

The background of the entire page is a photograph of a mountainous landscape. In the foreground on the right, a white telecommunication tower with multiple antenna arrays is visible. The middle ground shows a village with a prominent white church tower and other buildings. The background is dominated by large, rugged mountains with significant snow cover under a clear blue sky.

# Vergütungsbericht 2025

# BERICHT ÜBER DIE VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES VORSTANDS UND DES AUFSICHSRATS DER EUROTELESITES AG FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2025

## 1. Einleitung

Der vorliegende Vergütungsbericht beschreibt die Grundzüge der Vergütungssysteme für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der EuroTeleSites AG (im Folgenden auch „EuroTeleSites“ oder die „Gesellschaft“) und informiert über die im Geschäftsjahr 2025 gewährten und geschuldeten Bezüge der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats.

Der Vergütungsbericht wurde vom Vorstand und Aufsichtsrat gemäß § 78c AktG in Verbindung mit § 98a AktG erstellt und wird der Hauptversammlung am 25. Juni 2026 zur Beschlussfassung vorgelegt. Der letztjährige Vergütungsbericht wurde in der Hauptversammlung am 4. Juni 2025 mit einer Mehrheit von 99,999% beschlossen. Entsprechend dem Abstimmungsergebnis wurde der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2025 analog erstellt.

Grundlage für diesen Vergütungsbericht ist die in der Hauptversammlung am 25. Juni 2024 mit einer Mehrheit von 99,998% erstmalig beschlossene Vergütungspolitik für den Vorstand und den Aufsichtsrat, die rückwirkend zum 1. Jänner 2024 in Kraft getreten ist.<sup>1</sup>

## 2. Wirtschaftliche Lage

EuroTeleSites verzeichnete im Geschäftsjahr 2025 ein stabiles Wachstum inmitten weiterhin herausfordernder makroökonomischer Bedingungen in Europa. Der Umsatz stieg auf 280,2 MEUR und damit um 3,7% gegenüber dem Vorjahr (2024: 270,2 MEUR); bereinigt um Einmaleffekte belief sich das Wachstum auf 5,3%. Diese Entwicklung wurde im Wesentlichen durch inflationsbedingte Indexierungen, den Ausbau des Standortportfolios sowie ein starkes Wachstum bei Drittmietern getragen.

Als Anbieter passiver Mobilfunkinfrastruktur leisten Funkturmgesellschaften einen wesentlichen Beitrag zur digitalen Konnektivität, indem sie die effiziente gemeinsame Nutzung von Infrastruktur ermöglichen und damit den flächendeckenden Ausbau leistungsfähiger Mobilfunknetze unterstützen.

Die EBITDA-Marge blieb mit 85,4% auf einem strukturell hohen Niveau, was die hohe operative Effizienz und das resiliente Geschäftsmodell wiederkehrender, langfristig gesicherter Einnahmen widerspiegelt. Das Jahresergebnis erhöhte sich auf 33,4 MEUR (2024: 29,7 MEUR), entsprechend einem Ergebnis je Aktie von 0,20 EUR (2024: 0,18 EUR).

---

<sup>1</sup> Die Vergütungspolitik der EuroTeleSites AG, die in der Hauptversammlung 2024 beschlossen wurde, ist unter folgendem Link abrufbar: <https://eurotelesites.com/wp-content/uploads/sites/7/2024/05/Vergutungspolitik.pdf>.

Die Tenancy Ratio verbesserte sich auf 1,25x, getragen von zusätzlichen Drittkunden und erstmals umgesetzten Build-to-Suit-Projekten für Drittkunden. Die Investitionen (CAPEX) beliefen sich auf 52,9 MEUR bzw. 18,9% des Umsatzes und entfielen zu 51,5% auf Upgrades, 38,9% auf neue Standorte sowie 9,6% auf Wartung, mit einem klaren Fokus auf den 5G-Ausbau und die fortschreitende Digitalisierung der Infrastruktur.

Die Bilanzsumme erhöhte sich auf 2.099 MEUR, im Wesentlichen getragen durch den Anstieg der Sachanlagen, insbesondere der Funktürme mit einem Buchwert von 1.443 MEUR. Die Nettoverschuldung (exklusive Leasingverbindlichkeiten) reduzierte sich auf 889 MEUR, womit sich der Nettoverschuldungsgrad auf 5,5x verbesserte. Rating-Agenturen bestätigten das Investment-Grade Rating. Moody's: Baa2; Fitch: BBB, jeweils mit stabilem bzw. positivem Ausblick.

