



BEILAGE ./1

**VERGÜTUNGSPOLITIK  
FÜR DEN VORSTAND UND DEN AUFSICHTSRAT  
DER  
TELEKOM AUSTRIA AG**

**I. VERGÜTUNGSPOLITIK  
FÜR DEN VORSTAND DER  
TELEKOM AUSTRIA AG**

**1. Einleitung**

Die Vergütungspolitik legt gemäß § 78a Aktiengesetz (AktG) die Grundsätze für die Vergütung der Mitglieder des Vorstands der Telekom Austria AG (im Folgenden: „A1 Group“ oder „die Gesellschaft“) fest. Sie bietet einen Überblick über die Grundsätze der Vorstandsvergütung und erläutert, wie die Geschäftsstrategie und langfristige Entwicklung der Gesellschaft durch sie gefördert werden.

Übergeordnetes Ziel der Vergütungspolitik der A1 Group ist die Förderung der Geschäftsstrategie sowie der nachhaltigen und langfristigen Entwicklung der Gesellschaft im Sinne der Investor:innen. Die A1 Group zielt darauf ab, ihre führende Position als Anbieter für digitale Services und Kommunikationslösungen in Österreich sowie in Mittel- und Osteuropa (Central and Eastern Europe, CEE) zu untermauern und auszubauen.

Die Vergütungspolitik wird regelmäßig überprüft und ist der Hauptversammlung gemäß § 78b Abs. 1 AktG mindestens in jedem vierten Geschäftsjahr sowie bei jeder wesentlichen Änderung zur Abstimmung vorzulegen. Die bisherige Vergütungspolitik des Vorstands (im Folgenden: „Vergütungspolitik 2020“) der A1 Group wurde der ordentlichen Hauptversammlung erstmalig und zuletzt am 24. September 2020 vorgelegt und mit einer Mehrheit von 99,2 % beschlossen.

Im Einklang mit § 78b AktG hat sich der Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2023 und 2024 mit der Vergütungspolitik des Vorstands beschäftigt und Verbesserungspotenziale bei der Anreizwirkung identifiziert. Dabei standen neben den regulatorischen Bestimmungen insbesondere das Feedback der Investor:innen der A1 Group sowie die aktuelle Marktpraxis im Fokus. Durch die Überarbeitung der Vergütungspolitik 2020 sollen insbesondere

- der Pay for Performance-Zusammenhang gestärkt werden,
- die Nachhaltigkeitsstrategie der A1 Group gefördert werden,
- sowie aktuelle Marktentwicklungen und Best Practices bei der Vergütung der Vorstandsmitglieder der A1 Group stärker berücksichtigt werden.

Die überarbeitete Vergütungspolitik wurde auf Basis der Empfehlung des Vergütungsausschusses vom Aufsichtsrat am 22. Mai 2024 beschlossen. Die überarbeitete Vergütungspolitik für den Vorstand der A1 Group wird der ordentlichen Hauptversammlung am 27. Juni 2024 zur Abstimmung vorgelegt. Vorbehaltlich der



Billigung durch die Hauptversammlung 2024 soll die nachstehend im Detail dargelegte Vergütungspolitik zum 1. Jänner 2024 für alle amtierenden und zukünftigen Vorstandsmitglieder in Kraft treten.

## **2. Grundsätze der Vergütungspolitik**

Die Vergütungspolitik der A1 Group leistet einen wesentlichen Beitrag zur Umsetzung der Unternehmensstrategie und dient als zentrales Steuerungselement, um die Vorstandsvergütung mit den Interessen der Investor:innen sowie weiterer Stakeholder in Einklang zu bringen. Bei der Festsetzung der Vergütungspolitik werden insbesondere die nachfolgenden Grundsätze berücksichtigt:

### ***Förderung der Unternehmensstrategie***

Beim Verfolgen des gemeinsamen Leitmotivs „Empowering digital life“ setzt die A1 Group in ihrer zuletzt im Jahr 2023 aufgefrischten Unternehmensstrategie auf zwei Kernbereiche:

Den ersten Kernbereich stellt die Weiterentwicklung des Kerngeschäfts dar, um für Kund:innen in einem schnelllebigem Umfeld relevant zu bleiben und den Fokus verstärkt auf die „Customer Journey“ zu lenken. Der zweite Kernbereich zielt darauf ab, die Geschäftsmöglichkeiten von morgen zu nutzen. Es ist daher die Ambition des Unternehmens, Neues zu entdecken, um zusätzliche Wachstumschancen zu erkunden. Im Mittelpunkt der Strategie steht der Mensch, also Mitarbeiter:innen, Kund:innen, Geschäftspartner:innen und sonstige Stakeholder. Die Marke A1, Nachhaltigkeit (ESG, E = Environmental, S = Social, G = Governance) und Sicherheit sind Wegbereiter und somit integraler Bestandteil der Unternehmensstrategie.

Die Vergütungselemente und ambitionierten Zielsetzungen für die Vorstandsmitglieder der A1 Group sollen diese Entwicklung der Gesellschaft fördern und es ermöglichen, ihre führende Rolle in Österreich sowie in Mittel- und Osteuropa als Digitalisierungspartner zu untermauern und auszubauen.

### ***Pay for Performance***

Der Fokus der Vergütung der Vorstandsmitglieder der A1 Group liegt auf den leistungsbezogenen variablen Vergütungsbestandteilen, die den überwiegenden Teil der Gesamtvergütung ausmachen und an die Erreichung ambitioniert gesetzter finanzieller und nicht-finanzieller Erfolgsziele geknüpft sind. Die Vergütungselemente unterstützen damit gezielt die strategischen Zielsetzungen der A1 Group und setzen Anreize, den Unternehmenswert der Gesellschaft mittel- und langfristig zu steigern.

