

## 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.<sup>1</sup>

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.

---

<sup>1</sup> 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.<sup>2</sup> 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.

---

<sup>2</sup> 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 Vorstandspitze 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 Gesamtaufwandsrats 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.