### **3. Vergütungspolitik für den Vorstand**

#### **3.1. Zielsetzung**

Die Vergütungspolitik 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 wurden insbesondere die folgenden Grundsätze berücksichtigt, die als Eckpfeiler der nachfolgend dargestellten Vorstandsvergütung dienen:

- Förderung der Unternehmensstrategie: Die Vergütungsziele stehen im Einklang mit der Unternehmensstrategie.
- Pay for Performance: Die Vergütungselemente unterstützen die strategischen Zielsetzungen und setzen Anreize, den Unternehmenswert der Gesellschaft mittel- und langfristig zu steigern.
- Fokus auf Nachhaltigkeit und eine langfristige Entwicklung der Gesellschaft: Sicherstellung einer nachhaltigen und langfristigen Unternehmensentwicklung, insbesondere durch langfristige Unternehmensziele und durch die Verankerung von ESG-Zielen in den variablen Vergütungsbestandteilen.

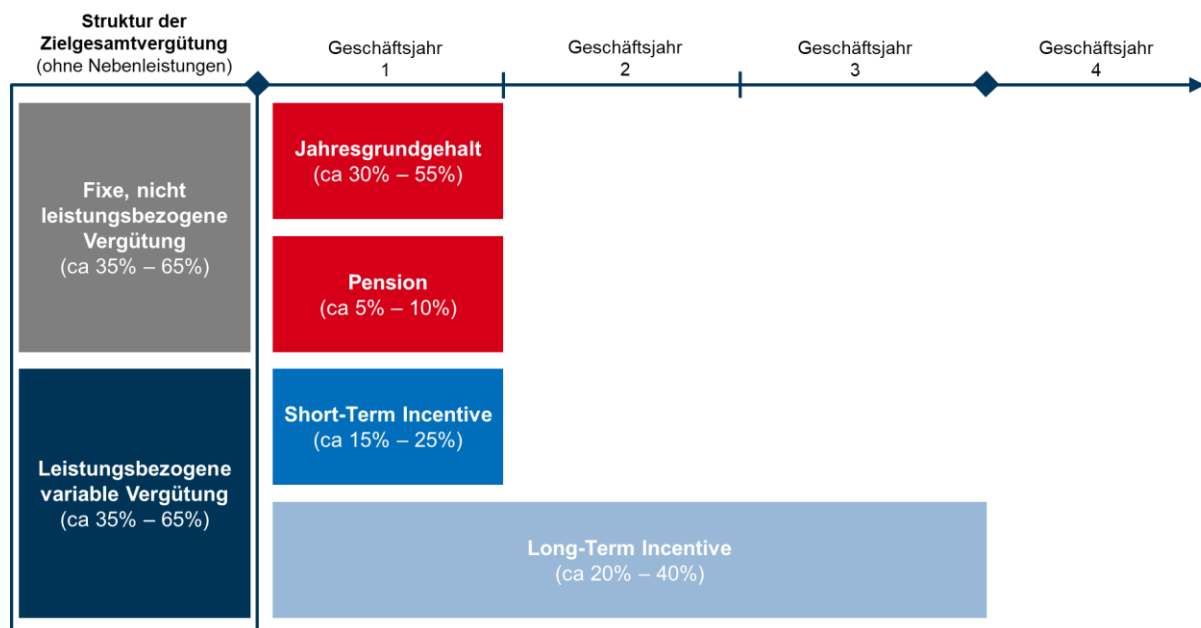
#### **3.2. Übersicht der einzelnen Vergütungselemente**

Die Zielgesamtvergütung der Vorstandsmitglieder der EuroTeleSites setzt sich aus den fixen, nicht leistungsbezogenen Vergütungsbestandteilen, bestehend aus dem Jahresgrundgehalt, Nebenleistungen und Pensionskassenbeiträgen sowie den leistungsbezogenen variablen Vergütungsbestandteilen, bestehend aus dem Short-Term Incentive (STI) und dem Long-Term Incentive (LTI), zusammen. Der überwiegende Anteil der variablen Zielvergütung entfällt auf den Long-Term Incentive, der über eine mehrjährige Performanceperiode bemessen wird und die Kursentwicklung über virtuelle Aktien berücksichtigt.

Weiters unterliegt die Vorstandsvergütung einer Malus- und Clawback-Regelung, die unter bestimmten Bedingungen eine Herabsetzung noch nicht ausbezahlter bzw. eine Rückforderung bereits ausbezahlter STI- und LTI-Bezüge bewirken kann.

Schließlich besteht für die Vorstandsmitglieder der EuroTeleSites eine Aktienhalteverpflichtung (Share Ownership Guideline). Durch die Aktienhalteverpflichtung werden die Kapitalmarktorientierung und Aktienkultur der EuroTeleSites gestärkt und auf diese Weise die Interessen der Vorstandsmitglieder mit jenen der Aktionär:innen in Einklang gebracht. Jedes Vorstandsmitglied ist verpflichtet, einen Mindestbetrag, der 30% des jeweiligen Jahresgrundgehalts entspricht, in Aktien der EuroTeleSites zu investieren und diese Aktien für die Dauer der Anstellung als Vorstandsmitglied rechtlich und wirtschaftlich zu halten.

