

Vergütungsbericht 2020

Bericht über die Vergütung der Mitglieder des Vorstandes und des Aufsichtsrates der Telekom Austria AG

Der Vergütungsbericht für das Berichtsjahr 2020 wurde gem §§ 78c ff AktG vom Vorstand und Aufsichtsrat erstellt und wird der Hauptversammlung am 14. Mai 2021 zur Abstimmung vorgelegt.

1. Einleitung

In der ordentlichen Hauptversammlung der Telekom Austria AG (in Folge auch „A1 Telekom Austria Group“) am 24. September 2020 wurde die Vergütungspolitik für den Vorstand und den Aufsichtsrat mit 99,2% der abgegebenen Stimmen genehmigt. Der Vorstand und der Aufsichtsrat haben erstmalig gemäß § 78c AktG einen Vergütungsbericht für die Mitglieder des Vorstandes und des Aufsichtsrates zu erstellen, welcher die im Rahmen der gültigen Vergütungspolitik im letzten Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung für aktuelle und ehemalige Mitglieder des Vorstands bzw. des Aufsichtsrates darstellt. Dieser Bericht ist nun der ordentlichen Hauptversammlung im Mai 2021 vorzulegen.¹⁾

1.1. Überblick über die wirtschaftliche Lage

Im Geschäftsjahr 2020 zeigte die A1 Telekom Austria Group trotz der Herausforderungen aufgrund der COVID-19- Pandemie in weiten Teilen ihrer Geschäftstätigkeit große Widerstandsfähigkeit und konnte trotz eines erheblichen Einbruchs der Roaming-Umsätze aufgrund der Reisebeschränkungen und trotz Währungsverlusten (insbesondere des weißrussischen Rubels) gute Ergebnisse erzielen:

- ▶ Die Umsatzerlöse der A1 Telekom Austria Group gingen 2020 um 0,3% auf 4.549,4 mEUR zurück. Der Rückgang war auf geringere sonstige betriebliche Erträge und niedrigere Erlöse aus dem Verkauf von Endgeräten zurückzuführen. Die Erlöse aus Dienstleistungen (Service Revenues) blieben trotz rückläufiger Roaming-Erträge (negativer Effekt von ca. 2% der Umsatzerlöse bzw. ca. 4% des EBITDA) und negativer Währungseffekte stabil. Ohne Währungs- und Einmaleffekte erhöhten sich die Umsatzerlöse um 1,5%.
- ▶ Das EBITDA (vor Restrukturierungsaufwendungen) stieg aufgrund eines verstärkten Fokus auf betriebliche Effizienz um 1,0% auf 1.661,3 mEUR. Ohne Währungs- und Einmaleffekte sowie Restrukturierungsaufwendungen stieg das EBITDA um 3,5%. Das berichtete EBITDA stieg im Berichtsjahr um 1,0% auf 1.576,8 mEUR.
- ▶ Das Betriebsergebnis (EBIT) stieg von 614,8 mEUR im Jahr 2019 um 3,9% auf 638,9 mEUR im Berichtsjahr 2020 an.
- ▶ Das Nettoergebnis stieg von 327,4 mEUR im Jahr 2019 um 18,7% auf 388,8 mEUR im Jahr 2020 an.
- ▶ Die Anlagenzugänge (CAPEX) sanken im Jahr 2020 krisenbedingt um 26,0% von 879,8 mEUR im Jahr 2019 auf 651,4 mEUR.
- ▶ Der Free Cash Flow stieg 2020 um 46,5% auf 503,7 mEUR (2019: 343,7 mEUR).
- ▶ Die Nettoverschuldung (exkl. Leasing) sank 2020 um 10,7% auf 2.331,9 mEUR (2019: 2.612,4 mEUR). Das Verhältnis von Nettoverschuldung (exkl. Leasing) zu EBITDA nach Leasing sank von 1,9x zum 31. Dezember 2019 auf 1,7x zum 31. Dezember 2020.

¹⁾ Bei der Erstellung des Vergütungsberichts für das Berichtsjahr 2020 hat sich der Vorstand und der Aufsichtsrat an den geltenden Bestimmungen der §§ 78c ff AktG sowie insbesondere auch an der AFRAC-Stellungnahme 37 des Austrian Financial Reporting and Auditing Committee (AFRAC) orientiert.

Kennzahlen

Gewinn- und Verlustrechnung in Mio. EUR	2020	2019	Veränderung in %
Umsatzerlöse gesamt	4.549,4	4.565,2	-0,3
davon Erlöse aus Dienstleistungen	3.804,5	3.805,5	0,0
davon Erlöse aus Verkauf von Endgeräten	659,4	663,9	-0,7
EBITDA	1.576,8	1.560,6	1,0
in % der Umsatzerlöse gesamt	34,7	34,2	-
EBITDA vor Restrukturierung	1.661,3	1.644,7	1,0
in % der Umsatzerlöse gesamt	36,5	36,0	-
Betriebsergebnis (EBIT)	638,9	614,8	3,9
in % der Umsatzerlöse gesamt	14,0	13,5	-
Nettoergebnis	388,8	327,4	18,7
in % der Umsatzerlöse gesamt	8,5	7,2	-

Kennzahlen Mobilkommunikation	2020	2019	Veränderung in %
Kunden (in 1.000)	21.864,2	21.288,1	2,7

Kennzahlen Festnetz	2020	2019	Veränderung in %
RGUs (in 1.000)	6.050,3	6.147,7	-1,6

Verschuldungskennzahlen	31. Dezember 2020	31. Dezember 2019	Veränderung in %
Nettoverschuldung (exkl. Leasing) (in mEUR)	2.331,9	2.612,4	- 10,7
Nettoverschuldung (exkl. Leasing) / EBITDA nach Leasing	1,7x	1,9x	

Unternehmenskennzahlen	2020	2019	Veränderung in %
Ergebnis je Aktie (in EUR)	0,58	0,49	18,8
Dividende je Aktie (in EUR)	0,25	0,23	8,7
Free Cashflow je Aktie (in EUR)	0,76	0,52	46,5
ROE ¹⁾ (in %)	14,3	12,9	-
ROIC ²⁾ (in %)	10,4	9,9	-
Operating ROIC ³⁾ (in %)	10,1	10,4	-

- 1) Eigenkapitalrentabilität (Return on Equity): Jahresergebnis im Verhältnis zum durchschnittlich eingesetzten Eigenkapital.
- 2) Gesamtkapitalrentabilität (Return on Invested Capital): Gewinn vor Fremdkapitalzinsen nach Ertragssteueraufwand (NOPAT) dividiert durch das durchschnittlich investierte Kapital (exkl. Leasingverbindlichkeiten).
- 3) Operative Gesamtkapitalrentabilität: Betriebsergebnis (EBIT) dividiert durch das durchschnittlich investierte Kapital. Das durchschnittlich investierte Kapital umfasst Leasingverbindlichkeiten (IFRS 16) erst ab dem Jahr 2019, was sich auf das durchschnittlich investierte Kapital 2018/2019 auswirkt. Der Vergleich zwischen den Jahren 2020 und 2019 ist daher nicht aussagekräftig.

2. Vergütungspolitik für Vorstandsmitglieder²⁾

2.1. Grundzüge und Ziele

Die Vergütung der **Vorstandsmitglieder** ist an die Umsetzung der Strategie sowie an die kurz- und langfristige positive Entwicklung der Gesellschaft gekoppelt. Die einzelnen Vergütungselemente sind so gestaltet, dass sie die strategischen Zielsetzungen für eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft unterstützen.

