aufwand für Ertragsteuern betrug EUR 12,2 Mio. (2024: EUR 9,3 Mio.). Daraus errechnet sich ein Steuersatz von 26,6% (2024: 28,3%). Der absolut höhere Aufwand für Ertragsteuern im Jahr 2025 war vor allem durch höhere laufende Ertragsteuern beeinflusst.

Das Konzernergebnis stieg im Jahr 2025 auf EUR 33,7 Mio. (2024: EUR 23,5 Mio.). Das unverwässerte Ergebnis je Aktie betrug im Jahr 2025 EUR 2,13 (2024: EUR 1,66), das verwässerte Ergebnis je Aktie betrug EUR 2,12 (2024: EUR 1,65).

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 des Vorsizes im Vorstand oder der Funktion als Sprecher:in.

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

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

Im Berichtsjahr betrug das Grundgehalt aller Vorstandsmitglieder insgesamt TEUR 1.230 und verteilt sich auf die einzelnen Vorstandsmitglieder wie folgt:

Grundgehalt (brutto, exkl. Lohnnebenkosten) in TEUR (gerundet)	2025	2024
Norbert Haslacher (Vorstandsvorsitzender)	420	420
Monika Haselbacher	270	270
Peter Skerlan	270	270
Karl Wannemacher ¹	270	135
Hermann Mattanovich (Vorstandsmitglied bis 30.6.2024)	-	140
Summe	1.230	1.235

¹ Der Unterschiedsbetrag zwischen 2025 und 2024 resultiert aus dem Umstand, dass das Vorstandsmandat von Herrn Wannemacher am 1. Juli 2024 begonnen hat, und somit im Geschäftsjahr 2024 das Grundgehalt nur aliquot ausbezahlt wurde.

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 rund TEUR 200 aufgewendet.

Für die ehemaligen Vorstandsmitglieder Sylvia Bardach und Dr. Christian Pegritz wurden im Berichtsjahr insgesamt rund TEUR 123,5 (brutto, exkl. Lohnnebenkosten) an Pensionsleistungen ausbezahlt (davon rund TEUR 34,8 an Frau Sylvia Bardach und rund TEUR 88,7 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 aus dem Titel der nicht aktienbasierten variablen Vergütung erworben:

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

	2025 ¹	2024 ²
Norbert Haslacher (Vorstandsvorsitzender)	413,0	237,5
Monika Haselbacher	296,7	152,8
Peter Skerlan	218,6	152,8
Karl Wannemacher	292,2	76,4
Hermann Mattanovich (Vorstandsmitglied bis 30.6.2024)	-	79,2
Summe	1.220,5	698,7

¹ Diese Beträge wurden auf Basis der voraussichtlichen Zielerreichung aller laufenden Leistungszeiträume im Berichtsjahr rückgestellt. Abweichungen zum endgültigen Auszahlungsbetrag sind möglich.

² Beträge die im Berichtsjahr nach Feststellung der Zielerreichung für vorangegangene Leistungszeiträume zur Auszahlung gelangt (Abweichungen von hierfür gebildeten Rückstellungen möglich).

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 2023, LTIP 2024 und LTIP 2025, 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 2025	LTIP 2024	LTIP 2023
Programmbeginn	01.01.2025	01.01.2024	01.01.2023
Zeitpunkt Genehmigung Hauptversammlung	05.06.2025	06.06.2024	01.06.2023
Zeitpunkt der Gewährung	05.06.2025	06.06.2024	01.06.2023
Ende Erdienungszeitraum	31.12.2027	31.12.2026	31.12.2025
Anspruchstag	30.04.2028	30.04.2027	30.04.2026
Erwartete Zielerreichung	84,3%	99,7%	100%
Erwartete Aktien	15.174	17.937	18.000
Maximale Aktien	18.000	18.000	18.000
Zugewiesene Bonusaktien	keine	keine	keine

Die vereinbarten Ziele werden an folgenden Kennzahlen gemessen:

LTIP 2025	LTIP 2024	LTIP 2023
Total Shareholder Return (TSR) ¹	Total Shareholder Return (TSR) ¹	Total Shareholder Return (TSR) ¹
EBIT-Marge der Frequentis-Gruppe	Steigerung Auftragseingang der Frequentis-Gruppe	Auftragsstand / book-to-bill ratio
Ausarbeitung sowie Implementierung eines umfassenden innovativen Geschäftsmodells für die neueste VCS-Produktgeneration im Teilmarkt ATM Civil	Wachstum im Teilmarkt ATM Civil	Auftragseingang ausgewählter Konzerngesellschaften
Optimierung der Finanzierungsstruktur für R&D Vorhaben	Kundenzufriedenheit	Betriebsleistungswachstum im Segment Public Safety & Transport 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 2023, 2024 und 2025 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 2022

Am 31. Dezember 2024 ist die Laufzeit des von der Frequentis AG mit dem Vorstandsvorsitzenden abgeschlossenen LTIP 2022 abgelaufen, für welchen die vereinbarten Ziele am Total Shareholder Return (TSR), am Umsatzwachstum, der Ertragssteigerung und der Mitarbeiter:innenzufriedenheit im Leistungszeitraum 1. Jänner 2022 bis 31. Dezember 2024 gemessen wurden.

Der Aufsichtsrat der Gesellschaft – vertreten durch den Ausschuss für Vorstandsangelegenheiten – hat im Berichtsjahr die Zielerreichung des LTIP 2022 mit insgesamt 80% und einen daraus resultierenden Anspruch des Vorstandsvorsitzenden auf 14.400 Aktien (brutto) der Frequentis AG unter dem LTIP 2022 festgestellt. Dementsprechend wurden am 8. Mai 2025 unter Berücksichtigung der anwendbaren Steuersätze 6.657 Stück Aktien (Netto-Stückzahl nach Steuern) aus dem Bestand eigener Aktien der Gesellschaft im rechnerischen Gegenwert von EUR 282.922,50 netto an den Vorstandsvorsitzenden übertragen. Der rechnerische Gegenwert für die Brutto-Stückzahl beträgt EUR 612.000 (basierend auf dem Eröffnungskurs der Wiener Börse am 8. Mai 2025).