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:



#### 4. Vergütung der Vorstandsmitglieder 2025

Im Folgenden werden die Vergütungselemente beschrieben und gemeinsam mit der Vergütung des Vorstands für das abgelaufene Geschäftsjahr 2025 erörtert. Hierzu werden Zielsetzung und Zielerreichung der variablen Vergütungskomponenten der Vorstandsmitglieder im Detail dargestellt. Es wird sowohl die „geschuldete“ als auch die „gewährte“ Vergütung der Vorstandsmitglieder ausgewiesen:<sup>2</sup>

- Die geschuldete Vergütung umfasst einerseits die dem einzelnen Vorstandsmitglied tatsächlich zugeflossenen Beträge, die dieser Berichtsperiode zuzurechnen sind (fixe Vergütung). Andererseits enthält sie die für diese Periode endgültig erworbenen Ansprüche, selbst wenn die Auszahlung erst in einer späteren Periode erfolgt<sup>3</sup> und/oder wenn deren Höhe noch nicht endgültig feststeht.
- Die gewährte Vergütung bezieht sich auf die in einem Geschäftsjahr gebildeten Rückstellungen sowie sonstige Abgrenzungen von Vergütungsbestandteilen, die aufgrund rechtlicher oder vertraglicher Verpflichtungen dieser Berichtsperiode wirtschaftlich zuzurechnen sind, deren endgültige Festlegung und Auszahlung aber erst in Folgeperioden erfolgen wird.<sup>4</sup>

Die nachfolgenden Tabellen enthalten die geschuldeten Vergütungsbestandteile, dh die endgültig erworbenen Ansprüche, die bereits ausbezahlt wurden. Die noch laufenden LTI-Programme (LTI 2024 und LTI 2025) werden als gewährte Vergütung dargestellt.

Dem Vorstand der EuroTeleSites AG gehörten per Jahresende 2025 Ivo Ivanovski, Generaldirektor (CEO), und Lars Mosdorf, Finanzvorstand (CFO), an.

<sup>2</sup> Zu „geschuldeter“ und „gewährter“ Vergütung siehe näher AFRAC-Stellungnahme 37: Erstellung des Vergütungsberichts gemäß § 78c AktG (Dezember 2020), Rz 28.

<sup>3</sup> STI 2025.

<sup>4</sup> LTI 2024, LTI 2025.

#### 4.1. Fixe, nicht leistungsbezogene Vergütung 2025

Vorstandsmitglieder erhalten ein fixes, jährliches Grundgehalt. Darüber hinaus stehen den Vorstandsmitgliedern Sachbezüge zu, die die Bereitstellung eines Dienstwagens bzw eine entsprechende Abgeltung durch eine „Car Allowance“, Telefon- und Internetanschlüsse sowie eine Unfallversicherung umfassen. Zudem wird ein Beitrag zur freiwilligen Pensionsvorsorge bei einer überbetrieblichen externen Pensionskasse (APK) geleistet.

Im Berichtsjahr 2025 stellt sich die fixe Vergütung wie folgt dar:

Fixe Vergütung (in EUR)	Ivo Ivanovski	Lars Mosdorf
Grundgehalt	375.000	340.000
Sachbezüge	10.292	12.252
Beiträge zur überbetrieblichen Pensionskasse	65.000	60.000
<b>Fixe Vergütung</b>	<b>450.292</b>	<b>412.252</b>

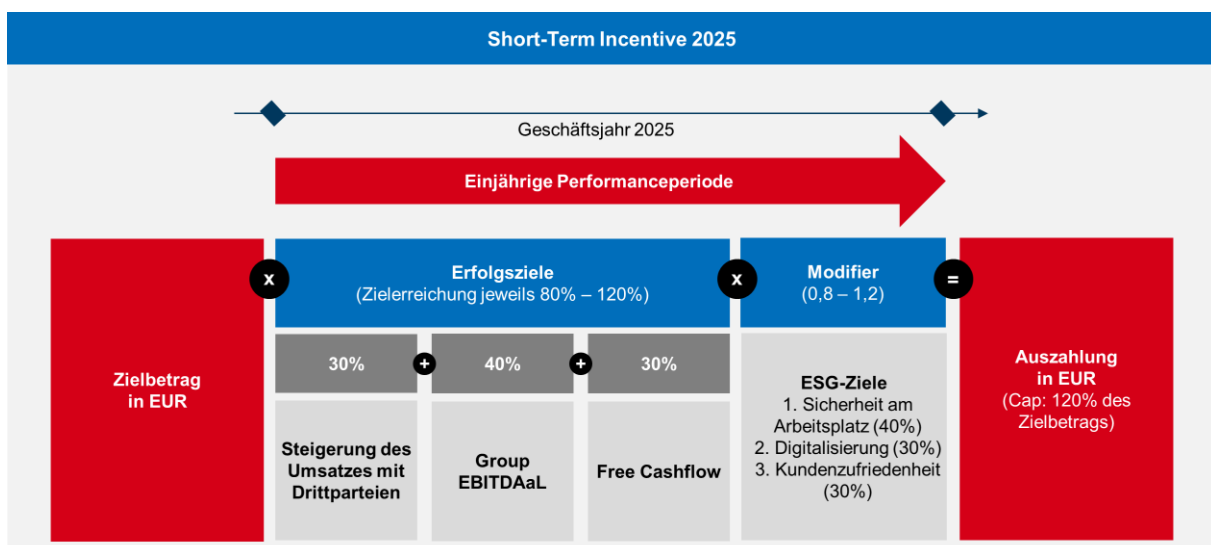
Die Gesellschaft hat überdies für ihre Vorstandsmitglieder, Geschäftsführer, Aufsichtsratsmitglieder, leitende Angestellte und weitere bestimmte Funktionsträger konzernweit eine „Directors and Officers“-Versicherung (D&O) abgeschlossen und trägt die damit verbundenen Kosten.