Die Vorstandsvergütung basiert auf folgenden Eckpfeilern:

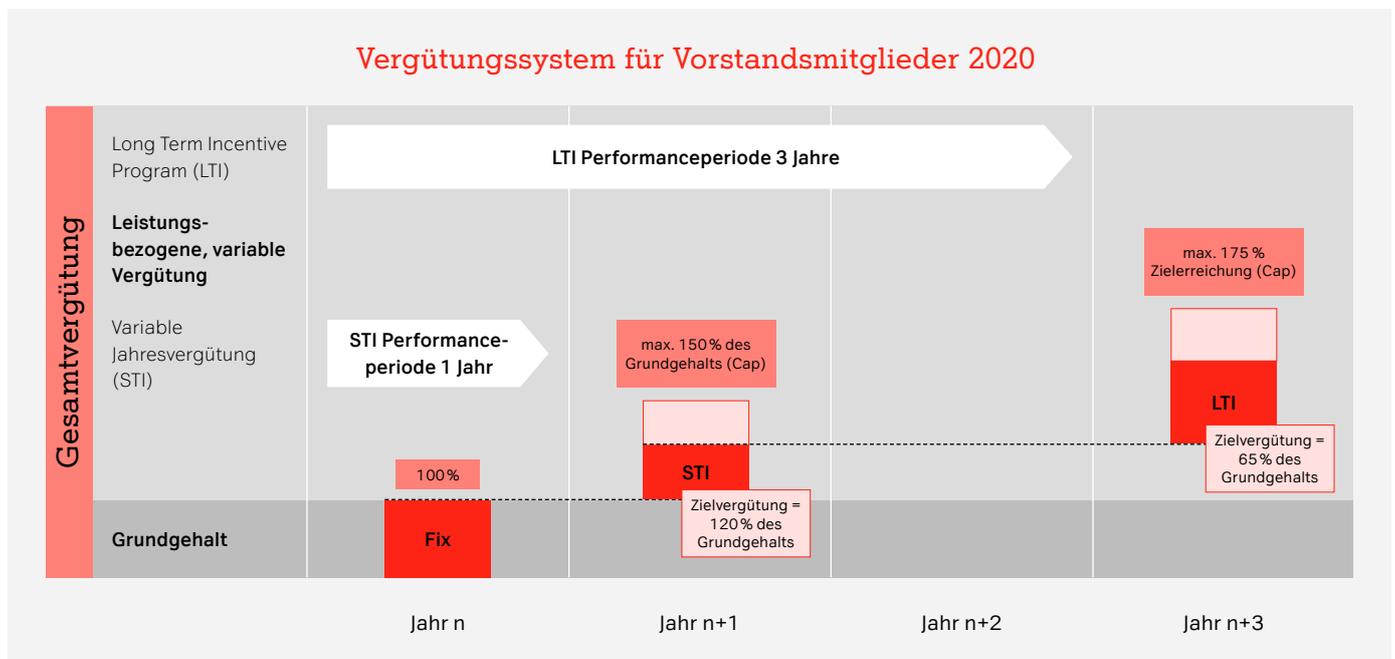
- ▶ **Zusammenspiel von Vergütung und Leistung:** Die leistungsbezogenen variablen Elemente stellen den überwiegenden Anteil der Gesamtvergütung dar.
- ▶ **Nachhaltige Entwicklung:** Die variable Vergütung zielt auf die Nachhaltigkeit der Leistung und der Unternehmenswertsteigerung ab und bildet die Aktienkursentwicklung, finanzielle und nicht-finanzielle Indikatoren und Elemente ab.
- ▶ **Strategische Relevanz:** Die Leistungsziele stehen im Einklang mit der Konzernstrategie.

Ziel der Vorstandsvergütung ist, den Vorstandsmitgliedern ein marktübliches und zugleich wettbewerbsfähiges Vergütungspaket anzubieten. Eine angemessene Vergütung soll es der A1 Telekom Austria Group ermöglichen, im Unternehmensinteresse die qualifiziertesten Manager zu gewinnen, zu halten und zu motivieren.

2.2. Übersicht der einzelnen Vergütungselemente für Vorstandsmitglieder

Die Vorstandsvergütung der A1 Telekom Austria Group umfasst **fixe (nicht leistungsbezogene)** und **variable (leistungsbezogene) Vergütungselemente**. Die fixe Vergütung beinhaltet das Grundgehalt, Sachbezüge sowie Pensionsbeiträge. Die variable Vergütung umfasst die variable Jahresvergütung (Short Term Incentive, „STI“) sowie das variable Long Term Incentive („LTI“). Der Großteil der Zielvergütung der Vorstandsmitglieder besteht aus den leistungsabhängigen variablen Vergütungselementen STI und LTI.

Das nachfolgende Schaubild fasst die die Struktur des Vergütungssystems samt der Zielvergütung für das Geschäftsjahr 2020 zusammen:



2) Die vollständige Vergütungspolitik für den Vorstand der A1 Telekom Austria Group ist unter folgendem Link abrufbar: https://cdn1.a1.group/final/de/media/pdf/hv2020_Verguetungspolitik_Vorstand.pdf.

Im Sinne der Vollständigkeit wird darauf hingewiesen, dass sich das Vergütungssystem, wie in der Vergütungspolitik beschrieben, 2023 ändert und ein größerer Anteil der Vergütung vom STI (2020: 42 %, 2023: 28 %) in das LTI (2020: 23 %, 2023: 37 %; jeweils bei 100 % Zielerreichung) verschoben wird.

2.2.1. Fixe, nicht leistungsbezogene Vergütungen

Vorstandsmitglieder erhalten ein fixes jährliches **Grundgehalt**, das sich an der Gehaltsstruktur börsennotierter österreichischer Unternehmen sowie vergleichbarer internationaler börsennotierter Gesellschaften orientiert und sich nach dem Umfang des Aufgabenbereichs und der Verantwortung des jeweiligen Vorstandsmitglieds sowie der Dauer der Funktionsausübung richtet. Darüber hinaus stehen den Vorstandsmitgliedern **Sachbezüge, Versicherungsleistungen und Beiträge zur Pensionsvorsorge** zu.

2.2.2. Leistungsbezogene variable Vergütungen

Für die variablen Vergütungskomponenten werden durch den Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats vorgeschlagene und durch den Aufsichtsrat genehmigte Leistungskriterien im Voraus festgelegt, die unter anderem auf Planwerten der Gesellschaft (Budget bzw. Businessplan) oder auf Benchmarks vergleichbarer Unternehmen basieren.

Die leistungsbezogene variable Vergütung setzt sich aus der (einjährigen) **variablen Jahresvergütung (STI)** sowie dem (dreijährigen) **Long Term Incentive (LTI)** zusammen.

2.2.2.1. STI – Short Term Incentive

Das **STI** berücksichtigt die finanzielle und operative Zielerreichung, die Strategieumsetzung sowie die Unternehmensentwicklung. Der Vergütungsausschuss legt für jedes Geschäftsjahr entsprechende Leistungskriterien fest. In das STI fließen finanzielle und – auf Basis eines Modifiers – nicht-finanzielle Ziele, wie etwa ESG-Ziele, ein.

Der Zielerreichungsgrad der Finanzziele kann maximal 120 % betragen. Unter einem Zielerreichungsgrad von 80 % erfolgen keine Bonuszahlungen aus dem STI. Die Zielerreichung aus den Finanzziele wird mit dem „Modifier“ multipliziert, der Werte von 0,85-1,15 annehmen kann. Die Auszahlung für das gesamte STI ist mit 150 % des Grundgehalts begrenzt. Bei 100 % Zielerreichung beträgt das STI im Berichtsjahr 120 % des Grundgehalts. Die konkreten STI-Ziele samt Zielerreichung und Auszahlungsbeträgen sind unten im Punkt „Vergütung der Vorstandsmitglieder 2020“ dargestellt.

