



VERGÜTUNGSPOLITIK FÜR DEN VORSTAND DER TELEKOM AUSTRIA AKTIENGESELLSCHAFT

1. Einleitung

Der Aufsichtsrat börsennotierter Gesellschaften hat gemäß § 78a AktG eine Vergütungspolitik für die Mitglieder des Vorstandes sowie des Aufsichtsrates aufzustellen. Der Aufsichtsrat hat nachfolgende Vergütungspolitik erstmalig zur Vorlage an die ordentliche Hauptversammlung im September 2020 gemäß § 78b AktG verabschiedet.

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.

Bei der Erstellung der Vergütungspolitik hat sich der Aufsichtsrat an den gesetzlichen Bestimmungen und dem Österreichischen Corporate Governance Kodex orientiert sowie die Anforderungen der unterschiedlichen Interessengruppen einbezogen.

Die Vergütungspolitik bietet einen Überblick über die Grundsätze der Vorstandsvergütung und erläutert darin, wie dadurch die Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der Gesellschaft gefördert wird.

Der Vergütungsausschuss des Aufsichtsrates ist für die Gestaltung und Umsetzung der Vorstandsvergütung auf Basis der Vergütungspolitik verantwortlich. Eine detaillierte Darstellung der Umsetzung der Vergütungspolitik findet sich im jährlichen Vergütungsbericht, der ab dem Jahr 2021 jährlich der Hauptversammlung zur Abstimmung vorgelegt wird.

2. Grundsätze und Ziele: Förderung der Strategie und der langfristigen Entwicklung der Gesellschaft

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder ist an die Umsetzung der Strategie und die langfristige Entwicklung der Gesellschaft gekoppelt. Dabei sind die Vergütungselemente so gestaltet, dass sie die strategischen Zielsetzungen und damit die Basis für eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft unterstützen.

Die Vorstandsvergütung basiert daher auf folgenden Eckpfeilern:

- Zusammenspiel von Vergütung und Leistung: Die leistungsbezogenen variablen Elemente stellen einen überproportionalen Anteil an der Gesamtvergütung dar.
- Die variable Vergütung zielt auf die Nachhaltigkeit der Leistung und der

Unternehmenswertsteigerung ab: Der Großteil der variablen Vergütung ist langfristig gestaltet; sie bildet auch die Aktienkursentwicklung und nicht-finanzielle Indikatoren und Elemente ab.

- Die Leistungsziele stehen im Einklang mit der Konzernstrategie.

Die Telekom Austria verfolgt in ihrer Konzernstrategie das Leitmotiv „*Empowering digital life*“. Zur Umsetzung dieses Leitmotivs setzt die Gesellschaft auf eine Konzernstrategie, die auf zwei Säulen basiert:

- Umsatzwachstum und
- Exzellenz in der Umsetzung.

Beim Streben nach Umsatzwachstum konzentriert sich die Unternehmensstrategie auf drei zentrale Elemente: Forcieren des Wachstums im Kerngeschäft, Skalieren des Plattform-Geschäfts und gezielte Akquisitionen.

Die Elemente „kontinuierliche Verbesserung“, „digitale Transformation“ und „Radikale Vereinfachung“ bilden die zentralen Grundsätze für die Exzellenz in der Umsetzung der Strategie.

Diese beiden Säulen „*Umsatzwachstum*“ und „*Exzellenz in der Umsetzung*“ werden durch die Strategy Enablers „*People & Culture*“, „*Environmental, Social & Corporate Governance*“ (ESG) und „*Data 2 Impact*“ unterstützt.

Im Rahmen ihrer Nachhaltigkeitsstrategie legt Telekom Austria besonderen Fokus auf Umwelt/Klimawandel (zB. Reduktion von CO₂-Emissionen, Energieeffizienz und Kreislaufwirtschaft) und auf gesellschaftliche Aspekte, wie die digitale Bildung. Die dritte Säule der ESG-Strategie, „*Governance*“ enthält Komponenten wie etwa Gleichstellung der Geschlechter/Diversität und eine starke Corporate Compliance-Kultur.