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

Im Rahmen der Unternehmensstrategie der A1 Group wird das Thema Nachhaltigkeit als langfristiger Werttreiber gesehen, der auch wirtschaftliche Vorteile mit sich bringt. Die A1 Group übernimmt aktiv ökologische und soziale Verantwortung, indem sie effizientere, ressourcenschonende und damit nachhaltigere Arbeits- und Lebensweisen fördert. Dies wird insbesondere durch die Implementierung von ESG-Zielen in den variablen Vergütungsbestandteilen sichergestellt. Zudem wird durch die Verbindung der Nachhaltigkeitsstrategie mit der Ausgestaltung der Vergütung der Vorstandsmitglieder eine nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung im Sinne aller Interessengruppen gewährleistet und das Eingehen unverhältnismäßiger Risiken vermieden. Auch die Vergütungsstruktur, in der die langfristige Komponente den Großteil der variablen Vergütung ausmacht, fördert das langfristig orientierte Handeln der Vorstandsmitglieder.



### 3. Die Vergütungspolitik im Überblick

#### 3.1 Zusammenfassung der Vergütungspolitik

Im Folgenden werden die wichtigsten Bestandteile der überarbeiteten Vergütungspolitik zusammengefasst und der bisherigen Vergütungspolitik 2020 gegenübergestellt. Zur besseren Nachvollziehbarkeit sind die wesentlichen Anpassungen grafisch hervorgehoben:

Vergütungspolitik des Vorstands der Telekom Austria		
Vergütungspolitik 2020		Überarbeitete Vergütungspolitik
<b>Feste, nicht leistungsbezogene Vergütung</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Fixes, jährliches Grundgehalt, das in vierzehn Monatsgehältern ausbezahlt wird</li> </ul>	Jahresgrundgehalt	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fixes, jährliches Grundgehalt, das in vierzehn Monatsgehältern ausbezahlt wird</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Dienstwagen</li> <li>Unfallversicherung (inkl. Versicherungsschutz bei Tod und Invalidität), Krankenzusatzversicherung (auch für Familienangehörige)</li> <li>Telefon- und Internetanschlüsse an Wohnsitzen</li> </ul>	Sachbezüge	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dienstwagen</li> <li>Unfallversicherung (inkl. Versicherungsschutz bei Tod und Invalidität), Krankenzusatzversicherung (auch für Familienangehörige)</li> <li>Telefon- und Internetanschlüsse an Wohnsitzen</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Beitrag zu überbetrieblicher externer Pensionskasse</li> </ul>	Pension	<ul style="list-style-type: none"> <li>Beitrag zu überbetrieblicher externer Pensionskasse</li> </ul>
<b>Leistungsbezogene variable Vergütung</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Jahresbonus mit einjähriger Performanceperiode</li> <li>Drei Erfolgsziele:               <ul style="list-style-type: none"> <li>z. B. Service Revenue, Operating Cash Flow, strategische Ziele</li> <li>Zielerreichung: 0 % - 120 %</li> </ul> </li> <li>Modifizier: ESG-Ziele (0,85 - 1,15)</li> <li>Auszahlungsbegrenzung: 150 % des Jahresgrundgehalts</li> </ul>	Short-Term Incentive	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jahresbonus mit einjähriger Performanceperiode</li> <li><b>Bis zu vier</b> Erfolgsziele:               <ul style="list-style-type: none"> <li>z. B. Service Revenue, Cash Flow, Working Capital strategische Ziele</li> <li>Zielerreichung: 0 % - <b>150 %</b></li> </ul> </li> <li>Modifizier: ESG-Ziele <b>auf Basis eines Kriterienkatalogs (0,8 - 1,2)</b></li> <li>Auszahlungsbegrenzung: 150 % des <b>Zielbetrags</b></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Performance Share Plan mit dreijähriger Performanceperiode</li> <li>Drei Erfolgsziele:               <ul style="list-style-type: none"> <li>z. B. ROIC, Umsatz-Marktanteil, ESG-Ziele</li> <li>Zielerreichung: 0 % - 175 %</li> </ul> </li> <li>Auszahlungsbegrenzung: 175 % des LTI-Zielbetrags</li> <li>Ermittlung des Auszahlungsbetrags anhand des durchschnittlichen Aktienkurses im letzten Quartal des Performanceperiode</li> </ul>	Long-Term Incentive	<ul style="list-style-type: none"> <li>Performance Share Plan mit dreijähriger Performanceperiode</li> <li><b>Bis zu fünf</b> Erfolgsziele:               <ul style="list-style-type: none"> <li>z. B. EBITDA Wachstum, Umsatz-Marktanteil, ESG-Ziele <b>auf Basis eines Kriterienkatalogs</b></li> <li>Zielerreichung: 0 % - <b>200 %</b></li> </ul> </li> <li>Auszahlungsbegrenzung: <b>200 %</b> des LTI-Zielbetrags</li> <li>Ermittlung des Auszahlungsbetrags anhand des durchschnittlichen Aktienkurses im letzten Quartal des Performanceperiode <b>inkl. kumulierter Dividende</b></li> </ul>
<b>Weitere Vertragsbestandteile</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Möglichkeit zur Rückforderung variabler Vergütung (STI und LTI) im Falle von offenkundig falschen Daten</li> </ul>	Malus und Clawback	<ul style="list-style-type: none"> <li>Möglichkeit zur <b>Reduzierung („Malus“)</b> und Rückforderung („Clawback“) variabler Vergütung (STI und LTI) im Falle <b>wesentlicher Compliance-Verstöße</b> oder offenkundig falscher Daten</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Aktienhalterverpflichtung über die Laufzeit einer LTI-Tranche: 32,5 % des Jahresgrundgehalts (in der Zielstruktur 2023: 30 % der Grundvergütung)</li> </ul>	Aktienhalterverpflichtung (SOG)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aktienhalterverpflichtung: <b>50 %</b> des Jahresgrundgehalts müssen <b>innerhalb der ersten vier Jahre der Amtszeit</b> in Aktien <b>investiert</b> und <b>über die gesamte Bestelldauer</b> eines Vorstandsmitglieds <b>gehalten</b> werden</li> </ul>

Abbildung 1: Überblick über wesentliche Änderungen der Vergütungspolitik.



