



Nachhaltigkeits- erklärung 2024

A1 Group

Inhalt

Allgemeine Informationen	2
Umweltinformationen	23
Angaben nach Artikel 8 der Verordnung (EU) 2020/852 (Taxonomie-Verordnung)	23
E1 Klimawandel	31
E5 Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	43
Sozialinformationen	46
S1 Arbeitskräfte des Unternehmens	46
S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette	58
S4 Verbraucher:innen und Endnutzer:innen	62
Informationssicherheit	62
(Kritische) Infrastruktur und Resilienz	64
Digitale Kompetenzen	66
Governance	69
G1 Unternehmensführung	69
Datenschutz	75
Anhang	78
Datenpunkte aus anderen EU-Rechtsvorschriften	78
Liste der Angabepflichten	83
Glossar	86
Bericht über die unabhängige Prüfung von nicht-finanziellen Angaben	88

Allgemeine Informationen

Grundlagen für die Erstellung

BP-1 – Allgemeine Grundlagen für die Erstellung der Nachhaltigkeitserklärung

Die Informationen in der Nachhaltigkeitserklärung umfassen die gesamte A1 Telekom Austria Group (A1 Group) mit ihren Tochterunternehmen. Der Konsolidierungskreis entspricht dem Konzernabschluss für das Geschäftsjahr 2024. In die doppelte Wesentlichkeitsanalyse, wie in IRO-1 beschrieben, wurden Auswirkungen, Risiken und Chancen für die Wertschöpfungskette (vor- und nachgelagert) einbezogen. Das Ausmaß, in dem die Wertschöpfungskette in die Berichterstattung über Konzepte, Maßnahmen, Ziele und Kennzahlen einbezogen wurde, ist themenspezifisch und wird im jeweiligen Kapitel ausgeführt. Von der Möglichkeit, bestimmte Informationen, die sich auf geistiges Eigentum, Know-how oder die Ergebnisse von Innovationen beziehen, auszulassen, wurde in Übereinstimmung mit ESRS 1 Abs. 7.7 Gebrauch gemacht.

BP-2 – Angaben im Zusammenhang mit konkreten Umständen

Zeithorizonte

Für die Berichterstattung wurden die folgenden Zeithorizonte entsprechend den Vorgaben der ESRS (European Sustainability Reporting Standards) herangezogen:

- Kurzfristig: entspricht dem Berichtszeitraum, somit bis zu einem Jahr
- Mittelfristig: von einem Jahr bis zu fünf Jahren
- Langfristig: mehr als fünf Jahre

Quellen von Schätzungen/Schätzungen zur Wertschöpfungskette

Die Verfügbarkeit von Daten zur vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette stellt die A1 Group – wie auch die meisten berichtspflichtigen Unternehmen – vor große Herausforderungen.

Bei der Anwendung der Standards E1 Klimawandel wie auch bei E5 Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft sind zur Berechnung einzelner Kennzahlen Hochrechnungen erforderlich: Bei E1 sind dies die Scope 3-Emissionen (E1-6), bei E5 werden Kennzahlen für Gewichte (E5-4) aufgrund nicht vollständiger Datenverfügbarkeit hochgerechnet. Details zu den angewandten Methoden werden in den jeweiligen Kapiteln ausgeführt.

Es ist damit zu rechnen, dass sich aufgrund der zunehmenden regulatorischen Vorgaben die Datenverfügbarkeit von direkten Quellen über die nächsten Jahre erhöht und Lieferanten die erforderlichen Informationen zunehmend standardmäßig im Rahmen des Einkaufs-/Lieferprozesses bereitstellen. Die A1 Group wird ebenfalls Maßnahmen in Zusammenarbeit mit ihren Lieferanten und Branchenverbänden setzen, um schrittweise die Genauigkeit der Angaben zur Wertschöpfungskette zu erhöhen.

Änderungen bei der Erstellung oder Darstellung von Nachhaltigkeitsinformationen

Die vorliegende Nachhaltigkeitserklärung wurde in Übereinstimmung mit den Anforderungen der als wesentlich identifizierten Themen auf Basis der ESRS erstellt. Die nationale Umsetzung der CSRD, das NaBeG (Nachhaltigkeitsberichtsgesetz) war zum Zeitpunkt der Berichtslegung noch nicht in Kraft. Daher sind für die Berichterstattung im Geschäftsjahr 2024 weiterhin die Anforderungen des NaDiVeG (Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetz) gültig. Die A1 Group berichtet somit für das Geschäftsjahr freiwillig nach ESRS sowie unter Berücksichtigung der Anforderungen des NaDiVeG.

Durch die Anwendung der ESRS kam es teilweise zu geänderten Definitionen bei der Berechnung der Kennzahlen bzw. zur Offenlegung von neuen Kennzahlen. Im Fall von geänderten Definitionen wurde auf die Angabe von Vorperioden verzichtet, weil die Kennzahlen nicht vergleichbar sind. Sofern die Berechnung der Kennzahlen unverändert ist, werden Vorperioden berichtet. Die folgende Tabelle zeigt, wie die erforderlichen Informationen aufgrund des NaDiVeG in der vorliegenden Nachhaltigkeitserklärung gemäß ESRS abgedeckt sind.

Abdeckung des NaDiVeG in der Nachhaltigkeitserklärung gemäß ESRS

Belange gemäß NaDiVeG	Wesentliche Themen gemäß Wesentlichkeitsanalyse 2022	Abdeckung im Kapitel der Nachhaltigkeitserklärung gemäß ESRS	Kennzahlen aus Vorperiode (2023) übernommen	Begründung
Geschäftstätigkeit	Hochleistungs- und zukunftsfähige Netze, Neue Geschäftsmodelle bei Kund:innen durch Digitalisierung & Innovation und Verbesserung öffentlicher Dienstleistungen durch Digitalisierung, Nachhaltige Lieferkette	S4: Unternehmensspezifisches Thema (Kritische) Infrastruktur & Resilienz	Nein	Angepasste Definition des Themas
		S4: Unternehmensspezifisches Thema Informationssicherheit	Nein	Neue Definition der Kennzahl
		G1: Unternehmensspezifisches Thema Datenschutz	Nein	Neue Definition der Kennzahl
		S2: Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette G1: Management der Beziehungen zu Lieferanten	k. A.	Keine Kennzahlen
Umweltbelange	Klimawandel und CO ₂ -Fußabdruck des eigenen operativen Geschäfts, Ressourcenoptimierung und Dematerialisierung, nachhaltige Produkte und Dienstleistungen	E1	Ja	
		E5	Teilweise	Teilweise neue Definition der Kennzahlen
Sozialbelange	Cyberkriminalität und Zugang zu Information und Bildung	S4: Unternehmensspezifisches Thema Digitale Kompetenzen	Ja	
Arbeitnehmerbelange	Neue Arbeitskultur (New Ways of Work), Kompetenzwandel am Arbeitsmarkt & Digitale Kompetenzentwicklung von Mitarbeiter:innen, Mitarbeiter:innen-Einbindung und Wohlbefinden, Diversität, Gleichbehandlung und Inklusion	S1	Nein	Neue Kennzahlen/ teilweise neue Definition bzw. Berechnung der Kennzahlen
Achtung der Menschenrechte		S1, S2, G1	Teilweise	Neue Kennzahlen
Bekämpfung von Korruption und Bestechung	Antikorruption & Einhaltung von Gesetzen und Regularien	G1	Teilweise	Teilweise neue Definition bzw. Berechnung der Kennzahlen

Angaben aufgrund anderer Rechtsvorschriften oder allgemein anerkannter Verlautbarungen zur Nachhaltigkeitsberichterstattung

Die vorliegende Nachhaltigkeitserklärung wurde in Übereinstimmung mit den Anforderungen der als wesentlich identifizierten Themen auf Basis von ESRS sowie des NaDiVeG erstellt. Die nationale Umsetzung der CSRD, das NaBeG (Nachhaltigkeitsberichtsgesetz) war zum Zeitpunkt der Berichtslegung noch nicht in Kraft. Weitere Rahmenwerke, die für die Berichterstattung der A1 Group verwendet wurden, sind das GHG Protocol zur Berechnung der Emissionen, die Science Based Targets initiative (SBTi) als Rahmenwerk für den Übergangsplan für den Klimaschutz sowie die Leitlinien der TCFD (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures) für die Klimarisikoanalyse.

Governance

GOV-1 – Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane

Entsprechend dem österreichischen Aktiengesetz unterliegt die Führungsstruktur der Telekom Austria AG, bestehend aus Vorstand und Aufsichtsrat, einer strikten Trennung. Der Konzernvorstand ist das Verwaltungs- und Leitungsorgan der A1 Group. Die Holdinggesellschaft Telekom Austria AG ist die Konzernmutter der A1 Group: Der Konzern umfasst Tochtergesellschaften in Österreich, Belarus, Bulgarien, Kroatien, Nordmazedonien, Serbien und Slowenien sowie die A1 Digital International GmbH (A1 Digital), die zusätzlich in der Schweiz und in Deutschland tätig ist. Die Aufgabe des Vorstands liegt in der Erfüllung des laufenden Geschäfts sowie der Vertretung des Unternehmens nach außen. Dem Vorstand gehörten per Jahresende 2024 Alejandro Plater (1967), Vorstandsvorsitzender (CEO), und Thomas Arnoldner (1977), stellvertretender Vorstandsvorsitzender (Deputy CEO), an. Der Vorstand besteht damit aus zwei Vorstandsmitgliedern. Seit September 2023 ist Sonja Wallner CFO der A1 Group, ohne formell Vorstand zu sein und berichtet direkt an Alejandro Plater.

CEO Alejandro Plater kann auf eine langjährige internationale Karriere in der Telekommunikationsbranche, insbesondere in den Bereichen Geschäftsentwicklung und Sales/Key Account Management verweisen. Deputy CEO Thomas Arnoldner hat jahrelange Erfahrung in der Branche sowie im Bereich Marktstrategie und Wachstumsstrategie. CFO Sonja Wallner bringt jahrelange Erfahrung im Finanzbereich mit. Die Vorstände und die CFO sind im regelmäßigen Austausch mit den Fachabteilungen zu neuen strategischen und regulatorischen Entwicklungen zum Thema Nachhaltigkeit.

Der Aufsichtsrat bestellt bzw. beruft Mitglieder des Vorstands und überwacht die Tätigkeiten des Vorstands. Er besteht aus zehn von der Hauptversammlung gewählten Mitgliedern. Der Zentralbetriebsrat der A1 Telekom Austria AG (Österreich) entsendet vier

Mitglieder, und ein Mitglied wird von der Personalvertretung der Telekom Austria AG entsandt. Die Mitbestimmung der Arbeitnehmer:innen im Aufsichtsrat ist in Österreich gesetzlich geregelt.