Die Verbindung dieser Geschäftsstrategie und dieser Nachhaltigkeitsstrategie soll eine profitable und nachhaltige Unternehmensentwicklung im Sinne aller Interessensgruppen gewährleisten. Zudem soll die Ausgestaltung der Vergütungspolitik dabei helfen, das Eingehen von unverhältnismäßigen Risiken hintanzuhalten.

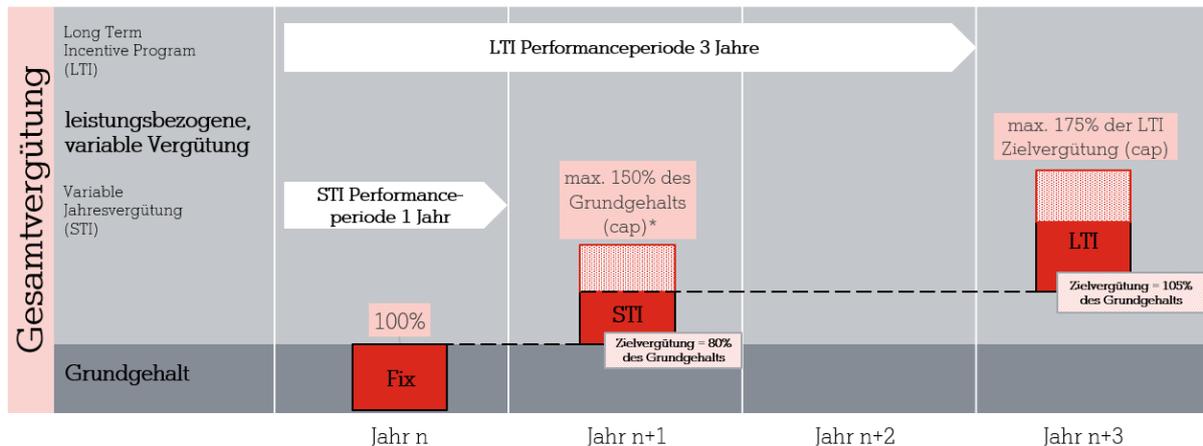
3. Struktur der Vergütung und Relation der Vergütungsbestandteile zueinander

Die Vergütung des Vorstands der Telekom Austria wurde in Hinblick auf die Erstellung dieser Vergütungspolitik einer externen Evaluierung unterzogen. Dabei wurde festgestellt, dass die Vergütungsstruktur angemessen und marktüblich ist. In Detailbereichen wie etwa bei der Struktur der variablen Vergütung (Verhältnis der kurzfristigen zur langfristigen variablen Vergütung) erfolgt durch diese Vergütungspolitik eine Anpassung, die spätestens ab September 2023 bei Auslaufen der derzeitigen Vorstandsmandate umgesetzt werden soll („Zielstruktur 2023“).

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

Die Vorstandsvergütung der Telekom Austria umfasst **fixe (nicht leistungsbezogene) und leistungsbezogene variable Vergütungselemente**. Die fixe Vergütung des einzelnen Vorstandmitglieds umfasst das Grundgehalt, Sachbezüge sowie Pensionsbeiträge. Die variable Vergütung umfasst die variable Jahresvergütung (Short Term Incentive, „STI“) sowie das Long Term Incentive („LTI“).

Vergütungssystem für Vorstände der Telekom Austria AG Zielstruktur 2023



* Cap iHv 150% gilt für derzeitige Struktur in 2020 und findet in der Zielstruktur 2023 keine Anwendung mehr.

Die Gesamtvergütung richtet sich nach dem Umfang des Aufgabenbereichs und der Verantwortung des jeweiligen Vorstandsmitglieds.