Die Hintergründe der wesentlichen Änderungen der Vergütungspolitik 2020 stellen sich wie folgt dar:

#### ***Stärkung der Pay for Performance***

Um einen stärkeren Anreiz für die Übererfüllung der Erfolgsziele im Short-Term Incentive zu schaffen, wird die Begrenzung der Zielerreichung der Erfolgsziele von 120 % auf 150 % erhöht. Zudem wird auch im Long-Term Incentive die Auszahlungsbegrenzung auf 200 % des Zielbetrags erhöht. Damit soll eine mittel- und langfristige Steigerung des Unternehmenswerts incentiviert werden. Darüber hinaus wird im Vergütungsausschuss der A1 Group angestrebt, dass der Anteil des Long-Term Incentive die Hauptkomponente der Vergütung darstellt, und damit die Ausrichtung auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft gewährleistet ist.

#### ***Förderung der Nachhaltigkeitsstrategie in der Vorstandsvergütung***

Im Rahmen des Short-Term Incentive wird ein aus der Nachhaltigkeitsstrategie abgeleiteter Kriterienkatalog zur Festlegung der jährlichen Zielsetzungen des ESG-Ziele eingeführt, um den Investor:innen der A1 Group eine konkretere Vorstellung von den Erfolgszielen zu vermitteln. Zudem wird die Spanne des ESG-Modifiers auf 0,8 – 1,2 (vorher: 0,85 – 1,15) erweitert, was den Nachhaltigkeitszielen eine größere Bedeutung verleiht und zudem der gängigen Marktpraxis entspricht. Auch im Long-Term Incentive werden ESG-Ziele verankert, die auf Basis eines Kriterienkatalogs abgeleitet werden.

#### ***Angleichung weiterer Vergütungs- und Vertragsbestandteile an die Best Practice***

Im Long-Term Incentive werden die von der A1 Group während einer Performanceperiode gezahlten Dividenden bei der Auszahlung berücksichtigt, um den Incentive der Vorstandsmitglieder neutral bezüglich der Ausschüttungspolitik der Aktionäre zu stellen. Weiters werden die bestehenden Malus und Clawback-Regelungen erweitert. Die Rückforderungsmöglichkeit bereits ausbezahlter Vergütungen („Clawback“) wird auf Compliance-Verstöße erweitert. Zudem wird die Möglichkeit eingeführt, bei entsprechenden Verstößen variable Vergütungsbestandteile, die noch nicht ausbezahlt wurden, zu reduzieren („Malus“). Die Malus und Clawback-Regelungen können dabei auf alle variablen Vergütungsbestandteile angewendet werden.

#### ***Stärkung der Aktienkultur***

Mit der überarbeiteten Vergütungspolitik wird eine vom Long-Term Incentive unabhängige Aktienhalteverpflichtung für Vorstandsmitglieder eingeführt. So wird die Aktienkultur der A1 Group weiter gestärkt und die Interessen des Vorstands werden mit denen der Aktionäre und Aktionärinnen in Einklang gebracht. Darüber hinaus soll dadurch die Vergütungspolitik der A1 Group vereinfacht und die Ausgestaltung der Aktienhalteverpflichtung an aktuelle Kapitalmarktanforderungen und die gängige Marktpraxis angeglichen werden.

### **3.2 Vergütungsstruktur**

Die Zielgesamtvergütung der Vorstandsmitglieder der A1 Group setzt sich aus den fixen, nicht leistungsbezogenen Vergütungsbestandteilen, bestehend aus dem Jahresgrundgehalt, Nebenleistungen und Pensionskassenbeiträgen sowie den Zielbeträgen der leistungsbezogenen variablen Vergütungsbestandteile, bestehend aus dem Short-Term Incentive und dem Long-Term Incentive, zusammen. Der Zielbetrag gibt jeweils die Höhe des vertraglich vereinbarten variablen Vergütungsbestandteils unter der Annahme einer Zielerreichung von 100 % an.

Mit einem Anteil von 55 % bis 65 % der leistungsbezogenen variablen Vergütung an der Zielgesamtvergütung ist die Vergütung der Vorstandsmitglieder der Gesellschaft überwiegend leistungsabhängig. Darüber hinaus entfällt der überwiegende Anteil der variablen Zielvergütung auf den Long-Term Incentive, der über eine mehrjährige



Performanceperiode bemessen wird und aktienbasiert ausgestaltet ist. Damit stellt der Vergütungsausschuss sicher, dass die Vergütungsstruktur der A1 Group auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet ist und im Einklang mit den Interessen der Investoren und Investorinnen steht.