Alle Aufsichtsräte verfügen über entsprechende Kompetenzen und Expertisen im Nachhaltigkeitsbereich, etwa aus ihrer beruflichen Tätigkeit außerhalb des Aufsichtsrates der A1 Group, sowie durch die stetige Auseinandersetzung mit Nachhaltigkeitsaspekten im Rahmen des Aufsichtsrats. Die folgenden Tabellen geben einen Überblick über die Zusammensetzung und die Kompetenzen der Mitglieder des Aufsichtsrates, die unter anderem für die Überwachung dieser Nachhaltigkeitsaspekte wesentlich sind.

Diversität im Aufsichtsrat

	Aufsichtsratsmitglieder gewählt durch die Hauptversammlung										Von der Arbeitnehmervertretung entsandte Aufsichtsratsmitglieder				
	Edith Hlawati	Carlos García Moreno Elizondo	Alejandro Cantú Jiménez	Karin Exner-Wöhler	Stefan Fürnsinn	Peter Hagen	Carlos M. Jarque	Peter F. Kollmann	Daniela Lecuona Torres	Oscar Von Hauske Solis	Gerhard Bayer	Gottfried Kehrer	Renate Richter	Alexander Sollak	Franz Valsky
Generelle Angaben															
Jahr der Erstbestellung	2018	2014	2014	2015	2023	2016	2014	2017	2018	2012	2020	2010	2018	2010	2023
Diversität															
Geschlecht	w	m	m	w	m	m	m	m	w	m	m	m	w	m	m
Geburtsjahr	1957	1957	1972	1971	1979	1959	1954	1962	1982	1957	1967	1962	1972	1978	1972
Nationalität	AUT	MEX	MEX	AUT	AUT	AUT	MEX	AUT	MEX/ESP	MEX	AUT	AUT	AUT	AUT	AUT

Kompetenzen der durch die Hauptversammlung gewählten Aufsichtsratsmitglieder

Internationalität	Internationale Erfahrung	■
	Telekommunikation	■
Branchenexpertise	Technologie, Digitale Dienstleistungen	■
	Finanzdienstleistungen	■
Funktionale Expertise	Erfahrung im Senior Management	■
	Strategie	■
	Entrepreneurship, Innovation, Entwicklung neuer Geschäftsfelder	■
	Risikomanagement	■
	Finanzen, Buchhaltung, Audit	■
	Finanzierung, Treasury	■
	Recht, Regulierung	■
	Unternehmensführung	■
	Kapitalmarkt / Investor:innen	■
	M&A	■
	Personalwesen, Organisation und Kultur	■
	Marketing, Sales	■
	IT, Digitalisierung	■
	ESG, Nachhaltigkeit	■
	Compliance	■
	Betrieb, Einkauf, Lieferkette	■

■ Breite Expertise (mehr als 2 Aufsichtsratsmitglieder)
■ Expertise (1-2 Aufsichtsratsmitglieder)

Von den insgesamt 15 Mitgliedern des Aufsichtsrates sind vier Frauen, dies entspricht rund 27%. Gemäß § 86 Abs. 7 AktG hat der Aufsichtsrat zu mindestens 30% aus Frauen und zu mindestens 30% aus Männern zu bestehen. Von den zehn Kapitalvertreter:innen im Aufsichtsrat sind drei Frauen, dies entspricht einem Anteil von 30%. Damit wird die verpflichtende Geschlechterquote von 30% erfüllt.

Die vom Aufsichtsrat festgelegten Leitlinien zur Feststellung der Unabhängigkeit seiner Mitglieder entsprechen Anhang 1 der gültigen Kodexfassung des österreichischen Corporate Governance Kodex (ÖCGK). Ein Aufsichtsratsmitglied kann sich demnach dann als unabhängig erklären, wenn es in keiner geschäftlichen oder persönlichen Beziehung zur Gesellschaft oder ihrem Vorstand steht, die einen materiellen Interessenkonflikt begründet und daher geeignet ist, sein Verhalten zu beeinflussen. Alle Kapitalvertreter:innen haben ihre Unabhängigkeit gemäß ÖCGK erklärt.

Die Kapitalvertreter:innen im Aufsichtsrat werden entsprechend den Bestimmungen des Syndikatsvertrags zwischen dem kontrollierenden Aktionär América Móvil und der Österreichischen Beteiligungs AG (ÖBAG) bestellt.

Der Vorstand und der Aufsichtsrat der Telekom Austria AG folgen zur Sicherstellung einer nachhaltigen, wertschaffenden Unternehmensentwicklung festgelegten Grundsätzen sowie den Prinzipien der Transparenz und einer offenen Kommunikationspolitik. Die unternehmensweiten Kompetenz- und Verantwortungsbereiche sind neben gesetzlichen Bestimmungen klar durch die Satzung der Telekom Austria AG geregelt. Zudem werden die Aufgaben, Zuständigkeiten und Arbeitsweisen in den Geschäftsordnungen des Vorstands und des Aufsichtsrats konkretisiert. Allfällige Anpassungen der Governance, um Nachhaltigkeit noch stärker in der Verantwortung des Vorstandes und Aufsichtsrates zu verankern, werden laufend evaluiert.

Der Aufsichtsrat hat zu seiner effizienten Unterstützung drei Ausschüsse eingerichtet, die ausgewählte Aufgaben und Fragestellungen für den Gesamtaufichtsrat vorbereiten. Die Ausschussarbeit unterstützt den Aufsichtsrat in Hinblick auf eine fokussierte Diskussion und eine effiziente, nachhaltige Entscheidungsfindung. Die CFO verantwortet die Auswirkungen, Risiken und Chancen auf Basis der doppelten Wesentlichkeitsanalyse. Das Risikomanagement des Unternehmens informiert die CFO und diskutiert mit ihr über die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen. Die CFO gibt diese Informationen an den CEO weiter, der sie dann an den Aufsichtsrat oder den Prüfungsausschuss berichtet.

Zusammensetzung der Aufsichtsratsausschüsse

	Prüfungsausschuss	Vergütungsausschuss	Personal- und Nominierungsausschuss
Edith Hlawati		X	X
Carlos García Moreno Elizondo	X	X	X
Alejandro Cantú Jiménez			X
Karin Exner-Wöhner			
Stefan Fürnsinn	X		
Peter Hagen	X		
Carlos M. Jarque	X		X
Peter F. Kollmann	X		X
Daniela Lecuona Torras			
Oscar Von Hauske Solís	X	X	X
Gerhard Bayer	X		X
Gottfried Kehrer			
Renate Richter	X		
Alexander Sollak	X		X
Franz Valsky			X

Dem Vergütungsausschuss obliegt die Regelung der Beziehungen zwischen der Gesellschaft und den Mitgliedern des Vorstands und somit die Gestaltung und Umsetzung der Vorstandsvergütung auf Basis der Vergütungspolitik.

Der Prüfungsausschuss befasst sich vor allem mit der Prüfung und Vorbereitung der Feststellung des Jahresabschlusses, Prüfung des Konzernabschlusses, des Vorschlags für die Gewinnverwendung, des Lageberichts, des Konzernlageberichts, des konsolidierten Corporate-Governance-Berichts sowie mit der Überwachung des Risikomanagements und der Wirksamkeit des internen Kontrollsystems. Im Jahr 2024 hat der Vorstand ausführlich im Prüfungsausschuss über das Enterprise Risk Management (ERM) berichtet und ist dabei insbesondere auf die Risk Exposure Rate, die Top 5 Risiken sowie die Risikobewertung und -berechnung eingegangen. Der Prüfungsausschuss überwacht damit den Prozess des ERM und den Umgang mit den ESG-Risiken insgesamt. Klimabezogene Risiken und andere wesentliche Nachhaltigkeitsrisiken fließen in den jährlichen ERM-Prozess sowie in das ERM-System als Ganzes ein.

Der Personal- und Nominierungsausschuss unterbreitet dem Aufsichtsrat Vorschläge zur Besetzung freiwerdender Mandate im Vorstand und im Aufsichtsrat und befasst sich mit Fragen der Nachfolgeplanung. Bei der Auswahl und Besetzung von Mitgliedern des Vorstands der Gesellschaft liegt der Fokus des Aufsichtsrats auf der erforderlichen Kompetenz und Expertise zur Führung eines Telekommunikationsunternehmens. Darüber hinaus werden der Bildungs- und Berufshintergrund, das Alter und das Geschlecht, sowie allgemeine Aspekte der Persönlichkeit berücksichtigt und fließen in die Entscheidung ein. Bei der Besetzung des Aufsichtsrats wird auf die fachlich und personell ausgewogene Zusammensetzung Bedacht genommen, wobei die Aspekte

der Diversität des Aufsichtsrats hinsichtlich des Geschlechts, einer ausgewogenen Altersstruktur und der Internationalität der Mitglieder berücksichtigt werden.

Der Vorstand definiert die Nachhaltigkeitsstrategie und -ziele unter Berücksichtigung der Ergebnisse der doppelten Wesentlichkeitsanalyse (wesentliche Auswirkungen, Risiken, Chancen) in enger Abstimmung mit Group ESG und in regelmäßigem Austausch mit dem Aufsichtsrat. Group ESG definiert gruppenweite Ziele in enger Abstimmung mit den ESG-Verantwortlichen in den Ländern. Die Nachhaltigkeitsstrategie ist mit dem Aufsichtsrat abgestimmt.

Die Abteilungen Group ESG, verantwortlich für die Umsetzung der ESG-Strategie, und die Abteilung Sustainable Finance, in der das Nachhaltigkeitsreporting angesiedelt ist, bilden die zentralen Säulen des Unternehmens für Nachhaltigkeitsexpertise. Zudem gibt es Nachhaltigkeitsverantwortliche in den Tochtergesellschaften, die lokal für die Strategieumsetzung verantwortlich sind. Um das erforderliche Wissen zum Thema Nachhaltigkeit aufzubauen und sicherzustellen, werden laufend gruppenweit Schulungen zu Nachhaltigkeitsthemen für Führungskräfte und Mitarbeiter:innen durchgeführt.

Im Zusammenhang mit ESRS 2 GOV-1 – G1 Unternehmensführung

Der Vorstand und der Aufsichtsrat sind für die Überwachung des Compliance-Management-Systems verantwortlich. Dazu gehört unter anderem die Einhaltung von Vorschriften wie den Anti-Korruptionsrichtlinien. Sie stellen sicher, dass erforderliche Compliance-Schulungen im Unternehmen durchgeführt werden.

GOV-2 – Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens befassen

Der Vorstand definiert die Nachhaltigkeitsstrategie in enger Abstimmung mit Group ESG und in regelmäßigem Austausch mit dem Aufsichtsrat. Group ESG definiert gruppenweite Ziele in enger Abstimmung mit den ESG-Verantwortlichen in den Ländern. Die Nachhaltigkeitsstrategie ist mit dem Aufsichtsrat abgestimmt.