#### 4.2. Kurzfristige variable Vergütung (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). Der Vergütungsausschuss legt für jedes Geschäftsjahr entsprechende Leistungskriterien fest.

Die finale Auszahlung des Short-Term Incentive ist insgesamt auf maximal 120% („Cap“) des jeweiligen Zielbetrags begrenzt. Der Zielbetrag ist mit jedem Vorstandsmitglied im Vorstandsvertrag vereinbart und beträgt für Ivo Ivanovski 110 TEUR und für Lars Mosdorf 100 TEUR.

Der Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats hat entsprechend der Vergütungspolitik für das Geschäftsjahr 2025 folgende STI-Ziele mit dem Vorstand vereinbart:



Als Finanzziele wurden die Steigerung des Umsatzes mit Drittparteien (Gewichtung 30%), Group EBITDAaL (Gewichtung 40%) und Free Cashflow (Gewichtung 30%) festgelegt.

Der Modifier basiert zur Gänze auf ESG-Zielen und beinhaltet die Themen Sicherheit am Arbeitsplatz (Gewichtung 40%), Digitalisierung (Gewichtung 30%) und Kundenzufriedenheit (Gewichtung 30%).

Die STI-Zielerreichung spiegelt die guten Geschäftsergebnisse des Geschäftsjahres 2025 wider und stellt sich im Detail wie folgt dar:

	Zielkriterien	Gewichtung	Zielerreichung	Gewichtete Zielerreichung
<b>Finanzziele</b>	Steigerung des Umsatzes mit Drittparteien	30%	117%	35%
	EBITDAaL (auf Konzernebene)	40%	120%	48%
	Free Cashflow	30%	120%	36%
	<b>Finanzziele</b>	<b>100%</b>		<b>119%</b>
<b>Modifier</b>	Sicherheit am Arbeitsplatz	40%	120%	48%
	Digitalisierung	30%	120%	36%
	Kundenzufriedenheit	30%	120%	36%
	<b>Modifier</b>	<b>100%</b>		<b>120%</b>
<b>=</b>	<b>Zielerreichung STI 2025 = Zielerreichung Finanzziele x Zielerreichung Modifier</b>			<b>143%</b>

Auf Basis der vom Vergütungsausschuss festgelegten Zielwerte und Zielerreichungskorridore sowie des geprüften Jahresabschlusses ergibt sich für das Geschäftsjahr 2025 eine kalkulatorische STI-Zielerreichung von 143%, die aufgrund des Caps jedoch mit 120% begrenzt wird. Die Erreichung der Finanzziele des STI für 2025 wurde durch Deloitte Audit Wirtschaftsprüfungs GmbH überprüft und vom Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats auf Basis des testierten Jahresabschlusses 2025 im März 2026 festgestellt.

Auf Basis dieses STI-Zielerreichungsgrades von 120% wurden an die Vorstandsmitglieder folgende Beträge ausbezahlt:

- Ivo Ivanovski: 132 TEUR,
- Lars Mosdorf: 120 TEUR.

