



EuroTeleSites

**Vergütungspolitik  
für den Vorstand und  
für den Aufsichtsrat**

# VERGÜTUNGSPOLITIK FÜR DEN VORSTAND DER EUROTELESITES AG

## 1. Einleitung

Die EuroTeleSites Group ist führende Anbieterin von Infrastruktur für Mobilfunkbetreiber in der CEE-Region. EuroTeleSites strebt danach, diese Rolle weiter auszubauen und dabei innovative Lösungen anzubieten, um den steigenden Bedarf an Konnektivität zu decken. Angesichts der sich wandelnden Arbeitsweisen und der zunehmenden Nutzung mobiler Daten wird EuroTeleSites neue Geschäftsbereiche entwickeln, um weitere Infrastrukturservices für ihre Kunden anzubieten, insbesondere in Bereichen wie der Verdichtung von Netzwerken. Dieser strategische Fokus wird das Wachstum von EuroTeleSites unterstützen und ihre Position als verlässlicher Partner in der Telekommunikationsbranche festigen.

Die Vergütungspolitik legt gemäß § 78a Aktiengesetz (AktG) die Grundsätze für die Vergütung der Mitglieder des Vorstands der EuroTeleSites AG (im Folgenden: „EuroTeleSites“ oder „die Gesellschaft“) fest. Sie bietet einen Überblick über die Grundsätze der Vorstandsvergütung, deren übergeordnetes Ziel es ist, das operative Geschäft, die Unternehmensstrategie und die langfristige, nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft im Sinne der Aktionär:innen zu fördern.

Die Vergütungspolitik wird regelmäßig überprüft und ist der Hauptversammlung gemäß § 78b Abs. 1 AktG mindestens in jedem vierten Geschäftsjahr sowie bei jeder wesentlichen Änderung zur Abstimmung vorzulegen.

Die vorliegende Vergütungspolitik wurde auf Basis der Empfehlung des Vergütungsausschusses vom Aufsichtsrat am 22. Mai 2024 beschlossen. Die Vergütungspolitik für den Vorstand der EuroTeleSites wird der ordentlichen Hauptversammlung am 25. Juni 2024 zur Abstimmung vorgelegt. Vorbehaltlich der Billigung durch die Hauptversammlung 2024 soll die nachstehend im Detail dargelegte Vergütungspolitik rückwirkend zum 1. Jänner 2024 für alle amtierenden und zukünftigen Vorstandsmitglieder in Kraft treten.

## 2. Grundsätze der Vergütungspolitik

Die Vergütungspolitik der EuroTeleSites leistet einen wesentlichen Beitrag zur Umsetzung der Unternehmensstrategie und dient als zentrales Steuerungselement, um die Vorstandsvergütung mit den Interessen der Aktionär:innen sowie weiterer Stakeholder in Einklang zu bringen. Bei der Festsetzung der Vergütungspolitik werden insbesondere die nachfolgenden Grundsätze berücksichtigt:

## ***Förderung der Unternehmensstrategie***

Die Unternehmensstrategie der EuroTeleSites Group hat den Leitsatz "Building Europe's Digital Infrastructure" – umgesetzt von einem Team, das vom Bodensee bis zum Schwarzen Meer agiert.

Die Strategie selbst stützt sich auf drei Kernbereiche, die das Leitbild untermauern.

- Der erste Kernbereich umfasst die Weiterentwicklung des Kerngeschäftes (Bereitstellung von Infrastruktur für Mobilfunkbetreiber). EuroTeleSites betreibt mehr als 13.400 strategisch gelegene Standorte in der CEE-Region. Wachstum wird durch den Bau und Betrieb zusätzlicher Mobilfunkmasten für den heutigen Hauptkunden angestrebt sowie für weitere Mobilfunkanbieter. Durch stetige Optimierung der Herstellungsprozesse wird EuroTeleSites bevorzugte Partnerin für ihre Kund:innen bleiben.
- Der zweite Kernbereich untermauert die Ambition, ein modernes Unternehmen mit einem starken, beständigen und vielseitigen Team zu sein und sich kontinuierlich weiterzuentwickeln, indem sich EuroTeleSites auf die Optimierung der internen Prozesse, die Digitalisierung und die Weiterentwicklung einer effektiven, schlanken Organisation über alle Märkte hinweg konzentriert.
- Der dritte Kernbereich konzentriert sich auf neue Geschäftsfelder und die Weiterentwicklung von Technologien, die zukünftiges Wachstum unterstützen.

## ***Pay for Performance***

Wesentliche Teile der Vergütung der Vorstandsmitglieder der EuroTeleSites basieren auf leistungsbezogenen variablen Vergütungsbestandteilen, die an die Erreichung ambitioniert gesetzter finanzieller und nicht-finanzieller Erfolgsziele geknüpft sind. Die Vergütungselemente unterstützen damit gezielt die strategischen Zielsetzungen der EuroTeleSites und setzen Anreize, den Unternehmenswert der Gesellschaft mittel- und langfristig zu steigern.

## ***Fokus auf Nachhaltigkeit und eine langfristige Entwicklung der Gesellschaft***

Im Rahmen der Unternehmensstrategie der EuroTeleSites wird das Thema Nachhaltigkeit als langfristiger Werttreiber gesehen, der auch wirtschaftliche Vorteile mit sich bringt. EuroTeleSites übernimmt aktiv ökologische und soziale Verantwortung, indem sie effizientere, ressourcenschonende und damit nachhaltigere Arbeits- und Lebensweisen fördert. Dies wird insbesondere durch die Implementierung von ESG-Zielen in den variablen Vergütungsbestandteilen sichergestellt. Zudem wird durch die Verbindung der Nachhaltigkeitsstrategie mit der Ausgestaltung der Vergütung der Vorstandsmitglieder eine nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung im Sinne aller Interessengruppen gewährleistet und das Eingehen unverhältnismäßiger Risiken vermieden. Auch die Vergütungsstruktur, in der die langfristige Komponente den Großteil der variablen Vergütung ausmacht, fördert das langfristig orientierte Handeln der Vorstandsmitglieder.

## **3. Die Vergütungspolitik im Überblick**

### **3.1 Zusammenfassung der Vergütungspolitik**

Im Folgenden werden die wichtigsten Bestandteile der Vergütungspolitik zusammengefasst.