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 2025				Geschäftsjahr 2024				
	Norbert Haslacher	Monika Haselbacher	Peter Skerlan	Karl Wannenmacher	Norbert Haslacher	Monika Haselbacher	Peter Skerlan	Ab 1.7.2024 Karl Wannenmacher	Bis 30.6.2024 Hermann Mattanovich
in TEUR (gerundet)									
Feste Vergütung									
• Jahresgrundgehalt	420,0	270,0	270,0	270,0	420,0	270,0	270,0	135,0	140,0
• Prämien									
• Pensionsrückdeckungsversicherung	50,0	50,0	50,0	50,0	50,0	50,0	50,0	50,0	50,0
• Sachbezüge (Dienstwagen und Reiseabrechnung) ¹ und Zulagen	11,6	22,0 ²	8,6	5,9	10,7	22,5 ²	7,9	5,7	6,5
Zwischensumme feste Vergütung	481,6	342,0	328,6	325,9	480,7	342,5	327,9	190,7	196,5
Variable Vergütung									
• nicht aktienbasierte variable Vergütung									
ausbezahlter Betrag im Berichtsjahr für beendete Leistungszeiträume ³	237,7	152,8	152,8	76,4	227,5	146,3	146,3	-	151,7
davon in Vorjahren nicht rückgestellt ⁴	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-	0,0
Rückstellung für voraussichtliche Zielerreichung laufender Leistungszeiträume ⁵	413,0	296,7	218,6	292,2	237,7	152,8	152,8	76,4	79,2
• aktienbasierte variable Vergütung									
Auszahlungen aus beendeten LTIPs ⁶	612,0	-	-	-	452,2	-	-	-	-
davon in Vorjahren nicht rückgestellt ⁴	178,6	-	-	-	22,5	-	-	-	-
Rückstellung für laufende LTIPs ⁷	628,4	-	-	-	501,9	-	-	-	-
Zwischensumme variable Vergütung⁸	1.220,0	296,7	218,6	292,2	762,1	152,8	152,8	76,4	79,2
Vergütung von verbundenen Unternehmen	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sonstige Vergütung									
• Vertraglicher Abfertigungsanspruch (gem. „Abfertigung-Alt“)	-	-	-	-	-	-	-	-	242,7
Zwischensumme (sonstige Vergütung)	-	-	-	-	-	-	-	-	242,7
Gesamtvergütung									
• Feste Vergütung	481,6	342,0	328,6	325,9	480,7	342,5	327,9	190,7	196,5
• Variable Vergütung	1.220,0	296,7	218,6	292,2	762,1	152,8	152,8	76,4	79,2
• Vergütung von verbundenen Unternehmen	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
• Sonstige Vergütung	-	-	-	-	-	-	-	-	242,7
Summe Gesamtvergütung	1.701,6	638,7	547,2	618,1	1.242,8	495,3	480,7	267,1	518,4
• relativer Anteil der festen Vergütungsbestandteile	28%	54%	60%	53%	39%	69%	68%	71%	71%
• relativer Anteil der variablen Vergütungsbestandteile	72%	46%	40%	47%	61%	31%	32%	29%	29%
Summe Gesamtvergütung aller aktiven Vorstandsmitglieder⁹		3.505,6				3.004,3			

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 Jährliche Rückstellungsdotierung; Abweichungen zum Auszahlungsbetrag im Anspruchsjahr möglich. Kumulierte Dotierung per 31.12.2025 (saldiert mit Rücklagenverwendungen): TEUR 1.220,5 (Vorjahr: TEUR 689,9).

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 31.12.2025 (saldiert mit Rücklagenverwendungen): TEUR 1.065,3 (Vorjahr: TEUR 870,3).

⁸ Die Zwischensumme errechnet sich aus auszahlungsrelevanten Rückstellungsabweichungen, zuzüglich der im Berichtsjahr gebildeten Rückstellungen aller laufenden, auch mehrjährigen, Leistungszeiträume (Fußnoten 4 und 5 und 7).

⁹ Die Aufwendungen im Berichtsjahr für ehemalige Vorstandsmitglieder sind auf Seite 5 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 2025 zu 2024

in TEUR (gerundet)	Geschäftsjahr 2025	Geschäftsjahr 2024	+/- in %
Konzernergebnis (wirtschaftlicher Erfolg)	33.654	23.544	+42,9%
Gesamtvergütung Vorstand (brutto, exkl. Lohnnebenkosten)	3.506	3.004	+16,7% ²
Grundgehalt Vorstand (brutto, exkl. Lohnnebenkosten)	1.230	1.235	-0,4% ³
Durchschnittliche Entlohnung sonstige Beschäftigte (brutto, exkl. Lohnnebenkosten) ¹	86	81	+7,1%

- 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 resultiert im Wesentlichen aus der Übererfüllung des kurzfristigen finanziellen Ziels im Berichtsjahr, sowie aus der gegenüber dem Vergleichsjahr erhöhten Rückstellungsdotierung für die LTIPs, welche den vergleichsweise starken Anstieg des Aktienkurses der Gesellschaft im Berichtszeitraum reflektiert.
- 3 Die Reduktion der Summe der Grundgehälter der Vorstandsmitglieder gegenüber dem Vorjahr resultiert aus dem Ausscheiden von Herrn Hermann Mattanovich aus dem Vorstand per 30.6.2024.