#### 4.3. Langfristige variable Vergütung (Long-Term Incentive)

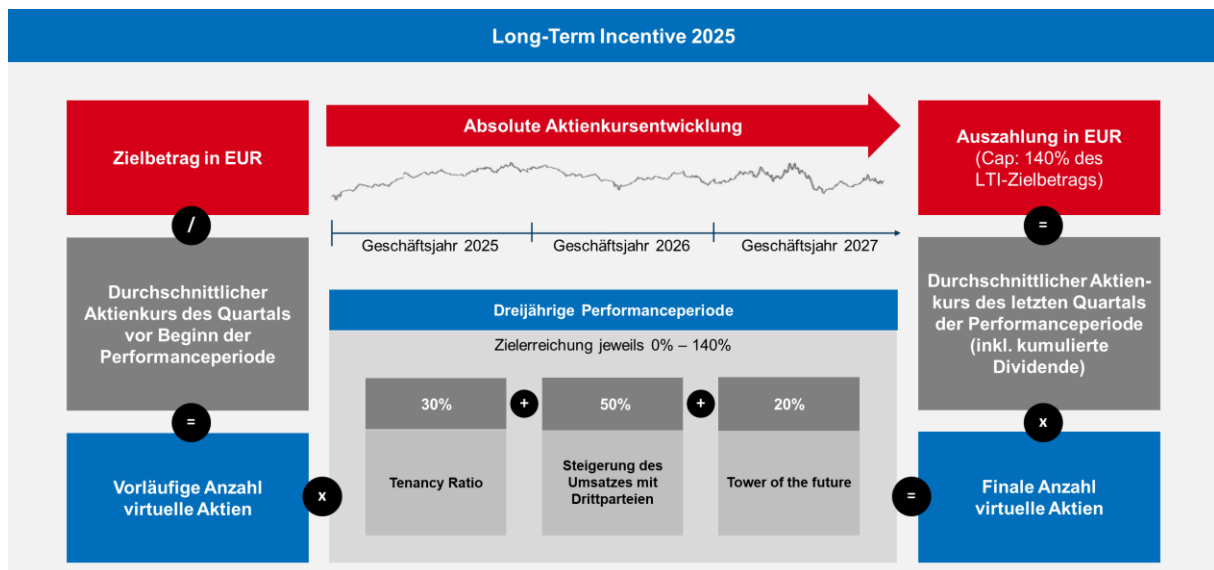
Die Vorstandsmitglieder der EuroTeleSites erhalten ab dem Jahr 2024 eine langfristige variable Vergütung (Long-Term Incentive) in Form eines Performance Share Plans mit einer dreijährigen Performanceperiode, der auf Basis virtueller Aktien der EuroTeleSites ausgestaltet ist und bei Fälligkeit eine Barabgeltung vorsieht.

Für die LTI-Tranche 2024 (Performanceperiode 2024 – 2026) wurden Rückstellungen gebildet, die in diesem Bericht als „gewährte Vergütung“ ausgewiesen werden.

Im Geschäftsjahr 2025 wurde die LTI-Tranche 2025 (Performanceperiode 2025 – 2027) gewährt und es wurde eine entsprechende Rückstellung gebildet, die in diesem Bericht ebenfalls als „gewährte Vergütung“ dargestellt wird.

## Übersicht der LTI-Tranche 2025

Die LTI-Tranche 2025 basiert (wie schon die LTI-Tranche 2024<sup>5</sup>) auf der aktuell gültigen Vergütungspolitik und stellt sich wie folgt dar:



Der vertraglich festgelegte LTI-Zielbetrag beträgt für Ivo Ivanovski 130 TEUR und für Lars Mosdorf 120 TEUR. Für die LTI-Tranche 2025 wurde der vertraglich vereinbarte Zielbetrag durch den durchschnittlichen Aktienkurs des ersten Quartals vor Beginn der Performanceperiode iHv 4,907 EUR dividiert. Dies ergibt die Anzahl der vorläufigen virtuellen Aktien: Ivo Ivanovski 26.493 und Lars Mosdorf 24.455.

Die gewährten virtuellen Aktien werden nach der dreijährigen Performanceperiode mit dem Zielerreichungsgrad multipliziert und ergeben so die finale Anzahl der virtuellen Aktien, die in bar ausbezahlt werden. Der Auszahlungsbetrag errechnet sich auf Basis des durchschnittlichen Aktienkurses des letzten Quartals der Performanceperiode zuzüglich der kumulierten Dividenden, die während der dreijährigen Performanceperiode ausbezahlt wurden.

Die Zielkriterien und Zielwerte der einzelnen LTI-Tranchen werden vom Vergütungsausschuss festgelegt und stellen sich für die LTI-Tranche 2025 wie folgt dar:

LTI-Tranche 2025			
	Tenancy Ratio	Steigerung des Umsatzes mit Drittparteien	Tower of the future
<b>Gewichtung</b>	<b>30%</b>	<b>25%</b>	<b>20%</b>
<b>Definition</b>	Steigerung der Tenancy Ratio (Vermietungsquote) bis Ende 2027 durch die Aufnahme zusätzliche Mieter	Steigerung des Umsatzes mit Drittparteien ohne zusätzlichen CAPEX (im Vergleich zum Budget)	Wachstumsrate (CAGR) des Umsatzes mit Drittparteien, inkl. zusätzlichem CAPEX für Sonderprojekte (im Vergleich zum Vorjahr)
<b>Zielerreichungsgrad</b>	0% < 100% < 140%	0% < 100% < 140%	0% < 100% < 140%
<b>LTI-Bonus insgesamt</b> 0% – 140% des Grundgehalts			

<sup>5</sup> Siehe dazu den Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024, der unter folgendem Link abrufbar ist: [09 EuroTeleSites-HV-2025\\_Vergütungsbericht.pdf](#).