2.2.2.2. LTI – Long Term Incentive

Im Rahmen des LTI werden den Vorstandsmitgliedern erfolgsabhängig fiktive Bonusaktien zugeteilt, die bei Fälligkeit der Vergütung in bar abgegolten werden („LTI Shares“).

Bei 100 % Zielerreichung beträgt das jährliche LTI 65 % des Grundgehalts. Das LTI wird jährlich ausgegeben, wobei eine LTI

Tranche jeweils drei Geschäftsjahre („Performanceperiode“) umfasst.

Pro LTI Tranche werden 65 % des Grundgehalts durch den durchschnittlichen Aktienkurs des ersten Quartals der Performanceperiode dividiert und ergeben so die Anzahl der LTI Shares der Tranche. Die gewährten LTI Shares werden nach der dreijährigen Performanceperiode mit dem Zielerreichungsgrad multipliziert (Cap bei 175 % der Zielvergütung) und ergeben so die Anzahl der auszuzahlenden Aktien. Der Auszahlungsbetrag errechnet sich auf Basis des durchschnittlichen Aktienkurses des letzten Quartals der Performanceperiode.

Der Vergütungsausschuss kann bei der Feststellung der Zielerreichung wesentliche außerordentliche Effekte, die im Budget bzw. Businessplan und folglich in den Zielvorgaben nicht vorgesehen sind, berücksichtigen.

Jedes Vorstandsmitglied hat ein Eigeninvestment an Telekom Austria AG Aktien in Höhe von 32,5 % des Jahres-Grundgehalts über die Laufzeit der LTI Tranche zu halten. Liegt das Eigeninvestment darunter, reduziert sich die Zahl der LTI Shares entsprechend. Das Eigeninvestment kann auch für weitere Tranchen herangezogen werden. Im Berichtsjahr 2020 hielten die Vorstandsmitglieder folgende Eigeninvestments:

	Aktien
Thomas Arnoldner	26.534
Alejandro Plater ³⁾	33.638
Siegfried Mayrhofer	24.750

3. Vergütung der Vorstandsmitglieder 2020

Im Folgenden wird die Gesamtvergütung des Vorstands für das abgelaufene Geschäftsjahr 2020 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:⁴⁾

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 erfolgt⁵⁾ und / oder wenn deren Höhe noch nicht endgültig feststeht.⁶⁾

Die gewährte Vergütung bezieht sich auf die in einem Geschäftsjahr gebildeten Rückstellungen sowie sonstige Abgrenzungen

3) Alejandro Plater hält per Jahresende 2020 insgesamt 36.520 Aktien; davon 33.668 Aktien als Eigeninvestment für das LTI Programm.
 4) Zu „geschuldeter“ und „gewährter“ Vergütung siehe näher AFRAC-Stellungnahme 37.
 5) STI 2020.
 6) LTI 2018.

von Vergütungsbestandteilen, die aufgrund rechtlicher oder vertraglicher Verpflichtungen dieser Berichtsperiode wirtschaftlich zuzurechnen sind, deren endgültige Festlegung und Auszahlung aber erst in Folgeperioden erfolgen wird.⁷⁾

Die nachfolgenden Tabellen enthalten die geschuldeten Vergütungsbestandteile, d.h. die endgültig erworbenen Ansprüche, die bereits ausbezahlt wurden. Die noch laufenden LTI Programme LTI 2019 und LTI 2020 werden als gewährte Vergütung dargestellt.

3.1. Fixe, nicht leistungsbezogene Vergütungen

Die fixe Vergütung des Vorstands im Jahr 2020 setzte sich aus dem jährlichen Grundgehalt, Sachbezügen (inkl. diversen Versicherungsleistungen) sowie Pensionsbeiträgen zusammen.

Zu den Sachbezügen zählt die Bereitstellung eines Dienstwagens bzw. eine entsprechende Abgeltung durch eine „Car Allowance“. Bei Bedarf kann ein Poolfahrer in Anspruch genommen werden. Zudem werden eine Unfallversicherung und eine Krankenzusatzversicherung gewährt sowie ein Beitrag zur freiwilligen Pensionsvorsorge bei einer überbetrieblichen externen Pensionskasse (APK) bezahlt.

Im Berichtsjahr 2020 stellt sich die fixe Vergütung wie folgt dar:

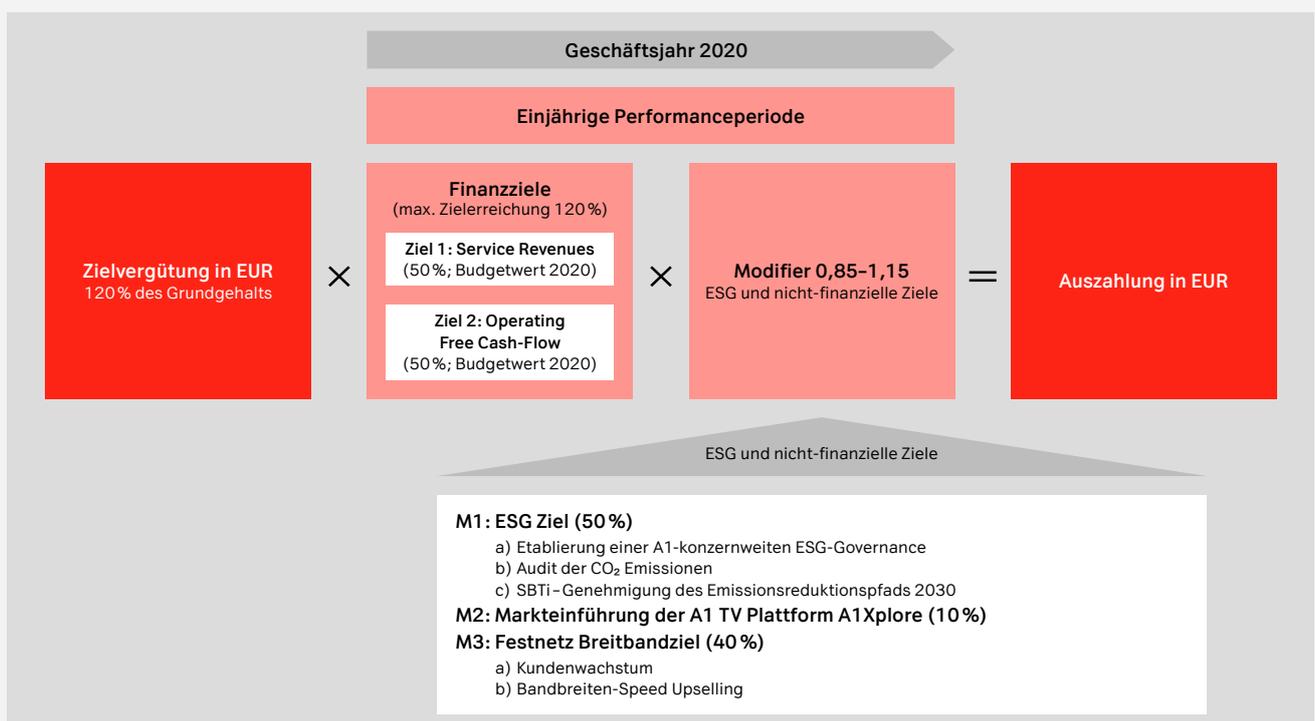
Fixe Vergütung 2020

in EUR	Thomas Arnoldner	Alejandro Plater	Siegfried Mayrhofer
Grundgehalt	535.000	579.583	495.000
Sachbezüge	17.530	25.463	17.608
Beiträge zur überbetrieblichen Pensionskasse	107.000	117.700	99.000
Summe	659.530	722.746	611.608

3.2. Variable Jahresvergütung (Short Term Incentive, STI)

Der Vergütungsausschuss des Aufsichtsrates hat folgende **STI Ziele für das Geschäftsjahr 2020** mit dem Vorstand vereinbart:

Variable Jahresvergütung – STI 2020 Ziele



7) LTI 2019, LTI 2020.