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 5 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

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 2025 ²	Sitzungsgeld 2025	Gesamtvergütung 2025 ³	Gesamtvergütung 2024 ⁴	Gesamtvergütung 2023 ⁴	Gesamtvergütung 2022 ⁴	Gesamtvergütung 2021 ⁴
Johannes Bardach	Vorsitz Aufsichtsrat und Ausschuss für Vorstandsangelegenheiten	30	9	39	40,5	31,5	34	31,5
Karl Michael Millauer	Vorsitzstellvertreter und Vorsitz Prüfungsausschuss	25	10,5	35,5	37	29	33	31
Sylvia Bardach	Mitglied Aufsichtsrat und Prüfungsausschuss	20	9	29	25,5	20	22	13
Reinhold Daxecker	Mitglied Aufsichtsrat, Prüfungsausschuss und Ausschuss für Vorstandsangelegenheiten	24	12	36	34	24	28	26
Boris Nemsic	Mitglied Aufsichtsrat und Ausschuss für Vorstandsangelegenheiten	22	9	31	32,5	24	26	24
Petra Preining	Mitglied Aufsichtsrat und Prüfungsausschuss	20	9	29	25,5	20	24	22
Summen		141	58,5	199,5	195	148,5	167	147,5

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 26. März 2026

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



Vergütungspolitik für Vorstandsmitglieder der Frequentis AG

1. Festlegung der Grundsätze für die Vergütung der Vorstandsmitglieder

Die folgenden 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 26. März 2026 aufgestellt und sollen in Entsprechung des § 78b Abs. 1 AktG nach Vorlage an die 19. ordentliche Hauptversammlung der Frequentis AG angewendet werden.¹

Diese Vergütungspolitik ersetzt die bisherige Vergütungspolitik der Gesellschaft, welche von der 17. ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft mit 97,02% 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 11 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 gleich hohen Teilbeträgen am Ende eines jeden Kalendermonats und zusätzlich am 30.06. und am 30.11. eines jeden Jahres auszubezahlen ist („Jahresgrundgehalt“). Mit dem Jahresgrundgehalt 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 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 Jahresgrundgehälter unter Berücksichtigung der strategischen und operativen Aufgabenfelder.

Darüber hinaus orientiert sich die Höhe des Jahresgrundgehalts 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 die monatlichen Teilbeträge des Jahresgrundgehalts 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 werden.

Die Höhe des Jahresgrundgehalts wird nach Maßgabe der hierin festgelegten Kriterien und im Einklang mit den Vorgaben gemäß § 78 AktG individuell je Vorstandsmitglied im Anstellungsvertrag festgelegt. Es kann zum Zwecke der Wertsicherung einmalig in einer Funktionsperiode, jedoch erstmals nach Ablauf der Hälfte eines laufenden Vorstandsmandats, mit Wirkung zum 01.01. 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 kann von der Gesellschaft eine durch eine Rückdeckungsversicherung abgedeckte Alterspension bzw. Hinterbliebenenpension gewährt 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 01. 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 8.2.1). Im bestehenden Vertrag mit einem nach dem 01. Jänner 2003 eingetretenen Vorstandsmitglied ist zudem eine vertragliche Abfertigung nach den Rahmenbedingungen des Modells Abfertigung alt zugesagt, während neue Vorstandsverträge seit dem 01. Jänner 2020 ohne eine solche Zusage abgeschlossen werden.

5. Variable Vergütungsbestandteile

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.

5.1 Nicht-aktienbasierte kurzfristige variable Vergütung (Short Term Incentive, „STI“)

5.1.1 Grundlegendes

Das STI stellt als kurzfristige variable Vergütungskomponente auf das Erreichen von finanziellen Unternehmenszielen innerhalb eines Leistungszeitraums von einem Jahr ab. 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, Ertragsmargen, Cashflow, Eigenkapitalquote, udgl.

Die STI-Vergütung ist nicht aktienbasiert und wird stets in Form einer Geldzahlung an die anspruchsberechtigten Vorstandsmitglieder geleistet.

5.1.2 Zielfestlegung und Vergütungsanspruch des STI

Die Anzahl und die Inhalte der Leistungskriterien für das STI sowie die jeweiligen Zielgrößen werden für jedes Geschäftsjahr vom Vergütungsausschuss festgelegt und in einer Zielvereinbarung mit den Vorstandsmitgliedern festgehalten. Die Zielfestsetzung erfolgt auf Grundlage aller zu diesem Zeitpunkt verfügbaren Informationen. Für die Zielgröße(n) 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 STI-Vergütungsanspruch ist das Jahresgrundgehalt (brutto) eines Vorstandsmitglieds im jeweiligen Leistungszeitraum. Der konkrete Vergütungsanspruch ist demnach ein von der Zielerreichung abhängiger prozentueller Anteil des Jahresgrundgehalts eines Vorstandsmitglieds.

Der Zielwert für die STI-Vergütung bei einer Zielerreichung von 100% der vereinbarten Leistungskriterien beträgt (ab dem Geschäftsjahr 2028) 50% eines Jahresgrundgehalts.² Insgesamt, auch bei einer Übererfüllung der vereinbarten Leistungsziele, ist die maximal erzielbare STI-Vergütung mit 75% des Jahresgrundgehalts (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 STI-Vergütung für dieses Geschäftsjahr zur Gänze.

² Unter Berücksichtigung der bei Verabschiedung dieser Vergütungspolitik noch laufenden Leistungszeiträume aus früheren Zielvereinbarungen, wird die STI-Vergütung für das Geschäftsjahr 2026 bei 100%iger Zielerreichung mit 40% (für den Vorstandsvorsitzenden) bzw. 30% (für die übrigen Vorstandsmitglieder) des Jahresgrundgehalts festgelegt; für das Geschäftsjahr 2027 (bei 100%iger Zielerreichung) mit 50% (für den Vorstandsvorsitzenden) bzw. 40% (für die übrigen Vorstandsmitglieder) des Jahresgrundgehalts.

In jedem Fall ist bei der Berechnung der STI-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 STI-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.

5.1.3 Feststellung und Auszahlung des variablen STI-Vergütungsanspruches

Nach Ablauf des Leistungszeitraums evaluiert der Vergütungsausschuss die Zielerreichung und setzt den Zielerreichungsgrad sowie die sich daraus ergebende Höhe des STI-Vergütungsanspruches endgültig fest. Die Auszahlung der STI-Vergütung erfolgt, sobald diese dem Grunde und der Höhe nach durch den Vergütungsausschuss festgestellt worden ist.

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

5.2.1 Grundlegendes

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

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 C-Regeln 27 und 28 ÖCGK).

5.2.2 Ausarbeitung und Inkraftsetzung des LTIP

Ein LTIP kann in jährlichen oder mehrjährigen Intervallen vereinbart werden. Jeder LTIP wird durch den Vergütungsausschuss ausgearbeitet und dem Gesamtaufsichtsrat zur Beschlussfassung vorgelegt. Jeder LTIP steht inhaltlich in Einklang mit den Anforderungen des ÖCGK.