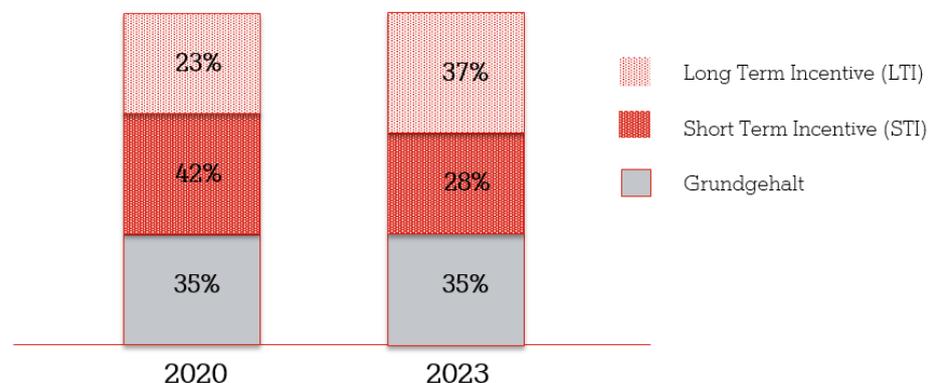
Der Großteil der Zielvergütung der Vorstandsmitglieder besteht aus leistungsabhängigen variablen Vergütungselementen (STI und LTI).

Bei 100% Zielerreichung (= Zielvergütung¹) soll sich die Vergütung in der Zielstruktur 2023

- zu 35% (derzeit: 35%) aus fixen, nicht leistungsbezogenen Elementen,
- zu 28% (derzeit: 42%) aus kurzfristig variablen, leistungsbezogenen (STI) und
- zu 37% (derzeit: 23%) aus langfristig variablen, leistungsbezogenen (LTI) Vergütungselementen zusammensetzen.

Diese Struktur der variablen Vergütung („Zielstruktur 2023“) soll spätestens ab September 2023 bei Auslaufen der derzeitigen Vorstandsmandate umgesetzt werden.

Relation der Vergütungselemente zueinander bei 100% Zielerreichung



¹ Die Zielvergütung wird auf Basis eines konstanten Aktienkurses über die Laufzeit der jeweiligen LTI Tranche dargestellt. Das Grundgehalt wird exklusive Pensionsbeiträge ausgewiesen.

4. Details zu den einzelnen Vergütungselementen

i. Fixe, nicht leistungsbezogene Vergütungen

Grundgehalt

Das fixe, jährliche Grundgehalt der Vorstandsmitglieder orientiert sich an der Gehaltsstruktur börsennotierter österreichischer Unternehmen sowie vergleichbarer internationaler börsennotierter Gesellschaften und richtet sich nach dem Umfang des Aufgabenbereichs und der Verantwortung des jeweiligen Vorstandsmitglieds sowie der Dauer der Funktionsausübung. Das jährliche Grundgehalt wird monatlich ausbezahlt. Die Anstellungsverträge sehen 14 gleiche Teilbeträge (darin enthalten zwei Sonderzahlungen) pro Jahr vor.

Sachbezüge

Vorstandsmitglieder erhalten einen Dienstwagen; bei Bedarf kann ein Poolfahrer in Anspruch genommen werden. Vorstandsmitglieder haben zudem Anspruch auf eine Unfallversicherung, die im Todesfall und bei Invalidität zusätzlichen Versicherungsschutz gewährt. Zudem besteht eine Krankenzusatzversicherung für die Vorstandsmitglieder und ihre Familienangehörigen (Ehepartner und Kinder bis zum 18. Lebensjahr). Ferner haben Vorstandsmitglieder Anspruch auf zur Verfügung Stellung von Telefon- und Internetanschlüssen an ihren Wohnsitzen.

Pensionsbeiträge

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

ii. Leistungsbezogene variable Vergütungen

Die Interessen der Gesellschaft, der Aktionärinnen und Aktionäre sowie der Stakeholder werden in der leistungsbezogenen Vergütung berücksichtigt, die sowohl kurz- als auch langfristige Elemente kombiniert, um Anreize bei der Unternehmensführung zu schaffen; die kurz- und langfristigen Interessen sollen dabei in ein ausgewogenes Verhältnis gebracht werden. Die Leistung des Vorstands wird anhand der aus der Unternehmensstrategie abgeleiteten finanziellen und nicht-finanziellen Zielen bewertet.