Der Deputy CEO wird alle zwei Wochen von Group ESG über die Fortschritte bei der Umsetzung der in der Nachhaltigkeitsstrategie definierten Ziele sowie über die Wirksamkeit der beschlossenen Strategien und Maßnahmen informiert. Der Vorstand wiederum informiert den Aufsichtsrat regelmäßig. Nachhaltigkeitsthemen werden in jeder Aufsichtsratssitzung behandelt. Im Berichtsjahr 2024 wurde der Aufsichtsrat über folgende Themen informiert: Ergebnisse der doppelten Wesentlichkeitsanalyse (siehe Tabellen in SBM-3), Fortschritt bei der Umsetzung der CSRD, Übergangsplan für den Klimaschutz, Nachhaltigkeitsziele und -ergebnisse sowie Compliance.

Über Risiken und Chancen berichtet das Risikomanagement an die CFO, die wiederum den CEO informiert, der den Aufsichtsrat beziehungsweise den Prüfungsausschuss informiert. Entscheidungen werden entsprechend der Einschätzung von Risiken und Chancen getroffen. In Zukunft werden auch vermehrt wesentliche Auswirkungen miteinbezogen.

GOV-3 – Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme

Die Vergütung für Kapitalvertreter:innen im Aufsichtsrat besteht aus einer jährlichen, fixen Pauschalvergütung ohne variable bzw. leistungsabhängige Vergütung. Arbeitnehmervertreter:innen im Aufsichtsrat erhalten keine Vergütung. Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder beinhaltet somit keine Nachhaltigkeitsaspekte.

Die Basis für die Vergütung der Vorstandsmitglieder ist die aktuelle Vergütungspolitik, die seit 01.01.2024 gültig ist. Die Zielgesamtvergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus den fixen, nicht leistungsbezogenen Vergütungsbestandteilen (Jahresgrundgehalt, Pensionsbeiträge) sowie den leistungsbezogenen variablen Vergütungsbestandteilen, bestehend aus dem Short-Term Incentive (STI) und dem Long-Term Incentive (LTI), zusammen. Die Vergütung der Vorstandsmitglieder hängt wesentlich von der Erreichung nachhaltigkeitsbezogener Ziele ab. Nachhaltigkeitsbezogene Anreiz- und Vergütungssysteme sind in der A1 Group seit 2020 in der Managementvergütung verankert.

Nachhaltigkeitsbezogene Ziele in der variablen Vergütung

Nachhaltigkeitsbezogene Ziele sind sowohl im STI als auch im LTI verankert, die sowohl für Vorstandsmitglieder der Telekom Austria AG als auch für die CEOs der Tochtergesellschaften sowie für weitere Mitglieder des Top-Managements zur Anwendung kommen.

Aus der Nachhaltigkeitsstrategie werden jährlich konkrete Unternehmensziele abgeleitet. Daraus werden vom Vergütungsausschuss des Aufsichtsrates STI-Ziele für die Vorstandsmitglieder gesetzt, die für ein Jahr gelten. Für das Jahr 2024 wurden STI-Ziele für die Themen Nachhaltigkeit im Supply Chain Management und Mitarbeiterzufriedenheit gesetzt. Zusätzlich wurden durch

den Konzernvorstand für die CEOs der Tochtergesellschaften sowie für weitere Mitglieder des Top-Managements STI-Ziele im Zusammenhang mit dem Übergangsplan für Klimaschutz definiert.

Ebenfalls aus der Nachhaltigkeitsstrategie abgeleitet werden LTI-Ziele für die Vorstandsmitglieder für einen Zeitraum von drei Jahren. Für den Zeitraum 2022 bis 2024 wurden für die Vorstandsmitglieder der Telekom Austria AG LTI-Ziele für die Themen Mitarbeiter-Weiterbildung (Trainingsstunden) und Energieeffizienz gesetzt. Für den Zeitraum 2023 bis 2025 wurden LTI-Ziele für die Themen Gender Pay Gap sowie Equal Pay Gap und CO₂-Emissionen gesetzt. Für den Zeitraum 2024 bis 2026 wurden LTI-Ziele für die Themen Gender Pay Gap sowie CO₂-Emissionen gesetzt. Für die CEOs der Tochtergesellschaften und Mitglieder des Top-Managements wurden durch den Konzernvorstand LTI-Ziele für den Zeitraum 2024 bis 2026 zu den Themen Equal Pay Gap und CO₂-Emissionen gesetzt.

Der Anteil der nachhaltigkeitsbezogenen Ziele am variablen Gehalt der Mitglieder des Konzernvorstandes beträgt für das Geschäftsjahr 2024 22%.

Im Zusammenhang mit ESRS 2 GOV-3 – E1 Klimawandel

Die Vorstandsvergütung beinhaltet folgende Ziele in Bezug auf Klimaschutz:

- LTI 2022 (2022-2024): Steigerung der Energieeffizienz im Vergleich zu 2021
- LTI 2023 (2023-2025): Reduktion der CO₂-Emissionen bis zum Jahresende 2025 in Übereinstimmung mit der von der Science Based Targets initiative (SBTi) genehmigten Emissionsreduktionskurve
- LTI 2024 (2024-2026): Reduktion der CO₂-Emissionen bis zum Jahresende 2026 in Übereinstimmung mit der von der Science Based Targets initiative (SBTi) genehmigten Emissionsreduktionskurve.

Die Vergütung der CEOs in den Tochtergesellschaften beinhaltet im Rahmen des STI 2024 jeweils folgendes Ziel in Bezug auf Klimaschutz: Erstellung eines Plans zur Umsetzung des Übergangsplans für Klimaschutz (Climate Transition Plan) für die jeweilige Tochtergesellschaft mit zugewiesenen Ressourcen – freigegeben durch Group ESG.

Die Vergütung von Mitgliedern des Top-Managements in den Tochtergesellschaften beinhaltet im Rahmen des LTI 2024 folgende Ziele in Bezug auf Klimaschutz:

- 2024: CO₂-Emissionen konstant halten
- 2025: CO₂-Emissionen um mindestens 55% gegenüber 2019 reduzieren
- 2026: CO₂-Emissionen um mindestens 65% gegenüber 2019 reduzieren

GOV-4 – Erklärung zur Sorgfaltspflicht

Die A1 Group berücksichtigt die Kernelemente der Sorgfaltspflicht in folgenden Unternehmensfunktionen: Governance, Strategie und Geschäftsmodell, Einbindung betroffener Stakeholder, Ermittlung und Bewertung negativer Auswirkungen, Maßnahmen dagegen und Nachverfolgung der Wirksamkeit. Die folgende Tabelle beschreibt, wo diese Kernelemente in der vorliegenden Nachhaltigkeitserklärung Berücksichtigung finden.

Verweise zur Sorgfaltspflicht

Kernelemente der Sorgfaltspflicht	Kapitel in der Nachhaltigkeits- erklärung	Bezieht sich die Angabe auf Menschen und/oder die Umwelt?
a) Einbindung der Sorgfaltspflicht in Governance, Strategie und Geschäftsmodell	ESRS 2 GOV-2	Menschen und Umwelt
	ESRS 2 GOV-3	Menschen und Umwelt
	ESRS 2 SBM-3	Menschen und Umwelt
b) Einbindung betroffener Stakeholder	ESRS 2 GOV-2	Menschen und Umwelt
	ESRS 2 SBM-2	Menschen und Umwelt
	ESRS 2 IRO-1	Menschen und Umwelt
	E1-2	Umwelt
	S1-1	Menschen
	S2-1	Menschen
	S1-2	Menschen
	S2-2	Menschen
c) Ermittlung und Bewertung negativer Auswirkungen	G1-1	Menschen
	ESRS 2 IRO-1	Menschen und Umwelt
d) Maßnahmen gegen diese negativen Auswirkungen	ESRS 2 SBM-3	Menschen und Umwelt
	E1-1	Umwelt
e) Nachverfolgung der Wirksamkeit dieser Bemühungen und Kommunikation	E1-3	Umwelt
	S1-4	Menschen
	S2-4	Menschen
	E1-4	Umwelt
	S1-5	Menschen
	S2-5	Menschen
	E1-5, E1-6, E1-7, E1-8, E1-9	Umwelt
S1-9, S1-10, S1-11, S1-13, S1-14, S1-15, S1-16, S1-17	Menschen	

GOV-5 – Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung

Die A1 Group verfügt über ein gut etabliertes Enterprise Risk Management. Die Risiken zur Finanz- und Nachhaltigkeitsberichterstattung der A1 Group sind in der Kategorie Finanzielle Risiken enthalten. Jährlich wird das Risikoportfolio, inklusive dieser Risiken, analysiert und bewertet, mitigierende Maßnahmen werden erhoben. Zweimal jährlich wird dem Management sowie dem Audit Committee des Aufsichtsrats berichtet. Eine ausführliche Beschreibung des Risikomanagements findet sich in der Risk Management Policy der A1 Group. Die ausführliche Beschreibung des Kontrollsystems und der gruppenweit im Einsatz befindlichen Kontrollen finden sich im Framework for Internal Control Systems in Austria and CEE Segments of América Móvil, unserer internen Policy.

Risiken in Zusammenhang mit der Berichterstattung werden durch das Interne Kontrollsystem erhoben, bewertet und mittels entsprechender Kontrollen gesichert bzw. transparent gemacht. Die Kontrollen in der Berichterstattung setzen sich aus Entity Level Controls, Process Level Controls und IT General Controls zusammen.

Die Strategie der A1 Group zur Steuerung der finanziellen und nichtfinanziellen Berichterstattung ist Risikovermeidung. Analog zur finanziellen Berichterstattung zielen Kontrollen auf die Sicherstellung eines korrekten und vollständigen Reportings ab. Durch die Einbettung der Kontrollen zur Nachhaltigkeitsberichterstattung werden die Prozesse zur Erstellung, Aktualisierung und Durchführung des Reportings einem bereits gut etablierten Standard unterworfen. Die Risikobewertung erfolgt über Bewertung der Wahrscheinlichkeit einer unvollständigen bzw. inkorrekten Berichterstattung und der Sanktionierung (Strafen).

Die Internen Kontrollen für die Nachhaltigkeitsberichterstattung werden in den nächsten Jahren laufend erweitert, insbesondere im Hinblick darauf, den Anforderungen einer künftigen Prüfung mit hinreichender Sicherheit gerecht zu werden.

Internes Kontrollsystem (IKS) in Bezug auf Nachhaltigkeitsberichterstattung

Der Geltungsbereich des IKS für die Nachhaltigkeitsberichterstattung wird auf Grundlage der doppelten Wesentlichkeitsanalyse festgelegt, die in der Verantwortung von Sustainable Finance liegt und gemeinsam mit Group ESG und dem Risk Management durchgeführt wird.

