



Vergütungsbericht 2023

Telekom Austria AG

Vergütungs- bericht 2023

Bericht über die Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der Telekom Austria AG

1. Einleitung

Der vorliegende Vergütungsbericht beschreibt die Grundzüge der Vergütungssysteme für die Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder der Telekom Austria AG (im Folgenden auch „A1 Group“) und informiert über die im Geschäftsjahr 2023 gewährten und geschuldeten Bezüge der Mitglieder des Vorstandes und des Aufsichtsrates. Er berücksichtigt die in § 78c und § 98a AktG festgelegten Vorgaben und orientiert sich an der Stellungnahme 37 des Austrian Financial Reporting and Auditing Committee („AFRAC-Stellungnahme“).

Der Vergütungsbericht wurde vom Aufsichtsrat in seiner Sitzung vom 22. Mai 2024 beschlossen. Gemäß den aktienrechtlichen Vorgaben wird der Vergütungsbericht in der Hauptversammlung am 27. Juni 2024 zur Beschlussfassung vorgelegt.

1.1. Überblick über die wirtschaftliche Lage

Im Geschäftsjahr 2023 verzeichnete die A1 Group erneut erfreuliche Ergebnisse und bewies unter herausfordernden Gegebenheiten die Widerstandsfähigkeit ihres Geschäftsmodells. Neben geopolitischen Krisen war das Berichtsjahr geprägt von fortwährend hohen, wenn auch etwas geringeren Inflationsraten als im Vorjahr, die nach wie vor die Kaufkraft und die gesamtwirtschaftliche Nachfrage belasten.

Im Jahr 2023 hat die A1 Group die Abspaltung ihres Mobilfunkturngeschäfts und die Notierung der EuroTeleSites AG erfolgreich umgesetzt. Dies ermöglicht einen verstärkten Fokus auf das Kerngeschäft und schaffte zusätzlich Wert für die Aktionär:innen der A1 Group.

Im Geschäftsjahr 2023 stieg der Gesamtumsatz der A1 Group um 4,9% auf EUR 5.251 Mio. Dies ist vor allem auf eine Steigerung der Erlöse aus Dienstleistungen in allen Märkten mit Ausnahme von Belarus zurückzuführen, wo ein währungsbedingter Rückgang zu verzeichnen war. Zu den Wachstumstreibern zählten wertsichernde Maßnahmen, eine solide Entwicklung im Mobilfunk-Kerngeschäft und starkes Wachstum im ICT-Bereich. Aufgrund der höheren Erlöse aus Dienstleistungen konnte ein EBITDA Wachstum von 4,7% auf EUR 1.924 Mio. erzielt werden. Das Betriebsergebnis (EBIT) stieg auf EUR 911 Mio. (+4,5%). Das Nettoergebnis belief sich 2023 auf EUR 646 Mio. (+1,8%).

Zum 31. Dezember 2023 stieg die Bilanzsumme um 14,5% von EUR 8.345 Mio. auf EUR 9.557 Mio. Der wesentliche Treiber war der bilanzverlängernde Effekt der oben erwähnten Abspaltung des Funkturngeschäfts und die daraus resultierenden höheren Nutzungsrechte und die damit zusammenhängenden Verbindlichkeiten.

Außerdem reduzierte sich die Finanzverschuldung mit der Abspaltung des Funkturngeschäfts um etwa 1 Milliarde Euro. Die Verschuldungsquote (Nettoverschuldungsverhältnis ohne Leasing/EBITDAaL) belief sich zum Jahresende 2023 auf 0,4x im Vergleich zu 1,0x Ende 2022.

Infolge der niedrigen Verschuldung und der konservativen Finanzpolitik konnte sich die A1 Group ihren Platz unter den Unternehmen mit dem besten Rating in der Branche sichern. Im Juni bewertete Fitch die Telekom Austria AG erstmals mit A- (positiver Ausblick). Darüber hinaus hat Moody's im Dezember 2023 das Kreditrating der A1 Group von Baa1 auf A3 mit stabilem Ausblick angehoben. Die A1 Group hat nun von allen drei großen Kreditratingagenturen eine A- Bewertung.

Die solide, verlässliche Basis für diese erfreulichen Ergebnisse bildet weiterhin die hochleistungsfähige, zukunftssichere Infrastruktur der A1 Group. Im Geschäftsjahr 2023 beliefen sich die Investitionen auf EUR 1.093 Mio., ein Anstieg von 15,7% im Vergleich zum Vorjahr. Davon wurden EUR 133 Mio. in Frequenzspektren investiert. Ohne Frequenzspektren stiegen die Anlagenzugänge in Summe um 2,6%.

2. Vergütungspolitik und Vergütungssystem für Vorstandsmitglieder

Das Vergütungssystem für das Geschäftsjahr 2023 basiert auf der Vergütungspolitik, die in der Hauptversammlung am 24. September 2020 mit einer Mehrheit von 99,2% beschlossen wurde.¹⁾ Eine überarbeitete Vergütungspolitik, die ab 1.1.2024 in Kraft treten soll, wird der Hauptversammlung am 27. Juni 2024 zur Beschlussfassung vorgelegt.

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 sowie finanzielle und nicht-finanzielle Indikatoren und Elemente ab.
- ✓ **Strategische Relevanz:** Die Leistungsziele stehen im Einklang mit der Konzernstrategie.

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

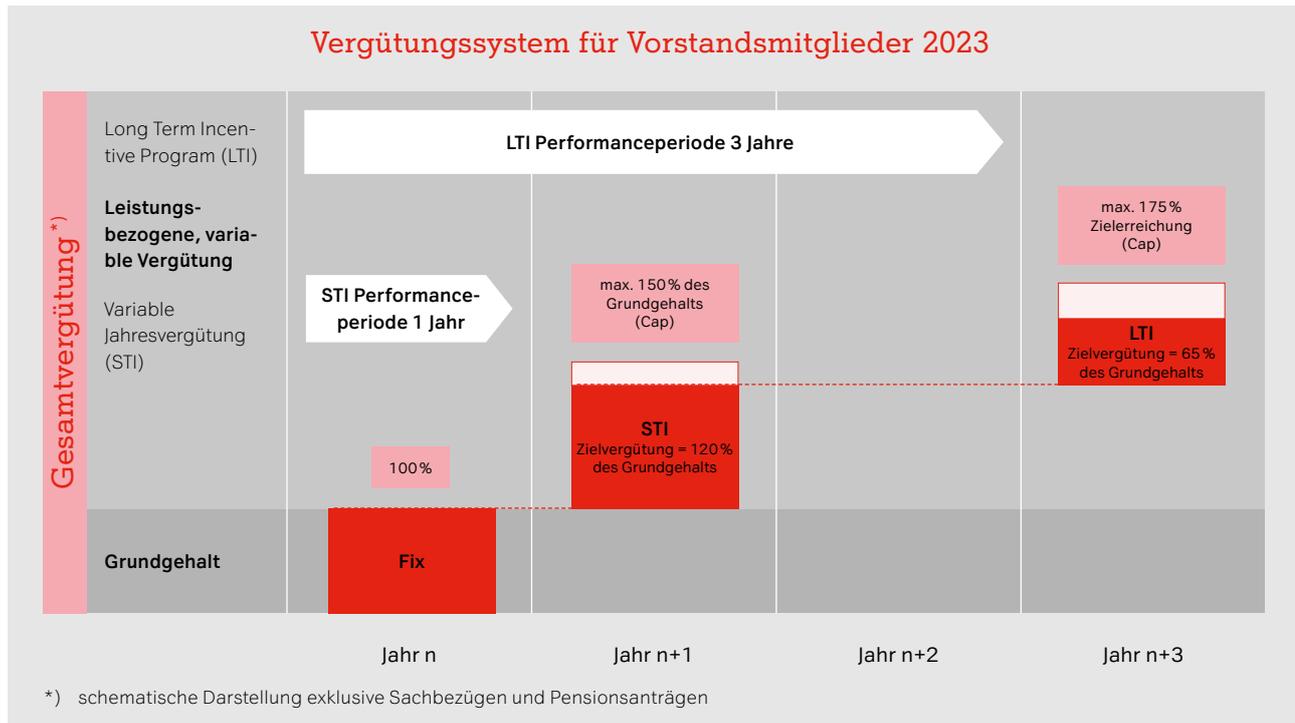
¹⁾ Die Vergütungspolitik, die in der Hauptversammlung am 24. September 2020 beschlossen wurde, ist unter folgendem Link abrufbar: https://cdn1.a1.group/final/de/media/pdf/hv2020_Verguetungspolitik_Vorstand.pdf

2.2. Übersicht der einzelnen Vergütungselemente für Vorstandsmitglieder

Die Vorstandsvergütung der A1 Group umfasst **fixe (nicht leistungsbezogene) und variable (leistungsbezogene) Vergütungselemente**.