5.2.3 Teilnehmerkreis, Leistungsziele, Obergrenze der LTIP-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.

In Übereinstimmung mit C-Regel 28 ÖCGK dürfen die festgelegten Leistungskriterien während des Leistungszeitraums eines LTIP nicht verändert werden. Um die Anreizwirkung, die ein LTIP entfalten soll, weiterhin beizubehalten, kann der Vergütungsausschuss jedoch nach eigenem Ermessen die Werte für die Zielerreichung anpassen, wenn sich die Marktbedingungen signifikant ändern und/oder im Fall des Eintretens spezieller Umstände. Dabei hat der Vergütungsausschuss im Sinne von § 78 Abs. 1 AktG stets darauf zu achten, dass die Zuteilung von Aktien unter einem LTIP in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds, zur Lage der Gesellschaft und zu der üblichen Vergütung stehen, und dass das Kriterium des langfristigen Verhaltensanreizes zur nachhaltigen Unternehmensentwicklung gewahrt bleibt.

Weiters legt der Vergütungsausschuss die stückmäßige Höchstgrenze der einem Vorstandsmitglied unter dem LTIP zuteilbaren Aktien fest, wobei entsprechend der C-Regel 27 ÖCGK zusätzlich eine betragliche Höchstgrenze (als Prozentsatz des Jahresgrundgehalts (brutto)) festzulegen ist, bis zu der die aktienbasierte variable Vergütung in Form von Aktien ausgezahlt werden kann, und ab deren Erreichen darüber hinausgehende Beträge nicht zustehen.

5.2.4 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 können 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 ein Drittel der unter diesem LTIP erworbenen Aktien veräußern darf. Weiters ist ein Mindestbestand an unter einem LTIP erworbenen Aktien festzulegen, den das Vorstandsmitglied jedenfalls bis zu seinem Ausscheiden aus dem Vorstand der Gesellschaft halten muss.

5.3 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. Unter Berücksichtigung des jeweiligen Einzelfalls kann eine Rückzahlung in Teilbeträgen vereinbart werden.

6. Sign-on Bonus, Retention 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 Vorstandspolition zu gewinnen. Der Sign-on Bonus muss der Höhe nach angemessen sein und darf insgesamt 20% des zu vereinbarenden Jahresgrundgehalts (brutto) nicht überschreiten.

Ebenfalls nur mit Zustimmung des Gesamtaufsichtsrats kann der Vergütungsausschuss in begründeten Einzelfällen einem bestehenden Vorstandsmitglied im Rahmen einer Mandatsverlängerung einen Retention-Bonus gewähren, um den Verbleib des Vorstandsmitglieds in seiner Funktion zu honorieren. Der Retention Bonus muss der Höhe nach angemessen sein und darf insgesamt 50% des bei Mandatsverlängerung zu vereinbarenden Jahresgrundgehalts (brutto) nicht überschreiten.

7. Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer

Das Jahresgrundgehalt (brutto, exkl. 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, exkl. Lohnnebenkosten] der in der Frequentis AG tätigen Arbeitnehmer, auf Vollzeitbasis berechnet) stehen.

8. Laufzeit und Beendigung der Verträge der Vorstandsmitglieder

8.1 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.

8.2 Folgen der Beendigung

8.2.1 (Freiwillige) Abfertigung

Bei Vorstandsmitgliedern, die einen Anspruch auf Abfertigung im Sinne von § 23 AngG haben (siehe oben Punkt 4.4), 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.

8.2.2 Freiwillige Abfertigung wegen Nichtverlängerung

In einem bestehenden Vorstandsvertrag ist vereinbart, dass dem Vorstandsmitglied eine freiwillige Abfertigung zusteht, welche jedoch 50% des Jahresgrundgehalts (brutto) nicht übersteigen darf, wenn das Vorstandsmandat - entgegen eines vom Vorstandsmitglied frist- und formgerecht geäußerten Wunsches auf Verlängerung - vom Aufsichtsrat nicht verlängert wird, ohne dass ein wichtiger Grund im Sinne von § 75 Abs. 4 AktG vorliegt.

8.2.3 Freiwillige Abfindung

Der Vergütungsausschuss kann mit Zustimmung des Gesamtaufsichtsrats in begründeten Einzelfällen einem Vorstandsmitglied bei dessen Ausscheiden aus dem Unternehmen eine freiwillige Abfindung gewähren, welche sich an der Entwicklung des Unternehmens und des Aktienkurses während des Vorstandsmandats sowie an den Beiträgen des Vorstandsmitglieds zu dieser Entwicklung zu orientieren hat und im Übrigen der Höhe nach angemessen sein muss und insgesamt 100% des Jahresgrundgehalts (brutto) des Vorstandsmitglieds im Jahr seines Ausscheidens nicht überschreiten darf.

8.2.4 Abgangsentschädigung

In einem bestehenden Vorstandsvertrag ist vereinbart, dass dem Vorstandsmitglied für den Fall, dass der Anstellungsvertrag infolge der Entziehung des Vertrauens durch die Hauptversammlung einvernehmlich aufgelöst wird, die über das Beendigungsdatum hinaus nach Maßgabe der ursprünglichen Vertragsdauer zustehenden weiteren Entgelte als Abgangsentschädigung zustehen, maximal jedoch bis zur Höhe des zweifachen Jahresgrundgehalts.

8.2.5 Short Term Incentive

Scheidet ein Vorstandsmitglied während eines offenen STI Leistungszeitraums aus der Gesellschaft - ausgenommen aufgrund grober Pflichtverletzung im Sinne des § 75 Abs. 4

AktG oder ungerechtfertigten vorzeitigen Austritts - aus, so gebührt dem betroffenen Mitglied die STI-Vergütung zeitanteilig.

8.2.6 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 vorzeitig, stehen dem Vorstandsmitglied keine Aktien unter dem laufenden LTIP zu („anspruchloses Ausscheiden“).