Für variable Vergütungskomponenten sind messbare 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 Long Term Incentive (LTI) mit einem dreijährigen Performance-Zeitraum zusammen:

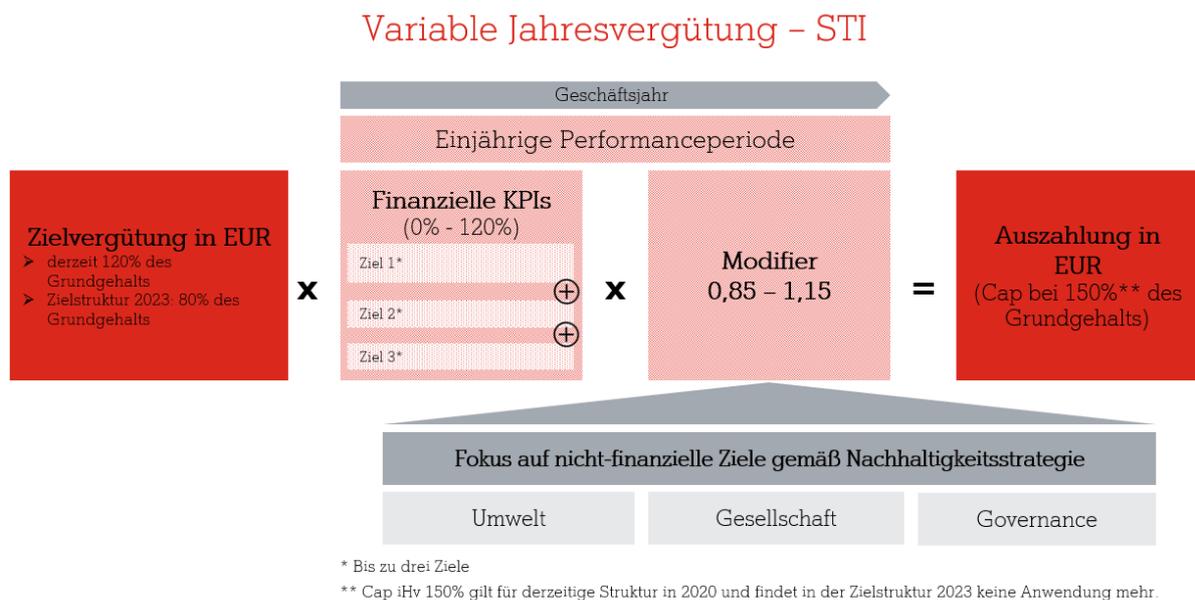
Variable Jahresvergütung (Short Term Incentive, „STI“)

Das STI ist eine variable Vergütung mit einer einjährigen Performance Periode und berücksichtigt finanzielle Leistung, Operational Excellence, 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 ein.

Bei 100% Zielerreichung (=Zielvergütung) beträgt das STI in der Zielstruktur 2023 80% des Grundgehalts (derzeit: 120%).

Der Vergütungsausschuss legt Finanzziele fest; der Zielerreichungsgrad dieser Finanzziele kann maximal 120% betragen. Die Zielerreichung aus den Finanzziele wird mit einem „Modifier“ multipliziert, der nicht-finanzielle Ziele umfasst und eine Bandbreite von 0,85 – 1,15 hat. Die Auszahlung für das STI ist mit 150% des Grundgehalts begrenzt; dieser Cap iHv 150% gilt für die derzeitige Struktur in 2020 und findet in der Zielstruktur 2023 keine Anwendung mehr.

Die nachfolgende Grafik stellt eine Übersicht der variablen Jahresvergütung dar:



Kriterien der variablen Jahresvergütung

Die jährliche variable Vergütung knüpft an messbare, kurzfristige finanzielle Leistungsindikatoren an. Nicht-finanzielle Leistungskriterien gemäß der Nachhaltigkeitsstrategie fließen in das STI über den Modifier ein.