Die fixe Vergütung besteht aus dem Grundgehalt, Sachbezügen sowie Pensionsbeiträgen. Die variable Vergütung umfasst die variable Jahresvergütung (Short Term Incentive, „STI“) sowie das variable mehrjährige Long Term Incentive („LTI“). Der Großteil der Zielvergütung der Vorstandsmitglieder besteht aus den leistungsabhängigen variablen Vergütungselementen STI und LTI.

Das nachfolgende Schaubild fasst die Struktur des Vergütungssystems samt der Zielvergütung für das Geschäftsjahr 2023 zusammen:



3. Vergütung der Vorstandsmitglieder 2023 – Zusammensetzung des Vorstandes

Im Folgenden werden die Vergütungselemente beschrieben und die Vergütungselemente und die Gesamtvergütung des Vorstands für das abgelaufene Geschäftsjahr 2023 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:²⁾

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 erfolgt³⁾ und/oder wenn deren Höhe noch nicht endgültig feststeht.⁴⁾

²⁾ Zu „geschuldeter“ und „gewährter“ Vergütung siehe näher AFRAC-Stellungnahme 28.

³⁾ STI 2023.

⁴⁾ LTI 2021.

Die **gewährte Vergütung** bezieht sich auf die in einem Geschäftsjahr gebildeten Rückstellungen sowie sonstige Abgrenzungen von Vergütungsbestandteilen, die aufgrund rechtlicher oder vertraglicher Verpflichtungen dieser Berichtsperiode wirtschaftlich zuzurechnen sind, deren endgültige Festlegung und Auszahlung aber erst in Folgeperioden erfolgen wird.⁵⁾

Die nachfolgenden Tabellen enthalten die geschuldeten Vergütungsbestandteile, d. h. die endgültig erworbenen Ansprüche, die bereits ausbezahlt wurden. Die noch laufenden LTI-Programme LTI 2022 und LTI 2023 werden als gewährte Vergütung dargestellt.

Dem Vorstand der Telekom Austria AG gehörten per Jahresende 2023 Alejandro Plater, Vorstandsvorsitzender (CEO), und Thomas Arnoldner, stellvertretender Vorstandsvorsitzender (Deputy CEO), an. Siegfried Mayrhofer, Finanzvorstand (CFO), schied auf eigenen Wunsch mit Ablauf seines Vorstandsmandats am 31. August 2023 aus dem Unternehmen aus.

Siegfried Mayrhofer war seit 2000 in verschiedenen Managementfunktionen in der A1 Group tätig und seit 2014 CFO der Gesellschaft. Bei seinem Ausscheiden wurden ihm seine gesetzlichen und vertraglichen Abfertigungsansprüche in Höhe von 864.601 EUR und eine Urlaubersatzleistung gem. § 10 (1) UrlaubsgG für nicht konsumierte Urlaubsansprüche iHv 58.070 EUR ausbezahlt. Diese beendigungskausalen Vergütungsbestandteile sind in diesem Bericht in der Vergütung 2023 ausgewiesen.

Das STI 2023 wurde Siegfried Mayrhofer, anteilig für die Periode bis zu seinem Ausscheiden per 31.08.2023, im Jahr 2024 ausbezahlt. Am LTI-Programm partizipiert Siegfried Mayrhofer nur bis zu seinem Ausscheiden aus der Gesellschaft zum 31. August 2023 (nähere Angaben dazu unter Punkt 3.3 (LTI) in diesem Bericht).

Ab seinem Ausscheiden hat Siegfried Mayrhofer Anspruch auf Leistungen aus der externen überbetrieblichen Pensionskassa. Diese Leistungen werden direkt von der externen überbetrieblichen Pensionskassa (APK) an Siegfried Mayrhofer erbracht und werden daher in diesem Vergütungsbericht nicht ausgewiesen.

3.1. Fixe, nicht leistungsbezogene Vergütung 2023

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 (inkl. diverser Versicherungsleistungen)** und **Beiträge zur Pensionsvorsorge** zu.

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 und es wird ein Beitrag zur freiwilligen Pensionsvorsorge bei einer überbetrieblichen externen Pensionskasse (APK) geleistet, wobei der Beitrag 20% des jeweiligen Grundgehalts entspricht.

Im Berichtsjahr 2023 stellt sich die fixe Vergütung entsprechend der Vergütungspolitik wie folgt dar:

Fixe Vergütung in EUR	Alejandro Plater	Thomas Arnoldner	Siegfried Mayrhofer *
Grundgehalt	588.500	535.000	329.939
Sachbezüge	15.000	10.877	5.714
Krankenzusatzversicherung	12.450	4.108	3.347
Unfallversicherung	825	633	164
Urlaubersatzleistung gem. §10 (1) Urlaubsgesetz			58.070
Beiträge zur überbetrieblichen Pensionskasse	117.700	107.000	66.000
Fixe Vergütung	734.475	657.619	463.234

* aus dem Unternehmen ausgeschieden mit 31. August 2023

⁵⁾ LTI 2022, LTI 2023.

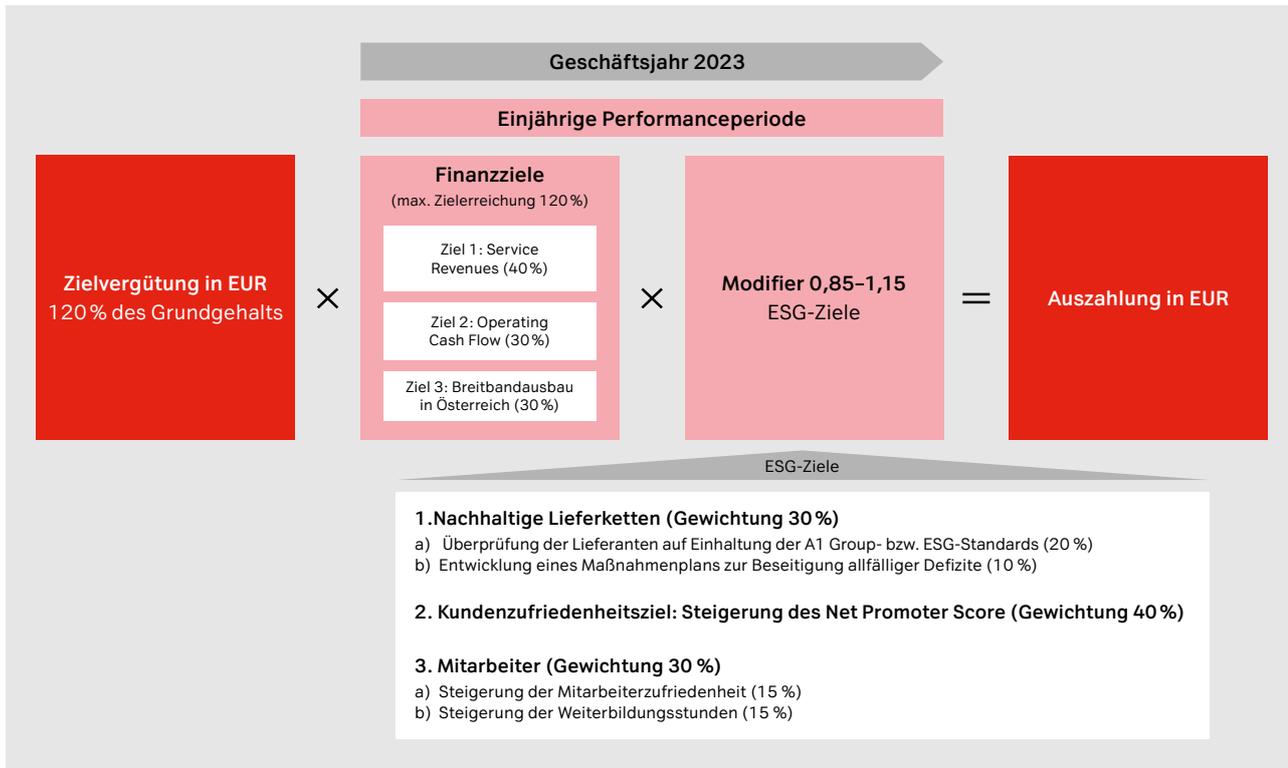
3.2. Variable Jahresvergütung 2023 (Short Term Incentive, STI)