Vergütung des Vorstands der EuroTeleSites AG	
Feste, nicht leistungsbezogene Vergütung	
Jahresgrundgehalt	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fixes, jährliches Grundgehalt, das in 14 Monatsgehältern ausbezahlt wird</li> </ul>
Sachbezüge	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dienstwagen</li> <li>Unfallversicherung (inkl. Versicherungsschutz bei Tod und Invalidität)</li> <li>Telefon- und Internetanschlüsse an Wohnsitzen</li> </ul>
Pension	<ul style="list-style-type: none"> <li>Beitrag zu überbetrieblicher externer Pensionskasse</li> </ul>
Leistungsbezogene variable Vergütung	
Short-Term Incentive	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jahresbonus mit einjähriger Performanceperiode</li> <li>Bis zu vier Erfolgsziele: <ul style="list-style-type: none"> <li>z.B. Steigerung des Umsatzes mit Drittparteien, EBITDAaL, CAPEX, strategische Ziele</li> <li>Zielerreichung: 80 % – 120 %</li> </ul> </li> <li>Modifizier: ESG-Ziele auf Basis eines Kriterienkatalogs (0,8 – 1,2)</li> <li>Auszahlungsbegrenzung: 120 % des Zielbetrags</li> </ul>
Long-Term Incentive	<ul style="list-style-type: none"> <li>Performance Share Plan mit dreijähriger Performanceperiode</li> <li>Bis zu fünf Erfolgsziele: <ul style="list-style-type: none"> <li>z. B. Tenancy Ratio, Deleveraging, Steigerung des Umsatzes mit Drittparteien, ESG-Ziele auf Basis eines Kriterienkatalogs</li> <li>Zielerreichung: 0 % – 140 %</li> </ul> </li> <li>Auszahlungsbegrenzung: 140 % des LTI-Zielbetrags</li> <li>Ermittlung des Auszahlungsbetrags anhand des durchschnittlichen Aktienkurses im letzten Quartal der Performanceperiode inkl. kumulierter Dividende</li> </ul>
Weitere Vertragsbestandteile	
Malus und Clawback	<ul style="list-style-type: none"> <li>Möglichkeit zur Reduzierung („Malus“) und Rückforderung („Clawback“) variabler Vergütung (STI und LTI) im Falle von wesentlichen Compliance-Verstößen oder offenkundig falscher Daten</li> </ul>
Aktienhalteverpflichtung (SOG)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aktienhalteverpflichtung: 30 % des Jahresgrundgehalts müssen innerhalb der ersten vier Jahre der Amtszeit in Aktien investiert und über die gesamte Bestelldauer eines Vorstandsmitglieds gehalten werden</li> </ul>

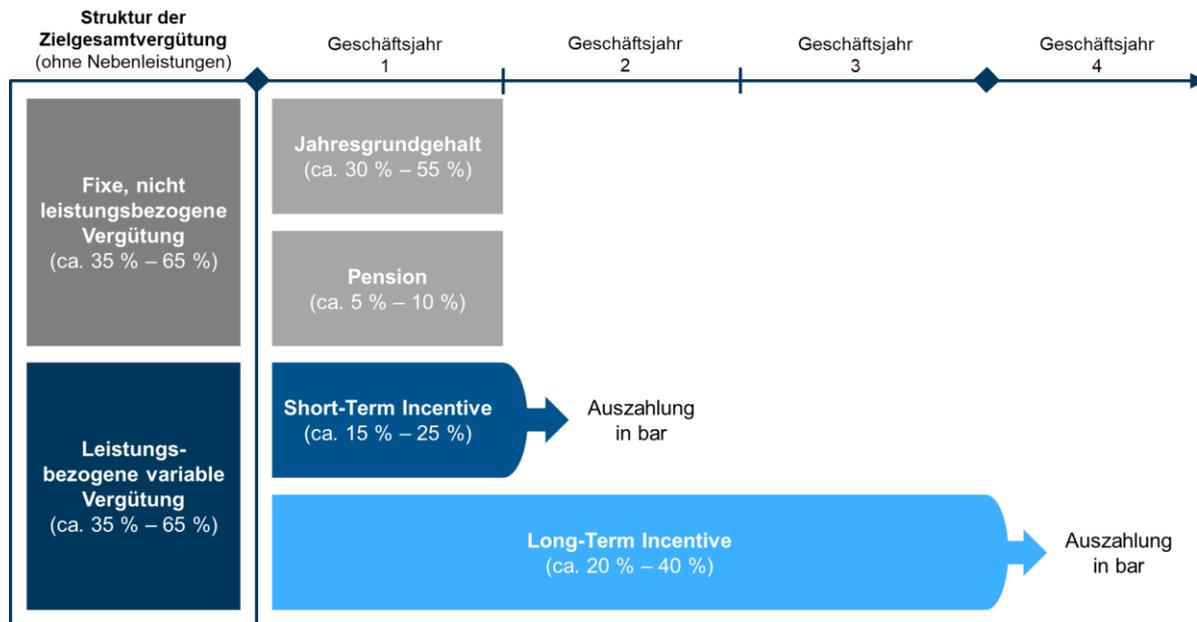
**Abbildung 1: Überblick über wesentliche Bestandteile der Vergütungspolitik.**

### 3.2 Vergütungsstruktur

Die Zielgesamtvergütung der Vorstandsmitglieder der EuroTeleSites setzt sich aus den fixen, nicht leistungsbezogenen Vergütungsbestandteilen, bestehend aus dem Jahresgrundgehalt, Nebenleistungen und Pensionskassenbeiträgen sowie den Zielbeträgen der leistungsbezogenen variablen Vergütungsbestandteile, bestehend aus dem Short-Term Incentive und dem Long-Term Incentive, zusammen. Der Zielbetrag gibt jeweils die Höhe des vertraglich vereinbarten variablen Vergütungsbestandteils unter der Annahme einer Zielerreichung von 100 % an.

Der Anteil der leistungsbezogenen variablen Vergütung an der Zielgesamtvergütung beträgt rund 35 %. Darüber hinaus entfällt der überwiegende Anteil der variablen Zielvergütung auf den Long-Term Incentive, der über eine mehrjährige Performance-Periode bemessen wird und aktienbasiert ausgestaltet ist.