Als finanzielle Leistungsindikatoren, die die beiden wesentlichen Säulen der Konzernstrategie abdecken, kann der Vergütungsausschuss Kernkennzahlen (bis zu drei Ziele) für die finanzielle Performance, wie etwa Service Revenue, Operating Free Cash Flow, EBITDA oder vergleichbare, branchenübliche Kennzahlen auswählen. Beispielsweise wurden für das Geschäftsjahr 2019 Umsatz und Operating Free Cash Flow (EBITDA abzüglich CAPEX) festgelegt, da diese beiden Größen wesentliche Kennzahlen für die Strategieumsetzung darstellen.

Die Zielwerte für 100% Zielerreichung sowie allfällige Zielerreichungskorridore werden jährlich vom Vergütungsausschuss festgelegt und berücksichtigen die Unternehmensplanung sowie gegebenenfalls Sondereffekte oder die historische Entwicklung der Kennzahlen.

Zusätzlich werden vom Vergütungsausschuss nicht-finanzielle Ziele, welche die langfristige Entwicklung der Gesellschaft fördern und auch Umsetzungsmaßnahmen der Nachhaltigkeitsstrategie umfassen können, bestimmt, die über den Modifier (in Höhe von 0,85 - 1,15) in die Zielerreichung einfließen. Der Modifier stellt somit den direkten Bezug zur Nachhaltigkeitsstrategie und den Aspekten „Umwelt“, „Gesellschaft“ und „Governance“ (bspw. Schwerpunktthemen in den Bereichen: Reduktion der CO2-Emissionen, Energieeffizienz,

Kreislaufwirtschaft, digitale Bildung, Diversität und Compliance) her. Entsprechend der Umsetzung der Schwerpunktthemen bestimmt der Vergütungsausschuss den Wert des Modifiers. Mit diesem Wert wird die Zielerreichung der finanziellen Ziele multipliziert.

Feststellung der Zielerreichung

Die Zielerreichung wird nach Vorliegen des Jahresabschlusses durch den Vergütungsausschuss festgestellt. Die vereinbarten Ziele werden dabei mit den erreichten Werten verglichen und die Zielerreichung wird als Prozentsatz ausgedrückt. Vor der Feststellung der Zielerreichung durch den Vergütungsausschuss überprüft der in der Hauptversammlung gewählte Wirtschaftsprüfer die Berechnung der Zielerreichung.

Im Fall von wesentlichen Änderungen wichtiger interner oder externer Faktoren (zB. bei Neuvergabe von Frequenzen, Unternehmenszukaufen, regulatorischen Eingriffen), die nicht im Budget bzw. im Business Plan der Gesellschaft berücksichtigt sind, kann der Aufsichtsrat bzw. der Vergütungsausschuss die Zielwerte der Leistungskriterien anpassen. Alle Anpassungen erfolgen immer unter Berücksichtigung der relevanten Faktoren und innerhalb der jeweiligen Höchstgrenzen.

Long Term Incentive (LTI)

Das LTI ist ein langfristiges (dreijähriges) aktienbasiertes Vergütungsinstrument und soll die mittel- und langfristige Wertschöpfung der Gesellschaft fördern. Das LTI gleicht die Interessen der Vorstandsmitglieder und der Aktionäre dadurch an, dass den Vorstandsmitgliedern eine Vergütung in Form einer erfolgsabhängigen Zuteilung von fiktiven Bonusaktien („LTI Shares“) gewährt wird, wobei die Performance anhand von Leistungskriterien gemessen wird, die mit der Strategie verknüpft sind. Das LTI dient auch dazu, das Eingehen unangemessener Risiken zu verhindern. Das LTI wird jährlich ausgegeben, wobei eine LTI Tranche jeweils drei Geschäftsjahre umfasst.

Bei 100% Zielerreichung (= Zielvergütung²) beträgt das LTI in der Zielstruktur 2023 105% des Grundgehalts (derzeit: 65%).