Als **Finanzziele** mit einer Gewichtung von je 50 % wurden die Budgetwerte 2020 für die Kennzahlen **Service Revenues** (Umsätze aus Dienstleistungen) und **Operating Free Cash-Flow** (definiert als EBITDA exkl. Aufwendungen für Restrukturierung abzüglich CAPEX exkl. Investitionen in Frequenzen) festgelegt.

Auf Basis der vom Vergütungsausschuss festgelegten Zielwerte und Zielerreichungs-Korridore sowie des geprüften Jahresabschlusses ergibt sich für das Geschäftsjahr **2020 eine STI Zielerreichung von 107,4 %**.

Im Detail stellt sich die STI 2020 Zielerreichung wie folgt dar:

Der **Modifier 2020** besteht aus **ESG- und nicht-finanziellen Zielen**.

STI 2020

Zielkriterien und Zielerreichung

Zielkriterien (KPI)	Gewichtung in %	Zielwert und Details	Zielerreichungs-korridor	Zielerreichungs-grade in % ²⁾	Erreichter Wert	Zielerreichung in %	Gewichtete Zielerreichung in %
Service Revenues	50	Budgetwert 2020	-5% < x < +3% des Zielwerts	80-120	97,90% des Zielwerts	91,6	45,8
Operating Free Cash Flow ¹⁾	50	Budgetwert 2020	-10% < x < +3% des Zielwerts	80-120	113,82% des Zielwerts	120 (Cap)	60
Finanzziele	100			80-120			105,8
X							
M1: ESG-Ziel	50	a) Konzernweite Etablierung ESG-Governance b) CO ₂ Emissionen Audit c) SBTi-Genehmigung des Emissions-reduktionspfads 2030	Kriterien erreicht/nicht erreicht	85-115	a), b) und c) erreicht	100	50
M2: Marktein-führung A1 TV Plattform A1Xplore	10	Produkteinführung in 2 Märkten	1 < 2 < 3 Märkte	85-115	Produkteinführung in 3 Märkten	115	11,5
M3: Festnetz Breitbandziel	40	a) Kundenwachstum b) Bandbreiten-Speed Upselling	Festgelegte Zielwerte	85-115	a) Kein Kunden-wachstum b) Zielwert maximal übererreicht (Cap)	a) 85 b) 115 (Cap)	a) 17 b) 23
Modifier	100			85-115 (0,85 × -1,15 × der Finanzziele)			101,5 (1,015 × der Finanzziele)
Zielerreichung STI 2020 = Zielerreichung Finanzziele × Zielerreichung Modifier							107,4

1) Definiert als EBITDA exkl. Aufwendungen für Restrukturierung abzüglich CAPEX exkl. Investitionen in Frequenzen.
2) Werte zwischen dem Zielwert und der Obergrenze bzw. der Untergrenze werden linear interpoliert.

Erläuterung zu obiger Grafik:

Finanzziele: Zielerreichung 105,8%

Bei den Finanzzielen wurde das **Umsatzziel** um 2,1 % unterschritten; dies führt zu einer Zielerreichung i. H. v. 91,6%. Gründe dafür waren der durch die COVID-19 Krise bedingte erhebliche Rückgang des Roaming-Verkehrs (ca. 2 % der Umsatzerlöse) sowie Währungsverluste (ca. 2 % der Umsatzerlöse) hauptsächlich aufgrund der deutlichen Abwertung des weißrussischen Rubels. Diese Verluste konnten nur zum Teil mit Steigerungen im ICT Bereich und Breitbandprodukten kompensiert werden.

Im Gegensatz dazu konnte jedoch das **Operating Free Cash Flow-Ziel** durch verstärkten Fokus auf die betriebliche Effizienz sowie durch eine deutliche Reduktion der Investitionen um 13,8% übererreicht werden. Dies führt zu einer Zielerreichung von 120%.

Insgesamt ergibt sich somit eine gewichtete **Zielerreichung der Finanzziele** von **105,8%**.

Modifizier (Multiplikator für Finanzziele):

Zielerreichung 101,5%

Beim „**Modifizier Ziel M1**“ (ESG-Ziel) wurden die vereinbarten Ziele zu 100% erreicht: Zunächst wurde eine verbesserte Governance zur Umsetzung der ESG-Ziele etabliert, darüber hinaus wurde eine Group-Richtlinie für das Reporting von Greenhouse Gas Emissionen (GHG) implementiert, die ein einheitliches Reporting des Klimaziels in allen Konzerngesellschaften sicherstellt und die Qualität des Reportings der GHG Emissionen (Scope 1 und Scope 2) erhöht. Weiters wurde auch erstmals ein Audit der GHG Emissionen durchgeführt, in dem die Qualität des GHG Reportings bestätigt wurde. Schließlich erfolgte im Juli 2020 die SBTi-Validierung des GHG-Emissionsreduktionspfades bis 2030. Mit dieser Validierung wird bestätigt, dass die A1 Telekom Austria Group einen Beitrag zum 1,5-Grad-Ziel des Pariser Klimaabkommens und damit zur Eindämmung der globalen Erderwärmung leistet.

Das „**Modifizier Ziel M2**“, Markteinführung der A1 TV-Plattform A1 Xplore in zwei Märkten, wurde durch die Einführung der TV-Plattform in drei Märkten – Österreich, Slowenien und Kroatien – übererreicht. Nachdem im Jahr 2019 A1 Xplore bereits in Bulgarien eingeführt wurde, stellte die Markteinführung in weiteren drei Märkten einen wichtigen Schritt in der erfolgreichen Umsetzung der einheitlichen TV-Strategie dar, welche angesichts der steigenden Bedeutung von TV-Inhalten die Basis für zukünftigen Kundenwachstum auf diesen Märkten bilden soll.

Beim „**Modifizier Ziel M3**“, Festnetz Breitbandziel, konnte das Unterziel a) „Kundenwachstum im Festnetz-Breitband in Österreich“, nicht erreicht werden. Der Rückgang bei den Festnetz Breitbandkunden um rd. 24.500 im Geschäftsjahr 2020 zeigt die herausfordernde Wettbewerbssituation auf dem österreichischen Breitbandmarkt und spiegelt auch die starke Nachfrage nach mobilen WLAN-Routern wider.

Dagegen konnte das Unterziel b) „Bandbreiten-Speed Upselling im High-Speed Segment in Österreich“, übererreicht werden.

8) Inklusive 8.917 EUR garantierte Bonifikation.

Die Kundenanzahl in diesem profitablen Segment zu steigern, steht im Einklang mit dem strategischen Fokus auf höherwertige Kundensegmente.

Insgesamt ergibt sich dadurch eine **finanzielle Zielerreichung i. H. v. 101,5%** bzw. ein **Modifizier von 1,015**, mit dem die Zielerreichung der Finanzziele (105,8%) multipliziert wird.

Daraus errechnet sich für das STI 2020 ein **Gesamtzielerreichungsgrad von 107,4%**.

Die Zielerreichung der STI Ziele für 2020 wurde durch die Ernst & Young Wirtschaftsprüfungsgesellschaft überprüft und vom Vergütungsausschuss des Aufsichtsrates auf Basis des testierten Jahresabschlusses 2020 im März 2021 festgestellt.

Bei einem STI Zielerreichungsgrad von 107,4% ergibt sich für Thomas Arnoldner und Siegfried Mayrhofer ein STI in Höhe von 131,1% des Grundgehalts und für Alejandro Plater in Höhe von 134,7%.