Die Struktur der Zielgesamtvergütung ist für die Vorstandsmitglieder der EuroTeleSites einheitlich ausgestaltet, um gleiche Anreize für alle Vorstandsmitglieder zu setzen. Die nachfolgende Grafik zeigt die grundsätzliche Vergütungsstruktur der Vorstandsmitglieder:



**Abbildung 2: Struktur der Zielgesamtvergütung (ohne Nebenleistungen).**

## 4. Die Vergütungspolitik im Detail

### 4.1 Fixe, nicht leistungsbezogene Vergütungsbestandteile

#### 4.1.1 Jahresgrundgehalt

Das Jahresgrundgehalt ist eine fixe Vergütung pro Geschäftsjahr, deren Höhe sich am Verantwortungsbereich und der Erfahrung des jeweiligen Vorstandsmitglieds orientiert und die in 14 gleichen monatlichen Teilbeträgen ausgezahlt wird.

#### 4.1.2 Nebenleistungen

Vorstandsmitglieder erhalten einen Dienstwagen. Bei Nichtinanspruchnahme eines Dienstwagens haben Vorstandsmitglieder Anspruch auf eine Car-Allowance. Etwaige Miet- und Umzugskosten, die mit der Neubestellung eines Vorstandsmitglieds verbunden sind, können durch die Gesellschaft für einen begrenzten Zeitraum übernommen werden. Vorstandsmitglieder haben zudem Anspruch auf eine Unfallversicherung, die im Todesfall und bei Invalidität zusätzlichen Versicherungsschutz gewährt. Ferner haben Vorstandsmitglieder Anspruch auf die Bereitstellung von Telefon- und Internetanschlüssen an ihren Wohnsitzen.

#### 4.1.3 Pensionskassenbeiträge

Für die Altersvorsorge erhalten die Vorstandsmitglieder einen Beitrag zur Pensionsvorsorge, den die Gesellschaft in eine überbetriebliche externe Pensionskasse einbezahlt und der 15 % bis 20 % des jeweiligen Jahresgrundgehalts entspricht. Voraussetzungen für Leistungen aus der externen Pensionskassa sind die Beendigung des Dienstverhältnisses mit der Gesellschaft und zumindest die Vollendung des 55. Lebensjahres.

#### 4.1.4 D&O Versicherung

Die Gesellschaft hat für ihre Vorstandsmitglieder, Geschäftsführer, Aufsichtsratsmitglieder, leitende Angestellte und weitere bestimmte Funktionsträger konzernweit eine „Directors and Officers“-Versicherung (D&O) abgeschlossen und trägt die damit verbundenen Kosten. Die Versicherung deckt die gesetzliche Haftpflicht versicherter Personen für finanzielle Verluste aufgrund eines Fehlverhaltens in Ausübung ihrer Funktion.

## 4.2 Leistungsbezogene variable Vergütungsbestandteile

### 4.2.1 Short-Term Incentive

Die Vorstandsmitglieder der EuroTeleSites erhalten eine kurzfristige variable Vergütung (Short-Term Incentive) in Form eines Zielbonusmodells. Der Short-Term Incentive ist im Wesentlichen abhängig vom wirtschaftlichen Erfolg der Gesellschaft im jeweiligen Geschäftsjahr. Die Berechnung des Short-Term Incentive erfolgt über die für ein Geschäftsjahr festgestellte Zielerreichung (80 % – 120 %) ausgewählter Erfolgsziele sowie über einen Modifizier (0,8 – 1,2) zur Honorierung der Erreichung vordefinierter Nachhaltigkeitsziele (ESG-Ziele). Die Erfolgsziele für ein Geschäftsjahr sowie deren Gewichtung sollen vor Beginn eines Geschäftsjahres vom Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats festgelegt werden.

Die finale Auszahlung des Short-Term Incentive ist insgesamt auf maximal 120 % („Cap“) des jeweiligen Zielbetrags begrenzt. Der Zielbetrag ist mit jedem Vorstandsmitglied im Dienstvertrag vereinbart. Die Bestandteile des Short-Term Incentive können der folgenden Grafik beispielhaft entnommen werden:

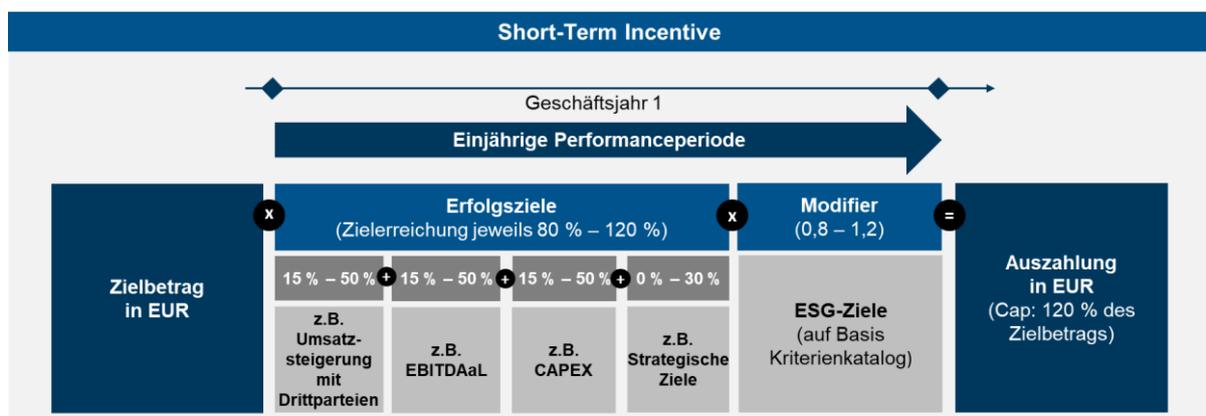


Abbildung 3: Ausgestaltung des Short-Term Incentive.