Die Struktur der Zielgesamtvorgütung ist für die Vorstandsmitglieder der A1 Group einheitlich ausgestaltet, um gleiche Anreize für alle Vorstandsmitglieder zu setzen. Die nachfolgende Grafik zeigt die grundsätzliche Vergütungsstruktur der Vorstandsmitglieder:

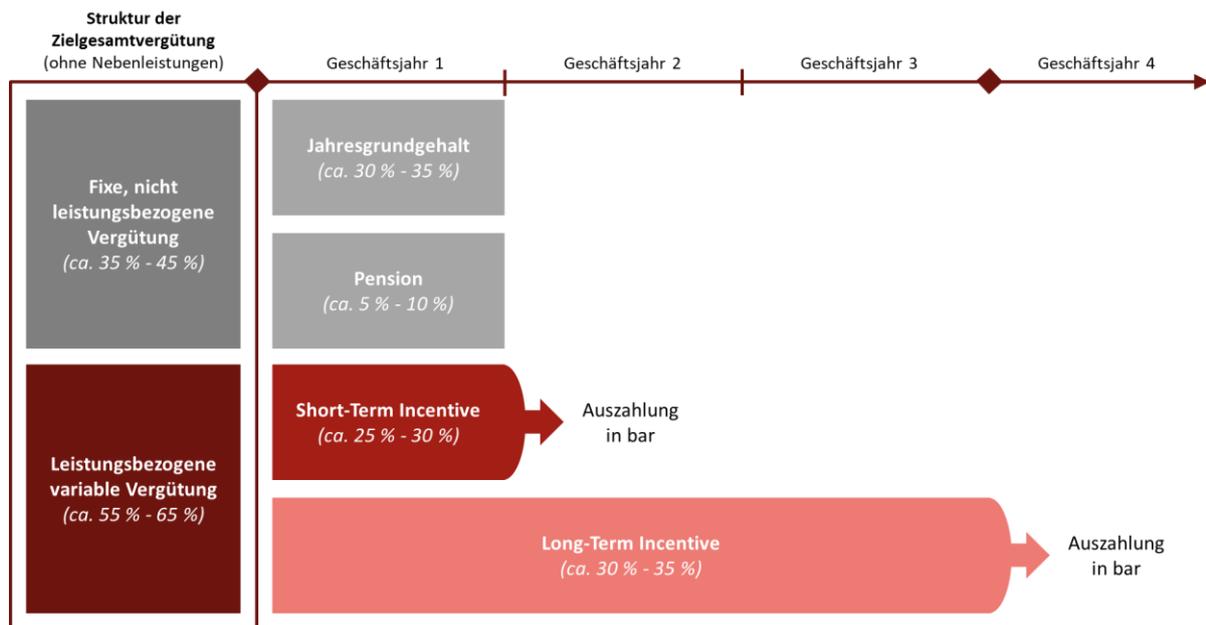


Abbildung 2: Struktur der Zielgesamtvorgütung (ohne Nebenleistungen).

#### 4. Die Vergütungspolitik im Detail

##### 4.1 Fixe, nicht leistungsbezogene Vergütungsbestandteile

###### 4.1.1 Jahresgrundgehalt

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

###### 4.1.2 Nebenleistungen

Vorstandsmitglieder erhalten einen Dienstwagen; bei Bedarf kann ein Fahrer in Anspruch genommen werden. Bei Nichtanspruchnahme eines Dienstwagens haben Vorstandsmitglieder Anspruch auf eine Car-Allowance. Etwaige Miet- und Umzugskosten, die mit der Neubestellung eines Vorstandsmitglieds verbunden sind, können durch die Gesellschaft für einen begrenzten Zeitraum übernommen werden. Sofern ein Vorstandsmitglied aufgrund seines Wechsels zur A1 Group nachweislich Vergütungsansprüche gegenüber seinem vorherigen Arbeitgeber verliert, kann ihm im Einzelfall ein finanzieller Ausgleich (z. B. in Form einer Einmalzahlung) zugesagt werden. Vorstandsmitglieder haben zudem Anspruch auf eine Unfallversicherung, die im Todesfall und bei Invalidität zusätzlichen Versicherungsschutz gewährt. Darüber hinaus besteht eine Krankenzusatzversicherung für die Vorstandsmitglieder und ihre Familienangehörigen (Ehepartner und Kinder bis zum 18. Lebensjahr). Ferner haben Vorstandsmitglieder Anspruch auf die Bereitstellung von Telefon- und Internetanschlüssen an ihren Wohnsitzen.



### 4.1.3 Pensionskassenbeiträge

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

### 4.1.4 D&O-Versicherung

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

## 4.2 Leistungsbezogene variable Vergütungsbestandteile

### 4.2.1 Short-Term Incentive

Die Vorstandsmitglieder der A1 Group 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 (0 % - 150 %) ausgewählter Erfolgsziele sowie über einen Modifizier (0,8 - 1,2) zur Honorierung der Erreichung vordefinierter Nachhaltigkeitsziele (ESG-Ziele). Die Erfolgsziele für ein Geschäftsjahr sowie deren Gewichtung sollen vor Beginn des Geschäftsjahres vom Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats festgelegt werden.

Die finale Auszahlung des Short-Term Incentive ist insgesamt auf maximal 150 % („Cap“) des jeweiligen Zielbetrags begrenzt. Der Zielbetrag ist mit jedem Vorstandsmitglied im Dienstvertrag vereinbart. Die Bestandteile des Short-Term Incentive können der folgenden Grafik beispielhaft entnommen werden:

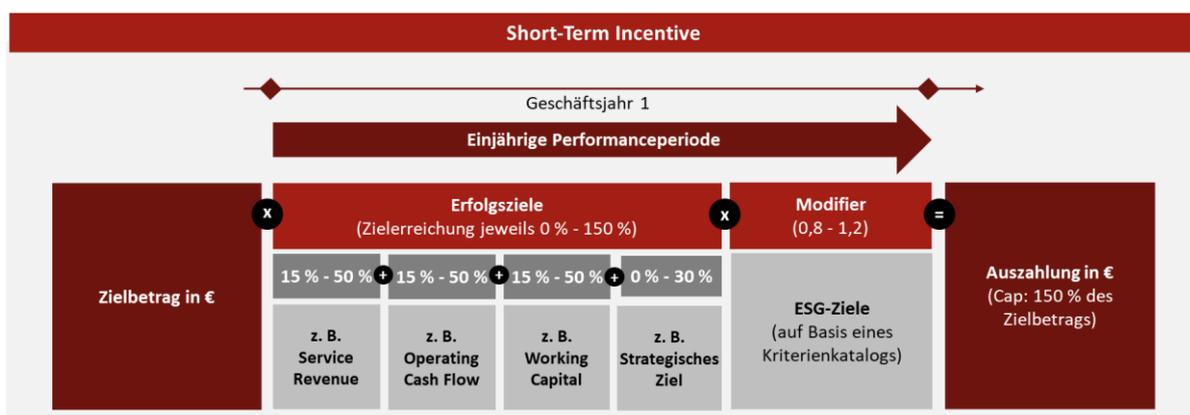


Abbildung 3: Ausgestaltung des Short-Term Incentive.

### Erfolgsziele des Short-Term Incentive

Bei der Festlegung der Erfolgsziele für das jeweilige Geschäftsjahr wählt der Vergütungsausschuss bis zu vier Erfolgsziele aus. Dabei werden in der Regel bis zu drei finanzielle Ziele und ein strategisches Ziel ausgewählt. Der Vergütungsausschuss wählt ausschließlich für die Strategie der A1 Group relevante, ambitionierte und messbare Ziele aus. Als finanzielle Erfolgsziele können beispielsweise der Service Revenue, der Operating Cash

Flow und das Working Capital (jeweils auf Konzernebene) festgelegt werden. Als strategisches Ziel kann etwa der Breitbandausbau in Österreich bestimmt werden. Damit werden sowohl Anreize für ein nachhaltiges Wachstum, die Steigerung der Liquidität als auch für die Umsetzung strategischer Unternehmensziele gesetzt. Die Gewichtung der Erfolgsziele soll ebenfalls vor Beginn des Geschäftsjahres festgelegt werden und kann für die finanziellen Erfolgsziele jeweils zwischen 15 % und 50 % und für die strategischen Erfolgsziele jeweils zwischen 0 % und 30 % betragen.

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

Nach Ablauf der Performanceperiode vergleicht der Vergütungsausschuss die tatsächlich erzielten Werte mit dem festgelegten Zielwert bzw. Schwellen- und Maximalwert. Der Zielwert basiert dabei in der Regel auf der Budgetplanung für das jeweilige Geschäftsjahr. Liegt der tatsächlich erzielte Wert über dem Maximalwert, so ist die Zielerreichung auf 150 % begrenzt. Liegt der tatsächlich erzielte Wert unter dem Schwellenwert, dann beträgt die Zielerreichung 0 %. Zielerreichungen zwischen dem Schwellen-, Ziel- und Maximalwert werden linear interpoliert.

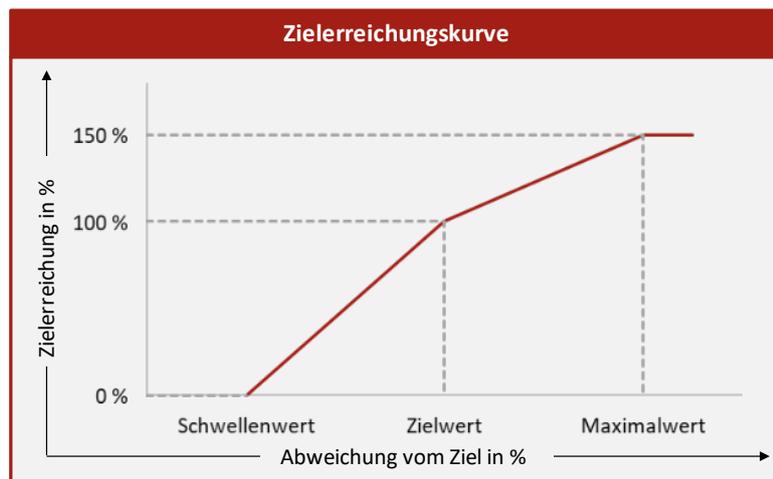


Abbildung 4: Exemplarische Zielerreichungskurve im Short-Term Incentive.

Nach Ablauf der einjährigen Performanceperiode ermittelt der Vergütungsausschuss den Grad der Zielerreichung für jedes Erfolgsziel als Prozentwert, der zwischen 0 % und 150 % liegen kann („Zielerreichungsgrad“). Aus den Zielerreichungsgraden der einzelnen Erfolgsziele wird anschließend der gewichtete Gesamtzielerreichungsgrad ermittelt, wobei eine Zielerreichung unter dem Schwellenwert mit dem Faktor Null in die Berechnung eingeht. Es gibt keine garantierte Mindestzielerreichung, die Auszahlung kann daher auch gänzlich entfallen.

**Modifier**

Um ESG-Ziele in der Vorstandsvergütung zu berücksichtigen, beurteilt der Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats am Ende eines Geschäftsjahres die Leistung der Vorstandsmitglieder anhand vorgegebener Kriterien zur Messung der ESG-Ziele. Die ESG-Ziele sollen dazu beitragen, dass die A1 Group ihre gesellschaftliche und wirtschaftliche Zukunftsfähigkeit als Teil des öffentlichen Lebens sichert. Zudem fördern sie die langfristige und nachhaltige Unternehmensentwicklung sowie die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie.