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, das Vorstandsmitglied aus wichtigem Grund vorzeitig austritt oder das Vertragsverhältnis durch Pensionsantritt des Vorstandsmitglieds 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 Vorstandsmitglieds, 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 (die in diesem Absatz genannten Ausscheidungs- und Beendigungsgründe werden nachfolgend zusammengefasst als „anspruchsberechtigtes Ausscheiden“ bezeichnet). Sollte in Fällen des anspruchsberechtigten Ausscheidens der Zielerreichungsgrad zum relevanten Zeitpunkt nicht ohne Weiteres ermittelt werden können, insbesondere weil ein Zwischenabschluss aufzustellen wäre, ist stets auf den letzten vor dem Datum des anspruchsberechtigten Ausscheidens aufgestellten Halb- oder Jahresabschluss abzustellen.

Wird der Anstellungsvertrag eines Vorstandsmitglieds einvernehmlich aufgelöst, ist auch eine Vereinbarung betreffend den laufenden LTIP zu treffen.

9. Verfahren betreffend die Vergütungspolitik

Diese Vergütungspolitik wurde durch den Vergütungsausschuss ausgearbeitet, und durch Beschluss des Aufsichtsrates der Frequentis AG vom 26. März 2026 aufgestellt. Die Vergütungspolitik wird der 19. 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.

10. 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.

11. Wesentliche Änderungen der Vergütungspolitik

Die vorliegende Vergütungspolitik wurde gegenüber der von der 17. ordentlichen Hauptversammlung beschlossenen Vergütungspolitik redaktionell überarbeitet und in folgenden Punkten adaptiert:

- Vor dem Hintergrund, dass ab dem Geschäftsjahr 2026 nicht nur dem Vorstandsvorsitzenden, sondern sämtlichen Vorstandsmitgliedern eine aktienbasierte langfristige variable Vergütungskomponente gewährt werden soll, wurde die nicht-aktienbasierte variable Vergütung dahingehend angepasst, dass diese ausschließlich an kurzfristige Leistungsziele anknüpft. Die bisherigen mittel- und langfristigen Leistungskriterien, welche auch individuelle nichtfinanzielle Ziele, insbesondere im Zusammenhang mit der ökologischen und sozialen Verantwortung der Gesellschaft, vorsehen, werden künftig für alle Vorstandsmitglieder in den LTIPs vereinbart.
- Um ein erfolgreiches Vorstandsmitglied zum Verbleib in seiner Funktion zu motivieren wurde die Möglichkeit eines Retention Bonus bei Mandatsverlängerung vorgesehen. Ferner wurde die Möglichkeit einer freiwilligen Abfindung bei Ausscheiden eines Vorstandsmitglieds aus dem Unternehmen aufgenommen, um dessen Beiträge zur erfolgreichen Entwicklung des Unternehmens und des Aktienkurses der Gesellschaft zu honorieren.

Long Term Incentive Plan 2026

1. Zweck und Ziele des Plans

Beim leistungsorientierten Aktienbeteiligungsplan (Long Term Incentive Plan 2026 – "LTIP2026") handelt es sich um ein langfristiges Vergütungsinstrument für die Vorstandsmitglieder, das die mittel- und langfristige Wertschöpfung in der Frequentis AG (die „Gesellschaft“) fördert.

Der LTIP2026 versucht, die Interessen der Vorstandsmitglieder und der Aktionär:innen der Gesellschaft zu verbinden, indem den Vorstandsmitgliedern die Möglichkeit eingeräumt wird, leistungsabhängig, gemessen an der Erreichung bestimmter individueller Ziele, Aktien an der Gesellschaft zu erhalten. Weiters soll durch den LTIP2026 das Eingehen unnötiger Risiken vermieden und der Fokus auf die langfristige Entwicklung der Gesellschaft gerichtet werden. Dabei knüpft der LTIP2026 insbesondere an nachhaltige und mehrjährige Leistungskriterien an und bezieht auch nicht-finanzielle Kriterien mit ein.

2. Teilnahme

Teilnehmer:innen am LTIP2026 sind sämtliche Vorstandsmitglieder der Frequentis AG, wobei der Funktion des Vorstandsvorsitzenden und dessen besonderer Verantwortung für die langfristige Unternehmensstrategie durch eine differenzierte Ausgestaltung der erwerblichen Aktien sowie des Mindestbestandes Rechnung getragen wird.¹

Es ist beabsichtigt, vorbehaltlich der Zustimmung durch die jeweilige Hauptversammlung, auch in den Folgejahren Long Term Incentive Pläne vorzusehen.

3. Richtlinien für Eigenanteil an Aktien

Für die Teilnahme am LTIP2026 besteht kein Erfordernis eines Vorab-Investments in Frequentis Aktien. Jedoch sind die Vorstandsmitglieder verpflichtet, aus dem LTIP2026 (sowie aus allfälligen vorherigen und allfälligen künftigen Long Term Incentive Plänen) einen angemessenen Mindestbestand an Aktien der Gesellschaft aufzubauen und bis zu ihrem Ausscheiden aus dem Vorstand der Gesellschaft zu halten. Der Mindestbestand beträgt für den Vorstandsvorsitzenden 7.000 Aktien und für die übrigen Vorstandsmitglieder je 1.550 Aktien der Gesellschaft. Unter Berücksichtigung dieses Mindestbestandserfordernisses kann jedes Vorstandsmitglied ab dem Tag der Auszahlung pro Kalenderjahr maximal ein Drittel der unter dem LTIP2026 erhaltenen Aktien veräußern.

4. Ausmaß der Zuteilung

Als stückmäßige Höchstgrenze können unter dem LTIP2026 dem Vorstandsvorsitzenden maximal 18.000 Aktien der Gesellschaft (brutto) und den übrigen Vorstandsmitgliedern jeweils maximal 4.000 Aktien der Gesellschaft (brutto) zugeteilt werden, wobei es im Fall von Kapitalerhöhungen oder sonstigen Kapitalmaßnahmen zu keiner Aufstockung der Aktien aus dem LTIP2026 kommt.