Im Rahmen der jährlich ausgegeben LTI Tranche wird die Anzahl der LTI Shares, die ein Vorstandsmitglied erhält, anhand seines Grundgehalts berechnet. Dabei wird der Wert der LTI Shares auf Basis des durchschnittlichen Aktienkurses des ersten Quartals der Performance Periode bestimmt; in der Zielstruktur 2023 werden 105% des Grundgehalts (derzeit: 65%) durch diesen durchschnittlichen Kurswert dividiert und ergeben so die Anzahl der am Beginn der LTI Tranche gewährten LTI Shares. Diese Anzahl an gewährten LTI Shares wird nach der dreijährigen Performance Periode mit dem Zielerreichungsgrad multipliziert (maximale Zielerreichung 175%) und ergibt die Anzahl an auszuzahlenden Aktien; diese werden dann mit dem durchschnittlichen Kurswert des letzten Quartals der Performance Periode multipliziert und ergeben so den Auszahlungsbetrag.

Das Vorstandsmitglied muss ein Eigeninvestment an Telekom Austria Aktien über die Laufzeit der LTI Tranche halten; das Ausmaß dieses Eigeninvestments beträgt derzeit 32,5% und in der Zielstruktur 2023 30% des Grundgehalts. Liegt das Eigeninvestment darunter, reduziert sich die Zahl der LTI Shares entsprechend. Das Eigeninvestment einer Tranche kann auch für andere Tranchen herangezogen werden.

² Zielvergütung auf Basis eines konstanten Aktienkurses über die Laufzeit der jeweiligen LTI Tranche.

Die nachfolgende Grafik stellt eine Übersicht des LTI dar:



Zielkriterien des LTI

Die für das LTI herangezogenen Zielkriterien sollen die langfristige Wertsteigerung des Unternehmens bestmöglich berücksichtigen. Zu Beginn jeder Tranche werden die Zielwerte bzw. Leistungskriterien vom Aufsichtsrat bzw. Vergütungsausschuss festgelegt.

Als Ziele bzw. Leistungskriterien kann der Aufsichtsrat bzw. Vergütungsausschuss wesentliche finanzielle und/oder geschäftsbezogene Kernkennzahlen und/oder ESG-bezogene Ziele festlegen (bis zu drei Ziele), wie etwa umsatzbasierte Kennzahlen, EBITDA, Free Cashflow, Return on Invested Capital und Revenue Market Share oder andere branchenrelevante Key Performance Indicators. Für die LTI Tranche 2019-2021 wurden beispielsweise Return on Invested Capital und Revenue Market Share (jeweils 50% Gewichtung) als Ziele definiert.

Der Aufsichtsrat bzw. Vergütungsausschuss legt jeweils auch die Gewichtung ein oder mehrerer dieser Kennzahlen bzw. Ziele sowie Details zur Berechnung fest. Ebenso bestimmt der Aufsichtsrat bzw. Vergütungsausschuss die konkreten numerischen Zielwerte für eine 100%-ige Zielerreichung und legt Korridore für das Über- oder Unterschreiten dieser Ziele fest. Die Zielerreichung ist mit 175% limitiert.

Feststellung der Zielerreichung des LTI

Der Vergütungsausschuss stellt die Zielerreichung fest. Zuvor überprüft der in der Hauptversammlung gewählte Wirtschaftsprüfer die Berechnung der Zielerreichung.

Die Auszahlung erfolgt in bar, wobei die auszuzahlenden Aktien auf Basis des durchschnittlichen Aktienkurses im letzten Kalenderquartal des Leistungszeitraums in einen Eurobetrag umgerechnet werden.

Der Aufsichtsrat kann die Ziele bzw. die Leistungskriterien an geänderte Umstände anpassen. Dies gilt insbesondere für Akquisitionen und Investitionen, die substantielle ökonomische Auswirkungen haben und im jeweiligen Budget/Business Plan nicht berücksichtigt waren. Darüber hinaus bestehen weitere Anpassungsmöglichkeiten zB. aufgrund steuerlicher Änderungen oder bei Börsenrückzug (*Delisting*).