Das jährliche **STI** berücksichtigt die finanzielle und operative Zielerreichung, die Strategieumsetzung sowie die Unternehmensentwicklung. Der Vergütungsausschuss legt für jedes Geschäftsjahr entsprechende Leistungskriterien fest.

Der Zielerreichungsgrad der Finanzziele kann zwischen 0% und 120% liegen, wobei für die einzelnen Indikatoren ein Zielerreichungsgrad von 80% als Untergrenze definiert ist. Die Zielerreichung aus den Finanzzielen wird mit dem „Modifizier“ multipliziert, der einen direkten Bezug zur Strategieumsetzung und zu den ESG-Zielen herstellt und den Wert von 0,85-1,15 annehmen, also die Höhe der Zielerreichung um maximal +/- 15% beeinflussen kann.

Die maximale Auszahlung für das STI, die bei einer Gesamt-Zielerreichung von 120% erreicht wird, beträgt 150% des Grundgehalts (Cap). Bei 100% Zielerreichung beträgt das STI 120% des Grundgehalts.

Der Vergütungsausschuss des Aufsichtsrates hat entsprechend der Vergütungspolitik für das **Geschäftsjahr 2023** folgende **STI-Ziele** mit dem Vorstand vereinbart:



Als **Finanzziele** wurden die Budgetwerte 2023 für die Kennzahlen **Service Revenues** (Umsätze aus Dienstleistungen; Gewichtung 40%) und **Operating Cash Flow**⁶⁾ (Gewichtung 30%) festgelegt. Weiters wurde der Breitbandausbau in Österreich (Gewichtung 30%) als Ziel vereinbart.

Der **Modifizier** basiert zur Gänze auf ESG-Zielen und beinhaltet die Themen Umwelt, Soziales, Kundenzufriedenheit sowie Governance und Corporate Culture (Mitarbeiterzufriedenheit und Weiterbildung).

Auf Basis der vom Vergütungsausschuss festgelegten Zielwerte und Zielerreichungs-Korridore sowie des geprüften Jahresabschlusses ergibt sich für das Geschäftsjahr 2023 eine **STI-Zielerreichung von 105,7%**.

Die STI-2023-Zielerreichung spiegelt die guten Geschäftsergebnisse des Geschäftsjahres 2023 wider; die Finanzziele und der Modifizier wurden jeweils zu 102,8% erreicht. Im Detail stellt sich die Zielerreichung wie folgt dar:

⁶⁾ Operating Cash Flow definiert als EBITDA, angepasst um den Nettoaufwand aus Personal- und Restrukturierungsrückstellungen sowie Working Capital und sonstige Veränderungen, abzüglich Nettozahlungen für Zinsen und Ertragsteuern sowie Leasingzahlungen.

Zielkriterien	Gewichtung	Zielwert	Zielerreichungskorridor	Zielerreichungsgrade	Erreichter Wert	Zielerreichung	Gewichtete Zielerreichung
Service Revenues	40%	Budgetwert 2023	-5% < x < +3%	80% - 120%	100,6% des Zielwerts	104,1%	41,6%
Operating Cash Flow	30%	Budgetwert 2023	-10% < x < +3%	80% - 120%	103,4% des Zielwerts	120%	36%
Breitbandausbau in Österreich	a) 15%	a) Anzahl der neu ausgebauten, mit Breitband versorgten Haushalte in Österreich (homes passed)	85% < x < 120%	80% - 120%	a) 87,1% des Zielwerts	a) 82,8%	a) 12,4%
	b) 15%	b) Steigerung der Kunden in der ausgebauten Breitbandinfrastruktur		80% - 120%	b) 88,8% des Zielwerts	b) 85,1%	b) 12,8%
Finanzziele	100%						102,8%
Nachhaltige Lieferketten	a) 20%	a) Überprüfung der Lieferanten auf Einhaltung der A1-Group- bzw. ESG-Standards	a) 90% < 95% < 100% der A1 Lieferanten	85-115%	a) 100% der Lieferanten	a) 115%	a) 23%
	b) 10%	b) Entwicklung eines Maßnahmenplans zur Beseitigung allfälliger Defizite	b) Einschätzung durch Vergütungsausschuss	85-115%	b) 100%	b) 100%	b) 10%
Kundenzufriedenheitsziel	40%	Steigerung der Weiterempfehlungsrates (NPS) in Österreich und Bulgarien	Festgelegte Zielwerte	85-115%	99,1% des Zielwertes	99,1%	39,6%
Mitarbeiter	a) 15%	a) Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit	a) Festgelegte Zielwerte	85-115%	a) 94,8%	a) 94,8%	a) 14,2%
	b) 15%	b) Steigerung der Weiterbildungsstunden pro Mitarbeiter	b) 30 h ≤ 40 h ≤ 50 h	85-115%	b) 44h	b) 106,7%	b) 16,0%
Modifier	100%						102,8%
Zielerreichung STI 2023 = Zielerreichung Finanzziele × Zielerreichung Modifier							105,7%

Finanzziele

X

Modifier (ESG-Ziele)

||

Auf Basis dieses **STI-Zielerreichungsgrades von 105,7%** wurden an die Vorstandsmitglieder folgende Beträge ausbezahlt:

in EUR

Alejandro Plater	773.121
Thomas Arnoldner	702.838
Siegfried Mayrhofer*	426.336

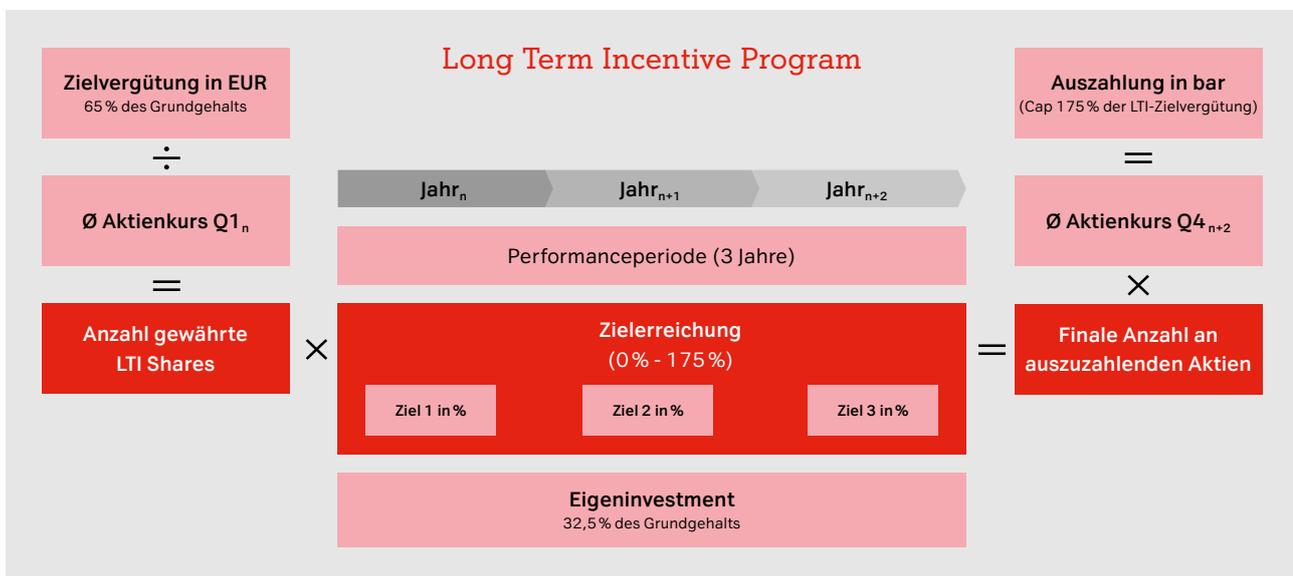
* Aliquoter Anteil des STI 2023 bis zu seinem Ausscheiden per 31. August 2023.