#### Gewährte Vergütungen aus laufenden LTI-Tranchen

Für den zukünftig erwarteten gesamten Aufwand der LTI-Tranchen 2024 und 2025 besteht zum Bilanzstichtag für den zustehenden Anteil eine Rückstellung, die auf Basis beizulegender Zeitwerte errechnet wurde. Die beizulegenden Zeitwerte werden auf Basis der erwarteten Erreichung der Leistungskriterien und des erwarteten Aktienpreises ermittelt. Zum Bilanzstichtag wurden folgende Rückstellungen gebildet:

<b>Buchwert der Rückstellungen per 31.12.2025 (in EUR)</b>	<b>LTI-Tranche 2025</b>	<b>LTI-Tranche 2024</b>
Ivo Ivanovski	49.573	131.518
Lars Mosdorf	45.760	121.401

Die Rückstellungen werden über den Leistungszeitraum aufgebaut. Die Veränderung der Rückstellungen wurde im Personalaufwand für 2025 wie folgt erfasst:

<b>Aufwand per 31.12.2025 (in EUR)</b>	<b>LTI-Tranche 2025</b>	<b>LTI-Tranche 2024</b>
Ivo Ivanovski	49.573	79.423
Lars Mosdorf	45.760	73.314

#### 4.4. Überblick über die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder

Die folgende Darstellung der Gesamtvergütung enthält die geschuldete Vergütung 2025.<sup>6</sup>

Die im Geschäftsjahr 2025 geschuldete Gesamtvergütung für die Vorstandsmitglieder beträgt insgesamt rund 1,114 MEUR. Davon entfallen rund 862 TEUR auf fixe, nicht leistungsbezogene Vergütungen und 252 TEUR auf variable, leistungsbezogene Elemente bestehend aus der kurzfristigen variablen Vergütung (STI).

Die erstmaligen Zuteilungen von LTI-Tranchen erfolgten in den Jahren 2024 und 2025; diese LTI-Tranchen sind daher nicht als geschuldete, sondern als gewährte Vergütung anzusehen, was den niedrigen Anteil der variablen Vergütung an der Gesamtvergütung erklärt.

Die Relation der einzelnen Vergütungsbestandteile zur Gesamtvergütung im Jahr 2025 stellt sich wie folgt dar: Der relative Anteil der fixen Vergütung beträgt 77,4% und der relative Anteil der variablen Vergütung 22,6% der Gesamtvergütung.

<b>Gesamtvergütung 2025 (in EUR)</b>	<b>Ivo Ivanovski</b>	<b>Lars Mosdorf</b>	<b>Summe</b>
Fixe Vergütung	450.292	412.252	862.544
Variable Vergütung <sup>1</sup>	132.000	120.000	252.000
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>582.292</b>	<b>532.252</b>	<b>1.114.544</b>
Veränderung der Gesamtvergütung gegenüber Vorjahr	0,3%	-0,3%	0%
Relativer Anteil fixe Vergütung	77,3%	77,5%	77,4%
Relativer Anteil variable Vergütung	22,7%	22,5%	22,6%

<sup>1</sup> STI 2025 – Auszahlung im Jahr 2026

<sup>6</sup> Die Darstellung weicht von den Pflichtangaben im Anhang nach UGB bzw IRFS (Vergütungen an aktive und ehemalige Vorstandsmitglieder) aufgrund von unterschiedlichen Ausweisvorschriften ab und ist daher nur bedingt vergleichbar.

Im Vergleich dazu zeigt die nachstehende Tabelle die geschuldete Vergütung 2024, wovon das fixe Grundgehalt im Jahr 2024 und die variablen Anteile im Jahr 2025 ausbezahlt wurden.

<b>Gesamtvergütung 2024</b> (in EUR)	<b>Ivo Ivanovski</b>	<b>Lars Mosdorf</b>	<b>Summe</b>
Fixe Vergütung	448.820	413.611	862.431
Variable Vergütung <sup>1</sup>	132.000	120.000	252.000
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>580.820</b>	<b>533.611</b>	<b>1.114.431</b>
Relativer Anteil fixe Vergütung	77,3%	77,5%	77,4%
Relativer Anteil variable Vergütung	22,7%	22,5%	22,6%

<sup>1</sup> STI 2024 – Auszahlung im Jahr 2025

Gemäß § 78c Abs 2 Z 2 AktG wird abschließend die jährliche Veränderung des wirtschaftlichen Erfolgs der Gesellschaft, der Gesamtvergütung des Vorstands und der durchschnittlichen Entlohnung der sonstigen Beschäftigten des EuroTeleSites-Konzerns in Österreich auf Vollzeitäquivalenzbasis dargestellt. Es wird darauf hingewiesen, dass die Zahlen für das Jahr 2023 aufgrund des Rumpfgeschäftsjahres (Gründung der Gesellschaft am 22. September 2023) nur bedingt aussagekräftig sind.