Als betragliche Höchstgrenze für die Zuteilung von Aktien ist in Entsprechung der Regel 27 des Österreichischen Corporate Governance Kodex zusätzlich festgelegt, dass unter dem LTIP2026 dem Vorstandsvorsitzenden maximal 300%, und den übrigen Vorstandsmitgliedern maximal 150% ihres jeweiligen Jahresgrundgehalts (brutto) für das Geschäftsjahr 2026 in Form von Aktien zugeteilt werden können. Die Berechnung der betraglichen Höchstgrenze erfolgt auf Basis des

¹ Sofern in diesem Dokument keine ausdrückliche Unterscheidung zwischen dem Long Term Incentive Plan des Vorstandsvorsitzenden und den Long Term Incentive Plänen der übrigen Vorstandsmitglieder erfolgt, gelten die hierin genannten Bedingungen einheitlich für alle Vorstandsmitglieder, inkl. dem Vorstandsvorsitzenden.

durchschnittlichen Aktienkurses der Frequentis-Aktie an der Wiener Börse während des 3-Monats Zeitraums nach Ende des Kalenderjahres 2028.

Die Übertragung der Aktien ist ein entgeltwerter Vorteil aus der Tätigkeit als Vorstandsmitglied und daher entsprechend zu versteuern. Die Zuteilung von Aktien erfolgt „brutto“, vor Abzug von Steuern und Abgaben (insbesondere Lohnsteuerabzug). Die tatsächliche Übertragung der Aktien erfolgt „netto“, sohin in einer Anzahl nach Steuern und Abgaben. Aufgrund der genannten Abzüge wird daher in der Regel nur zirka die Hälfte der zugeteilten Aktien auch tatsächlich an das jeweilige Vorstandsmitglied übertragen.

In jedem Fall wird die Gesamtzahl der im Rahmen des LTIP2026 (sowie vorheriger und allfälliger zukünftiger Long Term Incentive Pläne und/oder anderer Aktienübertragungs- oder Aktienoptionsprogramme) an den Vorstandsvorsitzenden übertragenen Aktien weniger als 5% des ausständigen Grundkapitals der Gesellschaft betragen, und die Gesamtzahl der im Rahmen des LTIP2026 (sowie allfälliger zukünftiger Long Term Incentive Pläne und/oder anderer Aktienübertragungs- oder Aktienoptionsprogramme) an die übrigen Vorstandsmitglieder ausgegebenen Aktien jeweils weniger als 1% des ausständigen Grundkapitals der Gesellschaft betragen.

5. Tag des Inkrafttretens und Laufzeit

Planstart: 01. Jänner 2026, abhängig von der Zustimmung durch die Hauptversammlung

Leistungszeitraum: 3 Jahre (01. Jänner 2026 bis 31. Dezember 2028)

Anspruchstag: 30. April 2029, abhängig von der Zustimmung des Aufsichtsrats der Gesellschaft

6. Leistungskriterien und Gewichtung

Das Ausmaß der Aktienzuteilung errechnet sich durch Multiplikation der stückmäßigen Höchstgrenze (brutto und vorbehaltlich der betraglichen Höchstgrenze) mit dem Gesamtprozentsatz der Zielerreichung, wobei die Zielerreichung jeweils über den Leistungszeitraum von drei Jahren gemessen wird. Bei der Berechnung wird stets auf eine ganze Aktie abgerundet.

Bei 100%iger Zielerreichung wird – im Rahmen der betraglichen Höchstgrenze – die gesamte Anzahl der gemäß LTIP2026 erreichbaren Aktien zugeteilt, wobei auch bei einem Übertreffen der Leistungsziele (dh mehr als 100%ige Zielerreichung) nicht mehr als die jeweilige betragliche und die stückmäßige Höchstgrenze zugeteilt wird. Eine Übererfüllung eines Leistungsziels/-kriteriums kann eine Untererfüllung eines anderen Leistungsziels/-kriteriums im Rahmen der genannten Höchstgrenzen ausgleichen.

Bei geringerer Zielerreichung wird die Anzahl der Aktien im entsprechenden Ausmaß (linear) reduziert. Beträgt die Zielerreichung weniger als 50%, so stehen unter dem LTIP2026 keine Aktien zu.

Die festgelegten Leistungskriterien dürfen während der Leistungsperiode des LTIP2026 nicht verändert werden. Um die Anreizwirkung, die der LTIP2026 entfalten soll, weiterhin beizubehalten, kann der Aufsichtsrat jedoch nach eigenem Ermessen die Werte für die Zielerreichung anpassen, wenn sich die Marktbedingungen signifikant ändern und/oder im Fall des Eintretens spezieller Umstände. Dabei hat der Aufsichtsrat im Sinne von § 78 Abs. 1 AktG stets darauf zu achten, dass die Zuteilung von Aktien unter dem LTIP2026 in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds, zur Lage der Gesellschaft und zu der üblichen Vergütung stehen, und dass das Kriterium des langfristigen Verhaltensanreizes zur nachhaltigen Unternehmensentwicklung gewahrt bleibt.

Außerdem kann der Aufsichtsrat, im Falle, dass die Gesellschaft in zwei Jahren des dreijährigen Leistungszeitraums ein negatives Jahresergebnis erwirtschaftet (Einzel- oder Konzernabschluss),

abhängig von den Gründen und dem Ausmaß der Verluste nach billigem Ermessen die Zahl der unter dem LTIP2026 zuteilbaren Aktien zur Gänze oder zum Teil reduzieren.

Die Leistungskriterien zielen auf nachhaltige Wertschöpfung in folgenden Leistungsbereichen ab:

- Nachhaltigkeit:

15% der gesamten Zuteilung (bei 100% Zielerreichung, bis zu 25% bei mehr als 100%iger Zielerreichung) basieren für alle Vorstandsmitglieder auf der Positionierung der Gesellschaft im Nachhaltigkeitsrating der international anerkannten Agentur Ecovadis SAS („EcoVadis“) im Leistungszeitraum. Der Zielerreichungsgrad richtet sich danach, in welchem Perzentil sich die Gesellschaft gemäß der EcoVadis Scorecard positioniert, wobei als Zielwert für dieses Leistungskriterium (100%ige Zielerreichung) eine Position zwischen dem 80. und dem 90. Perzentil festgelegt ist.