Die Zielerreichung der STI-Ziele für 2023 wurde durch die Ernst & Young Wirtschaftsprüfungsgesellschaft überprüft und vom Vergütungsausschuss des Aufsichtsrates auf Basis des testierten Jahresabschlusses 2023 im März 2024 festgestellt.

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

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

Die nachfolgende Grafik stellt eine Übersicht des LTI dar:



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; dies ergibt die Anzahl der LTI Shares der Tranche.

Die gewährten LTI Shares werden nach der dreijährigen Performanceperiode mit dem Zielerreichungsgrad multipliziert (Cap bei einer Zielerreichung von 175%) 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 in Aktien der Telekom Austria AG in Höhe von 32,5% des Jahres-Grundgehalts über die Laufzeit der jeweiligen LTI-Tranche zu halten. Liegt das Eigeninvestment darunter, reduziert sich die Zahl der LTI Shares entsprechend.⁷⁾ Das Eigeninvestment kann auch für weitere Tranchen herangezogen werden.

⁷⁾ Im doppelten Ausmaß des Eigeninvestments an Aktien der Telekom Austria AG.

Im Berichtsjahr 2023 hielten die Vorstandsmitglieder folgende LTI-Eigeninvestments:

	Aktien
Alejandro Plater*	33.638
Thomas Arnoldner	26.970
Siegfried Mayrhofer	24.750

* Alejandro Plater hielt am Ende des Berichtsjahres 2023 55.520 Aktien, davon 33.638 als LTI-Eigeninvestment.

Für das Berichtsjahr 2023 sind folgende LTI-Tranchen relevant:

- ✓ Das LTI 2020 (Performanceperiode 2020-2022) wurde 2023 ausbezahlt und wird als „geschuldete Vergütung“ der Vergütung 2022 zugeordnet (Details siehe unter „LTI-2020-Zielerreichung und Auszahlungsbeträge“).
- ✓ Die Ansprüche aus dem LTI 2021 (Performanceperiode 2021-2023) wurden zum 31. Dezember 2023 endgültig erworben (geschuldete Vergütung). Die Auszahlung erfolgt 2024 (Details siehe unter „LTI 2021 – angenommene Auszahlungsbeträge“).
- ✓ Für die LTI-Tranche 2022 (Performanceperiode 2022-2024) wurden Rückstellungen gebildet, die in diesem Bericht als „gewährte Vergütung“ ausgewiesen werden (Details siehe unter „Gewährte Vergütung aus laufenden LTI-Tranchen“).
- ✓ Die LTI-Tranche 2023 (Performanceperiode 2023-2025) wurde im Berichtsjahr neu gewährt und es wurde eine entsprechende Rückstellung gebildet, welche in diesem Bericht als „gewährte Vergütung“ dargestellt wird (Details siehe unter „Gewährte Vergütung aus laufenden LTI-Tranchen“).

Alle LTI-Auszahlungen erfolgen gemäß Vergütungspolitik in bar. Die Zielkriterien und Zielwerte der einzelnen LTI-Tranchen werden vom Vergütungsausschuss festgelegt.

Am 22. September 2023 hat die Telekom Austria AG ihr Funkturmgeschäft verhältnismäßig abgespalten und dieses wurde unter der neu gegründeten EuroTeleSites AG an der Wiener Börse gelistet. Die Aktien an der ETS AG wurden am 22. September 2023 verhältnismäßig im Verhältnis 1:4 an die Aktionäre der Telekom Austria AG ausgegeben (für vier Aktien an der Telekom Austria AG wurde eine ETS-Aktie ausgegeben).

Als Konsequenz dieser Abspaltung wurde die Anzahl der an die Vorstandsmitglieder im Rahmen von LTI 2021, LTI 2022 und LTI 2023 gewährten und noch nicht ausbezahlten Bonusaktien mit Beschluss des Vergütungsausschusses des Aufsichtsrates vom 18. Dezember 2023 um den Faktor 1,17 erhöht.

Die folgende Tabelle fasst die wesentlichen Bedingungen der LTI-Tranchen zusammen:

	LTI 2023	LTI 2022	LTI 2021	LTI 2020*
Beginn der Performanceperiode	1. Jän 2023	1. Jän 2022	1. Jän 2021	1. Jän 2020
Zeitpunkt der Gewährung	1 Jun 2023	1 Jun 2022	1 Jun 2021	1 Aug 2020
Ende der Performanceperiode	31. Dez 2025	31. Dez 2024	31. Dez 2023	31. Dez 2022
Anspruchstag (Auszahlung)	1. Jun 2026	1. Jun 2025	1. Jun 2024	1. Aug 2023

Anzahl an Bonusaktien zum Gewährungszeitpunkt

Alejandro Plater	58.029	51.153	59.334	55.101
Thomas Arnoldner	52.753	46.503	53.940	50.091
Sigfried Mayrhofer**	10.846	43.026	49.500	46.346

Anzahl an Bonusaktien nach Anpassung ETS Abspaltung (Erhöht um den Faktor 1,17)

Alejandro Plater	67.894	58.849	69.421	n.a.
Thomas Arnoldner	61.721	54.409	63.110	n.a.
Sigfried Mayrhofer**	12.690	50.340	57.915	n.a.

* Das LTI 2020 wurde 2023 mit einer festgestellten Zielerreichung von 80,3% mit einem Kurs von 5,85 EUR ausbezahlt.

** Der ausgeschiedene Finanzvorstand Siegfried Mayrhofer partizipiert am LTI Programm (LTI 2021, LTI 2022 und LTI 2023) nur anteilig bis zu seinem Ausscheiden aus der Gesellschaft zum 31. August 2023. Folglich werden die Auszahlungen der Tranchen LTI 2021 im Geschäftsjahr 2024 und LTI 2022 im Geschäftsjahr 2025 nur aliquot erfolgen. Die LTI-Tranche 2023 (Gewährungszeitpunkt 1. Juni 2023) wurde Siegfried Mayrhofer bereits auf seine noch verbleibende Vertragslaufzeit bis 31. August 2023 reduziert gewährt.