5. Rückzahlung, Clawback

Das Short Term Incentive und die LTI Zahlungen können von der Gesellschaft zurückverlangt werden, wenn ihre Auszahlung aufgrund offenkundig falscher Daten erfolgt ist.

6. Sonstige Vertragskonditionen

Die Anstellungsverträge der Vorstände sind mit der Gesellschaft abgeschlossen und unterliegen österreichischem Recht. Die Verträge werden üblicherweise für die Dauer von drei Jahren mit einer Verlängerungsoption für weitere zwei Jahre abgeschlossen; die Vorstände werden ein Jahr vor Ablauf der Dreijahresfrist informiert, wenn ihr Vertrag nicht verlängert werden soll. Es können jedoch auch andere Laufzeiten im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen vereinbart werden. Die Gehälter sind in Euro festgelegt (brutto).

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

Die Verträge mit den Vorstandsmitgliedern sehen eine Abberufung aus wichtigem Grund vor. Bei einer unverschuldeten vorzeitigen Beendigung stehen vertragliche Gehaltsansprüche (jedoch ohne STI) bis zum ursprünglichen Vertragsende zu, dürfen jedoch gemäß der Regelung 27a ÖCGK zwei Jahre an Gesamtvergütungen nicht übersteigen. Bei einer vorzeitigen Beendigung ohne wichtigen Grund oder bei einvernehmlicher Vertragsauflösung werden LTI Ansprüche zeitaliquot am Ende der Laufzeit ausbezahlt, sonst verfallen sie; dies gilt auch bei vorzeitiger Vertragsbeendigung durch das Vorstandsmitglied.

Vorstandsmitglieder sind grundsätzlich in die betriebliche Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgekasse gemäß BMSVG einbezogen, sofern nicht noch die „Abfertigungsregelung Alt“ anzuwenden ist; diesfalls ist die Abfertigung mit einer Gesamtjahresvergütung begrenzt.

Eine allfällige aus dem Anlass der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit getroffene Vereinbarung über Abfindungszahlungen berücksichtigt die Umstände des Ausscheidens des Vorstandsmitglieds und die wirtschaftliche Lage der Gesellschaft.

7. 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.

8. Abweichung von der Vergütungspolitik

Der Aufsichtsrat ist berechtigt, von der Vergütungspolitik unter außergewöhnlichen Umständen abzuweichen. Außergewöhnliche Umstände liegen immer dann vor, wenn die Abweichung von der Vergütungspolitik für die langfristige Entwicklung der Gesellschaft oder für die Sicherstellung ihrer Rentabilität notwendig ist. Dies kann beispielsweise dann vorliegen, wenn krisenhafte Entwicklungen eintreten.

Als außergewöhnliche Umstände gelten insbesondere auch:

- Akquisitionen oder Investitionen mit substanziellen ökonomischen Auswirkungen,
- maßgebliche regulatorische Eingriffe,
- ungeplantes Ausscheiden von Vorstandsmitgliedern,
- Entwicklungen, die die Beschäftigung eines neuen Vorstandsmitgliedes erforderlich machen oder
- andere krisenhafte Entwicklungen wie zB. Pandemien.

Der Aufsichtsrat kann für die Dauer dieser Umstände von einzelnen oder sämtlichen Bestandteilen der Vergütungspolitik abweichen bzw. wenn erforderlich, auch sonstige Vergütungsbestandteile gewähren. Für den Fall, dass neue Vorstandsmitglieder zur Bewältigung der außergewöhnlichen Situation beschäftigt werden sollen, ist der Aufsichtsrat berechtigt, adäquate, internationalen Standards entsprechende Vergütungspakete (incl. Signing Boni, Buy Out- und Relocation Compensation u. ä.) zu vereinbaren.

Allfällige Auszahlungen, die nicht von der vorliegenden Vergütungspolitik gedeckt sind, beruhen auf Vertragsklauseln, welche vor dem Beschluss der vorliegenden Vergütungspolitik vereinbart wurden.