Die Festlegung der ESG-Ziele erfolgt auf Basis eines Kriterienkatalogs für die Bereiche Umwelt (Environment), Soziales (Social) und Unternehmensführung (Governance), welche sich an der Nachhaltigkeitsstrategie der A1



Group orientieren. Der Vergütungsausschuss kann im Rahmen des Short-Term Incentive ein oder mehrere ESG-Ziele aus einem oder mehreren Bereichen für ein Geschäftsjahr definieren. Der daraus resultierende Modifier kann einen Wert zwischen 0,8 und 1,2 annehmen und wird mit der Zielerreichung der übrigen Erfolgsziele multipliziert. Der Modifier kann jedoch nicht zu einer Auszahlung des Short-Term Incentive von mehr als 150 % des Zielbetrags führen.

ESG-Kriterienkatalog		
Umwelt	Soziales	Governance
CO <sub>2</sub> -Emissionen	Mitarbeiter-zufriedenheit	Compliance
Energieeffizienz	Diversität, Inklusion & Gleichbehandlung	Antikorruption
Nachhaltige Lieferketten	Zugang zu Information und Bildung	Cyberkriminalität
Ressourceneffizienz und Kreislaufwirtschaft	Kundenzufriedenheit	Datenschutz

Abbildung 5: Katalog mit beispielhaften Kriterien für ESG-Ziele

**Auszahlung**

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

**4.2.2 Long-Term Incentive**

Die Vorstandsmitglieder der A1 Group erhalten eine langfristige variable Vergütung (Long-Term Incentive) in Form eines Performance Share Plans mit einer dreijährigen Performanceperiode, der auf Basis virtueller Aktien der A1 Group ausgestaltet ist. Die Zuteilung der jeweiligen Tranche des Long-Term Incentive erfolgt jährlich. Die finale Anzahl virtueller Aktien hängt von der Zielerreichung finanzieller und nicht-finanzieller Erfolgsziele ab, während die absolute Aktienkursentwicklung den Wert einer virtuellen Aktie bestimmt. Die Erfolgsziele der jeweiligen Tranche sowie deren Gewichtung werden vor Beginn des ersten Geschäftsjahres der jeweiligen dreijährigen Performanceperiode vom Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats festgelegt.

Zur Ermittlung der vorläufigen Anzahl virtueller Aktien wird ein für jedes Vorstandsmitglied in dessen Dienstvertrag individuell vereinbarter Zielbetrag durch einen Startaktienkurs geteilt. Der Startaktienkurs ermittelt sich als arithmetisches Mittel der Schlusskurse der Aktie der Gesellschaft im Quartal vor Beginn der dreijährigen Performanceperiode. Die finale Anzahl virtueller Aktien wird durch Multiplikation einer Gesamtzielerreichung mit der vorläufigen Anzahl virtueller Aktien ermittelt, wobei sich die Gesamtzielerreichung aus den gewichteten Zielerreichungen der finanziellen und nicht-finanziellen Erfolgszielen ergibt und auf 200 % begrenzt ist. Die Auszahlung der jeweiligen Tranche des Performance Share Plans ergibt sich aus der Multiplikation der finalen Anzahl virtueller Aktien mit dem jeweiligen Endaktienkurs inklusive der während der Performanceperiode von der Gesellschaft ausgeschütteten Dividenden. Der Endaktienkurs berechnet sich als arithmetisches Mittel der Schlusskurse der Aktie der Gesellschaft im Quartal vor Ende der dreijährigen Performanceperiode. Die Auszahlung ist auf 200 % des individuellen Zielbetrags begrenzt.



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

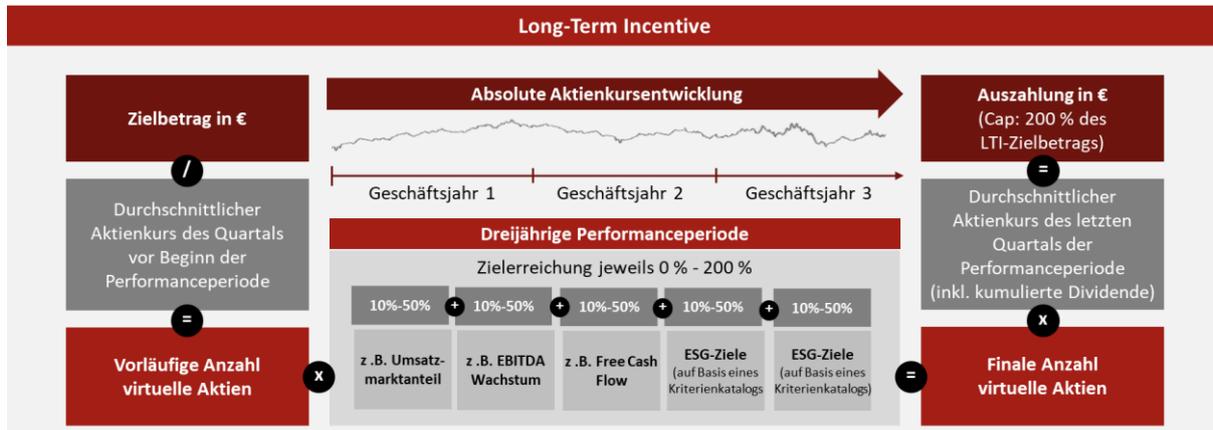


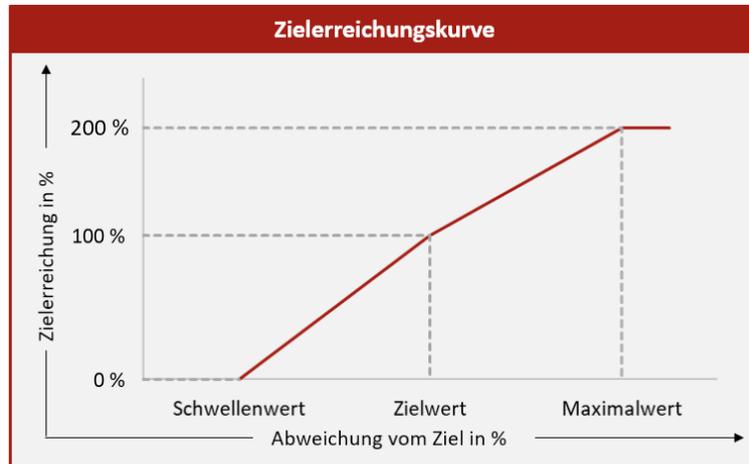
Abbildung 6: Ausgestaltung des Long-Term Incentive.

