



VERGÜTUNGSPOLITIK FÜR DEN AUFSICHTSRAT DER TELEKOM AUSTRIA AKTIENGESELLSCHAFT

1. Einleitung

Der Aufsichtsrat börsennotierter Gesellschaften hat gemäß § 98a AktG eine Vergütungspolitik für die Mitglieder des Aufsichtsrates aufzustellen.

Die Vergütungspolitik wird regelmäßig überprüft und mindestens jedes vierte Jahr der ordentlichen Hauptversammlung vorgelegt. Im Falle wesentlicher Änderungen ist die Vergütungspolitik erneut der nächsten ordentlichen Hauptversammlung vorzulegen.

Dem Aufsichtsrat kommt allerdings bei der Umsetzung der Vergütungspolitik keine Entscheidungskompetenz zu, da über die konkrete Ausgestaltung der Vergütung des Aufsichtsrats gemäß § 98 AktG ausschließlich die Hauptversammlung mit verbindlichem, gesonderten Votum entscheidet.

Die Vergütungspolitik bietet einen Überblick über die Vergütungsgrundsätze für den Aufsichtsrat und erläutert darin, wie dadurch die Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der Gesellschaft gefördert wird.

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder unterscheidet sich danach, ob die Aufsichtsratsmitglieder von der Hauptversammlung gewählt (Kapitalvertreter) oder ob sie von der Arbeitnehmervertretung entsandt werden (Arbeitnehmervertreter). Die Satzung sieht vor, dass Kapitalvertreter eine angemessene, von der Hauptversammlung festzulegende Vergütung erhalten; alle Aufsichtsratsmitglieder haben Anspruch auf Barauslagenersatz und ein angemessenes Sitzungsgeld.

Der Aufsichtsrat hat daher nachfolgende Vergütungspolitik zur Vorlage an die ordentliche Hauptversammlung verabschiedet.

2. Vergütungselemente

Fixe Vergütungen

Aufsichtsratsmitglieder, die gewählt werden, erhalten eine jährliche fixe Pauschalvergütung. Für den Aufsichtsratsvorsitz verdoppelt sich diese jährliche fixe Pauschalvergütung; dem Stellvertretenden 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%.

Sollte ein Aufsichtsrat während eines Geschäftsjahres ausscheiden, gebühren die fixen Vergütungsanteile zeitaliquot.

Arbeitnehmersvertretern stehen die vorgenannten fixen Vergütungen nicht zu, da sie ihre Funktion gemäß den gesetzlichen Bestimmungen als Ehrenamt ausführen.

Sitzungsabhängige Vergütung

Alle Mitglieder des Aufsichtsrates erhalten je Aufsichtsratssitzung und je Ausschusssitzung ein fixes Sitzungsgeld.

Barauslagen

Die Mitglieder des Aufsichtsrates haben Anspruch auf Ersatz ihrer Barauslagen.

Auszahlung der fixen Vergütung

Die fixe Vergütung wird nach Beschlussfassung in der Hauptversammlung fällig.

Keine weiteren Vergütungselemente

Aufsichtsratsmitgliedern stehen keine weiteren Vergütungselemente zu. Sie erhalten weder weitere fixe, variable noch aktienbasierte Vergütungen. Auch stehen ihnen keine Sachbezüge, Pensionsbeiträge oder Versicherungsleistungen zu. Allerdings sind Aufsichtsratsmitglieder in die D&O Versicherung einbezogen.

3. Förderung der Strategie und der langfristigen Entwicklung der Gesellschaft

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.

4. Relation der Vergütungsbestandteile zueinander

Die Vergütung der gewählten Aufsichtsratsmitglieder zielt darauf ab, den Zeitaufwand zu vergüten. Da die Arbeitsbelastung für die Vorsitzführung jene einer einfachen Mitgliedschaft erheblich übersteigt, gebührt dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats das Zweifache und seinem Stellvertreter das 1,5-Fache der Vergütung eines einfachen Mitglieds.

Auch die Tätigkeit in einem Ausschuss bzw. die Vorsitzführung in einem Ausschuss erzeugt Mehraufwand, der abgegolten werden soll. Um die Ausschussarbeit effizient und zweckmäßig zu gestalten und um eine Kumulierung bei einzelnen Mitgliedern zu vermeiden, ist die Vergütung auf einen Ausschuss je Aufsichtsrat begrenzt.

Das Sitzungsgeld soll die Teilnahme an den Sitzungen angemessen vergüten und ist daher von der Anzahl der Sitzungen, an denen das Aufsichtsratsmitglied teilgenommen hat, abhängig.

5. Sonstige Konditionen

Die Mitglieder des Aufsichtsrats sind von der Hauptversammlung maximal für die Dauer bis zur Entlastung betreffend das vierte Geschäftsjahr nach Bestellung gewählt. Die Bestelldauern können

je Aufsichtsratsmitglied variieren. Verlängerungen sind möglich und üblich. Mit Aufsichtsratsmitgliedern werden üblicherweise keine Verträge abgeschlossen.

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

Arbeitnehmersvertreter werden von der Arbeitnehmervertretung entsandt und abberufen. Ihre Mitgliedschaft im Aufsichtsrat endet jedenfalls mit dem Verlust des Mandats als Arbeitnehmervertreter.

6. D&O-Versicherung (Directors-and-Officers-Versicherung)

Die Gesellschaft hat für ihre Vorstandsmitglieder, Geschäftsführer, Aufsichtsratsmitglieder, leitende Angestellte und weitere bestimmte Funktionsträger konzernweit eine „Directors and Officers“ (D&O) Versicherung 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.

7. Abweichung von der Vergütungspolitik

Eine Abweichung von der in der Hauptversammlung konkret beschlossenen Vergütung des Aufsichtsrats ist nur mit Zustimmung der Hauptversammlung möglich.

8. Berücksichtigung der Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Mitarbeiter

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

9. Festlegung und Überprüfung der Vergütungspolitik

Die Vergütungspolitik wird im Vergütungsausschuss und im Aufsichtsrat diskutiert und zur Vorlage an die Hauptversammlung verabschiedet. Sie basiert auf nationalen Benchmarks und wird in regelmäßigen Abständen auf ihre Aktualität überprüft und gegebenenfalls abgeändert und im Falle wesentlicher Änderungen, jedenfalls aber in jedem vierten Geschäftsjahr erneut der Hauptversammlung vorgelegt.

Interessenskonflikte werden dadurch vermieden, dass der Hauptversammlung die ausschließliche Kompetenz über die tatsächliche Ausgestaltung der Aufsichtsratsvergütung zusteht.