### Erfolgsziele des Short-Term Incentive

Bei der Festlegung der Erfolgsziele für das jeweilige Geschäftsjahr wählt der Vergütungsausschuss bis zu vier Erfolgsziele aus. Dabei werden in der Regel bis zu drei finanzielle Ziele und ein strategisches Ziel ausgewählt. Der Vergütungsausschuss wählt ausschließlich für die Strategie der EuroTeleSites relevante, ambitionierte und messbare Ziele aus. Als finanzielle Erfolgsziele können beispielsweise die Steigerung des Umsatzes mit Drittparteien, das EBITDAaL und der CAPEX (jeweils auf Konzernebene) festgelegt werden. Als strategisches Ziel kann etwa eine bestimmte Projektumsetzung bestimmt werden. Damit werden sowohl Anreize für ein nachhaltiges Wachstum als auch für die Umsetzung strategischer Unternehmensziele gesetzt. Die Gewichtung der Erfolgsziele soll ebenfalls vor Beginn eines Geschäftsjahres festgelegt werden und kann für die finanziellen Erfolgsziele jeweils zwischen 15 % und 50 % und für die strategischen Erfolgsziele jeweils zwischen 0 % und 30 % betragen.

Für jedes der definierten Erfolgsziele legt der Vergütungsausschuss einen ambitionierten Zielwert, welcher einer Zielerreichung von 100 % entspricht, sowie einen Schwellen- und Maximalwert fest.

Nach Ablauf der Performanceperiode vergleicht der Vergütungsausschuss die tatsächlich erzielten Werte mit dem festgelegten Zielwert bzw. Schwellen- und Maximalwert. Der Zielwert basiert dabei in der Regel auf der Budgetplanung für das jeweilige Geschäftsjahr. Liegt der tatsächlich erzielte Wert über dem Maximalwert, so ist die Zielerreichung auf 120 % begrenzt. Liegt der tatsächlich erzielte Wert unter dem Schwellenwert, dann beträgt die Zielerreichung 0 %. Zielerreichungen zwischen dem Schwellen-, Ziel- und Maximalwert werden linear interpoliert.

Nach Ablauf der einjährigen Performanceperiode ermittelt der Vergütungsausschuss den Grad der Zielerreichung für jedes Erfolgsziel als Prozentwert, der zwischen 0 % und 120 % liegen kann

(„Zielerreichungsgrad“). Aus den Zielerreichungsgraden der einzelnen Erfolgsziele wird anschließend der gewichtete Gesamtzielerreichungsgrad ermittelt, wobei eine Zielerreichung unter dem Schwellenwert mit dem Faktor null in die Berechnung eingeht. Es gibt keine garantierte Mindestzielerreichung, die Auszahlung kann daher auch gänzlich entfallen.

### **Modifizier**

Um ESG-Ziele in der Vorstandsvergütung zu berücksichtigen, beurteilt der Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats am Ende eines Geschäftsjahres die Leistung der Vorstandsmitglieder anhand vorgegebener Kriterien zur Messung der ESG-Ziele. Die ESG-Ziele sollen dazu beitragen, dass die EuroTeleSites ihre gesellschaftliche und wirtschaftliche Zukunftsfähigkeit als Teil des öffentlichen Lebens sichert. Zudem fördern sie die langfristige und nachhaltige Unternehmensentwicklung sowie die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie.

Die Festlegung der ESG-Ziele erfolgt auf Basis eines Kriterienkatalogs für die Bereiche Umwelt (Environment), Soziales (Social) und Unternehmensführung (Governance), welche sich an der Nachhaltigkeitsstrategie der EuroTeleSites orientieren. Der Vergütungsausschuss kann im Rahmen des Short-Term Incentive ein oder mehrere ESG-Ziele aus einem oder mehreren Bereichen für ein Geschäftsjahr definieren. Der daraus resultierende Modifizier kann einen Wert zwischen 0,8 und 1,2 annehmen und wird mit der Zielerreichung der übrigen Erfolgsziele multipliziert. Der Modifizier kann jedoch nicht zu einer Auszahlung des Short-Term Incentive von mehr als 120 % des Zielbetrags führen.

ESG-Kriterienkatalog		
Umwelt	Soziales	Governance
CO <sub>2</sub> -Emissionen	Mitarbeiterzufriedenheit	Compliance
Energie- und Ressourceneffizienz	Diversität, Inklusion & Gleichbehandlung	Antikorruption
Nachhaltige Lieferketten	Zugang zu Information und Bildung	Cyberkriminalität
Kreislaufwirtschaft und Biodiversität	Sicherheit am Arbeitsplatz	Lieferanten-Compliance

**Abbildung 4: Katalog mit beispielhaften Kriterien für ESG-Ziele.**

### **Auszahlung**

Die Auszahlung des Short-Term Incentive erfolgt nach Ablauf eines jeden Geschäftsjahres in bar. Über die konkrete Auszahlungshöhe des Short-Term Incentive wird im Vergütungsbericht nachträglich berichtet.

#### **4.2.2 Long-Term Incentive**

Die Vorstandsmitglieder der EuroTeleSites erhalten eine langfristige variable Vergütung (Long-Term Incentive) in Form eines Performance Share Plans mit einer dreijährigen Performanceperiode, der auf Basis virtueller Aktien der EuroTeleSites ausgestaltet ist. Die Zuteilung der jeweiligen Tranche des Long-Term Incentive erfolgt jährlich. Die finale Anzahl virtueller Aktien hängt von der Zielerreichung finanzieller und nicht-finanzieller Erfolgsziele ab, während die absolute Aktienkursentwicklung den Wert einer virtuellen Aktie bestimmt. Die Erfolgsziele der jeweiligen Tranche sowie deren Gewichtung sollen vor Beginn des ersten Geschäftsjahres der jeweiligen dreijährigen Performanceperiode vom Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats festgelegt werden.

Zur Ermittlung der vorläufigen Anzahl virtueller Aktien wird ein für jedes Vorstandsmitglied in dessen Dienstvertrag individuell vereinbarter Zielbetrag durch einen Startaktienkurs geteilt. Der Startaktienkurs ermittelt sich als arithmetisches Mittel der Schlusskurse der Aktie der Gesellschaft im Quartal vor Beginn der dreijährigen Performanceperiode. Die finale Anzahl virtueller Aktien wird durch Multiplikation einer Gesamtzielerreichung mit der vorläufigen Anzahl virtueller Aktien ermittelt, wobei sich die Gesamtzielerreichung aus den gewichteten Zielerreichungen der finanziellen und nicht-finanziellen Erfolgszielen ergibt und auf 140 % begrenzt ist. Die Auszahlung der jeweiligen Tranche des Performance Share Plans ergibt sich aus der Multiplikation der finalen Anzahl virtueller Aktien mit dem jeweiligen Endaktienkurs inklusive der während der Performanceperiode von der Gesellschaft ausgeschütteten, kumulierten Dividenden. Der Endaktienkurs berechnet sich als arithmetisches Mittel der Schlusskurse der Aktie der Gesellschaft im Quartal vor Ende der dreijährigen Performanceperiode. Die Auszahlung ist auf 140 % des individuellen Zielbetrags begrenzt.