9. Berücksichtigung der Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Mitarbeiter

Ziel der Gesellschaft sind wettbewerbsfähige Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen sowohl für Mitarbeiter als auch für Vorstände, die die Umsetzung der Strategie optimal fördern und unterstützen. Die Gesellschaft will hochqualifizierte Arbeitskräfte der Branche gewinnen, motivieren und halten und verfolgt hierzu kontinuierlich die Markttrends und international bewährte Vorgehensweisen. Das Grundgehalt der Mitarbeiter wird wie bei den Vorstandsmitgliedern nach international anerkannten Verfahren zur Bestimmung einer markt- bzw. branchenüblichen Vergütungsstruktur festgelegt. Dabei werden die entsprechenden gesetzlichen Bestimmungen und Kollektivvereinbarungen eingehalten.

Die für die Mitarbeiter geltenden Grundsätze werden in angepasster Form auch auf den Vorstand angewendet. Generell ist die Vergütungsstruktur der Gesellschaft auf eine hohe Wettbewerbsfähigkeit in der Telekommunikationsbranche ausgerichtet. Dies wird durch jährliche Zielvereinbarungen mit den Mitarbeitern unterstützt. Bei einem Teil der Mitarbeiter sehen die Anstellungsverträge zielvereinbarungsbezogene, leistungsorientierte Vergütungskomponenten vor. Zudem umfassen die Vergütungspakete für Mitarbeiter eine ausgewogene und transparente Mischung aus festen und fallweise variablen, monetären und nicht monetären Bestandteilen. Die Grundgehälter sind marktgerecht und fair und orientieren sich an der Position und der Expertise der Mitarbeiter.

Zusätzlich stärkt die Gesellschaft die Position als attraktiver Arbeitgeber in der Telekommunikationsbranche durch verschiedene weitere Vergütungselemente, wie Einmalprämien, Dienstfahrzeuge und Versicherungsleistungen. Darüber hinaus ist die Arbeitszeitgestaltung bei der Gesellschaft flexibel und die Gesellschaft fördert mobiles Arbeiten. Die Gesellschaft bietet den Mitarbeitern Gesundheitsprogramme sowie attraktive digitale Aus- und Weiterbildungsprogramme an und stellt den Mitarbeitern diverse Sozialleistungen wie Einkaufsgutscheine, Rabattierungen, etc. zur Verfügung. Ebenso sollen die Mitarbeiter durch die Subventionierung der Kantine unterstützt werden.

10. Festlegung und Überprüfung der Vergütungspolitik

Die Vergütungspolitik wird im Vergütungsausschuss sowie im Aufsichtsrat diskutiert und beschlossen und in Folge der Hauptversammlung vorgelegt. Sie basiert auf internationalen Benchmarks, wird in regelmäßigen Abständen auf ihre Aktualität überprüft und gegebenenfalls abgeändert. Im Falle wesentlicher Änderungen, jedenfalls aber in jedem vierten Geschäftsjahr, wird sie erneut der Hauptversammlung vorgelegt.

Der Aufsichtsrat bzw. der Vergütungsausschuss kann sich bei der Überprüfung, Erstellung, Implementierung und Umsetzung internationaler Expertise bedienen.

Die Umsetzung der Vergütungspolitik erfolgt kontinuierlich im Regelfall durch die jährliche, strategiekonforme Zielfestlegung (sowohl für die kurzfristige Leistungsincentivierung (STI) als auch für das LTI), weiters durch die Bestimmung der tatsächlichen Zielerreichung und gegebenenfalls durch weitere Maßnahmen, die zur Umsetzung der Vergütungspolitik erforderlich sind.

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.

11. Übergangsbestimmung

Vergütungsbestandteile, die ab dem oder im Geschäftsjahr 2020 auszuzahlen sind und ihren Entstehungsgrund in den Vorjahren und somit vor Umsetzung dieser Vergütungspolitik haben, gelten als von dieser Vergütungspolitik gedeckt.