- Unternehmen:

Mit jedem Vorstandsmitglied wurden jeweils zwei der nachstehenden individuellen unternehmensbezogenen Ziele vereinbart. Auf jedes individuelle Ziel entfallen 30% der gesamten Zuteilung (bei 100% Zielerreichung, bis zu 35% bei mehr als 100%iger Zielerreichung):

- Erreichen eines Zielwerts für den kumulierten Auftragseingang der Geschäftseinheit „Accelerator Hub“ im Leistungszeitraum (Ziel für CEO);
- Einhaltung definierter KPI im Rahmen der Projektabwicklung (Ziel für COO und CTO);
- Ausarbeitung eines Konzepts und Umsetzung daraus definierter Maßnahmen zur Weiterentwicklung der Service-Organisation der Unternehmensgruppe (Ziel für COO und CTO);
- Erreichen eines Zielwerts für die Steigerung der EBT-Marge im Einzelabschluss der Gesellschaft (Ziel für CEO und CFO);
- Einhaltung eines Zielkorridors für die Working Capital Intensität innerhalb des Leistungszeitraums (Ziel für CFO).

- Aktionär:innen:

25% der gesamten Zuteilung (bei 100%iger Zielerreichung; bis zu 30% bei mehr als 100%iger Zielerreichung) basieren für alle Vorstandsmitglieder auf dem Total Shareholder Return ("TSR"), relativ im Verhältnis zu einer Referenzgruppe von anderen Unternehmen.

Das Erreichen des relativen TSR Leistungskriteriums wird durch einen Vergleich des TSR der Gesellschaft über den dreijährigen Leistungszeitraum mit dem TSR einer Referenzgruppe von anderen Unternehmen berechnet. Die relative TSR-Referenzgruppe wurde vom Aufsichtsrat festgelegt und umfasst folgende Gesellschaften:

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

TSR ist die prozentuale Änderung des Werts eines Investments in einer Gesellschaft über den Leistungszeitraum und wird berechnet als: (i) Steigerung des Aktienkurses über den Leistungszeitraum; plus (ii) Wert der während des Leistungszeitraums ausgezahlten Dividenden pro Aktie, auf Basis der Annahme, dass diese wieder in Aktien der Gesellschaft investiert werden.

Für die TSR-Berechnung werden jeweils der durchschnittliche Aktienkurs im Zeitraum 01. Jänner 2026 bis 31. März 2026 als Ausgangsaktienkurs und der durchschnittliche Aktienkurs im Zeitraum 01. Oktober 2028 bis 31. Dezember 2028 als Endaktienkurs herangezogen (hinsichtlich der Gesellschaft kommt der betreffende Aktienkurs an der Wiener Börse zur Anwendung).

Der TSR für den Leistungszeitraum wird für jede Gesellschaft in der Referenzgruppe, einschließlich der Gesellschaft ermittelt und in absteigender Reihenfolge der Leistung gereiht. Der Zielerreichungsgrad richtet sich danach, in welchem Viertel der TSR der Gesellschaft liegt, wobei das vierte Viertel jenes mit dem niedrigsten TSR und das erste Viertel jenes mit dem höchsten TSR bezeichnet. Zielwert für dieses Leistungskriterium (100%ige Zielerreichung) ist eine relative Position der Gesellschaft im zweiten Viertel.

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

7. Übertragung/Auszahlung/Rückforderung

Die Feststellung der Zielerreichung ist vom Aufsichtsrat der Gesellschaft tunlichst bis zum Anspruchstag vorzunehmen. Wenn die Genehmigung für die Auszahlung der Aktien durch den Aufsichtsrat am Anspruchstag oder früher erteilt wurde, wird die Auszahlung der Aktien an dem nächsten auf den Anspruchstag folgenden Werktag durchgeführt. Ansonsten findet die Auszahlung zu Beginn des auf die Genehmigung folgenden Monats statt, jeweils sofern dem nicht etwaige rechtliche Beschränkungen, insbesondere kapitalmarktrechtliche Fristen im Zusammenhang mit der Veräußerung eigener Aktien der Gesellschaft, entgegenstehen. Die Gesellschaft übernimmt nicht das Aktienkursrisiko, welches durch eine Verzögerung oder die Auszahlung hervorgerufen wird.

Unter bestimmten Umständen (Auszahlung von Aktien auf Grundlage offenkundig falscher Daten; Berichtigung eines festgestellten Jahresabschlusses für ein Geschäftsjahr im Leistungszeitraum aufgrund eines Fehlers; schwerwiegendes Fehlverhalten des Vorstandsmitglieds, welches einen gravierenden Verstoß gegen anwendbares Recht, die Satzung der Gesellschaft, die Geschäftsordnung für den Vorstand oder interne Richtlinien der Gesellschaft darstellt; erhebliches Versagen des Risikomanagements, welches zu signifikanten Schäden für die Gesellschaft führt), kann der Aufsichtsrat nach billigem Ermessen die Zahl der unter dem LTIP2026 noch zuteilbaren Aktien zur Gänze oder zum Teil reduzieren oder die gänzliche oder teilweise Rückübertragung bereits übertragener Aktien fordern.

8. Regeln bei Ausscheiden vor dem Anspruchstag

Beendet die Gesellschaft das Vertragsverhältnis aus wichtigem Grund oder verlässt ein Vorstandsmitglied den Vorstand ohne wichtigen Grund, stehen unter dem LTIP2026 keine Aktien zu.

Scheidet ein Vorstandsmitglied ohne eigenes Verschulden aus dem Vorstand aus (vorzeitige Beendigung des Vertragsverhältnisses durch die Gesellschaft ohne wichtigen Grund; Austritt aus wichtigem Grund; Pensionsantritt; Ablauf des Vorstandsmandats ohne Verlängerung bzw. Wiederbestellung, ohne dass ein wichtiger Grund vorliegt), stehen die gemäß LTIP2026 erreichbaren Aktien insoweit anteilig zu, als die Ziele bis zum Zeitpunkt des Ausscheidens erfüllt sind.

Bei Ableben oder dauerhafter Berufsunfähigkeit eines Vorstandsmitglieds werden noch nicht fällige Aktienansprüche zum Datum des Ablebens/Eintritts der dauerhaften Berufsunfähigkeit bewertet und in bar ausgezahlt; der Wert wird auf Basis der tatsächlichen Zielerreichung bis zum Sterbedatum bzw. Eintreten der dauerhaften Berufsunfähigkeit berechnet.