Die Wesentlichkeitsbewertung wird jährlich im Rahmen des Risk Reviews überprüft und bei Bedarf aktualisiert. Eine vollständige Wesentlichkeitsbewertung wird mindestens jedes dritte Jahr durchgeführt. Auf Grundlage der abgeschlossenen Wesentlichkeitsbewertung legt das IKS-Kompetenzzentrum den IKS-Umfang für die Nachhaltigkeitsberichterstattung fest. Jegliche Änderungen in der Wesentlichkeitsbeurteilung, die im Rahmen der jährlichen Überprüfungen definiert werden, müssen im IKS-Scoping entsprechend berücksichtigt werden (z. B. Aufnahme von Kontrollen über neue Datenerhebungs- und Berichterstattungsprozesse).

Die wichtigsten ermittelten Risiken und die Minderungsstrategien, einschließlich damit verbundener Kontrollen

Die Risiken der Nachhaltigkeitsberichterstattung liegen unter anderem im stark erweiterten Umfang gemäß den Anforderungen der CSRD. Zudem muss eine hohe Datenqualität gewährleistet werden, obwohl viele Datenpunkte derzeit nur manuell erfasst oder berechnet werden können. Im Unterschied zur etablierten Finanzberichterstattung stehen IT-Systeme aktuell nur für ausgewählte Datenpunkte zur Verfügung. Ebenso ergeben sich Risiken aufgrund der eingeschränkten Datenverfügbarkeit in der Wertschöpfungskette und den daraus resultierenden Hochrechnungen bzw. Schätzungen.

Risiken und Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung

Für das Berichtsjahr wurden folgende relevante Risiken für die Nachhaltigkeitsberichterstattung identifiziert, deren Vermeidung durch implementierte Kontrollen sichergestellt werden soll:

- Know-How und Organisation Nachhaltigkeitsberichterstattung in der A1 Group
- Governance – Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortungen für die Nachhaltigkeitsberichterstattung
- Scoping für die Nachhaltigkeitsberichterstattung
- System Readiness vor dem Start der Berichtsperiode
- Trennung von Reporterstellung und Datenfreigabe
- Vorhandensein der Reporting-Richtlinie und des Zeitplans
- Konsistenzkontrolle für relevante Kennzahlen
- Bestätigung der Korrektheit der Information seitens der Datenlieferanten

Aktuell werden 14 Kontrollen auf Gruppenebene und 6 Kontrollen je Tochtergesellschaft durchgeführt. Die Entity Level Controls wie die Process Level Controls sind integraler Bestandteil des Frameworks für Internes Kontrollsystem und SOX. Die Kontrolldurchführung wird durch die unternehmenseigene Anwendung zur Kontrolldurchführung und -dokumentation unterstützt. Der Report über die erfolgreiche Umsetzung der Kontrollen wird an den Head of Sustainable Finance sowie an die Verantwortlichen der Nachhaltigkeitsberichterstattung auf lokaler und Gruppenebene adressiert.

Das IKS Kompetenzzentrum hat die Verantwortung für die Erstellung und Umsetzung der Kontrollen für die Nachhaltigkeitsberichterstattung. Jede Kontrolle wird gemeinsam mit den jeweiligen Prozessverantwortlichen auf Gruppenebene entwickelt und implementiert. Die Kontrollen werden anschließend durch die lokalen IKS-Verantwortlichen auf alle Tochtergesellschaften ausgerollt. Die Verantwortung für die Durchführung der Kontrollen liegt bei den Mitarbeiter:innen, die Datenpunkte zuliefern bzw. die Daten freigeben. Weitere Rollen und Verantwortlichkeiten werden im Zuge der CSRD-Implementierung laufend angepasst.

Berichterstattung an die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane

Aufsichtsrat und Prüfungsausschuss: Der Aufsichtsrat bzw. Prüfungsausschuss muss sich mit der Wirksamkeit des Risikomanagementsystems (gem. § 92 Abs. 4a Z4b AktG) der Gesellschaft befassen. Mindestens einmal im Jahr berichtet der Vorstand im Zuge des Prüfungsausschusses über die Risikolage des Unternehmens, über risikooptimierende Maßnahmen und die Entwicklung des Enterprise Risk Managements.

Vorstand: Der Vorstand der A1 Group definiert die Aufgaben des Enterprise Risk Managements, legt die Chancen- und Risikopolitik fest und berichtet an den Aufsichtsrat bzw. Prüfungsausschuss über die Wirksamkeit des Risikomanagementsystems (gem. § 92 Abs. 4a Z4b AktG). Darüber hinaus genehmigt er die Risikopriorisierung sowie risikooptimierende Maßnahmen und bindet das Enterprise Risk Management in weitere Unternehmensprozesse ein.

Enterprise Risk Management (ERM): Das ERM ist direkt der CFO unterstellt und hat die operative Verantwortung für den gesamten Enterprise Riskmanagement Prozess und die dort eingesetzten Methoden. Das ERM verantwortet die Weiterentwicklung der Risiko Management Systematik, die Harmonisierung aller Risiken auf Unternehmensebene und das Reporting an den Vorstand bzw. das Top-Management. Gemeinsam mit Bereichen, die das operative Geschäft steuern, wie etwa Security, Controlling und Compliance, nimmt das Enterprise Risk Management die Rolle der zweiten Linie im Three Lines Modell (Modell zur effektiven Organisation des Risikomanagements) ein.

Sustainable Finance (direkt der CFO unterstellt) ist für die Nachhaltigkeitsberichterstattung verantwortlich und informiert den Vorstand im Rahmen der CSRD-Implementierung regelmäßig in Steerings über potenzielle Risiken im Zusammenhang mit der Nachhaltigkeitsberichterstattung.

Strategie

SBM-1 – Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette

Die an der Wiener Börse notierte A1 Group ist führender Provider für digitale Services und Kommunikationslösungen und bietet diese im CEE-Raum in den sieben Kernmärkten Österreich, Belarus, Bulgarien, Kroatien, Nordmazedonien, Serbien und Slowenien an. Die A1 Group bietet Produkte und Dienstleistungen in den Bereichen Sprachtelefonie, Breitband-Internet, Mobile und Home Entertainment sowie Daten- und IT-Lösungen, Wholesale, Payment-Lösungen und digitale Dienstleistungen an. Über die A1 Digital International GmbH (im folgenden A1 Digital) bietet die A1 Group zusätzlich branchenspezifische Lösungen für Businesskunden in ihren Kernmärkten sowie in Deutschland und in der Schweiz an. Die A1 Group ist Teil von América Móvil, einem der größten Telekommunikationsanbieter der Welt mit Tochterunternehmen in 23 Ländern in Nord-, Mittel- und Südamerika sowie in Europa.

Die A1 Group erzielt Umsätze aus der Erbringung von Festnetz- und Mobilkommunikationsdienstleistungen. Festnetzdienstleistungen umfassen Netzzugangsentgelte, Leistungen im Fern- und Ortsnetzbereich einschließlich Internetdiensten, Verbindungen vom Festnetz zu Mobilfunknetzen, Sprachmehrwertdienste, Zusammenschaltungen, Call-Center-Leistungen, Daten- und IKT-Lösungen, TV-Services, IPTV und Smart-Home-Lösungen. Mobilkommunikationsdienstleistungen umfassen mobile Sprach- und Datendienste, M-Commerce, Informations- und Unterhaltungsdienstleistungen (beispielsweise mobiles TV, Musik-Streaming etc.) und Roaming. Im Geschäftsjahr 2024 erwirtschaftete das Unternehmen im Segment Festnetz (J.61.10) EUR 2,1 Mrd. und EUR 3,2 Mrd. im Segment Mobilfunk (J.61.20).

Diese Produkte und Services leisten einen wichtigen Beitrag zur Digitalisierung und Nachhaltigkeit. Durch den Ausbau von Festnetz- und Mobilkommunikationsdiensten wird eine stabile Infrastruktur geschaffen, die es ermöglicht, Daten schneller und effizienter zu übertragen. Dies treibt einerseits die digitale Transformation voran, andererseits tragen diese Produkte und Services zur Nachhaltigkeit bei, zum Beispiel indem sie die Nutzung von Ressourcen optimieren, den Energieverbrauch senken und die CO₂-Emissionen verringern. Gleichzeitig können Telekommunikationsdienste aber auch energieintensiv sein. Der Betrieb von Netzwerken, Rechenzentren aber auch von Endgeräten erfordert Energie, das führt zu einem erhöhten ökologischen Fußabdruck. Aus diesem Grund ist die Steigerung von Energieeffizienz und die kontinuierliche Steigerung des Anteils von Strom aus erneuerbarer Energie von großer Bedeutung. Im Zusammenhang mit Digitalisierung ist auch das Forcieren von digitaler Bildung unerlässlich – sie befähigt Menschen unterschiedlicher Altersklassen, die Chancen der digitalen Welt zu nutzen, während sie gleichzeitig einen kritischen Umgang mit digitalen Medien fördert.

Unsere Wertschöpfungskette

Bei den von uns von Tier-I-Lieferanten bezogenen Produkten handelt es sich zu einem wesentlichen Teil um Netzwerktechnologie (mobile und fixe Endgeräte), Transport- und Core-Komponenten, IT-Infrastruktur und zugehörige Services (wie z. B. Support und Maintenance). Neben OEMs (Original Equipment Manufacturer) haben wir auch Generalunternehmer oder Distributoren als Tier-I Lieferanten unter Vertrag. Distributoren werden unter Vertrag genommen, wenn dies von den OEM gefordert wird.

Unsere 17.975 Mitarbeiter:innen (in Anzahl der Personen siehe S1-6) entwickeln Produkte und Lösungen, die auf die Bedürfnisse unserer Kund:innen und der steigenden Nachfrage nach digitalen Diensten zugeschnitten sind. Wir investieren kontinuierlich in den Ausbau unserer Infrastruktur und der Modernisierung unserer Netzwerke. Wir nutzen verschiedene Vertriebskanäle, darunter Direktvertrieb, Online-Vertrieb, Kundenservice, Partnernetzwerke und Telesales. Unsere rund 30 Mio. Kund:innen gliedern sich in Privatkund:innen, Businesskunden und Wholesale-Kund:innen. Am Ende unserer Wertschöpfungskette steht die Aufbereitung, Wiederverwertung und Entsorgung von Endgeräten und IKT-Equipment.