Die folgende Grafik stellt die grundlegende Funktionsweise des Performance Share Plans dar:

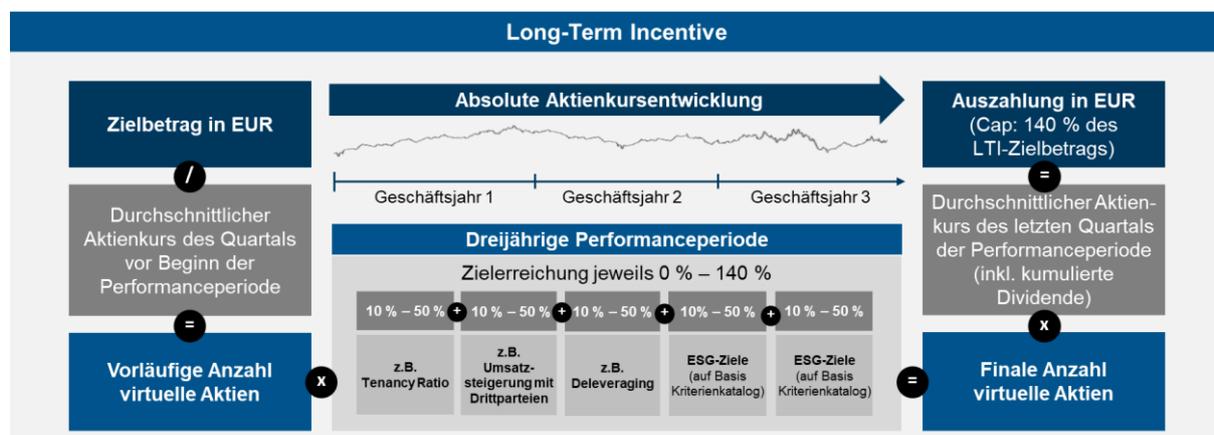


Abbildung 5: Ausgestaltung des Long-Term Incentive.

### Erfolgsziele des Long-Term Incentive

Bei der Festlegung der Erfolgsziele für die jeweilige Tranche wählt der Vergütungsausschuss bis zu fünf Erfolgsziele aus. Dabei werden in der Regel bis zu drei finanzielle Erfolgsziele und bis zu zwei ESG-Ziele ausgewählt. Der Vergütungsausschuss wählt dabei ausschließlich für die Strategie der EuroTeleSites relevante, ambitionierte und messbare Ziele aus. Als finanzielle Erfolgsziele können beispielsweise Vermietungsquote (Tenancy Ratio), Deleveraging oder die Steigerung des Umsatzes mit Drittparteien festgelegt werden. ESG-Ziele können aus einem aus der Nachhaltigkeitsstrategie der EuroTeleSites abgeleiteten Kriterienkatalog ausgewählt werden. Der Vergütungsausschuss kann dabei ein oder mehrere ESG-Ziele aus einem oder mehreren Bereichen (Umwelt, Soziales und Governance) im Rahmen des Performance Share Plans definieren. Der für die Nachhaltigkeitsziele im Short-Term Incentive abgebildete Kriterienkatalog ist ebenfalls für die Nachhaltigkeitsziele im Long-Term Incentive maßgeblich. Die Gewichtung der Erfolgsziele wird ebenfalls vor Beginn einer Performanceperiode festgelegt und kann zwischen 10 % und 50 % je Erfolgsziel betragen.

Für jedes der definierten Erfolgsziele legt der Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats zu Beginn einer Tranche einen ambitionierten Zielwert (entspricht einer Zielerreichung von 100 %) sowie einen Schwellen- und Maximalwert fest. Der Zielwert für eine Tranche basiert dabei jeweils auf der strategischen Planung.

Nach Ablauf der dreijährigen Performanceperiode vergleicht der Vergütungsausschuss die tatsächlich erzielten Werte mit dem festgelegten Zielwert bzw. Schwellen- und Maximalwert. Liegt der tatsächlich erzielte Wert über dem Maximalwert, so ist die Zielerreichung auf 140 % begrenzt. Liegt der tatsächlich

erzielte Wert unter dem Schwellwert, dann beträgt die Zielerreichung 0 %. Zielerreichungen zwischen dem Schwell-, Ziel- und Maximalwert werden linear interpoliert.

Der Vergütungsausschuss ermittelt den Grad der Zielerreichung für jedes Erfolgsziel als Prozentwert, der zwischen 0 % und 140 % liegen kann („Zielerreichungsgrad“). Aus den Zielerreichungsgraden der einzelnen Erfolgsziele ermittelt der Vergütungsausschuss anschließend den gewichteten Gesamtzielerreichungsgrad, wobei eine Zielerreichung unter dem Schwellenwert mit dem Faktor null in die Berechnung eingeht. Es gibt keine garantierte Mindestzielerreichung, die Auszahlung kann daher auch zur Gänze entfallen.

### **Auszahlung**

Die Auszahlung des Long-Term Incentive erfolgt nach Ablauf der Performanceperiode in bar.

### **4.3 Malus und Clawback**

Die Gesellschaft stellt vertraglich sicher, dass der Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats die Möglichkeit hat, in vorab definierten Fällen noch nicht ausbezahlte variable Vergütung teilweise oder vollständig bis auf null zu reduzieren („Malus“) oder den Bruttobetrag einer bereits ausbezahlten variablen Vergütung teilweise oder ganz zurückzufordern („Clawback“).

Die vorab definierten Fälle umfassen zum einen vorsätzliche Verstöße gegen wesentliche gesetzliche Pflichten des Vorstandsmitglieds, eine wesentliche dienstvertragliche Pflicht, oder sonstige wesentliche Handlungsgrundsätze der Gesellschaft, z.B. aus dem Verhaltenskodex oder den Compliance-Richtlinien.