### Erfolgsziele des Long-Term Incentive

Bei der Festlegung der Erfolgsziele für die jeweilige Tranche wählt der Vergütungsausschuss bis zu fünf Erfolgsziele aus. Dabei werden in der Regel bis zu drei finanzielle Erfolgsziele und bis zu zwei ESG-Ziele ausgewählt. Der Vergütungsausschuss wählt dabei ausschließlich für die Strategie der A1 Group relevante, ambitionierte und messbare Ziele aus. Als finanzielle Erfolgsziele können beispielsweise der Umsatzmarktanteil, der Free Cashflow und das EBITDA Wachstum festgelegt werden. ESG-Ziele können aus einem aus der Nachhaltigkeitsstrategie der A1 Group abgeleiteten Kriterienkatalog ausgewählt werden. Der Vergütungsausschuss kann dabei ein oder mehrere ESG-Ziele aus einem oder mehreren Bereichen (Umwelt, Soziales und Governance) im Rahmen des Performance Share Plans definieren. Der für die Nachhaltigkeitsziele im Short-Term Incentive abgebildete Kriterienkatalog ist ebenfalls für die Nachhaltigkeitsziele im Long-Term Incentive maßgeblich. Die Gewichtung der Erfolgsziele wird ebenfalls vor Beginn einer Performanceperiode festgelegt und kann zwischen 10 % und 50 % je Erfolgsziel betragen.

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

Nach Ablauf der dreijährigen Performanceperiode vergleicht der Vergütungsausschuss die tatsächlich erzielten Werte mit dem festgelegten Zielwert bzw. Schwell- und Maximalwert. Liegt der tatsächlich erzielte Wert über dem Maximalwert, so ist die Zielerreichung auf 200 % begrenzt. Liegt der tatsächlich erzielte Wert unter dem Schwellwert, dann beträgt die Zielerreichung 0 %. Zielerreichungen zwischen dem Schwell-, Ziel- und Maximalwert werden linear interpoliert.



**Abbildung 7: Exemplarische Zielerreichungskurve im Long-Term Incentive**

Der Vergütungsausschuss ermittelt den Grad der Zielerreichung für jedes Erfolgsziel als Prozentwert, der zwischen 0 % und 200 % liegen kann („Zielerreichungsgrad“). Aus den Zielerreichungsgraden der einzelnen Erfolgsziele ermittelt der Vergütungsausschuss anschließend den gewichteten Gesamtzielerreichungsgrad, wobei eine Zielerreichung unter dem Schwellenwert mit dem Faktor null in die Berechnung eingeht. Es gibt keine garantierte Mindestzielerreichung, die Auszahlung kann daher auch zur Gänze entfallen.

#### **Auszahlung**

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

#### **4.3 Malus und Clawback**

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

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

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

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

#### **4.4 Aktienhalteverpflichtung**

Für die Vorstandsmitglieder der A1 Group besteht eine Aktienhalteverpflichtung (Share Ownership Guideline, SOG). Durch die Aktienhalteverpflichtung werden die Kapitalmarktorientierung und Aktienkultur der A1 Group



gestärkt und auf diese Weise die Interessen der Vorstandsmitglieder mit denen der Investoren und Investorinnen in Einklang gebracht.

Jedes Vorstandsmitglied ist verpflichtet, einen Mindestbetrag in Aktien der A1 Group zu investieren und diese Aktien für die Dauer der Anstellung als Vorstandsmitglied rechtlich und wirtschaftlich zu halten. Der Mindestbetrag, der in Aktien zu investieren ist („SOG-Ziel“), entspricht 50 % des jeweiligen Jahresgrundgehalts eines Vorstandsmitglieds und wird in einer festgelegten Stückzahl an Aktien der Gesellschaft ausgedrückt.

Für das Erreichen des SOG-Ziels ist eine Aufbauphase von vier Jahren vorgesehen. Der erforderliche Aktienbestand ist so aufzubauen, dass in den ersten drei Jahren der Aufbauphase jährlich mindestens 10 % des Jahresgrundgehalts zu investieren sind. So wird ein kontinuierlicher Aufbau des SOG-Ziels sichergestellt. Spätestens nach Ablauf von vier Jahren ab Beginn der Aufbauphase muss das SOG-Ziel vollständig erfüllt sein. Zu Beginn der Aufbauphase vom Vorstandsmitglied bereits gehaltene Aktien der Gesellschaft werden auf die Erfüllung des SOG-Ziels angerechnet.

## **5. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte**

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

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

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

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

### **5.2 Mandatsbezüge**

Für den Fall, dass ein Vorstandsmitglied konzerninterne Aufsichtsratsmandate übernimmt, wird die Vergütung aus solchen auf die Vergütung aus der Vorstandstätigkeit für die A1 Group angerechnet. Im Falle der Übernahme von konzernfremden Aufsichtsratsmandaten entscheidet der Aufsichtsrat im Einzelfall über die Anrechnung der entsprechenden Vergütung.