Unternehmens- und ESG-Strategie

Mit unserer Vision Empowering Digital Life wollen wir unseren Kund:innen Services und digitale Kommunikationslösungen bieten, mit denen ihr Leben einfacher wird und sie die Chancen der Digitalisierung nutzen können. Bestes Kundenerlebnis und zuverlässige Technologie sind die Grundlage dafür. Wir setzen uns bewusst für die Gestaltung einer nachhaltigen Zukunft ein – für unsere Mitarbeiter:innen, Kund:innen, Geschäftspartner und alle Stakeholder entlang der Wertschöpfungskette. Die Unternehmensstrategie konzentriert sich auf zwei Kernbereiche:

- **Weiterentwicklung des Kerngeschäfts:** Wir streben danach, unsere Position im Kerngeschäft zu stärken, in dem wir flexibel auf die sich rasch ändernden Anforderungen reagieren. Unser Fokus liegt auf der Optimierung der Infrastruktur, um Kund:innen ein erstklassiges Erlebnis zu bieten und unseren Ruf als Qualitätsführer weiter auszubauen. Dabei setzen wir auf eine umfassende Integration der Kundenbedürfnisse in der gesamten Customer Journey. Durch den verstärkten Einsatz von Cloud-Technologie vereinfachen und modernisieren wir laufend Prozesse und treiben die digitale Transformation voran.
- **Neues entdecken:** Wir wollen neue Geschäftsfelder erschließen, um zusätzliche Wachstumschancen zu nutzen. Dazu erweitern wir laufend unser bestehendes Portfolio und setzen auf Partnerschaften, um ein umfassendes digitales Dienstleistungsangebot bereitzustellen. In unseren internen Kompetenzzentren bündeln wir Wissen, nutzen es in der gesamten Unternehmensgruppe und schaffen damit Synergien.

Unsere Strategie stellt den Menschen in den Mittelpunkt aller Aktivitäten: Human@Center (siehe S1) zielt darauf ab, eine Kultur der Verantwortung, Teamspirit und Weiterbildung zu fördern. Die Marke A1, Nachhaltigkeit (ESG) und der Themenkomplex Sicherheit sind Wegbereiter und somit integraler Teil der Unternehmensstrategie. Die Marke A1 verbindet alle Märkte, in denen wir tätig sind. Sie dient als Grundlage für länderübergreifende Initiativen und repräsentiert die Werte der Unternehmensgruppe. Aufgrund steigender Erwartungen der Kund:innen und gesetzlicher Vorgaben hat sich die Relevanz von Informationssicherheit (siehe S4 Informationssicherheit) und Datenschutz (siehe G1 Datenschutz) erhöht. Als vertrauenswürdiger Partner bieten wir daher Lösungen an, die höchste Sicherheitsstandards erfüllen. Zudem setzen wir uns für eine nachhaltige und inklusive Zukunft ein. Daher ist ESG (E - Environment/Umwelt, S - Soziales, G - Governance/Unternehmensführung) ein zentraler Bestandteil unserer Unternehmensstrategie.

Der Fokus unserer Nachhaltigkeitsstrategie im Bereich Umwelt und zugleich die größte Herausforderung liegt darin, die Energieeffizienz trotz des Ausbaus immer leistungsfähigerer Infrastrukturen und steigenden Datenverbrauchs kontinuierlich zu steigern und den Stromverbrauch so gering wie möglich zu halten. Nur so können wir aktiv zum Klimaschutz beitragen. Dies spiegelt sich auch in unseren Zielen wider: Die Reduktion der CO₂-Emissionen und die Steigerung der Energieeffizienz sind feste Bestandteile unserer Strategie.

Im sozialen Bereich setzen wir auf die Förderung digitaler Kompetenzen in der Gesellschaft sowie auf die Gleichstellung und Reduktion des Gender Pay Gaps. Wir stellen uns der Herausforderung, als Technologieunternehmen den Frauenanteil insgesamt sowie den Anteil von weiblichen Führungskräften zu erhöhen.

Im Bereich Governance arbeiten wir gemeinsam mit unseren Zulieferern und Geschäftspartnern an einer nachhaltigen Gestaltung unserer Lieferkette. Die globalen Herausforderungen im Bereich Nachhaltigkeit umfassen insbesondere die Transparenz über komplexe Lieferantenstrukturen, die Überwachung und Einhaltung von Menschenrechten, die Gewährleistung von fairen Arbeitsbedingungen sowie Umweltschutzmaßnahmen in Ländern mit aktuell niedrigeren gesetzlichen Rahmenbedingungen.

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie adressiert die gesamte A1 Group, es wurden keine speziellen Ziele für einzelne Produktgruppen, Kundensegmente, geografische Gebiete oder Stakeholdergruppen definiert.

SBM-2 – Interessen und Standpunkte der Stakeholder

Die aktive Zusammenarbeit mit Stakeholdern und ihre Einbindung sind entscheidend für den langfristigen Erfolg unseres Unternehmens. Ihre Ansichten, Bedürfnisse, Interessen und Erwartungen fließen in unsere Unternehmensstrategie und unser Geschäftsmodell ein.

Unsere Stakeholder-Engagement-Richtlinie bildet den Rahmen für die Identifizierung, Priorisierung und Einbindung unserer Stakeholder. Durch den Austausch mit unseren Stakeholdern verstehen wir deren Interessen, Bedenken und Erwartungen besser und diskutieren diese mindestens zwei Mal im Jahr mit den Group Directors (Führungsebene direkt unter dem Group Vorstand). Darüber hinaus informiert Group ESG den Vorstand über die Ergebnisse dieser Diskussionen. So wird sichergestellt, dass die Anliegen und Perspektiven der Stakeholder in unsere Entscheidungsprozesse einfließen.

Die Stakeholder-Engagement-Richtlinie orientiert sich an internationalen Standards und Normen wie dem UN Global Compact, den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen.

Einmal jährlich veranstalten wir einen Stakeholder-Roundtable, zu dem Vertreter:innen aller Stakeholdergruppen (siehe Tabelle Stakeholder-Einbindung) eingeladen werden. Diese Veranstaltung ermöglicht, direktes Feedback von unseren Stakeholdern zu unterschiedlichen Themen zu erhalten. Zudem fördert der Roundtable den Austausch und stärkt die Beziehung zwischen den Stakeholdern und unserem Unternehmen, wodurch Transparenz und Zusammenarbeit gefördert bzw. unterstützt wird.

Als wichtigste Stakeholder haben wir Mitarbeiter:innen und Personalvertretung, Kund:innen, den Kapitalmarkt, Lieferanten, Medien, das Wettbewerbsumfeld, Regierungsvertreter:innen und Behörden sowie Lokale Communities identifiziert. Die folgende Tabelle zeigt, wie wir mit diesen in Kontakt treten, den Zweck dieser Interaktion und deren Ergebnisse. Die Ansichten, Interessen und Erwartungen der Stakeholder fließen in unseren Sorgfaltsprozess und in die Bewertung der Wesentlichkeit ein, die unter IRO-1 beschrieben werden.

Stakeholder-Einbindung

Wesentliche Stakeholder	Beschreibung	Verantwortlichkeit	Einbindung und Zweck	Beispiele für Ergebnisse
Mitarbeiter:innen und Personalvertretung	Mitarbeiter:innen, potenzielle Mitarbeiter:innen (lokale und europäische) Personalvertretung	Group Human Resources & Human Resources in den Ländern Lokale Personalvertretungen und European Works Council	Mitarbeiter:innen werden durch das Intranet, E-Mails, persönliche Meetings, Umfragen (z.B. Great Place to work) von Mitarbeiter:innen und Veranstaltungen einbezogen, um sie zu informieren und in die Unternehmensaktivitäten zu integrieren. Die Kommunikation mit potenziellen Mitarbeiter:innen erfolgt meist über Karrieremessen, Arbeitgeberbewertungs-Plattformen, Karriere-Websites, Jobportale und Konferenzen. Das Ziel der Kommunikation mit bestehenden und potenziellen Mitarbeiter:innen ist es, Vertrauen in das Unternehmen zu festigen und unsere Position als attraktiver Arbeitgeber zu stärken, um Mitarbeiter:innen zu halten und neue zu gewinnen. Die Personalvertretung wird durch E-Mails, Telefonate, Videokonferenzen und Diskussion mit dem Group Management Board eingebunden. Zudem ist sie im Aufsichtsrat vertreten und bringt dabei Anliegen und Sichtweisen der Beschäftigten ein. Ziel der Einbindung der Personalvertretung ist es, eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zu fördern und gemeinsame Lösungen zu erarbeiten.	<ul style="list-style-type: none"> Human@Center Konzept und darauf abgestimmte Maßnahmen Betriebsvereinbarungen angepasst an die Bedürfnisse der Mitarbeiter:innen Optimierung von Unternehmensprozessen
Kund:innen	Privatkund:innen (B2C) Businesskunden (B2B Large Enterprise und B2B Small Business Sales)	Business Unit Enterprise Business Transformation and Acceleration	Wir binden Kund:innen über E-Mails, Kontaktformulare, Telefonate, Befragungen (z.B. NPS/net promoter score) sowie durch persönlichen Austausch und Treffen ein – mit dem Ziel, ihre Bedürfnisse und Erwartungen an uns und unsere Services besser zu verstehen und darauf auszurichten.	<ul style="list-style-type: none"> Ausrichtungen der Services an die Bedürfnisse der Kund:innen Stärkung der Kundenbindung Sicherstellung von langfristiger Zufriedenheit und Loyalität
Kapitalmarkt	Institutionelle Anleger, Privatanleger:innen, Analyst:innen, Finanzmedien	Investor Relations	Den Kapitalmarkt informieren wir über Veröffentlichungen auf der Website, E-Mails und binden ihn über Telefonate, Roadshows, Meetings und Videokonferenzen ein, um Transparenz zu gewährleisten und das Vertrauen in uns zu stärken.	<ul style="list-style-type: none"> Erfüllung des Informationsbedarfs der Anleger:innen Positiver Beitrag zur Erhaltung des Unternehmenswertes
Lieferanten	Strategische Lieferanten, mittelgroße und kleine Lieferanten, Distributoren Mitarbeiter:innen in der Wertschöpfungskette	Purchasing Compliance	Wir kommunizieren mit Lieferanten über die digitale Beschaffungsplattform, E-Mails, Telefonate, Meetings und Events – mit dem Ziel eine transparente und effiziente Zusammenarbeit und eine frühzeitige Identifizierung von potenziellen Herausforderungen zu gewährleisten. Über die Beschaffungsplattform wird auch die Compliance unserer Lieferanten zu Geschäftspraxis, Umwelt, Menschenrechte und Berichtspflichten sichergestellt. Darüber hinaus können Mitarbeiter:innen in der Wertschöpfungskette ihre Anliegen über die Hinweisgeberplattform tell.me einmelden.	<ul style="list-style-type: none"> Optimierung der Lieferprozesse Sicherstellung der Produktqualität Optimierung der nachhaltigen Beschaffung Sicherstellung der Einhaltung des Supplier Code of Conducts Erfüllung der Sorgfaltspflichten durch Lieferanten
Medien	Journalist:innen (Chefredakteur:innen, Autor:innen) Verleger, Verlage	Corporate Communications	Wir informieren und binden Medien durch Pressekonferenzen, persönliche Meetings, Besuche, Telefonate, Videokonferenzen und Events ein, um Vertrauen und Glaubwürdigkeit in das Unternehmen zu fördern. Zudem ermöglicht uns eine proaktive Herangehensweise die effektive Bewältigung von potenziellen Krisen.	<ul style="list-style-type: none"> Steigerung der Markenbekanntheit/ Markenwertes Steigerung/Erhaltung des Unternehmenswertes/Image

NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG

Wesentliche Stakeholder	Beschreibung	Verantwortlichkeit	Einbindung und Zweck	Beispiele für Ergebnisse
Wettbewerbsumfeld	Branchenverbände, Unternehmensverbände Unternehmen aus derselben Branche	Regulatory, European and Public Affairs; ESG; C-Level	Branchen- und Unternehmensverbände werden durch Multi-Stakeholder-Initiativen, gemeinsame Projekte, Konferenzen und Präsentationen eingebunden. Ziel ist der Austausch von Best Practice und die Entwicklung gemeinsamer Standards zu fördern.	<ul style="list-style-type: none"> • Harmonisierung von Nachhaltigkeitspraktiken und KPIs • Gemeinsame Initiativen für Arbeitnehmer:innen in der Wertschöpfungskette • Gemeinsame vor-Ort-Audits bei Telekommunikations-Lieferanten • Abgestimmtes Vorgehen und Feedback zu Gesetzesvorhaben
Regierungsvertreter:innen & Behörden	Regierungsvertreter:innen, Behörden Zwischenstaatliche Unternehmen (IGOs)	Regulatory, European and Public Affairs ESG	Wir informieren und binden Regierungsvertreter:innen und Behörden durch persönliche Meetings wie Events, den Stakeholder Roundtable, aber auch über Telefonate und E-Mails ein. Zwischenstaatliche Unternehmen (IGOs) werden durch Events, Initiativen, Seminare und die Berichterstattung informiert bzw. eingebunden. Dies dient unter anderem der regulatorischen Compliance, der Verfolgung von Umwelt- und Sozialverantwortung, sowie der Wirtschaftsentwicklung.	<ul style="list-style-type: none"> • Mitwirkung bei der Erstellung von gesetzlichen Vorhaben • Sicherstellung der Umsetzbarkeit von gesetzlichen Vorschriften
Lokale Communities	Je nach Interessensgebiet werden unterschiedliche Stakeholder einbezogen: <ul style="list-style-type: none"> • Kund:innen und Gemeinden (Infrastruktur, Gesundheit & Sicherheit, EMF) • Kinder, Jugendliche, Erzieher:innen/Lehrkräfte, Frauen und Senior:innen (Digitale Kompetenzen) • NGOs (Umweltschutz/Soziales) 	EMF (Elektromagnetische Felder) ESG ESG, Marketing und Kommunikation	<p>Infrastruktur, Gesundheit & Sicherheit, EMF: Die Kommunikation wird überwiegend von Kund:innen oder Gemeinden initiiert, die ihre Anliegen durch Briefe, Proteste und Medien zum Ausdruck bringen. Wir reagieren aktiv auf jede Anfrage, um Vertrauen zu schaffen, Transparenz zu fördern und Misstrauen abzubauen.</p> <p>Digitale Kompetenzen: Die Einbindung umfasst Trainings und Workshops, welche digitale Kompetenzen fördern. Dadurch soll die Chancengleichheit verbessert werden.</p> <p>NGOs (Umweltschutz/Soziales): Die Einbindung erfolgt themenbezogen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Lokale Akzeptanz für neue Infrastrukturprojekte • Beitrag zur Verringerung der digitalen Kluft • Entwicklung von neuen Initiativen gemeinsam mit NGOs • Kooperationen mit NGOs

Im Zusammenhang mit ESRS 2 SBM-2 – S1 Arbeitskräfte des Unternehmens

Durch Mitarbeiter-Befragungen wie z. B. Great Place to Work sowie im Rahmen des Dialogs mit den Führungskräften werden Interessen, Standpunkte und Rechte der eigenen Arbeitskräfte erfasst, analysiert und bei Bedarf in die Unternehmensstrategie und das Geschäftsmodell integriert.

Im Zusammenhang mit ESRS 2 SBM-2 – S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette

Durch Richtlinien wie z. B. den Supplier Code of Conduct oder die Responsible Sourcing Policy legen wir als Unternehmen verschiedene soziale und ökologische Standards entlang der Lieferkette fest. Über die tell.me-Plattform haben Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette die Möglichkeit, ihre Anliegen und Standpunkte einzubringen. Diese werden dann analysiert und bei Bedarf in die Unternehmensstrategie integriert.

SBM-3 – Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

Die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen wurden im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse identifiziert und in der nachfolgenden Tabelle im Überblick dargestellt.

E1 Klimawandel

Nachhaltigkeitsthema	Zeithorizont	Beschreibung
Anpassung an den Klimawandel		
Risiko (EG)	mittelfristig	Die Festnetz- und mobile Infrastruktur (Funkmasten) sowie Gebäude sind physischen Klimarisiken ausgesetzt. Diese Gefahren können zum Ausfall bzw. Nichtverfügbarkeit der Services und damit zu finanziellen Risiken durch erhöhte Kosten für die Wiederherstellung führen.
Klimaschutz		
Tatsächliche negative Auswirkung (EG, WK)	kurzfristig	Emissionen, die durch die Herstellung und Nutzung unserer Produkte und Services entstehen, tragen zum Klimawandel bei.
Risiko (EG)	langfristig	Höhere CO ₂ -Steuern können zu höheren Preisen von Rohstoffen und Materialien führen.
Chance (EG)	kurzfristig	Unternehmen, die nachhaltig arbeiten, haben eine höhere Reputation, erzielen Wettbewerbsvorteile und steigern die Arbeitgeberattraktivität.
Energie		
Tatsächliche negative Auswirkung (EG, WK)	kurzfristig	Unsere Geschäftsmodell führt zu hohem Energieverbrauch sowohl im eigenen Unternehmen als auch in der Wertschöpfungskette.
Tatsächliche positive Auswirkung (EG, WK)	kurzfristig	Reduktion von CO ₂ -Emissionen durch Investitionen zur Steigerung der Energieeffizienz und Ausbau der Nutzung von erneuerbaren Energien; Beitrag zu einer nachhaltigen Wirtschaft
Produkte (Endgeräte)		
Tatsächliche negative Auswirkung (EG, WK)	kurzfristig	Telekommunikationsprodukte und -services tragen zu einer höheren Produktion und intensiven Nutzung von Endgeräten bei; dies führt zu höherem Stromverbrauch und trägt damit zum Klimawandel bei.
Tatsächliche positive Auswirkung (EG, WK)	kurzfristig	Telekommunikation fördert die Digitalisierung, verbindet und vernetzt, und hat damit positive Auswirkungen auf die Gesellschaft.
Produkte (Infrastruktur)		
Tatsächliche negative Auswirkung (EG, WK)	kurzfristig	Telekommunikationsprodukte und -services erfordern den Ausbau und eine intensive Nutzung der Infrastruktur; dies führt zu höherem Stromverbrauch und trägt damit zum Klimawandel bei.
Tatsächliche positive Auswirkung (EG, WK)	kurzfristig	Telekommunikation fördert die Digitalisierung, verbindet und vernetzt, und hat damit positive Auswirkungen auf die Gesellschaft.

EG = Eigene Geschäftstätigkeit
 WK = Wertschöpfungskette

E5 Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

Nachhaltigkeitsthema	Zeithorizont	Beschreibung
Ressourcenzuflüsse, einschließlich Ressourcennutzung		
Tatsächliche negative Auswirkung (EG, WK)	kurzfristig	Die Herstellung von technischen Geräten, der Infrastruktur und Verpackungsmaterial ist ressourcenintensiv und führt damit zu negativen Auswirkungen auf die Umwelt und das Ökosystem.
Ressourcenabflüsse im Zusammenhang mit Produkten und Dienstleistungen		
Tatsächliche negative Auswirkung (EG, WK)	kurzfristig	Die A1 Group produziert keine Endgeräte, ist jedoch Händler und trägt damit zu den negativen Auswirkungen auf die Umwelt bei.

EG = Eigene Geschäftstätigkeit
 WK = Wertschöpfungskette

S1 Arbeitskräfte des Unternehmens

Nachhaltigkeitsthema	Zeithorizont	Beschreibung
Sichere Beschäftigung		
Tatsächliche positive Auswirkung (EG)	kurzfristig	Die A1 Group schafft Rahmenbedingungen für sichere und langfristige Arbeitsplätze, dies bringt finanzielle Sicherheit und Vorhersehbarkeit für die Arbeitskräfte und damit auch eine positive Auswirkung auf die Gesellschaft.
Arbeitszeit		
Tatsächliche positive Auswirkung (EG)	kurzfristig	Die A1 Group bietet flexible Arbeitszeitmodelle und klar geregelte Arbeitszeiten, dies erhöht die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben und trägt zur Erhaltung der Gesundheit bei.
Chancen (EG)	mittelfristig	Durch flexible Arbeitszeitmodelle können Mitarbeiter:innen in der A1 Group gehalten bzw. leichter neue Arbeitskräfte gewonnen werden.
Angemessene Entlohnung		
Tatsächliche positive Auswirkung (EG)	kurzfristig	Die A1 Group zahlt angemessene Löhne/Gehälter; dies erhöht die Arbeitszufriedenheit, schafft finanzielle Sicherheit und ermöglicht einen guten Lebensstandard.
Vereinigungsfreiheit, Existenz von Betriebsräten und Rechte der Arbeitnehmer auf Information, Anhörung und Mitbestimmung		
Tatsächliche positive Auswirkung (EG)	kurzfristig	In mehreren Ländern der A1 Group gibt es Personalvertretungsorgane sowie einen regelmäßigen Dialog zwischen dem Management und der Personalvertretung; dies erleichtert es den Arbeitskräften, ihre Rechte wahrzunehmen.
Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben		
Tatsächliche positive Auswirkung (EG)	kurzfristig	Die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben ist wesentlich für die Prävention von physischem und mentalem Stress und trägt damit zur Erhaltung der Gesundheit bei.
Gesundheitsschutz und Sicherheit		
Tatsächliche positive Auswirkung (EG)	kurzfristig	Die Gewährleistung von physischer Sicherheit und das Schaffen von gesundheitsfördernden Arbeitsbedingungen wirkt sich positiv auf das Wohlbefinden der Arbeitskräfte aus.
Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit		
Tatsächliche positive Auswirkung (EG)	kurzfristig	Chancengleichheit und faire Gehälter erhöhen die Arbeitszufriedenheit.
Chancen (EG)	kurzfristig	Chancengleichheit und faire Gehälter verbessern die Positionierung als attraktiver Arbeitgeber, erhöhen die Reputation und die Bindung der Arbeitskräfte. Damit kann ein Wettbewerbsvorteil geschaffen werden.
Weiterbildung und Kompetenzentwicklung		
Tatsächliche positive Auswirkung (EG)	kurzfristig	Die Weiterbildungsangebote der A1 Group erhöhen die Zufriedenheit der Arbeitskräfte und die Chancengleichheit.
Chancen (EG)	mittelfristig	Die kontinuierliche Weiterentwicklung der Kompetenzen ist Voraussetzung für Innovation sowie Produktivität und steigert die Wettbewerbsfähigkeit.
Vielfalt		
Chancen (EG)	mittelfristig	Diversität im Unternehmen führt zu höherer Produktivität und wirkt sich positiv auf die Unternehmenskultur aus. Damit verbessert sich die Positionierung als Arbeitgeber und das Recruiting von Talenten wird erleichtert.
Datenschutz		
Potenzielle negative Auswirkung (EG)	kurzfristig	Der Missbrauch von Daten durch den Arbeitgeber kann zu finanziellen und psychischen Folgen aufgrund von Identitätsverlust, Diskriminierung oder Belästigung führen.
Risiko (EG)	kurzfristig	Datenschutzverletzungen bzw. der Verlust von sensiblen Daten können zu hohen Strafzahlungen führen, das Vertrauen von Kund:innen und Arbeitskräften in das Unternehmen schwächen und das Ansehen des Unternehmens gefährden.