Die Vorstandsmitglieder erhalten als STI 2020 daher folgende Beträge ausbezahlt:

in EUR	
Thomas Arnoldner	701.385
Alejandro Plater ⁸⁾	780.441
Siegfried Mayrhofer	648.945

3.3. Variable langfristige Vergütung (Long Term Incentive, LTI)

Für das Berichtsjahr 2020 sind folgende LTI-Tranchen relevant:

- Das LTI 2017 (Performanceperiode 2017-2019) wurde 2020 ausbezahlt und wird als „geschuldete Vergütung“ der Vergütung 2019 zugeordnet (Details siehe unter „LTI 2017 Zielerreichung und Auszahlungsbeträge“).
- Die Ansprüche aus dem LTI 2018 (Performanceperiode 2018-2020) wurden mit 31. Dezember 2020 endgültig erworben (geschuldete Vergütung). Die Auszahlung erfolgt 2021 (Details siehe unter „LTI 2018- angenommene Auszahlungsbeträge“).
- Für die LTI-Tranche 2019 (Performanceperiode 2019-2021) wurden Rückstellungen gebildet, die in diesem Bericht als „gewährte Vergütung“ ausgewiesen werden (Details siehe unter „Gewährte Vergütung aus laufenden LTI-Tranchen“).
- Die LTI Tranche 2020 (Performanceperiode 2020-2022) wurde neu gewährt und dafür eine Rückstellung gebildet, welche in diesem Bericht als „gewährte Vergütung“ dargestellt wird (Details siehe unter „Gewährte Vergütung aus laufenden LTI-Tranchen“).

Die folgende Tabelle fasst die wesentlichen Bedingungen dieser LTI-Tranchen zusammen; alle LTI-Auszahlungen erfolgen gemäß Vergütungspolitik in bar:

LTI-Tranchen

	LTI 2020	LTI 2019	LTI 2018	LTI 2017
Beginn der Performanceperiode	1. Jänner 2020	1. Jänner 2019	1. Jänner 2018	1. Jänner 2017
Zeitpunkt der Gewährung	1. August 2020	1. August 2019	1. September 2018	1. Juni 2017
Ende der Performanceperiode	31. Dezember 2022	31. Dezember 2021	31. Dezember 2020	31. Dezember 2019
Anspruchstag (Auszahlung)	1. August 2023	1. August 2022	1. September 2021	1. Juni 2020
Erwartete Zielerreichung (in %)	99,1	94,8	97,1	71,2 ¹⁾

Anzahl an Bonusaktien zum Gewährungszeitpunkt

	LTI 2020	LTI 2019	LTI 2018	LTI 2017
Thomas Arnoldner	50.091	53.068	34.878	n. a. ²⁾
Alejandro Plater	55.101	53.068	44.843	59.041
Siegfried Mayrhofer	46.346	49.100	37.718	49.500

1) LTI 2017 mit festgestellter Zielerreichung (71,2%) 2020 mit Kurs 7,08 EUR ausbezahlt.

2) Thomas Arnoldner (Vorstand seit 1. September 2018) hat kein LTI 2017 erhalten.

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

LTI-Zielkriterien und -Zielwerte

	ROIC - Ziel	Umsatz Marktanteil - Ziel	Nachhaltige Finanzierung - Green Financing - Ziel
Gewichtung LTI 2020 (in %)	34	33	33
Gewichtung LTI 2017, LTI 2018, LTI 2019 (in %)	50	50	-
Zielwert und Definition	ROIC entsprechend dem vom Aufsichtsrat genehmigten Budget bzw. Businessplans für drei Jahre (Performanceperiode)	Wachstum des Umsatz Marktanteils für drei Jahre (Performanceperiode), konsolidiert über alle Märkte der A1 Telekom Austria Group	Green Financing Abschluss sämtlicher langfristiger Finanzierungen in den Jahren 2020-2022 mit „Green Bonds“ oder anderen nachhaltigen Finanzinstrumenten
Zielerreichungsgrade (in %)	25 < 100 < 175 (Cap)	25 < 100 < 175 (Cap)	0 / 100
Zielerreichungskorridor ¹⁾	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 100% Zielerreichung: Erreichung des ROIC Zielwerts (Budget) ▶ 175% Zielerreichung (Cap): Erreichung des Zielwerts (abgeleitet aus Benchmark- Best Performer in Peer Group) ▶ 25% Zielerreichung: Erreichung des Zielwerts (abgeleitet von Peer Group bzw. WACC); unter diesem Wert beträgt die Zielerreichung 0% 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 100% Zielerreichung bei Marktanteil Wachstum 0,5% ▶ 175% Zielerreichung (Cap) bei Marktanteil Wachstum 1% ▶ 25% Zielerreichung bei Marktanteil Wachstum 0%; unter diesem Wert beträgt die Zielerreichung 0% 	ja / nein

1) Werte zwischen dem Zielwert und der Obergrenze bzw. der Untergrenze werden linear interpoliert.

3.3.1. LTI 2017 Zielerreichung und Auszahlungsbeträge

Die LTI Tranche 2017 wurde nach Ablauf der dreijährigen Performanceperiode am 1. Juni 2020 auf Basis einer vom Vergütungsausschuss festgestellten Zielerreichung i. H. v. 71,2% an die Vorstandsmitglieder Alejandro Plater und

Siegfried Mayrhofer ausbezahlt. Die Zielerreichung wurde durch die Ernst & Young Wirtschaftsprüfungsgesellschaft überprüft.

Die Details für die LTI Tranche 2017 Zielerreichung stellen sich wie folgt dar:

LTI 2017 Zielerreichung

Zielkriterien (KPI)	Gewichtung in %	Zielwert und Details	Zielerreichungskorridor in %	Zielerreichungsgrad in %	Erreichter Wert in %	Zielerreichung in %	Gewichtete Zielerreichung in %
ROIC	50	Ø ROIC der Jahre 2017-2019	<ul style="list-style-type: none"> ▸ Zielwert: 9,2 ▸ obere Schwelle: 11,8 ▸ untere Schwelle: 5,7 ▸ unter der Schwelle: < 5,7 	<ul style="list-style-type: none"> ▸ 100 ▸ 175 ▸ 25 ▸ 0 	9,01	95,2	47,6
Marktanteils-wachstum	50	Wachstum des Umsatz Marktanteils (konsolidiert über alle Märkte der A1 Telekom Austria Group) von 1. Jän. 2017-31. Dez. 2019	<ul style="list-style-type: none"> ▸ Zielwert: 0,5 ▸ obere Schwelle: 1 ▸ untere Schwelle: 0 ▸ unter der Schwelle: < 0 	<ul style="list-style-type: none"> ▸ 100 ▸ 175 ▸ 25 ▸ 0 	0,15 Wachstum des Umsatz Marktanteils	47,2	23,6
Zielerreichung LTI 2017							71,2

Die **Auszahlungen des LTI 2017** im Geschäftsjahr 2020 sind im Konzernabschluss⁹⁾ in den Bezügen des Vorstandes für 2020 ausgewiesen. Da die Ansprüche des LTI 2017 im

Geschäftsjahr 2019 endgültig erworben wurden (geschuldete Vergütung), sind sie in diesem Vergütungsbericht¹⁰⁾ dem Geschäftsjahr 2019 zugeordnet.

LTI 2017 Auszahlungen

	Anzahl Bonusaktien bei Gewährung (1. Juni 2017)	Festgestellte Zielerreichung in %	Anzahl der ausgezahlten Bonusaktien	Auszahlung i. H. d. Ø Schlusskurse Q4/2019 in EUR	Auszahlungsbetrag in EUR
Thomas Arnoldner	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.
Alejandro Plater	59.041	71,2	42.037	7,0806	297.649
Siegfried Mayrhofer	49.500	71,2	35.244	7,0806	249.549

9) Siehe Jahresabschluss, Anhangangabe 36 sowie Darstellung im Anhang dieses Berichtes.