### **5.3 Nachvertragliches Wettbewerbsverbot**

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

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

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



Restvertragsdauer, wobei jedoch der Anspruch auf die leistungsbezogenen variablen Vergütungsbestandteile ab dem Zeitpunkt der Abberufung erlischt.

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

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

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

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

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

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

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

Ziel der Berücksichtigung der Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sind wettbewerbsfähige Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen nicht nur für die Vorstandsmitglieder, sondern auch für die Mitarbeitenden der A1 Group, die die Umsetzung der Strategie optimal fördern und unterstützen. Um hochqualifizierte Arbeitskräfte für die A1 Group gewinnen, motivieren und halten zu können, verfolgt die Gesellschaft kontinuierlich aktuelle Marktentwicklungen und international bewährte Vorgehensweisen. Darüber hinaus werden die für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen geltenden Grundsätze in angepasster Form auch auf den Vorstand angewendet. So ist auch die Vergütungsstruktur für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen der A1 Group auf eine hohe Wettbewerbsfähigkeit in der Telekommunikationsbranche ausgerichtet, und die Vergütungspakete umfassen eine ausgewogene und transparente Mischung aus festen und fallweise variablen, monetären und nicht monetären Bestandteilen. Ferner werden die Belange der Mitarbeitenden der A1 Group im Rahmen der ESG-Ziele der variablen Vergütungsbestandteile der Vorstandsmitglieder berücksichtigt und auf diese Weise strategisch gefördert.

Eine detaillierte Darstellung der Umsetzung der Vergütungspolitik findet sich im jährlichen Vergütungsbericht, der seit dem Jahr 2021 jährlich der Hauptversammlung zur Abstimmung vorgelegt wird.



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

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

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

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



## II. VERGÜTUNGSPOLITIK FÜR DEN AUFSICHTSRAT DER TELEKOM AUSTRIA AG

### 1. Einleitung

Der Aufsichtsrat börsennotierter Gesellschaften hat gemäß § 98a AktG eine Vergütungspolitik für die Mitglieder des Aufsichtsrates aufzustellen. Die bisherige Vergütungspolitik des Aufsichtsrates der Telekom Austria AG (im Folgenden: „A1 Group“ oder „die Gesellschaft“) wurde der ordentlichen Hauptversammlung erst- und letztmalig am 24. September 2020 vorgelegt und mit einer Mehrheit von 99,2 % beschlossen. Die Vergütungspolitik wird regelmäßig überprüft und mindestens jedes vierte Jahr der ordentlichen Hauptversammlung vorgelegt.

Die vorliegende Vergütungspolitik wurde auf Basis der Empfehlung des Vergütungsausschusses vom Aufsichtsrat am 22. Mai 2024 beschlossen und wird der ordentlichen Hauptversammlung am 27. Juni 2024 zur Abstimmung vorgelegt. Vorbehaltlich der Billigung durch die Hauptversammlung 2024 soll die nachstehend im Detail dargelegte Vergütungspolitik zum 1. Jänner 2024 in Kraft treten.

### 2. Grundsätze und Ziele

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

Der Aufsichtsrat soll mit Persönlichkeiten besetzt sein, welche die erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und persönlichen Voraussetzungen mitbringen, die die Überwachung der Gesellschaft sicherstellen.

Die Vergütungspolitik orientiert sich an den gesetzlichen Bestimmungen und den Vorgaben des Österreichischen Corporate Governance Kodex. Sie soll der Verantwortung und dem Tätigkeitsumfang sowie der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens Rechnung tragen. Darüber hinaus muss die Vergütung des Aufsichtsrats so gestaltet sein, dass eine ausgewogene und qualifizierte Zusammensetzung möglich ist.

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

### 3. Vergütungselemente

#### Fixe Vergütungen

Kapitalvertreter:innen erhalten eine jährliche fixe Pauschalvergütung. Für den Aufsichtsratsvorsitz verdoppelt sich die jährliche fixe Pauschalvergütung; dem Stellvertretenden gebührt der eineinhalbfache Betrag der jährlichen fixen Pauschalvergütung.

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

Die fixe Vergütung wird nach Beschlussfassung in der Hauptversammlung ausgezahlt.



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

Arbeitnehmervertretern stehen die vorgenannten fixen Vergütungen nicht zu, da sie ihre Funktion gemäß den gesetzlichen Bestimmungen als Ehrenamt ausführen. Sie haben allerdings Anspruch auf Aufwandsersatz, der auch pauschaliert gewährt werden kann.

#### **Sitzungsabhängige Vergütung**

Kapitalvertreter:innen erhalten je Aufsichtsratssitzung und je Ausschusssitzung ein fixes Sitzungsgeld das in der Regel zweimal jährlich ausbezahlt wird.

#### **Barauslagen**

Die Mitglieder des Aufsichtsrates haben Anspruch auf Ersatz ihrer Barauslagen, die im Zusammenhang mit ihrer Funktion entstehen.

#### **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.

### **4. 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.

### **5. Relation der Vergütungsbestandteile zueinander**

Die Vergütung der Kapitalvertreter:innen 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 abhängig, an denen die Kapitalvertreter:innen teilnehmen.

### **6. 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 Bestelldauer kann 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.

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

#### **7. D&O-Versicherung (Directors-and-Officers-Versicherung)**

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

Die Versicherung deckt die gesetzliche Haftpflicht versicherter Personen für finanzielle Verluste aufgrund eines Fehlverhaltens in Ausübung ihrer Funktion.

#### **8. Abweichung von der Vergütungspolitik**

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

#### **9. Berücksichtigung der Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Mitarbeiter:innen**

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

#### **10. 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.