

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 Ausgangsaktenkurs und der durchschnittliche Aktienkurs im Zeitraum 01. Oktober 2028 bis 31. Dezember 2028 als Endaktenkurs 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.