10) Entsprechend der Empfehlungen der AFRAC Stellungnahme.

3.3.2. LTI 2018 – Angenommene Auszahlungsbeträge

Die Ansprüche aus dem LTI 2018 wurden im Berichtsjahr 2020 endgültig erworben. Die Auszahlung erfolgt 2021. Die erwarteten Auszahlungen werden als geschuldete Vergütung der Vergütung 2020 zugeordnet. Da die LTI 2018 Zielerreichung erst

Mitte 2021 festgestellt wird¹¹⁾, ist die Höhe der Vergütung noch ungewiss. Für diesen Bericht wird der erwartete Auszahlungsbetrag auf Basis der für den Jahresabschluss 2020 angenommenen Zielerreichung von 97,1 % und einem Aktienkurs von 6,05 EUR wie folgt angesetzt:

LTI 2018

	Anzahl Bonusaktien bei Gewährung (1. Sept. 2018)	Erwartete Zielerreichung in %	Erwartete Anzahl an Bonusaktien	Auszahlung mit Kurs in EUR	Erwarteter Auszahlungsbetrag in EUR
Thomas Arnoldner	34.878	97,1	33.867	6,05	204.893
Alejandro Plater	44.843	97,1	43.545	6,05	263.432
Siegfried Mayrhofer	37.718	97,1	36.624	6,05	221.576

3.3.3. Gewährte Vergütung aus laufenden LTI-Tranchen

Für den zukünftig erwarteten gesamten Aufwand des LTI-Programms besteht zum Bilanzstichtag für den bereits erdienten Anteil eine Verbindlichkeit, welche auf Basis von beizulegenden

Zeitwerten errechnet wurde. Die beizulegenden Zeitwerte werden auf Basis der erwarteten Erreichung der Leistungskriterien und des erwarteten Aktienpreises ermittelt. Zum Bilanzstichtag wurden folgende Rückstellungen gebildet:

Buchwert der Rückstellungen per 31. Dezember 2020 in EUR

	LTI 2020	LTI 2019	LTI 2018
Thomas Arnoldner	96.975	204.681	204.893
Alejandro Plater	106.674	204.681	263.427
Siegfried Mayrhofer	89.725	189.377	221.576

Die Rückstellungen werden über den Leistungszeitraum aufgebaut. Die Veränderung der Rückstellungen wurde im Personalaufwand für 2020 wie folgt erfasst:

LTI – Aufwand 2020

in EUR	LTI 2020	LTI 2019	LTI 2018 ¹⁾	LTI 2017 ²⁾
Thomas Arnoldner	96.975	38.222	-14.187	n. a.
Alejandro Plater	106.674	38.222	-18.240	-156.655
Siegfried Mayrhofer	89.725	35.364	-15.342	-131.340

- 1) Für LTI 2018 wurden im Geschäftsjahr 2020 Rückstellungen aufgelöst; Grund dafür ist eine geringere angenommene Zielerreichung für LTI 2018 i. H. v. 97,1 % (im Geschäftsjahr 2019 angenommene Zielerreichung 133,2%).
- 2) Für LTI 2017 wurden im Geschäftsjahr 2020 Rückstellungen aufgelöst; Grund dafür ist eine geringere tatsächliche Zielerreichung für LTI 2017 i. H. v. 71,2% (im Geschäftsjahr 2019 angenommene Zielerreichung 109,3%).

11) Nach Vorliegen der Werte der Mitbewerber für die Feststellung des „Umsatz-Marktanteils“-Ziels.

4. Überblick über die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder

Die folgende Darstellung der Gesamtvergütung enthält die geschuldete Vergütung 2020. Wie unter 3.3.2 bereits ausgeführt, basieren die ausgewiesenen Vergütungen für das LTI 2018 auf Annahmen. Da die LTI 2018 Zielerreichung erst Mitte 2021 festgestellt wird, ist die Höhe der Vergütung noch ungewiss. Für diesen Bericht wird der erwartete Auszahlungsbetrag auf Basis der für den Jahresabschluss 2020 angenommenen Zielerreichung von 97,10 % und einem Aktienkurs von 6,05 EUR angesetzt. Die angegebene Gesamtvergütung 2020 ist daher als Erwartungswert zu verstehen. ¹²⁾

Gesamtvergütung 2020

per 31. Dezember 2020

in EUR	Arnoldner	Plater	Mayrhofer	Summe
Fixe Vergütung	659.530	722.746	611.608	1.993.884
Variable Vergütung STI 2020 (Auszahlung 2021)	701.385	780.441	648.945	2.130.771
Variable Vergütung LTI 2018 (Auszahlung 2021)	204.893	263.432	221.576	689.901
Zwischensumme - variable Vergütung (STI + LTI)	906.278	1.043.873	870.521	2.820.672
Gesamtvergütung	1.565.808	1.766.619	1.482.129	4.814.557
Relativer Anteil fixe Vergütung (in %)	42	41	41	41
Relativer Anteil variabler Bezug (in %)	58	59	59	59
Veränderung der Gesamtvergütung absolut	183.399	-91.587	-47.785	44.027
Veränderung der Gesamtvergütung (in %)	13,3	-4,9	-3,1	0,9
Wirtschaftliche Kennzahlen (in Mio. EUR)				
Nettoergebnis				388,8
Veränderung absolut				61
Veränderung (in %)				18,7
Durchschnittliche Entlohnung der Beschäftigten in Österreich (auf Basis Durchschnittsgehälter)				66.379
Veränderung der durchschnittlichen Entlohnung der Beschäftigten in Österreich (auf Basis Durchschnittsgehälter) absolut				1.275
Veränderung der durchschnittlichen Entlohnung der Beschäftigten in Österreich (auf Basis Durchschnittsgehälter) (in %)				2,0

Die im Geschäftsjahr 2020 geschuldete Gesamtvergütung für die Vorstandsmitglieder beträgt insgesamt rund 4,81 mEUR (Vorjahr: 4,77 mEUR). Davon entfallen rund 1,99 mEUR auf fixe, nicht leistungsbezogene Vergütungen (Vorjahr: 1,95 mEUR). Die variablen, leistungsbezogenen Elemente setzen sich

folgendermaßen zusammen: kurzfristige variable Vergütung (STI) 2,13 mEUR (Vorjahr: 2,27 mEUR) und langfristige variable Vergütung 0,69 mEUR (Vorjahr 0,55 mEUR). Insgesamt ergibt sich somit ein geringfügiger Anstieg der Gesamtvergütung im Vergleich zum Vorjahr um 0,9 %. ¹³⁾

12) Aus Gründen der Transparenz und um einen Vergleich zu den Angaben im Konzernabschluss bzw. zu in Vorperioden veröffentlichten Werten zu ermöglichen, werden die Bezüge des Vorstandes für die Jahre 2020 und 2019 im Anhang dieses Berichts auf Basis der Angaben des Konzernabschlusses, Anhangangabe 36, dargestellt; darin werden entsprechend der Berichtsform der Vorperioden (siehe Konzernabschluss und Corporate Governance Bericht 2019) die **tatsächlich ausgezahlten Vergütungen des jeweiligen Geschäftsjahres** ausgewiesen.

13) Da Thomas Arnoldner (Vorstand seit Sept. 2018) im Jahr 2019 noch keine Vergütung aus LTI erhielt, ist der Anstieg von 2019 auf 2020 unter diesem Gesichtspunkt nicht aussagekräftig.