<b>Jährliche Veränderung</b>			
<b>Gesamtvergütung</b> (in EUR)	<b>2023<sup>1</sup></b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
Veränderung		vs. 2023	vs. 2024
Ivo Ivanovski	189.701	580.820	582.292
Veränderung		306,2%	0,3%
Lars Mosdorf	180.832	533.611	532.252
Veränderung		295,1%	-0,3%
Gesamtvorstand	370.533	1.114.431	1.114.544
Veränderung		300,8%	0%
<b>Wirtschaftliche Kennzahlen</b>			
Nettoergebnis (in MEUR)	7,93	29,65	33,43
Veränderung		373,8%	12,7%
<b>Durchschnittliche Entlohnung der Beschäftigten in Österreich</b>			
Durchschnittsgehälter (in EUR)	23.333	83.966	88.074
Veränderung		359,9%	4,9%

<sup>1</sup> Für den Zeitraum 22.09.2023 bis 31.12.2023

## 5. Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

### 5.1. Grundsätze und Elemente der Vergütung für Aufsichtsratsmitglieder

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 Struktur und die Vergütungselemente des Geschäftsjahres 2025 für den Aufsichtsrat sind in der in der Hauptversammlung 2024 genehmigten Vergütungspolitik geregelt.

Von der Hauptversammlung gewählte Aufsichtsratsmitglieder (Kapitalvertreter:innen) erhalten eine jährliche fixe Pauschalvergütung, die sich an der Vergütungsstruktur anderer börsennotierter österreichischer Unternehmen orientiert. Die Höhe der fixen Vergütung der Kapitalvertreter:innen 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 Aufsichtsrats vor. Die Mitgliedschaft von Kapitalvertreter:innen in einem oder mehreren Ausschüssen wird zusätzlich mit einem fixen jährlichen Pauschalbetrag vergütet, der sich für die Funktion des Vorsitzes erhöht.

Alle Mitglieder des Aufsichtsrats haben Anspruch auf Ersatz ihrer Barauslagen, die im Zusammenhang mit ihrer Funktion entstehen. Aufsichtsratsmitgliedern stehen aufgrund ihrer Funktion keine weiteren Vergütungselemente zu. Sie erhalten weder weitere fixe, variable noch aktienbasierte Vergütungen. Es ist auch kein Sitzungsgeld vorgesehen.

Die Höhe der fixen Vergütung wird jährlich in der ordentlichen Hauptversammlung für das jeweils abgelaufene Geschäftsjahr beschlossen und nach Beschlussfassung in der Hauptversammlung ausgezahlt. Bei unterjährigem Beginn oder unterjähriger Beendigung der Funktion berechnet sich die fixe Vergütung aliquot. Den seit 3. Juni 2025 im Aufsichtsrat vertretenen Arbeitnehmervertreter:innen stehen keine fixen Vergütungen zu, da sie ihre Funktion gemäß den gesetzlichen Bestimmungen ehrenamtlich ausüben.

Im abgelaufenen Geschäftsjahr kam es – neben der Entsendung von Arbeitnehmervertreter:innen – zu folgender Änderung in der Zusammensetzung des Aufsichtsrats: In der Hauptversammlung am 4. Juni 2025 schied die Vorsitzende Barbara Potisk-Eibensteiner aus dem Aufsichtsrat aus und Stefan Fürnsinn wurde als neues Mitglied in den Aufsichtsrat gewählt. Weiters wurden in dieser Hauptversammlung die Aufsichtsratsmandate von allen weiteren Aufsichtsratsmitgliedern verlängert. In der folgenden Konstituierung des Aufsichtsrats wurden Edith Hlawati zur Vorsitzenden des Aufsichtsrats und Oscar Von Hauske Solfs zum Stellvertretenden Vorsitzenden gewählt.

Die aktuelle fixe Vergütung für Aufsichtsratsmitglieder, die in der Hauptversammlung am 4. Juni 2025 für das Geschäftsjahr 2024 festgelegt wurde, stellt sich wie folgt dar:

**Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder für das Geschäftsjahr 2024 (in EUR)**

für die Vorsitzende	25.000
für den stellvertretenden Vorsitzenden	20.000
für jedes weitere Mitglied des Aufsichtsrats	15.000
für den:die Vorsitzende:n eines Ausschusses	9.000
für jedes weitere Mitglied eines Ausschusses	7.000

Die Vergütung für Ausschussmitglieder ist auf ein Ausschuss-Mandat beschränkt. Dementsprechend erhalten Ausschussmitglieder jeweils nur einmal eine Vergütung, auch wenn sie mehreren Ausschüssen angehören.