EG = Eigene Geschäftstätigkeit
 WK = Wertschöpfungskette

S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette

Als Telekommunikationsanbieter bezieht die A1 Group technische Produkte und Geräte. Die A1 Group ist bei der Beschaffung dieser Produkte auf globale Lieferketten angewiesen. Die Produktion erfolgt in Ländern, die zum Teil (noch) nicht internationalen Nachhaltigkeitsstandards folgen. Daraus ergeben sich potenzielle negative Auswirkungen u. a. auf die Arbeitskräfte. Umgekehrt ist die A1 Group bestrebt, durch das Management der Lieferantenbeziehungen verbunden mit entsprechenden Maßnahmen positive Auswirkungen für die Arbeitskräfte zu erwirken. Daher wurden zahlreiche Themen, die im ESRS Standard S2 abgedeckt sind, als wesentlich bewertet.

Da alle Themen in Abhängigkeit vom jeweiligen Lieferanten/Produktionsstandort miteinander eng verbunden sind, werden sie nachfolgend gesammelt dargestellt. Weitere Informationen dazu, welche Ziele und Maßnahmen wir zu den jeweiligen Themen setzen, werden in S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette ausführlich dargelegt.

Wesentliche Themen aufgrund kurzfristiger potenzieller positiver und negativer Auswirkungen:

- Sichere Beschäftigung
- Arbeitszeit
- Angemessene Entlohnung
- Vereinigungsfreiheit
- Gesundheitsschutz und Sicherheit

Wesentliche Themen aufgrund kurzfristiger potenzieller negativer Auswirkungen:

- Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit
- Beschäftigung und Inklusion von Menschen mit Behinderungen
- Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz
- Vielfalt
- Kinderarbeit
- Zwangsarbeit

S4 Verbraucher:innen und Endnutzer:innen (unternehmensspezifische wesentliche Themen)

Nachhaltigkeitsthema	Zeithorizont	Beschreibung
Informationssicherheit		
Chancen (EG)	mittelfristig	Die steigende Relevanz des Themas Informationssicherheit bietet die Chance, entsprechende Produkte für Kund:innen anzubieten und damit die Marktposition und die Marke A1 zu stärken.
(Kritische) Infrastruktur und Resilienz		
Tatsächliche negative Auswirkung (EG, WK)	kurzfristig	Die Nichtverfügbarkeit bzw. eingeschränkte Verfügbarkeit von Festnetz, Mobilfunk und Internet-Services kann zu Einschränkungen der Kommunikationsfähigkeit der Kund:innen führen und insbesondere in Notfallsituationen kritisch sein.
Digitale Kompetenzen		
Potenzielle negative Auswirkung (EG, WK)	kurzfristig	Fehlende digitale Kompetenzen können zum nicht beabsichtigten Eingehen von Risiken sowie Missbrauch führen und schwerwiegende Folgen wie gesundheitliche Probleme, Beeinträchtigung der persönlichen Sicherheit und finanzielle Schäden bewirken.

EG = Eigene Geschäftstätigkeit
 WK = Wertschöpfungskette

G1 Unternehmensführung

Nachhaltigkeitsthema	Zeithorizont	Beschreibung
Unternehmenskultur		
Potenzielle negative Auswirkung (EG)	kurzfristig	Unethisches oder den Werten der A1 Group nicht entsprechendes Verhalten kann dazu führen, dass sich Arbeitskräfte in ihrer Arbeitsumgebung nicht wohlfühlen bzw. kann zu gesundheitlichen Problemen führen.
Tatsächliche positive Auswirkung (EG)	kurzfristig	Die Unternehmenskultur der A1 Group, die auf gemeinsamen Werten, Normen und Verhaltensweisen beruht, stärkt das Gefühl von Zugehörigkeit und kann die persönliche und berufliche Entfaltung verbessern.
Schutz von Hinweisgeber:innen (Whistleblowers)		
Tatsächliche positive Auswirkung (EG, WK)	kurzfristig	Die A1 Group schützt externe und interne Hinweisgeber:innen und trägt damit zu höherer Transparenz und ethischem Verhalten bei.
Management der Beziehungen zu Lieferanten, einschließlich Zahlungspraktiken		
Tatsächliche positive Auswirkung (WK)	kurzfristig	Die A1 Group setzt auf sorgfältiges Lieferantenmanagement, das stabile und vertrauensvolle Partnerschaften aufbaut, verlässliche und sichere Einkaufsprozesse gewährleistet und das Einhalten der Zahlungsziele sicherstellt.
Korruption und Bestechung – Vermeidung und Aufdeckung einschließlich Schulung		
Tatsächliche positive Auswirkung (EG)	kurzfristig	Die A1 Group sorgt durch verpflichtende Trainings für alle Arbeitskräfte für richtiges ethisches Verhalten – dies ist auch im öffentlichen Interesse.
Datenschutz (unternehmensspezifisches wesentliches Thema)		
Tatsächliche negative Auswirkung (EG, WK)	kurzfristig	Als Folge von Datenschutzverletzungen kann es z. B. durch Identitätsverlust, Diskriminierung oder Belästigung zu einer Schädigung der psychischen und/oder physischen Gesundheit kommen.
Tatsächliche positive Auswirkung (EG, WK)	kurzfristig	Aufgrund interner Richtlinien und Prozesse der A1 Group können Kund:innen darauf vertrauen, dass ihr Grundrecht auf Datenschutz gewahrt wird.
Risiko (EG)	kurzfristig	Datenschutzverletzungen können zu Strafen führen sowie zu Vertrauensverlust und Verlust der Reputation.

EG = Eigene Geschäftstätigkeit
WK = Wertschöpfungskette

Aufgrund des Klimawandels waren 2024 Effekte durch Folgen von Extremwetter, insbesondere durch Überflutungen in Kroatien und Österreich sichtbar. Weiters gab es Fälle von Datenschutzverletzungen in Kroatien. Beim Thema Informationssicherheit ist eine wachsende Kundennachfrage nach spezifischen Produkten zu verzeichnen. Insgesamt wurden jedoch für die A1 Group aus den wesentlichen Risiken und Chancen keine signifikanten finanziellen Effekte wirksam. Auch für das Jahr 2025 ist aus heutiger Sicht keine Anpassung der Vermögenswerte aufgrund wesentlicher Risiken erforderlich.

Die Widerstandsfähigkeit der A1 Group in Bezug darauf, wesentliche Auswirkungen und Risiken zu bewältigen und wesentliche Chancen zu nutzen, wird im Rahmen der Strategie- und Risikomanagementprozesse regelmäßig evaluiert. Im Jahr 2024 wurde eine Klimarisikoanalyse für alle Standorte der A1 Group durchgeführt, die kurz- bis langfristige Zeithorizonte sowie mehrere Klimaszenarien abdeckt. Die Klimarisikoanalyse umfasst sowohl die physischen als auch die transitorischen Risiken. Die Ergebnisse der Analyse, d.h. welche Risiken identifiziert wurden, die Auswirkungen dieser Risiken, sowie die Resilienz der A1 Group gegenüber den Auswirkungen, werden in E1 SBM-3 im Zusammenhang mit E1 dargestellt.

Nähere Informationen im Zusammenhang mit wesentlichen Auswirkungen, Risiken oder Chancen finden sich in den jeweiligen themenspezifischen Kapiteln.

Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

IRO-1 – Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen

Seit 2012 führt die A1 Group alle zwei bis drei Jahre eine Wesentlichkeitsanalyse durch. 2023 wurde erstmalig eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse gemäß den Anforderungen der ESRS durchgeführt. Dies umfasst die Identifizierung und Bewertung von Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs). Im zweiten Quartal 2024 überprüften wir die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse.

Analyse des Konsolidierungskreises und Disaggregation

In Vorbereitung auf die doppelte Wesentlichkeitsanalyse wurde der Konsolidierungskreis analysiert, der entsprechend den Vorgaben der ESRS jenem der Finanzberichterstattung entspricht. Die doppelte Wesentlichkeitsanalyse gilt daher folglich für die gesamte A1 Group inklusive aller Tochterunternehmen. Da jede Tochtergesellschaft der A1 Group über das gleiche Business Modell verfügt, gelten die identifizierten Auswirkungen, Risiken und Chancen für alle Gesellschaften. Aus diesem Grund wurde keine Disaggregation von einzelnen Auswirkungen, Risiken und Chancen auf Länderebene vorgenommen.

Bewertung

Alle Auswirkungen, Risiken und Chancen wurden, sofern dies möglich war, auf Bruttobasis bewertet. Die Skalen für die Bewertung wurden dabei von den bestehenden Risikomanagement-Skalen abgeleitet bzw. übernommen. Die qualitativen und quantitativen Skalenwerte, die für die Bewertung herangezogen wurden, basieren auf den Skalen des operativen Tech Risk Managements und auf denen des Enterprise Risk Managements. Dies soll langfristig sicherstellen, dass die nachhaltigkeitsbezogenen Risiken und Chancen mit anderen Unternehmensrisiken und -chancen im Einklang stehen. Die angewandten Zeithorizonte entsprechen ESRS: kurzfristig bis ein Jahr, mittelfristig ein bis fünf Jahre, langfristig über fünf Jahre. Die Zeithorizonte spiegeln das erstmalige Auftreten von Auswirkungen, Risiken und Chancen wider.

Gemäß ESRS wurden drei Skalen – Ausmaß, Umfang und Wiederherstellbarkeit (nur für negative Auswirkungen) – zur Bewertung von Auswirkungen auf Umwelt und/oder Gesellschaft herangezogen:

- Bei der Bewertung des Ausmaßes wurde berücksichtigt, wie groß die Auswirkung auf die Umwelt oder die Gesellschaft ist.
- Bei der Bewertung des Umfangs wurde analysiert, wie weitreichend die Auswirkung ist, basierend auf Parametern wie z. B. dem Prozentsatz der betroffenen Mitarbeiter:innen.
- Bei der Bewertung der Wiederherstellbarkeit wurde eingeschätzt, wie schwierig es ist, den Schaden in Bezug auf Kosten und Zeitrahmen zu beheben.