Die **Relation der einzelnen Vergütungsbestandteile zur Gesamtvergütung** im Jahr 2020 stellt sich gegenüber 2019 unverändert wie folgt dar: Der relative Anteil der fixen Vergütung beträgt 41 % und der relative Anteil der variablen Vergütung 59 % der Gesamtvergütung.

Gem. § 78c Abs. 2 Z 2 AktG ist die **jährliche Veränderung**

- des wirtschaftlichen Erfolgs der Gesellschaft,
- der Gesamtvergütung und
- der durchschnittlichen Entlohnung der sonstigen Beschäftigten der Gesellschaft auf Vollzeitäquivalenzbasis

im Vergütungsbericht offenzulegen:

Das Nettoergebnis der A1 Telekom Austria Group stieg von 327,4 mEUR im Jahr 2019 um 18,7 % auf 388,8 mEUR im Jahr 2020 an.

Im Vergleich dazu stieg die Vergütung des Vorstandes um 0,9%¹⁴⁾ und die Vergütung der Mitarbeiter der A1 Telekom Austria Group in Österreich (Entlohnung auf Basis Durchschnittsgehälter) um 2,0 %.

Zur besseren Veranschaulichung sind die Werte aus 2020 den Werten aus 2019 tabellarisch im Anhang gegenübergestellt.

5. Sonstige Informationen und Erläuterungen

Im Berichtsjahr wurde von der gültigen Vergütungspolitik nicht abgewichen und es wurden auch keine variablen Vergütungsbestandteile zurückgefordert.

6. Grundzüge der Vergütungspolitik 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. Da die Vergütung des Aufsichtsrats nicht an Unternehmenskennzahlen oder Aktienkursentwicklungen gekoppelt ist, fördert sie die kritische Distanz zu den Interessen des Vorstands. Diese Unabhängigkeit stellt einen Grundpfeiler für eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft dar.

6.1. Übersicht der einzelnen Vergütungselemente für Aufsichtsratsmitglieder

Die Struktur und die Vergütungselemente für den Aufsichtsrat sind in der Vergütungspolitik geregelt.¹⁵⁾ Gewählte Aufsichtsratsmitglieder erhalten eine jährliche fixe Pauschalvergütung (Grundvergütung). Für den Aufsichtsratsvorsitz verdoppelt

sich die diese jährliche fixe Pauschalvergütung; dem Stellvertreter gebührt der eineinhalbfache Betrag der jährlichen fixen Pauschalvergütung.

Die Mitgliedschaft von Kapitalvertretern in einem oder mehreren Ausschüssen wird zusätzlich mit einem fixen jährlichen Pauschalbetrag vergütet. Wenn Kapitalvertreter einen oder mehrere Ausschüsse leiten, erhöht sich dieser fixe jährliche Pauschalbetrag um 20 %.

Die fixe Vergütung wird nach Beschlussfassung durch die Hauptversammlung fällig. Arbeitnehmervertretern stehen die fixen Vergütungen nicht zu, da sie ihre Funktion gemäß den gesetzlichen Bestimmungen als Ehrenamt ausführen.

Alle Mitglieder des Aufsichtsrates erhalten je Aufsichtsrats-sitzung und je Ausschusssitzung ein fixes Sitzungsgeld. Die Mitglieder des Aufsichtsrates haben zudem Anspruch auf Ersatz ihrer Barauslagen.

6.2. Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder 2020

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder für das Geschäftsjahr 2020 wird in der Hauptversammlung, die über das Geschäftsjahr 2020 beschließt, festgelegt. Die im Folgenden als „gewährte Aufsichtsratsvergütung 2020“ ausgewiesene Vergütung folgt der bisherigen Darstellungslogik der Vorstandsvergütung und basiert auf der Annahme einer gegenüber dem Vorjahr (2019) unveränderten Vergütung, die in der Hauptversammlung am 24. September 2020 wie folgt festgelegt wurde:

Die Vergütung für den Aufsichtsratsvorsitz wurde mit 40.000 EUR, für den stellvertretenden Vorsitz mit 30.000 EUR und für weitere von der Hauptversammlung gewählte Aufsichtsratsmitglieder mit 20.000 EUR bestimmt und blieb damit gegenüber den Vorjahren unverändert. Zudem erhält jedes Ausschussmitglied 10.000 EUR; der Vorsitzende des Ausschusses erhält 12.000 EUR. Die Vergütung für Ausschussmitglieder ist auf ein Ausschussmandat beschränkt. Dementsprechend erhalten Ausschussmitglieder jeweils nur einmal eine Vergütung, auch wenn sie mehreren Ausschüssen angehören. Das Sitzungsgeld beläuft sich pro Aufsichtsratsmitglied und Sitzung bis auf Weiteres auf 400 EUR je Sitzung.

Die Auszahlung der Aufsichtsratsvergütung erfolgt nach der Beschlussfassung in der Hauptversammlung. Das Sitzungsgeld für 2020 wurde bereits im Jahr 2020 in zwei Tranchen (zu Jahresmitte und zu Jahresende) ausbezahlt.

Im Berichtsjahr 2020 beträgt die gewährte Aufsichtsratsvergütung inklusive Sitzungsgelder insgesamt 372.000 EUR (im Jahr 2019: 370.948 EUR). Die Vergleichswerte für 2019 sind im Detail im Anhang dargestellt.

Daraus ergeben sich für die **Mitglieder des Aufsichtsrates im Berichtsjahr 2020 folgende gewährte Gesamtvergütungen:**

¹⁴⁾ Da Thomas Arnoldner (Vorstand seit Sept. 2018) im Jahr 2019 noch keine Vergütung aus LTI erhielt, ist der Anstieg von 2019 auf 2020 unter diesem Gesichtspunkt nicht aussagekräftig.

¹⁵⁾ Die Vergütungspolitik für den Aufsichtsrat der A1 Telekom Austria Group ist unter folgendem Link abrufbar: https://cdn1.a1.group/final/de/media/pdf/hv2020_Verguetungspolitik_Aufsichtsrat.pdf.

2020 gewährte und 2021 auszahlende Aufsichtsratsvergütung
in EUR

Name	Gewährte Grundvergütung	Gewährte Ausschussvergütung	Sitzungsgeld (2020 ausbezahlt)	Summe
Edith Hlawati (Vorsitzende)	40.000	12.000	4.000	56.000
Carlos José García Moreno Elizondo (Stv. Vorsitzender)	30.000	12.000	6.000	48.000
Oscar Von Hauske Solís	20.000	12.000	6.000	38.000
Thomas Schmid ¹⁾	20.000	10.000	4.400	34.400
Karin Exner-Wöhrer	20.000	-	2.400	22.400
Carlos M. Jarque	20.000	10.000	4.400	34.400
Alejandro Cantú Jiménez	20.000	10.000	1.600	31.600
Hans-Peter Hagen	20.000	10.000	4.400	34.400
Peter Kollmann	20.000	10.000	4.400	34.400
Daniela Lecuona Torras	20.000	-	2.400	22.400
Renate Richter	-	-	2.400	2.400
Werner Luksch	-	-	2.400	2.400
Alexander Sollak	-	-	4.400	4.400
Gottfried Kehrer	-	-	2.400	2.400
Gerhard Bayer ²⁾	-	-	1.600	1.600
Walter Hotz ³⁾	-	-	2.800	2.800
Summe	230.000	86.000	56.000	372.000

1) Aufsichtsratsvergütung und Sitzungsgelder werden an die ÖBAG abgeführt.

2) Sitzungsgeld von 5. Oktober bis 31. Dezember 2020. Hr. Bayer ist seit 5. Oktober 2020 AR-Mitglied.

3) Sitzungsgeld von 1. Jänner bis 4. Oktober 2020. Hr. Hotz ist mit 4. Oktober 2020 aus dem AR ausgeschieden.