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

Zielkriterien und Zielwerte der Tranchen LTI 2020 und LTI 2021:

	Gewichtung LTI 2020, LTI 2021 in %	Zielwert und Definition	Zielerreichungs- grad in %	Zielerreichungskorridor*
Operating-ROIC-Ziel	34	Ø Operating ROIC , entsprechend dem vom Aufsichtsrat genehmigten Budget bzw. Businessplan für drei Jahre (Performanceperiode)	25 < 100 < 175 (Cap)	<ul style="list-style-type: none"> • 100% Zielerreichung: Erreichung des ROIC-Zielwerts (Budget) • 175% Zielerreichung (Cap): Erreichung des Zielwerts (abgeleitet aus Benchmark aus Vergleichsgruppe**) • 25% Zielerreichung: Erreichung des Zielwerts (abgeleitet von Vergleichsgruppe**) bzw. beträgt die Zielerreichung 0%
Umsatz-Marktanteil-Ziel	33	Wachstum des Umsatz-Marktanteils für drei Jahre (Performanceperiode), konsolidiert über alle Märkte der A1 Group	25 < 100 < 175 (Cap)	<ul style="list-style-type: none"> • 100% Zielerreichung bei Marktanteil-Wachstum 0,5% • 175% Zielerreichung (Cap) bei Marktanteil-Wachstum 1% • 25% Zielerreichung: Erreichung des Zielwerts (abgeleitet von Vergleichsgruppe** bzw. WACC); unter diesem Wert beträgt die Zielerreichung 0%
Nachhaltige Finanzierung/ Green Financing Ziel	33	Green Financing: Abschluss sämtlicher langfristiger Finanzierungen in den Jahren 2020-2022 (LTI 2020) bzw. 2021-2023 (LTI 2021) mit „Green Bonds“ oder anderen nachhaltigen Finanzinstrumenten	0/100	ja/nein

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

** Vergleichsgruppe bestehend aus: Deutsche Telekom, Orange, Swisscom, Proximus, Telefonica, Telia, Telecom Italia, Telenor, KPN und OTE.

Zielkriterien und Zielwerte der Tranche LTI 2022:

	Gewichtung LTI 2022 in %	Zielwert und Definition	Zielerreichungs- grad in %	Zielerreichungskorridor*
Operating-ROIC-Ziel	34	Ø Operating ROIC , entsprechend dem vom Aufsichtsrat genehmigten Budget bzw. Businessplan für drei Jahre (Performanceperiode)	25 < 100 < 175 (Cap)	<ul style="list-style-type: none"> • 100% Zielerreichung: Erreichung des ROIC-Zielwerts (Budget) • 175% Zielerreichung (Cap): Erreichung des Zielwerts (abgeleitet aus Benchmark aus Vergleichsgruppe**) • 25% Zielerreichung: Erreichung des Zielwerts (abgeleitet von Vergleichsgruppe**); unter diesem Wert beträgt die 0%
Umsatz-Marktanteil-Ziel	33	Wachstum des Umsatz-Marktanteils für drei Jahre (Performanceperiode), konsolidiert über alle Märkte der A1 Group	25 < 100 < 175 (Cap)	<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%
ESG-Ziel (1): Energieeffizienz	20	Steigerung der Energieeffizienz gemessen am Strombedarf pro transportiertem Datenvolumen (in MWh/Terabyte)	25 < 100 < 175 (Cap)	<ul style="list-style-type: none"> • 100% Zielerreichung bei Steigerung der Energieeffizienz bis Jahresende 2024 um 32% (basierend auf Ausgangswert des Jahres 2021) • 175% Zielerreichung (Cap) bei einer Steigerung der Energieeffizienz um 47% • 25% Zielerreichung bei einer Steigerung der Energieeffizienz um 17%; unter diesem Wert beträgt die Zielerreichung 0%
ESG-Ziel (2): Mitarbeiterausbildung	13	Steigerung der Weiterbildungsstunden pro Vollzeitäquivalent	25 < 100 < 175 (Cap)	<ul style="list-style-type: none"> • 100% Zielerreichung bei Steigerung der Weiterbildungsstunden pro Vollzeitäquivalent auf 40 Stunden im Jahr 2024 • 175% Zielerreichung (Cap) bei 50 Weiterbildungsstunden pro Vollzeitäquivalent • 25% Zielerreichung bei 30 Ausbildungsstunden pro Vollzeitäquivalent; unter diesem Wert beträgt die Zielerreichung 0%

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

** Vergleichsgruppe bestehend aus: Deutsche Telekom, Orange, Swisscom, Proximus, Telefonica, Telia, Telecom Italia, Telenor, KPN und OTE.

Zielkriterien und Zielwerte der Tranche LTI 2023:

	Gewichtung LTI 2023 in %	Zielwert und Definition	Zielerreichungs- grad in %	Zielerreichungskorridor*
Operating-ROIC-Ziel	34	Ø Operating ROIC , Zielwert entspricht dem vom Aufsichtsrat genehmigten Budget bzw. Businessplan für die Geschäftsjahre 2023 bis 2025	25 < 100 < 175 (Cap)	<ul style="list-style-type: none"> 100% Zielerreichung: Erreichung des ROIC-Zielwerts (Budget) 175% Zielerreichung (Cap): Erreichung des Zielwerts: Ø operativer ROIC für die Geschäftsjahre 2023 bis 2025 muss über 13,9% liegen und über dem Durchschnitt des besten Vergleichsunternehmens liegen** 25% Zielerreichung: Erreichung des Zielwerts - höherer der beiden Werte von: Ø operativer ROIC der Vergleichsunternehmen** und Ø WACC der A1 Group jeweils für die Geschäftsjahre 2023 bis 2025; unter diesem Wert beträgt die Zielerreichung 0%
Umsatz-Marktanteil-Ziel	33	Wachstum des Umsatz Marktanteils für die Geschäftsjahre 2023 bis 2025 (konsolidiert über alle Märkte der A1 Group)	25 < 100 < 175 (Cap)	<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%
ESG-Ziel (1): Reduktion des Gender- und Schließung des Equal-Pay Gap	16	Reduktion des Gender- und Schließung des Equal-Pay Gap (vergleichbare Positionen) bis zum Jahresende 2025 (Gewichtet mit je 50%)	25 < 100 < 175 (Cap)	<p>Gender Pay Gap-Ziel:</p> <ul style="list-style-type: none"> 100% Zielerreichung: Reduktion um 15% bis 2025 (im Vergleich zu 2022) 175% Zielerreichung (Cap): Reduktion um 30% bis 2025 (im Vergleich zu 2022) 25% Zielerreichung, wenn Wert 2022 bis 2025 nicht reduziert wird; unter diesem Wert beträgt die Zielerreichung 0% <p>Equal-Pay Gap-Ziel:</p> <ul style="list-style-type: none"> 100% Zielerreichung bei Reduktion um mindestens 80% bis 2025 (im Vergleich zu 2022) 175% Zielerreichung (Cap) bei Reduktion um 100% bis 2025 (im Vergleich zu 2022) 25% Zielerreichung bei Reduktion um mindestens 50% (im Vergleich zu 2022); unter diesem Wert beträgt die Zielerreichung 0%
ESG-Ziel (2): Reduktion der CO₂-Emissionen	17	Reduktion des Kohlenstoff-Fußabdrucks bis zum Jahresende 2025 in Übereinstimmung mit der von der Science-Based-Targets-Initiative genehmigten Emissionsreduktionskurve	25 < 100 < 175 (Cap)	<ul style="list-style-type: none"> 100% Zielerreichung, wenn die CO₂-Emissionen 2025 mindestens 5% unter der von der Science Based Targets Initiative genehmigten Emissionsreduktionskurve liegen 175% Zielerreichung (Cap), wenn die CO₂-Emissionen 2025 mindestens 10% unter der von der Science Based Targets Initiative genehmigten Emissionsreduktionskurve liegen Wenn die CO₂-Emissionen 2025 unter der von der Science-Based-Targets-Initiative genehmigten Emissionsreduktionskurve liegen, beträgt die Zielerreichung 0%.

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

** Vergleichsgruppe bestehend aus: Deutsche Telekom, Orange, Swisscom, Proximus, Telefonica, Telia, Telecom Italia, Telenor, KPN und OTE.