Bei einvernehmlicher Auflösung des Vertragsverhältnisses ist zwischen der Gesellschaft und dem Vorstandsmitglied auch eine Vereinbarung betreffend den LTIP2026 zu treffen.

9. Beendigung des Plans

Sollte ein Vorstandsmitglied aus welchem Grund auch immer vorzeitig aus dem Vorstand der Gesellschaft ausscheiden, endet auch der LTIP2026 mit sofortiger Wirkung. Ansonsten ist eine vorzeitige Beendigung des LTIP2026 – mit Ausnahme der Beendigung aus wichtigem Grund – ausgeschlossen. Ein wichtiger Grund liegt beispielsweise vor, wenn ein Vorstandsmitglied ein schwerwiegendes Fehlverhalten setzt oder wenn die Gesellschaft nicht länger börsennotiert ist.

Bericht zu Tagesordnungspunkt 11. der 19. ordentlichen Hauptversammlung am 19. Juni 2026

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

Der Vorstand der FREQUENTIS AG erstattet zu Tagesordnungspunkt 11. nachstehenden Bericht.

1. Ermächtigung

Der Vorstand und der Aufsichtsrat der FREQUENTIS AG beabsichtigen, der Hauptversammlung der Gesellschaft zu Tagesordnungspunkt 11. einen Beschluss vorzuschlagen, mit dem der Vorstand ermächtigt wird, gemäß § 65 Absatz 1 Ziffer 4 und Ziffer 8 AktG, auf den Inhaber lautende Stückaktien der Gesellschaft im Ausmaß von bis zu 10% des Grundkapitals der Gesellschaft während einer Geltungsdauer von 30 Monaten ab dem Tag der Beschlussfassung der Hauptversammlung sowohl über die Börse als auch außerbörslich zu erwerben, wobei der niedrigste Gegenwert nicht mehr als 20% unter und der höchste Gegenwert nicht mehr als 10% über dem durchschnittlichen, ungewichteten Börsenschlusskurs der vorangegangenen zehn Handelstage vor dem jeweiligen Erwerb der Aktien liegen darf. Der Handel in eigenen Aktien ist als Zweck des Erwerbs ausgeschlossen. Die Ermächtigung kann ganz oder teilweise und auch in mehreren Teilen und in Verfolgung eines oder mehrerer Zwecke durch die Gesellschaft, durch ein Tochterunternehmen (§ 189a Ziffer 7 UGB) oder für Rechnung der Gesellschaft oder eines Tochterunternehmens (§ 189a Ziffer 7 UGB) durch Dritte ausgeübt werden. Im Falle des außerbörslichen Erwerbs kann dieser auch unter Ausschluss der allgemeinen Veräußerungsmöglichkeit der Aktionäre durchgeführt werden, und zwar auch nur von einzelnen Aktionären oder einem einzigen Aktionär. Ferner soll (i) der Vorstand ermächtigt werden, das Grundkapital durch Einziehung eigener Aktien ohne weiteren Hauptversammlungsbeschluss herabzusetzen, und (ii) der Aufsichtsrat ermächtigt werden, Änderungen der Satzung, die sich durch die Einziehung von Aktien ergeben, zu beschließen.

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

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

Die vorgeschlagene Ermächtigung zum Erwerb eigener Aktien auch unter Ausschluss der allgemeinen Veräußerungsmöglichkeit der Aktionäre bei einem außerbörslichen Erwerb von Aktien liegt insbesondere auch im Hinblick auf die Verwendung bzw. Veräußerung eigener Aktien im Rahmen der zu Punkt 13. der Tagesordnung der Hauptversammlung vom 6. Juni 2024 erteilten Ermächtigung des Vorstands im Gesellschaftsinteresse.

So können nach der dem Vorstand in der Hauptversammlung vom 6. Juni 2024 erteilten Ermächtigung die betreffenden Aktien etwa auch zur Ausgabe an Arbeitnehmer, leitende Angestellte und/oder Mitglieder des Vorstands/der Geschäftsführung der Gesellschaft oder eines mit ihr verbundenen Unternehmens, einschließlich zur Bedienung von Aktienübertragungsprogrammen, insbesondere von Aktienoptionen, Long Term Incentive Plänen oder sonstigen Beteiligungsprogrammen veräußert oder verwendet werden. Zudem umfasst die genannte Ermächtigung des Vorstands die Verwendung von eigenen Aktien unter anderem für zukünftige Unternehmens-, (Teil-)Betriebs- oder Anteilsakquisitionen sowie zur Bedienung von allenfalls ausgegebenen Wandelschuldverschreibungen.

Für eine ausführliche Darstellung des Zwecks der Ermächtigung des Vorstands zur Verwendung bzw. Veräußerung eigener Aktien auch unter Ausschluss der allgemeinen Kaufmöglichkeit der Aktionäre wird auf den Bericht des Vorstands zu Tagesordnungspunkt 13. der ordentlichen Hauptversammlung vom 6. Juni 2024 verwiesen, der auf der im Firmenbuch eingetragenen Internetseite der FREQUENTIS AG, www.frequentis.com > Investor Relations > Hauptversammlung > Hauptversammlung 2024 verfügbar ist.

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

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

3. Interessensabwägung

Die Ermächtigung des Vorstands zum Rückerwerb eigener Aktien unter Ausschluss der allgemeinen Veräußerungsmöglichkeit der Aktionäre bei einem außerbörslichen Erwerb von Aktien zur

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

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

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

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

Zusammenfassend kommt der Vorstand der FREQUENTIS AG zu dem Ergebnis, dass die zu Tagesordnungspunkt 11 der diesjährigen ordentlichen Hauptversammlung vorgeschlagene Ermächtigung des Vorstands betreffend den Erwerb eigener Aktien (einschließlich des möglichen Ausschlusses der allgemeinen Veräußerungsmöglichkeit der Aktionäre bei einem außerbörslichen Erwerb von Aktien) den gesetzlichen Vorschriften vollkommen entspricht. Der Vorstand ersucht, diesem Vorhaben zuzustimmen.

Wien, Mai 2026

Der Vorstand