Erläuterung zu obigen Vergütungen:

Die in der Tabelle ausgewiesenen Werte setzen sich wie folgt zusammen:

- ▶ Edith Hlawati: 52.000 EUR
 - 40.000 EUR für den Aufsichtsratsvorsitz
 - 12.000 EUR für den Vorsitz des Vergütungsausschusses
- ▶ Carlos García Moreno Elizondo: 42.000 EUR
 - 30.000 EUR für den stellvertretenden Vorsitz
 - 12.000 EUR für den Vorsitz des Prüfungsausschusses
- ▶ Oscar Von Hauske Solís: 32.000 EUR
 - 20.000 EUR Grundvergütung
 - 12.000 EUR für den Vorsitz des Personal- und Nominierungsausschusses

- ▶ Thomas Schmid, Alejandro Cantú Jiménez, Hans-Peter Hagen, Carlos M. Jarque und Peter Kollmann: je 30.000 EUR je 20.000 EUR Grundvergütung je 10.000 EUR für ein Ausschussmandat
- ▶ Karin Exner-Wöhrer und Daniela Lecuona-Torras: je 20.000 EUR Grundvergütung
- ▶ Die von der Arbeitnehmervertretung entsandten Mitglieder Gerhard Bayer, Gottfried Kehrer, Werner Luksch, Renate Richter, Alexander Sollak bzw. der ausgeschiedene Walter Hotz erhalten nur Sitzungsgeld.

Anhang 1

Vorstand fixe Vergütung 2020 und 2019

in EUR	2020				2019			
	Arnoldner	Plater	Mayrhofer	Summe	Arnoldner	Plater	Mayrhofer	Summe
Jahresfixgehalt	535.000	579.583	495.000	1.609.583	535.000	535.000	495.000	1.565.000
Summe Sachbezüge und Aufwandsentschädigung	17.530	25.463	17.608	60.601	17.356,44	24.224,60	17.373,55	58.955
Beiträge zur überbetrieblichen Pensionskasse	107.000	117.700	99.000	323.700	107.000	117.700	99.000	323.700
Zwischensumme – fixe Vergütung	659.530	722.746	611.608	1.993.884	659.356	676.924	611.374	1.947.655

Anhang 2

Vorstand Gesamtvergütung 2020, 2019

jährliche Veränderung der Gesamtvergütung, der wirtschaftlichen Kennzahl (Nettoergebnis) und der durchschnittlichen Vergütung der Mitarbeiter

in EUR	2020				2019			
	Arnoldner	Plater	Mayrhofer	Summe	Arnoldner	Plater	Mayrhofer	Summe
Fixe Vergütung	659.530	722.746	611.608	1.993.884	659.356	676.924	611.374	1.947.655
Variable Vergütung STI/2020 (Auszahlung 2021)	701.385	780.441	648.945	2.130.771	723.053	883.633	668.993	2.275.678
Variable Vergütung LTI 2018 (Auszahlung 2021)	204.893	263.432	221.576	689.901	0	297.649	249.549	547.197
Zwischensumme- variable Vergütung (STI + LTI)	906.278	1.043.873	870.521	2.820.672	723.053	1.181.282	918.541	2.822.875
Gesamtvergütung	1.565.808	1.766.619	1.482.129	4.814.557	1.382.409	1.858.206	1.529.915	4.770.530
Relativer Anteil fixe Vergütung (in %)	42	41	41	41	48	36	40	41
Relativer Anteil variabler Bezug (in %)	58	59	59	59	52	64	60	59
Veränderung der Gesamtvergütung absolut	183.399	-91.587	-47.785	44.027				
Veränderung der Gesamtvergütung (in %)	13,3	-4,9	-3,1	0,9				
Wirtschaftliche Kennzahlen in Mio. EUR								
Nettoergebnis				388,8				327,4
Veränderung absolut				61				
Veränderung (in %)				18,7				
Durchschnittliche Entlohnung der Beschäftigten in Österreich (auf Basis Durchschnittsgehälter)				66.379				65.104
Veränderung der durchschnittlichen Entlohnung der Beschäftigten in Österreich (auf Basis Durchschnittsgehälter) absolut				1.275				
Veränderung der durchschnittlichen Entlohnung der Beschäftigten in Österreich (auf Basis Durchschnittsgehälter) (in %)				2,0				

Anhang 3

Ausbezahlte Vergütung 2020 und 2019

Bezüge des Vorstandes gemäß Konzern Jahresabschluss, Anhangsangabe 36

in EUR	2020				2019			
	Arnoldner	Plater	Mayrhofer	Summe	Arnoldner	Plater	Mayrhofer	Summe
Fixe Vergütung (inkl. Sachbezüge)	552.530	605.046	512.608	1.670.184	552.356	559.225	512.374	1.623.955
Restzahlungen STI Vorjahr	402.053	562.633	371.992	1.336.678	103.791	348.681	269.280	721.753
STI Vorauszahlung	0	0	0	0	321.000	321.000	297.000	939.000
STI	402.053	562.633	371.992	1.336.678	424.791	669.681	566.280	1.660.753
LTI	0	297.649	249.549	547.197	0	450.030	331.121	781.151
Zwischensumme - Variable Vergütung (STI+LTI)	402.053	860.281	621.541	1.883.875	424.791	1.119.711	897.401	2.441.904
Bezüge (gemäß Anhangsangabe (36))	954.583	1.465.327	1.134.149	3.554.059	977.148	1.678.936	1.409.775	4.065.858
Veränderung der Bezüge absolut	-22.565	-213.609	-275.626	-511.799				
Veränderung der Bezüge (in %)	-2,3	-12,7	-19,6	-12,6				

Anhang 4

Aufsichtsratsvergütungen 2019

2019 gewährte und 2020 ausbezahlte Aufsichtsratsvergütung (in EUR)

Name	Grundvergütung	Ausschussvergütung	Sitzungsgeld (2019 ausbezahlt)	Summe
Edith Hlawati (Vorsitzende)	40.000	12.000	3.600	55.600
Carlos José García Moreno Elizondo (stv. Vorsitzender)	30.000	12.000	4.800	46.800
Oscar Von Hauske Solis	20.000	12.000	5.600	37.600
Thomas Schmid ^{1) 2)}	10.868	5.434	2.800	19.102
Karin Exner-Wöhrer	20.000	-	2.800	22.800
Carlos M. Jarque	20.000	10.000	4.800	34.800
Alejandro Cantú Jiménez	20.000	10.000	2.000	32.000
Hans-Peter Hagen	20.000	10.000	4.800	34.800
Peter Kollmann	20.000	10.000	4.800	34.800
Daniela Lecuona Torras	20.000	-	2.800	22.800
Bettina Glatz-Kremsner ³⁾	8.164	4.082	1.200	13.446
Renate Richter	-	-	2.800	2.800
Werner Luksch	-	-	2.400	2.400
Alexander Sollak	-	-	4.400	4.400
Gottfried Kehrer	-	-	2.800	2.800
Walter Hotz	-	-	4.000	4.000
Summe	229.032	85.516	56.400	370.948

1) Aufsichtsratsvergütung und Sitzungsgelder werden an die ÖBAG abgeführt.

2) Aufsichtsratsvergütung und Sitzungsgelder für den Zeitraum von 30. Mai bis 31. Dezember 2019. Hr. Schmid ist seit 30. Mai 2019 AR-Mitglied.

3) Aufsichtsratsvergütung und Sitzungsgelder für den Zeitraum von 1. Jänner bis 29. Mai 2019. Fr. Glatz-Kremsner ist mit 29. Mai 2019 aus dem Aufsichtsrat ausgeschieden.