3.3.1. LTI-2020-Zielerreichung und Auszahlungsbeträge

Die LTI-Tranche 2020 wurde nach Ablauf der dreijährigen Performanceperiode am 1. August 2023 auf Basis einer vom Vergütungsausschuss festgestellten Zielerreichung i. H. v. 80,3% an die Vorstandsmitglieder ausbezahlt. Die Zielerreichung wurde durch die Ernst & Young Wirtschaftsprüfungsgesellschaft überprüft. Da die Ansprüche des LTI 2020 im Geschäftsjahr 2022 endgültig erworben wurden (geschuldete Vergütung), sind sie in diesem Vergütungsbericht dem Geschäftsjahr 2022 zugeordnet.⁸⁾

Bei der Begebung der LTI-2020-Tranche wurde neben dem „Operating-ROIC-Ziel“ (Gewichtung 34%), und dem „Marktanteilswachstums-Ziel“ (33%) das Ziel **„Nachhaltige Finanzierung – Green-Financing-Ziel (Abschluss sämtlicher langfristiger Finanzierungen in den Jahren 2020–2022 mit ‚Green Bonds‘ oder anderen nachhaltigen Finanzinstrumenten“**; Gewichtung 33%) vereinbart.

Der Vergütungsausschuss des Aufsichtsrates hat in seiner Sitzung am 26. Juli 2023 beschlossen, dass dieses Ziel nicht zur Anwendung gebracht wird und die Zielgewichtung (33%) auf die zwei verbleibenden LTI-2020-Ziele aufgeteilt wird. Grundlage dieser Entscheidung war, dass die Gesellschaft im gegenständlichen Zeitraum 2020 bis 2022 **keine langfristigen** Finanzierungen durchführte.

Die Details der Zielerreichung und der Auszahlungen für die LTI-Tranche 2020 stellen sich wie folgt dar:

Zielerreichung LTI 2020

Zielkriterien (KPI)	Gewichtung in %	Zielwert und Details	Zielerreichungskorridor in %	Zielerreichungsgrad in %	Erreichter Wert in %	Zielerreichung in %	Gewichtete Zielerreichung in %
Operating ROIC	50,5	Ø Operating ROIC der Jahre 2020-2022	• Zielwert: 10,9*	100	11,8	115,3	58,2
			• Obere Schwelle: 15,5**	175			
			• Untere Schwelle: 6,3	25			
			• Unter der Schwelle: < 6,3	0			
Marktanteils-wachstum	49,5	Wachstum des Umsatz Marktanteils (konsolidiert über alle Märkte der A1 Group) vom 1. Jän. 2020-31. Dez. 2022	• Zielwert: 0,5	100	0,1 Wachstum des Umsatz- Marktanteils	44,5	22,1
			• Obere Schwelle: 1	175			
			• Untere Schwelle: 0	25			
			• Unter der Schwelle: < 0	0			
Zielerreichung LTI 2020							80,3

* Entspricht dem vom Aufsichtsrat genehmigten Budget- bzw. Businessplan-Wert für den Zeitraum 2020 bis 2022 (Performanceperiode).

** Höchster Operating ROIC 2019 der Vergleichsgruppe bestehend aus Deutsche Telekom, Orange, Swisscom, Proximus, Telefonica, Telia, Telecom Italia, Telenor, KPN und OTE.

Auszahlungen LTI 2020

	Anzahl Bonusaktien bei Gewährung (1. Aug 2020)	Festgestellte Zielerreichung	Anzahl der ausgezahlten Bonusaktien	Auszahlung mit Kurs (in EUR)	Auszahlungsbetrag (in EUR)
Alejandro Plater	55.101	80,3%	44.246	5,85 EUR	258.794
Thomas Arnoldner	50.091	80,3%	40.223	5,85 EUR	235.267
Siegfried Mayrhofer	46.346	80,3%	37.216	5,85 EUR	217.677

⁸⁾ Entsprechend den Empfehlungen der AFRAC-Stellungnahme.

3.3.2. LTI 2021 – angenommene Auszahlungsbeträge

Die Ansprüche aus dem LTI 2021 wurden im Berichtsjahr 2023 endgültig erworben. Die Auszahlung erfolgt 2024. Die erwarteten Auszahlungen werden als geschuldete Vergütung der Vergütung 2023 zugeordnet. Da die LTI 2021-Zielerreichung erst Mitte 2024 festgestellt wird,⁹⁾ ist die Höhe der Vergütung noch nicht bekannt. Für diesen Bericht wird der erwartete Auszahlungsbetrag auf Basis der für den Jahresabschluss 2023 angenommenen Zielerreichung von 125,5% und eines Aktienkurses von 7,02 EUR wie folgt angesetzt.

LTI 2021	Anzahl Bonusaktien bei Gewährung (1. Aug 2021)	Erwartete Zielerreichung	Erwartete Anzahl Bonusaktien	Auszahlung mit Kurs (in EUR)	Erwarteter Auszahlungsbetrag (in EUR)
Alejandro Plater	69.421	125,5%	87.123	7,02	611.606
Thomas Arnoldner	63.110	125,5%	79.023	7,02	556.005
Siegfried Mayrhofer	57.915	125,5%	72.683	7,02	453.544*

* Anteiliger Auszahlungsbetrag unter Berücksichtigung Siegfried Mayrhofer's Ausscheidens aus der Gesellschaft zum 31. August 2023.

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

Buchwert der Rückstellungen per 31. Dezember 2023 in EUR	LTI 2023	LTI 2022	LTI 2021
Alejandro Plater	169.128	358.967	666.494
Thomas Arnoldner	153.751	326.339	605.903
Siegfried Mayrhofer	31.612	358.967	494.077

Die Rückstellungen werden über den Leistungszeitraum aufgebaut. Die Veränderung der Rückstellungen wurde im Personalaufwand für 2023 wie folgt erfasst:

LTI – Aufwand 2023 in EUR	LTI 2023	LTI 2022	LTI 2021	LTI 2020
Alejandro Plater	169.128	254.966	400.719	-68.289
Thomas Arnoldner	153.751	231.792	364.290	-62.076
Siegfried Mayrhofer	31.612	163.995	272.352	-57.436

⁹⁾ Nach Vorliegen der veröffentlichten Werte der Vergleichsgruppe und der Mitbewerber.

4. Überblick über die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder

Die folgende Darstellung der Gesamtvergütung enthält die geschuldete Vergütung 2023.¹⁰⁾ Wie unter 3.3.2 bereits ausgeführt, basieren die ausgewiesenen Vergütungen für das LTI 2021 auf Annahmen. Die angegebene Gesamtvergütung 2023 ist daher als **Erwartungswert** zu verstehen.

Die im Geschäftsjahr 2023 geschuldete **Gesamtvergütung für die Vorstandsmitglieder** beträgt insgesamt rund 6,24 Mio. EUR bzw. 5,32 Mio. EUR ohne beendigungskausale Vergütungsbestandteile iZm. dem Ausscheiden Siegfried Mayrhofer¹¹⁾ (Vorjahr: 5,05 Mio. EUR). Davon entfallen rund 1,86 Mio. EUR auf fixe, nicht leistungsbezogene Vergütungen (Vorjahr: 2,00 Mio. EUR). Die variablen, leistungsbezogenen Elemente setzen sich folgendermaßen zusammen: kurzfristige variable Vergütung (STI) 1,90 Mio. EUR (Vorjahr: 2,33 Mio. EUR) und langfristige variable Vergütung (LTI, erwarteter Auszahlungsbetrag) 1,62 Mio. EUR (Vorjahr 0,71 Mio. EUR).

In Summe zeigt die Gesamtvergütung (ohne beendigungskausale Vergütungsbestandteile i. Z. m. dem Ausscheiden Siegfried Mayrhofer) einen Anstieg der Gesamtvergütung im Vergleich zum Vorjahr um 5,4% (Vorjahr: Rückgang um -12,5%).

Die Relation der einzelnen Vergütungsbestandteile zur Gesamtvergütung im Jahr 2023 stellt sich ohne beendigungskausale Vergütungsbestandteile i. Z. m. dem Ausscheiden Siegfried Mayrhofer wie folgt dar: Der relative Anteil der fixen Vergütung beträgt 34% (Vorjahr: 40%) und der relative Anteil der variablen Vergütung 66% (Vorjahr: 60%) der Gesamtvergütung.