Darüber hinaus hat das Vorstandsmitglied eine bereits ausbezahlte variable Vergütung zurückzuerstatten, insoweit sich nach der Auszahlung herausstellt, dass die der Berechnung des Auszahlungsbetrages zugrunde liegende Konzernrechnungslegung fehlerhaft war und daher nach den maßgeblichen Rechnungslegungsvorschriften korrigiert werden muss und unter Zugrundelegung der korrigierten Konzernrechnungslegung sowie der jeweils maßgeblichen Vergütungspolitik ein geringerer oder kein Auszahlungsbetrag aus der variablen Vergütung geschuldet worden wäre.

Etwaige Ansprüche der Gesellschaft auf Schadenersatz, insbesondere aus § 84 Abs. 2 AktG, das Recht der Gesellschaft zum Widerruf der Bestellung gemäß § 75 Abs. 4 AktG sowie das Recht der Gesellschaft zur vorzeitigen Auflösung des Dienstvertrages bleiben von den Malus- und Clawback-Regelungen unberührt.

### **4.4 Aktienhalteverpflichtung**

Für die Vorstandsmitglieder der EuroTeleSites besteht eine Aktienhalteverpflichtung (Share Ownership Guideline, SOG). Durch die Aktienhalteverpflichtung werden die Kapitalmarktorientierung und Aktienkultur der EuroTeleSites gestärkt und auf diese Weise die Interessen der Vorstandsmitglieder mit denen der Aktionär:innen in Einklang gebracht.

Jedes Vorstandsmitglied ist verpflichtet, einen Mindestbetrag in Aktien der EuroTeleSites zu investieren und diese Aktien für die Dauer der Anstellung als Vorstandsmitglied rechtlich und wirtschaftlich zu halten. Der Mindestbetrag, der in Aktien zu investieren ist („SOG-Ziel“), entspricht 30 % des jeweiligen Jahresgrundgehalts eines Vorstandsmitglieds und wird in einer festgelegten Stückzahl an Aktien der Gesellschaft ausgedrückt.

Für das Erreichen des SOG-Ziels ist eine Aufbauphase von vier Jahren vorgesehen. Der erforderliche Aktienbestand ist so aufzubauen, dass in den ersten drei Jahren der Aufbauphase jährlich mindestens 5 % des Jahresgrundgehalts zu investieren sind. So wird ein kontinuierlicher Aufbau des SOG-Ziels sichergestellt. Spätestens nach Ablauf von vier Jahren ab Beginn der Aufbauphase muss das SOG-Ziel vollständig erfüllt sein. Zu Beginn der Aufbauphase vom Vorstandsmitglied bereits gehaltene Aktien der Gesellschaft werden auf die Erfüllung des SOG-Ziels angerechnet.

## **5. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte**

### **5.1 Laufzeiten der Dienstverträge und sonstige Vertragskonditionen**

Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder sind mit der Gesellschaft abgeschlossen und unterliegen österreichischem Recht. Die Dienstverträge werden für die Dauer der Bestellung abgeschlossen und verlängern sich jeweils für die Dauer der Wiederbestellung. Bei Erstbestellung eines Vorstandsmitglieds betragen Bestell- und Vertragsdauer in der Regel drei Jahre. Bei Wiederbestellung beträgt die Bestellperiode und Vertragsverlängerung maximal fünf Jahre und entspricht damit der im Aktiengesetz vorgesehenen Höchstdauer. Die Gehälter sind in Euro festgelegt.

Vorstände haben Anspruch auf fünf Wochen Urlaub pro Jahr, der unter Berücksichtigung der Erfordernisse des Geschäftsbetriebes in Anspruch zu nehmen ist.

Im Falle der Beendigung des Anstellungsverhältnisses erhalten die Vorstandsmitglieder eine Abfertigung gemäß den Bestimmungen des BMSVG (Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigen-Vorsorgegesetz) sowie etwaige Auszahlungen aus nicht verbrauchten Urlaubsansprüchen.

### **5.2 Mandatsbezüge**

Für den Fall, dass ein Vorstandsmitglied konzerninterne Aufsichtsratsmandate übernimmt, wird die Vergütung aus solchen auf die Vergütung aus der Vorstandstätigkeit für die EuroTeleSites angerechnet. Die Übernahme von konzernfremden Aufsichtsratsmandaten ist vom Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats zu genehmigen.

### **5.3 Nachvertragliches Wettbewerbsverbot**

Mit den Vorstandsmitgliedern ist in der Regel ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbart. Hiernach ist es den Vorstandsmitgliedern untersagt, innerhalb eines Zeitraums von einem Jahr nach Beendigung des Dienstvertrags für ein Unternehmen tätig zu werden, das im direkten oder indirekten Wettbewerb zur Gesellschaft oder ihren Beteiligungsunternehmen steht.

### **5.4 Zusagen im Zusammenhang mit der Beendigung der Vorstandstätigkeit**

Erfolgt eine vorzeitige Abberufung eines Vorstandsmitglieds insbesondere aus einem verschuldeten, wichtigen Grund gemäß § 75 Abs. 4 AktG oder aus Gründen, die im Sinne des § 27 Angestelltengesetz (AngG) zur vorzeitigen Entlassung berechtigen, ist eine sofortige Auflösung des Vertragsverhältnisses ohne weitere Verpflichtungen für die Gesellschaft möglich. Erfolgt die Abberufung aus einem vom Vorstandsmitglied unverschuldeten Grund, bleibt das Anstellungsverhältnis – bei gleichzeitiger Dienstfreistellung – für die gesamte Vertragsdauer aufrecht. Das Vorstandsmitglied hat Anspruch auf das laufende Entgelt für die gesamte Restvertragsdauer, wobei jedoch der Anspruch auf die leistungsbezogenen variablen Vergütungsbestandteile ab dem Zeitpunkt der Abberufung erlischt.