**5.2. Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder 2025**

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder für das Geschäftsjahr 2025 wird in der Hauptversammlung, die über das Geschäftsjahr 2025 beschließt, festgelegt. Die im Folgenden als „Aufsichtsratsvergütung 2025“ ausgewiesene Vergütung basiert auf der Annahme einer gegenüber dem Vorjahr 2024 unveränderten Vergütung (siehe Punkt 5.1). Die Auszahlung der Aufsichtsratsvergütung 2025 erfolgt nach der Beschlussfassung in der Hauptversammlung am 25. Juni 2026.

Daraus ergeben sich nachstehende Ansprüche für die Aufsichtsratsmitglieder aus ihrer Tätigkeit im Jahr 2025 (mit einer Auszahlung im Jahr 2026, vorbehaltlich der Genehmigung der Hauptversammlung 2026):

### Vergütung des Aufsichtsrats 2025<sup>1</sup> (in EUR)

Name	Grundvergütung	Ausschuss- vergütung	Summe
Edith Hlawati <sup>2</sup>	20.274	9.000	29.274
Barbara Potisk-Eibensteiner <sup>3</sup>	10.616	2.973	13.589
Oscar Von Hauske Solís	20.000	9.000	29.000
Elisabetta Castiglioni	15.000	7.000	22.000
Santiago Dawson Lemus	15.000	7.000	22.000
Roxana Flores Alexanderson	15.000	7.000	22.000
Stefan Fürnsinn <sup>4</sup>	8.630	4.027	12.657
Daniel Hajj Slim	15.000	7.000	22.000
Ernesto Leyva Pedrosa	15.000	7.000	22.000
Elisabeth Muhr	15.000	7.000	22.000
Ana Simic	15.000	7.000	22.000
<b>Summe</b>	<b>164.520</b>	<b>74.000</b>	<b>238.520</b>

<sup>1</sup> Auszahlung im Jahr 2026, vorbehaltlich der Genehmigung durch die Hauptversammlung 2026

<sup>2</sup> Wahl zur Vorsitzenden mit 12. Juni 2025 – daher aliquoter Anteil der Vergütung als Vorsitzende

<sup>3</sup> Ausgeschieden mit 4. Juni 2025 – daher aliquoter Anteil der Vergütung

<sup>4</sup> Bestellt am 4. Juni 2025 – daher aliquoter Anteil der Vergütung

Nachstehende Tabelle zeigt die Vergleichswerte für das Geschäftsjahr 2024:

### Vergütung des Aufsichtsrats 2024 (in EUR)

Name	Grundvergütung	Ausschuss- vergütung	Summe
Barbara Potisk-Eibensteiner	25.000	7.000	32.000
Oscar Von Hauske Solís	20.000	9.000	29.000
Elisabetta Castiglioni	15.000	7.000	22.000
Santiago Dawson Lemus	15.000	7.000	22.000
Roxana Flores Alexanderson	15.000	7.000	22.000
Daniel Hajj Slim	15.000	7.000	22.000
Edith Hlawati <sup>1</sup>	15.000	9.000	24.000
Ernesto Leyva Pedrosa	15.000	7.000	22.000
Elisabeth Muhr	15.000	7.000	22.000
Ana Simic	15.000	7.000	22.000
<b>Summe</b>	<b>165.000</b>	<b>74.000</b>	<b>239.000</b>

<sup>1</sup> Aufsichtsratsvergütung wurde an die Österreichische Beteiligungs AG abgeführt

## **Haftungshinweis**

Dieser Bericht kann zukunftsbezogene Aussagen enthalten. Diese verwenden normalerweise Ausdrücke wie „glaubt“, „ist der Absicht“, „nimmt an“, „plant“, „erwartet“ und ähnliche Formulierungen. Die tatsächlichen Ereignisse können aufgrund einer Reihe von wichtigen Faktoren wesentlich von der erwarteten Entwicklung abweichen. Zukunftsbezogene Aussagen enthalten naturgemäß Risiken und Unsicherheiten. Weder die EuroTeleSites noch eine andere Person übernehmen eine Haftung für solche zukunftsbezogenen Aussagen. Die EuroTeleSites wird diese zukunftsbezogenen Aussagen weder aufgrund geänderter tatsächlicher Umstände noch aufgrund geänderter Annahmen oder Erwartungen aktualisieren.

Dieser Bericht wurde mit Sorgfalt erstellt und alle Informationen wurden gewissenhaft geprüft. Dennoch können Layout- oder Druckfehler nicht ausgeschlossen werden. Bei der Summierung gerundeter Beträge können durch die Verwendung automatischer Rechenhilfen Rundungsdifferenzen auftreten.

Dieser Bericht stellt keine Empfehlung oder Einladung dar, Wertpapiere der EuroTeleSites zu kaufen oder zu verkaufen.