Gesamtvergütung 2023 in EUR	Plater	Arnoldner	Mayrhofer	Summe
Fixe Vergütung	734.475	657.619	463.234	1.855.328
Variable Vergütung STI 2023 (Auszahlung 2024)	773.121	702.838	426.336	1.902.295
Variable Vergütung LTI 2021 (erwarteter Auszahlungsbetrag; Auszahlung in 2024)	611.606	556.005	453.544	1.621.155
Zwischensumme - variable Vergütung (STI + LTI)	1.384.727	1.258.843	879.880	3.523.450
Abfertigung			864.601	864.601
Gesamtvergütung	2.119.202	1.916.462	2.207.715	6.243.379
Gesamtvergütung ohne beendigungskausale Vergütungsbestandteile iZm. dem Ausscheiden von Siegfried Mayrhofer	2.119.202	1.916.462	1.285.044	5.320.708
Veränderung der Gesamtvergütung ggü. Vorjahr in %	15,2%	15,0%	43,2%	23,7%
Veränderung der Gesamtvergütung ggü. VJ in % ohne beendigungskausale Vergütungsbestandteile iZm. dem Ausscheiden von Siegfried Mayrhofer	15,2%	15,0%	-16,6%	5,4%
Relativer Anteil fixe Vergütung in %*	35%	34%	32%	34%
Relativer Anteil variable Vergütung in %*	65%	66%	68%	66%

* Relativer Anteil ohne beendigungskausale Vergütungsbestandteile iZm dem Ausscheiden von Siegfried Mayrhofer (excl. Abfertigung und Urlaubersatzleistung)

¹⁰⁾ Die Darstellung weicht von den Pflichtangaben im Anhang nach UGB bzw. IRFS (Vergütungen an aktive und ehemalige Vorstandsmitglieder) aufgrund von unterschiedlichen Ausweisvorschriften ab und ist daher nur bedingt vergleichbar.

¹¹⁾ Beendigungskausale Vergütungsbestandteile i. Z. m. dem Ausscheiden Siegfried Mayrhofer im Jahr 2023: Abfertigung i. H. v. 864.601 EUR und Urlaubersatzleistung i. H. v. 58.070 EUR.

VERGÜTUNGSBERICHT 2023

Im Vergleich dazu zeigt die nachstehende Tabelle die geschuldete Vergütung 2022, wovon das fixe Grundgehalt im Jahr 2022 und die variablen Anteile im Jahr 2023 ausbezahlt wurden.

Gesamtvergütung 2022 in EUR	Plater	Arnoldner	Mayrhofer	Summe
Fixe Vergütung	733.119	660.045	610.095	2.003.259
Variable Vergütung STI 2022 (Auszahlung 2023)	848.323	771.203	713.543	2.333.068
Variable Vergütung LTI 2020 (Auszahlung in 2023)	258.794	235.267	217.677	711.738
Zwischensumme - variable Vergütung (STI + LTI)	1.107.117	1.006.470	931.220	3.044.806
Gesamtvergütung	1.840.236	1.666.515	1.541.314	5.048.065
Veränderung der Gesamtvergütung ggü. VJ in %	-11,3%	-13,1%	-13,2%	-12,5%

Gemäß § 78c Abs. 2 Z. 2 AktG wird abschließend die **jährliche Veränderung** des wirtschaftlichen Erfolgs der Gesellschaft, der Gesamtvergütung des Vorstandes und der durchschnittlichen Entlohnung der sonstigen Beschäftigten der Gesellschaft auf Vollzeitäquivalenzbasis dargestellt.

Das Nettoergebnis der A1 Group stieg im Geschäftsjahr 2023 gegenüber dem Vorjahr um 1,8%. Im gleichen Zeitraum stieg die durchschnittliche Entlohnung der Beschäftigten in Österreich (Durchschnittsgehälter auf Vollzeitäquivalenzbasis) um 6,2% und die Vorstandsvergütung stieg ohne beendigungskausale Vergütungsbestandteile i. Z. m. dem Ausscheiden Siegfried Mayrhofer um 5,4%.

Im Beobachtungszeitraum seit Inkrafttreten der aktuellen Vergütungsberichtsvorgaben 2019 manifestierte sich der erfreuliche Unternehmenserfolg unter anderem in einem starken Anstieg des Nettoergebnisses, das von 2019 auf 2023 um 97,3% gesteigert wurde. Im gleichen Zeitraum stieg die durchschnittliche Entlohnung der Beschäftigten in Österreich um 16,7% und die Gesamtvergütung des Vorstandes ohne beendigungskausale Vergütungsbestandteile i. Z. m. dem Ausscheiden Siegfried Mayrhofer¹²⁾ auf vergleichbarer Basis¹³⁾ um 5,0%.

Jährliche Veränderung Gesamtvergütung in EUR	2019	2020	2021	2022	2023	2023
Veränderung		vs. 2019	vs. 2020	vs. 2021	vs. 2022	vs. 2019
Plater	1.858.206	1.672.634	2.074.154	1.840.236	2.119.202	
Veränderung		-10,0%	24,0%	-11,3%	15,2%	14,0%
Arnoldner	1.382.409	1.492.710	1.918.294	1.666.515	1.916.462	
Veränderung		-8,9%** (8%)	25,3%** (28,5%)	-13,1%	15,0%	14,1%** (38,6%)
Mayrhofer	1.529.915	1.403.080	1.775.191	1.541.314	2.207.715	
Veränderung		-8,3%	26,5%	-13,2%	-16,6%* (43,2%)	-16,0%* (44,3%)
Gesamtvorstand	4.770.530	4.568.424	5.767.640	5.048.065	6.243.379	
Veränderung		-9,1%** (-4,2%)	25,2%** (26,3%)	-12,5%	5,4%* (23,7%)	5,0%** (30,9%)

Wirtschaftliche Kennzahlen

Nettoergebnis (in Mio. EUR)	327,4	388,8	455,0	634,6	645,9	
Veränderung		18,7%	17,0%	39,5%	1,8%	97,3%

Durchschnittliche Entlohnung der Beschäftigten in Österreich

Durchschnittsgehälter (in EUR)	65.174	67.175	69.166	71.581	76.039	
Veränderung		3,1%	3,0%	3,5%	6,2%	16,7%

* Ohne beendigungskausale Vergütungsbestandteile iZm. dem Ausscheiden von Siegfried Mayrhofer
 ** Vergleichbare Basis inklusive LTI Vergütung für Thomas Arnoldner in 2019 and 2020

¹²⁾ Beendigungskausale Vergütungsbestandteile iZm. dem Ausscheiden von Siegfried Mayrhofer im Jahr 2023: Abfertigung iHv 864.601 EUR und Urlaubersatzleistung iHv 58.070 EUR.

¹³⁾ Thomas Arnoldner (Vorstand seit 01.09.2018) erhielt im Geschäftsjahr 2019 keine und 2020 eine anteilige LTI Vergütung. Daher sind die ausgewiesenen jährlichen Veränderungen der Gesamtvergütung 2019-2020 und 2020-2021 sowie 2019-2022 nicht aussagekräftig. Um eine sinnvolle Vergleichbarkeit herzustellen, wurde die Höhe der theoretischen LTI-basierten Vergütung von Thomas Arnoldner in diesen Jahren ermittelt und hier berücksichtigt: Für 2019 waren das 297.649 EUR und für 2020 zusätzlich 37.652 EUR.

5. Sonstige Informationen und Erläuterungen

Der Vergütungsbericht 2022 wurde in der Hauptversammlung am 27. Juni 2023 mit einer Mehrheit von 99,5% genehmigt.

Im Berichtsjahr 2023 wurden 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 des Berichtsjahres 2023 für den Aufsichtsrat sind in der in der Hauptversammlung 2020 genehmigten Vergütungspolitik geregelt.¹⁴⁾ Gewählte Aufsichtsratsmitglieder erhalten eine jährliche fixe Pauschalvergütung (Grundvergütung). Für den Aufsichtsratsvorsitz verdoppelt sich die diese jährliche fixe Pauschalvergütung; der Stellvertretung 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 durch die Hauptversammlung fällig. Arbeitnehmervertreter:innen stehen die fixen Vergütungen nicht zu, da sie ihre Funktion gemäß den gesetzlichen Bestimmungen als Ehrenamt ausführen.