Im Einklang mit Empfehlung 27a des Österreichischen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom Jänner 2023 dürfen allfällige Abfindungs- oder Beendigungszahlungen im Falle einer vorzeitigen Beendigung dieses Vertragsverhältnisses ohne wichtigen Grund nicht mehr als zwei Jahresgesamtvergütungen überschreiten und nicht mehr als die Restlaufzeit des Vertrages abgelden. Darüber hinaus berücksichtigen diese die Umstände des Ausscheidens des Vorstandsmitglieds sowie die wirtschaftliche Lage der Gesellschaft.

Im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Vorstandsvertrages gelten folgende Regelungen im Hinblick auf den Long-Term Incentive: Sofern ein wichtiger Grund gemäß § 75 Abs. 4 AktG vorliegt oder der Vorstandsvertrag vom Vorstandsmitglied beendet wird, verfällt der Anspruch auf die Auszahlung. In allen anderen Fällen erfolgt eine anteilsmäßige Auszahlung zum ursprünglichen Fälligkeitszeitpunkt.

## **6. Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie Überprüfung der Vergütungspolitik**

### **6.1 Fest- und Umsetzung und Überprüfung der Vergütungspolitik**

Der Vergütungsausschuss bereitet die Vergütungspolitik vor, die vom Aufsichtsrat diskutiert und beschlossen wird. Die vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungspolitik wird der Hauptversammlung zur Abstimmung vorgelegt. Der Vergütungsausschuss überprüft die Vergütungspolitik regelmäßig. Bei jeder wesentlichen Änderung, spätestens aber alle vier Jahre, legt der Aufsichtsrat gemäß § 78b AktG die Vergütungspolitik erneut der Hauptversammlung zur Abstimmung vor.

Der Vorstand wirkt an der Erstellung der Vergütungspolitik nicht mit. Über die Auswahl und Beauftragung von externer Beratung betreffend die Vergütungspolitik entscheidet der Vergütungsausschuss. Auf diese Weise wird einem Interessenkonflikt bei der Gestaltung der Vergütungspolitik vorgebeugt.

Der Vergütungsausschuss sorgt dafür, dass die Vergütung in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen eines Vorstandsmitglieds sowie zur wirtschaftlichen Lage der Gesellschaft steht und die marktübliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt. Hierzu werden sowohl ein Marktvergleich durchgeführt als auch die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer:innen berücksichtigt.

Ziel der Berücksichtigung der Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer:innen sind wettbewerbsfähige Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen nicht nur für die Vorstandsmitglieder, sondern auch für die Mitarbeitenden der EuroTeleSites, die die Umsetzung der Strategie optimal fördern und unterstützen. Um hochqualifizierte Arbeitskräfte für die EuroTeleSites gewinnen, motivieren und halten zu können, verfolgt die Gesellschaft kontinuierlich aktuelle Marktentwicklungen und international bewährte Vorgehensweisen. Darüber hinaus werden die für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen geltenden Grundsätze in angepasster Form auch auf den Vorstand angewendet. So ist auch die Vergütungsstruktur für die Arbeitnehmer:innen der EuroTeleSites auf eine hohe Wettbewerbsfähigkeit ausgerichtet, und die Vergütungspakete umfassen eine ausgewogene und transparente Mischung aus festen und fallweise variablen, monetären und nicht monetären Bestandteilen. Ferner werden die Belange der Mitarbeitenden der EuroTeleSites im Rahmen der ESG-Ziele der variablen Vergütungsbestandteile der Vorstandsmitglieder berücksichtigt und auf diese Weise strategisch gefördert.

Eine detaillierte Darstellung der Umsetzung der Vergütungspolitik findet sich im jährlichen Vergütungsbericht, welcher der Hauptversammlung zur Abstimmung vorgelegt wird.

### **6.2 Außergewöhnliche Entwicklungen und vorübergehende Abweichung von der Vergütungspolitik**

Die Vergütungspolitik baut auf den Bestimmungen des Aktiengesetzes auf und ist grundsätzlich für alle Anstellungsverträge von Vorstandsmitgliedern, die nach Billigung der Vergütungspolitik neu geschlossen oder vereinbart wurden, verbindlich. Der Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats ist jedoch nach § 78a Abs. 8 AktG berechtigt, unter außergewöhnlichen Umständen von der Vergütungspolitik abzuweichen. Als außergewöhnliche Umstände gelten Situationen, in denen die Abweichung von der Vergütungspolitik für die langfristige Entwicklung der Gesellschaft oder die Sicherstellung ihrer Rentabilität notwendig ist.

Eine vorübergehende Abweichung von der Vergütungspolitik kann lediglich im Rahmen der leistungsbezogenen variablen Vergütungsbestandteile (Short-Term Incentive und Long-Term Incentive) und der Vergütungsstruktur erfolgen. Kann die Anreizwirkung der Vergütung durch eine Anpassung der bestehenden Vergütungsbestandteile nicht angemessen wiederhergestellt werden, ist der Vergütungsausschuss berechtigt, vorübergehend zusätzliche Vergütungsbestandteile zu gewähren oder einzelne Vergütungsbestandteile durch andere Vergütungsbestandteile zu ersetzen. Daneben kann der Vergütungsausschuss auf die Zuteilung und Auszahlung von Vergütungsbestandteilen verzichten, falls dies die wirtschaftliche Lage erfordert.

Eine vorübergehende Abweichung von der Vergütungspolitik ist nur nach sorgfältiger Prüfung der außergewöhnlichen Umstände sowie auf Vorschlag des Vergütungsausschusses durch einen entsprechenden Aufsichtsratsbeschluss möglich. Im Falle einer vorübergehenden Abweichung von der Vergütungspolitik werden im Vergütungsbericht Angaben zu den jeweiligen Abweichungen, einschließlich einer Erläuterung ihrer Notwendigkeit sowie der betroffenen Vergütungsbestandteile, gemacht.

Wien, am 22. Mai 2024

**Barbara Potisk-Eibensteiner**

Vorsitzende des Aufsichtsrats

# VERGÜTUNGSPOLITIK FÜR DEN AUFSICHTSRAT DER EUROTELESITES AG

## 1. Grundsätze und Ziele

Die Vergütungspolitik bietet einen Überblick über die Vergütungsgrundsätze für den Aufsichtsrat und erläutert, wie dadurch die Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der EuroTeleSites AG („EuroTeleSites“ oder die „Gesellschaft“) gefördert wird. Die Vergütungspolitik orientiert sich an den gesetzlichen Bestimmungen und den Vorgaben des Österreichischen Corporate Governance Kodex. Sie soll der Verantwortung und dem Tätigkeitsumfang sowie der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens Rechnung tragen. Darüber hinaus muss die Vergütung des Aufsichtsrats so gestaltet sein, dass eine ausgewogene und qualifizierte Zusammensetzung möglich ist.

Die Vergütungspolitik wird im Vergütungsausschuss und im Aufsichtsrat diskutiert und zur Vorlage an die Hauptversammlung verabschiedet. Die Vergütungspolitik wird regelmäßig überprüft und im Falle wesentlicher Änderungen, jedenfalls aber in jedem vierten Geschäftsjahr erneut der Hauptversammlung vorgelegt. Der Hauptversammlung steht die ausschließliche Kompetenz über die tatsächliche Ausgestaltung der Aufsichtsratsvergütung zu, wodurch Interessenskonflikte vermieden werden.

Auf Basis der Vergütungspolitik wird die jeweilige jährliche Vergütung von der Hauptversammlung bestimmt und im Corporate-Governance-Bericht bekanntgegeben. Eine Abweichung von der in der Hauptversammlung konkret beschlossenen Vergütung des Aufsichtsrats oder der Vergütungspolitik ist nur mit Zustimmung der Hauptversammlung möglich.

Nach Gründung der Gesellschaft im September 2023 wurde nun erstmalig eine Vergütungspolitik vorbereitet. Die vorliegende Vergütungspolitik wurde auf Basis der Empfehlung des Vergütungsausschusses vom Aufsichtsrat am 22. Mai 2024 beschlossen und wird der ordentlichen Hauptversammlung am 25. Juni 2024 zur Abstimmung vorgelegt. Vorbehaltlich der Billigung durch die Hauptversammlung 2024 soll die nachstehend im Detail dargelegte Vergütungspolitik rückwirkend zum 1. Jänner 2024 in Kraft treten.

## 2. Vergütungselemente

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder der Gesellschaft ist so gestaltet, dass sie die unabhängige Wahrnehmung der Aufsichtsratspflichten gewährleistet und die Überwachung durch den Aufsichtsrat unabhängig vom Unternehmenserfolg sicherstellt. Variable und erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile sind daher nicht vorgesehen. Diese Unabhängigkeit stellt einen Grundpfeiler für eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft dar.

Die Aufgaben des Aufsichtsrats liegen primär in der Überwachung des Vorstandes. Dies unterscheidet sich wesentlich von den Aufgaben der Arbeitnehmer:innen der Gesellschaft. Die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer:innen stehen daher in keinem Zusammenhang mit der Vergütung des Aufsichtsrates.

#### *Fixe Vergütungen*

Von der Hauptversammlung gewählte Aufsichtsratsmitglieder (Kapitalvertreter) erhalten eine jährliche fixe Pauschalvergütung, die sich an der Vergütungsstruktur anderer börsennotierter österreichischer Unternehmen orientiert. Die Höhe der fixen Vergütung der Kapitalvertreter unterscheidet sich je nach den Aufgaben und Verantwortlichkeiten, die sie im Aufsichtsrat und in den Ausschüssen wahrnehmen und sieht Abstufungen für die Funktion des Vorsitzes, des stellvertretenden Vorsitzes und sonstige Mitglieder des Aufsichtsrates vor. Die Mitgliedschaft von Kapitalvertretern in einem oder mehreren Ausschüssen wird zusätzlich mit einem fixen jährlichen Pauschalbetrag vergütet, der sich für die Funktion des Vorsitzes erhöht. Die fixe Vergütung wird nach Beschlussfassung in der Hauptversammlung ausgezahlt. Bei unterjährigem Beginn oder unterjähriger Beendigung der Funktion berechnet sich die fixe Vergütung aliquot. Derzeit sind keine Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat vertreten. Sofern sie zu einem späteren Zeitpunkt vertreten sind, stehen ihnen die vorgenannten fixen Vergütungen nicht zu, da sie ihre Funktion gemäß den gesetzlichen Bestimmungen ehrenamtlich ausüben.

#### *Barauslagen*

Alle Mitglieder des Aufsichtsrates haben Anspruch auf Ersatz ihrer Barauslagen, die im Zusammenhang mit ihrer Funktion entstehen. Der Ersatz kann auch pauschaliert gewährt werden.

#### *Keine weiteren Vergütungselemente*

Aufsichtsratsmitgliedern stehen aufgrund ihrer Funktion keine weiteren Vergütungselemente zu. Sie erhalten weder weitere fixe, variable noch aktienbasierte Vergütungen. Auch stehen ihnen keine Sachbezüge, Pensionsbeiträge oder Versicherungsleistungen zu.

Allerdings hat die Gesellschaft für ihre Aufsichtsratsmitglieder eine „Directors and Officers“-Versicherung (D&O) abgeschlossen und trägt die damit verbundenen Kosten. Die Versicherung deckt die gesetzliche Haftpflicht versicherter Personen für finanzielle Verluste aufgrund eines Fehlverhaltens in Ausübung ihrer Funktion.

### **3. Dauer und Beendigung der Aufsichtsratsmandate**

Kapitalvertreter werden – falls nicht für eine kürzere Funktionsperiode – für die Zeit bis zur Beendigung der Hauptversammlung gewählt, die über die Entlastung für das vierte Geschäftsjahr nach der Wahl beschließt. Eine Wiederwahl ist zulässig. Es bestehen keine arbeitsrechtlichen Vertragsverhältnisse zwischen Kapitalvertretern und dem Unternehmen.

Die Hauptversammlung kann Kapitalvertreter vorzeitig aus wichtigem Grund abberufen; Kapitalvertreter können auch jederzeit von ihrer Funktion zurücktreten. Es besteht in diesen Fällen ab dem Zeitpunkt des Ausscheidens seitens der Aufsichtsratsmitglieder kein Anspruch auf Vergütung.

Arbeitnehmervertreter werden von der Arbeitnehmervertretung entsandt und abberufen. Derzeit sind keine Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat vertreten.

Wien, am 22. Mai 2024

**Barbara Potisk-Eibensteiner**

Vorsitzende des Aufsichtsrats