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

Die Höhe der Aufsichtsratsvergütung wird jährlich in der ordentlichen Hauptversammlung für das jeweils abgelaufene Geschäftsjahr beschlossen. Die aktuelle Vergütung für Aufsichtsratsmitglieder, die in der Hauptversammlung am 27. Juni 2023 für das Geschäftsjahr 2022 festgelegt wurde, stellt sich wie folgt dar:

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, für den Ausschussvorsitz 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.

Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder für das Geschäftsjahr 2022 in EUR

Für den Vorsitz	40.000
Für den stellvertretenden Vorsitz	30.000
Für jedes weitere Mitglied des Aufsichtsrats	20.000
Für den Vorsitz eines Ausschusses	12.000
Für jedes weitere Ausschussmitglied	10.000
Sitzungsgeld	400

¹⁴⁾ Die Vergütungspolitik für den Aufsichtsrat der A1 Group, die in der Hauptversammlung 2020 genehmigt wurde, ist unter folgendem Link abrufbar: https://cdn1.a1.group/final/de/media/pdf/hv2020_Verguetungspolitik_Aufsichtsrat.pdf
Eine überarbeitete Vergütungspolitik, die ab 1.1.2024 in Kraft treten soll, wird der Hauptversammlung am 27. Juni 2024 zur Beschlussfassung vorgelegt.

6.2. Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder 2023

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder für das Geschäftsjahr 2023 wird in der Hauptversammlung, die über das Geschäftsjahr 2023 beschließt, festgelegt. Die im Folgenden als „gewährte Aufsichtsratsvergütung 2023“ ausgewiesene Vergütung basiert auf der Annahme einer gegenüber dem Vorjahr (2022) unveränderten Vergütung (siehe 6.1.).

Die Auszahlung der Aufsichtsratsvergütung 2023 erfolgt nach der Beschlussfassung in der Hauptversammlung am 27. Juni 2024. Das Sitzungsgeld für 2023 wurde bereits im Jahr 2023 in zwei Tranchen (zu Jahresmitte und zu Jahresende) ausbezahlt.

Im Berichtsjahr 2023 beträgt die gewährte Aufsichtsratsvergütung inklusive Sitzungsgeldern insgesamt 379.764 EUR (im Jahr 2022: 372.400 EUR). Die Vergleichswerte für 2022 sind im Detail im Anhang dargestellt.

Daraus ergeben sich für die **Mitglieder des Aufsichtsrates im Berichtsjahr 2023 folgende gewährte Gesamtvergütungen:**

2023 gewährte und 2024 auszuzahlende Aufsichtsratsvergütung

in EUR	Gewährte Grundvergütung 2023	Gewährte Ausschussvergütung 2023	Sitzungsgeld 2023 (2023 ausbezahlt)	Summe
Edith Hlawati ¹⁾	40.000	12.000	4.000	56.000
Carlos José García Moreno Elizondo	30.000	12.000	6.800	48.800
Christine Catasta ²⁾	8.658	4.329	2.000	14.986
Oscar Von Hauske Solis	20.000	12.000	6.800	38.800
Dr. Karin Exner-Wöhrer	20.000	-	2.800	22.800
Dr. Stefan Fürnsinn ³⁾	11.452	5.726	2.800	19.978
Carlos M. Jarque	20.000	10.000	4.800	34.800
Alejandro Cantú Jiménez	20.000	10.000	2.800	32.800
Dr. Hans-Peter Hagen	20.000	10.000	4.800	34.800
Dr. Peter Kollmann	20.000	10.000	4.000	34.000
Daniela Lecuona Torras	20.000	-	2.800	22.800
Gerhard Bayer	-	-	4.800	4.800
Gottfried Kehrer	-	-	2.400	2.400
Renate Richter	-	-	4.800	4.800
Alexander Sollak	-	-	4.800	4.800
Franz Valsky	-	-	2.400	2.400
Summe	230.110	86.055	63.600	379.764

¹⁾ Aufsichtsratsvergütung und Sitzungsgelder wurden an die Österreichische Beteiligungs AG (ÖBAG) abgeführt.

²⁾ Aliquote Aufsichtsratsvergütung für den Zeitraum 01.01.2023-07.06.2023 wurden an die ÖBAG abgeführt.

³⁾ Aliquote Aufsichtsratsvergütung und Sitzungsgelder für den Zeitraum 7.6.2023 - 31.12.2023 wurden an die ÖBAG abgeführt.

Nachstehende Tabelle zeigt die Vergleichswerte für das Geschäftsjahr 2022.

2022 gewährte und 2023 ausbezahlte Aufsichtsratsvergütung

in EUR	Gewährte Grundvergütung 2022	Gewährte Ausschussvergütung 2022	Sitzungsgeld 2022 (2022 ausbezahlt)	Summe
Edith Hlawati ¹⁾	40.000	12.000	4.800	56.800
Carlos José García Moreno Elizondo	30.000	12.000	6.800	48.800
Christine Catasta ²⁾	20.000	10.000	4.000	34.000
Oscar Von Hauske Solis	20.000	12.000	6.800	38.800
Dr. Karin Exner-Wöhrer	20.000	-	2.000	22.000
Carlos M. Jarque	20.000	10.000	4.400	34.400
Alejandro Cantú Jiménez	20.000	10.000	2.000	32.000
Dr. Hans-Peter Hagen	20.000	10.000	3.600	33.600
Dr. Peter Kollmann	20.000	10.000	3.600	33.600
Daniela Lecuona Torras	20.000	-	2.400	22.400
Renate Richter	-	-	1.600	1.600
Werner Luksch	-	-	3.600	3.600
Alexander Sollak	-	-	4.400	4.400
Gottfried Kehrer	-	-	2.400	2.400
Gerhard Bayer	-	-	4.000	4.000
Summe	230.000	86.000	56.400	372.400

¹⁾ Aliquote Aufsichtsratsvergütung und Sitzungsgelder von 01.02.2022-31.12.2022 wurden an die ÖBAG abgeführt.

²⁾ Aliquote Aufsichtsratsvergütung und Sitzungsgelder von 01.01.2022-31.01.2022 wurden an die ÖBAG abgeführt.

Haftungshinweis

Dieser Bericht kann zukunftsbezogene Aussagen enthalten. Diese verwenden normalerweise Ausdrücke wie „glaubt“, „ist der Absicht“, „nimmt an“, „plant“, „erwartet“ und ähnliche Formulierungen. Die tatsächlichen Ereignisse können aufgrund einer Reihe von wichtigen Faktoren wesentlich von der erwarteten Entwicklung abweichen. Zukunftsbezogene Aussagen enthalten naturgemäß Risiken und Unsicherheiten.

Weder die A1 Group noch eine andere Person übernehmen eine Haftung für solche zukunftsbezogenen Aussagen. Die A1 Group wird diese zukunftsbezogenen Aussagen weder aufgrund geänderter tatsächlicher Umstände noch aufgrund geänderter Annahmen oder Erwartungen aktualisieren.

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

Bei Personenbezeichnungen achten die Autoren darauf, möglichst durchgängig eine gendergerechte Form zu verwenden (zum Beispiel Kund:innen, Mitarbeiter:innen). Aus Gründen der Lesbarkeit wird vereinzelt nur die männliche Form angeführt. Es sind aber stets Menschen sämtlicher Geschlechtskategorien gemeint.

Dieser Bericht stellt keine Empfehlung oder Einladung dar, Wertpapiere der A1 Group zu kaufen oder zu verkaufen.

Impressum

Medieninhaber und Herausgeber: Telekom Austria AG; Lassallestraße 9, 1020 Wien, Österreich; Firmenbuch-Nr.: 144477t, Handelsgericht Wien; Telefon: +43 50 664 0, Website: www.A1.group | Erscheinungsort: Wien, Österreich



www.A1.group