Bei der Bewertung von Risiken und Chancen standen drei Arten von Skalen zur Auswahl: Erhaltung von Ressourcen, Vertrauen in Beziehungen sowie andere Faktoren, die den zukünftigen Cashflow beeinflussen. Zudem wurde die Eintrittswahrscheinlichkeit in die Bewertung einbezogen.

- Erhaltung von Ressourcen: Hierbei wurden Parameter wie Verfügbarkeit von Ressourcen wie etwa Rohstoffe berücksichtigt.
- Vertrauen in Beziehungen: Diese Skala bewertet, inwieweit Beziehungen zu Geschäftspartnern, Finanzinstitutionen, oder Mitarbeiter:innen beeinflusst werden können.
- Andere Faktoren, die den zukünftigen Cashflow beeinflussen können: Bei dieser Skala wurde der finanzielle Einfluss von Risiken und Chancen auf den Cashflow bewertet.

Wenn bei der Bewertung von Risiken und Chancen mehrere Skalen verwendet wurden, wurde die Skala mit der höchsten Bewertung herangezogen.

Schwellenwert

Ein Thema wurde als wesentlich identifiziert, wenn mindestens eine Auswirkung, Risiko oder Chance den Schwellenwert überschritt. Somit sind Themen wesentlich bei denen entweder Auswirkungen, Risiken oder Chancen im obersten Drittel des Bewertungsergebnisses liegen.

Stakeholder-Einbindung

Für die bisherigen Wesentlichkeitsanalysen wurde eine umfassende Online-Befragung unter den Stakeholdern durchgeführt. Angesichts der besonderen Anforderungen – sowohl in Bezug auf die Themenvielfalt als auch auf die erforderliche Tiefe der Analyse für eine fundierte Bewertung – hat sich die A1 Group bewusst entschieden, dass eine Online-Befragung der externen Stakeholder für die doppelte Wesentlichkeitsanalyse nicht geeignet ist. Aus diesem Grund wurde folgender Ansatz gewählt: Die Bewertung selbst erfolgte durch interne Expert:innen (siehe Prozessbeschreibung) mit Fachkenntnissen zum jeweiligen Thema. Sie sind über Bedenken, Erwartungen und Wünsche der Stakeholder informiert – beispielsweise aufgrund des jährlich stattfindenden Stakeholder-Roundtables: Diskutierte Themen, Erkenntnisse und Ergebnisse aus dem Roundtable fließen in die Bewertung und auch in den Review mit ein. 2024 nahmen aus allen Stakeholdergruppen der A1 Group knapp 60 Vertreter:innen am Stakeholder-Roundtable teil. Außerdem werden aktuelle Trends oder Ergebnisse aus Befragungen wie z. B. Great Place to Work in die Bewertung miteinbezogen.

Prozess

Die A1 Group definierte folgende Prozessschritte zur Durchführung zur Bewertung der doppelten Wesentlichkeit von Auswirkungen und finanzieller Wesentlichkeit:

1. Sammlung der zu bewertenden Themen und Vorbereitung
2. Bewertungsworkshops
3. Kommunikation und Freigabe der Ergebnisse
4. Review der Ergebnisse

Schritt 1: Sammlung der zu bewertenden Themen und Vorbereitung

In einem ersten Schritt analysierte die A1 Group wesentliche Themen anderer ICT- und Telekommunikationsunternehmen sowie internationale Standards wie GRI (Global Reporting Initiative) und SASB (Sustainability Accounting Standards Board). Alle Themen und Sub-Themen aus den ESRS Standards sowie branchen- und unternehmensspezifische Themen als Ergebnis der Voranalyse wurden aufgenommen: So entstand eine Longlist mit insgesamt 99 zu bewertenden Themen.

Als Vorbereitung für Schritt 2 (Bewertungsworkshops) wurden Berührungspunkte des Unternehmens entlang seiner Wertschöpfungskette mit den jeweiligen Themen identifiziert. Anschließend wurden die Themen einem oder mehreren Fachbereichen zugeordnet, um eine Grundlage für die Zusammenstellung der Teilnehmer:innen für die Bewertungsworkshops zu schaffen. Dabei wurde berücksichtigt, inwiefern die Fachbereiche von den Berührungspunkten betroffen sind, diese steuern können beziehungsweise über die Interessen der betroffenen Stakeholder Bescheid wissen.

Schritt 2: Bewertungsworkshops

Für jeden ESRS-Standard sowie für unternehmensspezifische Themen wurden ein oder mehrere Workshops mit Fachbereichen durchgeführt. Dabei wurden Expert:innen aus unterschiedlichen Bereichen eingeladen, um ein breites Spektrum an Perspektiven und Fachkenntnissen einzubeziehen. Diese interdisziplinäre Zusammenarbeit ermöglichte es, die verschiedenen Sichtweisen zu berücksichtigen. Aus den Bereichen Enterprise Risk Management, Sustainable Finance und ESG nahm jeweils mindestens eine Vertreterin bzw. ein Vertreter an allen Workshops teil. Thema für Thema wurden einerseits zuerst die Berührungspunkte des Unternehmens diskutiert und ergänzt, anschließend die negativen und positiven Auswirkungen, Risiken und Chancen beschrieben, um sie in einem nächsten Schritt zu bewerten. Bei der Diskussion der Auswirkungen wurde zudem identifiziert, in welchem Bereich die Auswirkung in der Wertschöpfungskette lokalisiert ist: In der eigenen Tätigkeit und/oder in der Wertschöpfungskette (mit allen Ausprägungen: vorgelagert, nachgelagert oder vor- und nachgelagert). Die Lokalisierung der Auswirkung entlang der Wertschöpfungskette wurde schließlich in der Bewertung berücksichtigt.

Die Bewertung erfolgte auf konsolidierter Basis für die gesamte A1 Group – im Falle von länderspezifischen Unterschieden wurden Ansprechpersonen aus Fachbereichen der Tochtergesellschaften miteinbezogen. Eine Priorisierung von Nachhaltigkeitsrisiken im Verhältnis zu anderen Unternehmensrisiken wurde nicht vorgenommen. Zu diesem Zeitpunkt wurde noch keine Quantifizierung von Risiken und Chancen durchgeführt (siehe Schritt 4: Review der Ergebnisse), wobei bereits quantifizierte Risiken und Chancen aus dem Risikoinventar in die Bewertung eingeflossen sind. Für den ESRS-Standard E4 Biologische Vielfalt und Ökosysteme wurde ein Interview mit einem Experten einer NGO gemeinsam mit einer ESG-Expertin durchgeführt, um die Auswirkungen, Risiken und Chancen zu bewerten.

Schritt 3: Kommunikation und Freigabe der Ergebnisse

Nach Abschluss der Bewertungsworkshops wurden die Ergebnisse mit den Abteilungen Investor Relations und Corporate Communication diskutiert. Anschließend wurden die Ergebnisse der doppelten Wesentlichkeitsanalyse Anfang 2024 dem Vorstand präsentiert und nach anschließender Diskussion freigegeben. Im März 2024 wurden die Ergebnisse dem Aufsichtsrat präsentiert. Zudem wurden sämtliche Workshop-Teilnehmer:innen und interne Stakeholder umfassend über die Ergebnisse informiert.

Schritt 4: Review der Ergebnisse

Im 2. Quartal 2024 führte die A1 Group einen Review durch. Für jene Themen, die aus der doppelten Wesentlichkeitsanalyse als wesentlich identifiziert wurden, wurde die Bewertung der Themen überprüft. Themen aus dem im April abgehaltenen Stakeholder-Roundtable wurden ebenso miteinbezogen wie neue Trends und Umfragen (z.B. die Mitarbeiterbefragung Great Place to Work). Der Review der Risiken und Chancen wurde mit dem halbjährlichen Risk Review des Enterprise Risk Managements kombiniert.

Ergebnisse

Insgesamt wurden 36 Themen (einschließlich sechs unternehmensspezifischer Themen) als wesentlich bewertet. Die Standards E2 Umweltverschmutzung, E3 Wasser- und Meeresressourcen und E4 Biologische Vielfalt und Ökosysteme wurden als nicht wesentlich identifiziert. Die A1 Group hat keine relevanten Berührungspunkte mit Themen aus dem Standard S3 Betroffene Gemeinschaften, daher ist dieser für das Geschäftsmodell nicht relevant. Folglich wurde der Standard als nicht wesentlich identifiziert und aus der Bewertung ausgeschlossen. Die Themen aus dem Standard S4 Verbraucher:innen und Endnutzer:innen wurden ebenfalls als nicht wesentlich betrachtet, jedoch wurden die unternehmensspezifischen Themen Informationssicherheit, Digitale Kompetenzen sowie (Kritische) Infrastruktur und Resilienz dem Standard S4 zugeordnet. Das unternehmensspezifische Thema Datenschutz wurde G1 Unternehmensführung zugeordnet und die Themen Produkte: Endgeräte und Produkte: Infrastruktur dem Standard E1 Klimawandel.

Über 20 Fachbereiche und etwa 50 interne Stakeholder waren in die doppelte Wesentlichkeitsanalyse und den Review involviert. Die Ergebnisse der doppelten Wesentlichkeitsanalyse im Detail finden sich unter SBM-3.

Ausblick

Die Ergebnisse der doppelten Wesentlichkeitsanalyse zur Identifizierung, Bewertung und Priorisierung von Auswirkungen, Risiken und Chancen werden jährlich überprüft, um Trends, zugrundeliegende Annahmen, den Kontext und regulatorische Änderungen zu berücksichtigen. Schrittweise wird an der weiteren Quantifizierung der wesentlichen Risiken und Chancen gearbeitet, um diese vollständig in die Gesamtrisikosicht der A1 Group zu integrieren.

Im Zusammenhang mit ESRS 2 IRO-1 – E1 Klimawandel

Verfahren in Bezug auf die Auswirkungen auf den Klimawandel / Treibhausgasemissionen

Global verursacht Telekommunikation ca. 2% der gesamten CO₂-Emissionen. CO₂-Emissionen werden einerseits in der Produktion der eingesetzten technischen Komponenten wie der Endgeräte für Endnutzer:innen verursacht, andererseits durch Energieverbrauch für den Betrieb der Anlagen, der Rechenzentren sowie der Standorte. Ebenso produzieren Logistik wie die eigene Flotte (für Vertrieb, Installation und Wartungsaktivitäten) CO₂-Emissionen.

Um die Auswirkung auf den Klimawandel zu bewerten, wurden die tatsächlichen CO₂-Emissionen herangezogen sowie die Projektion der CO₂-Emissionen in einem do-nothing-Szenario, d.h. wenn die Emissionen nicht aktiv durch einen Übergangsplan für den Klimaschutz reduziert werden (siehe E1-1). Die Berechnung der CO₂-Emissionen erfolgt durch Informationen aus dem internen Berichtswesen (wie Energieverbrauch, Verkaufszahlen von Endgeräten an Endnutzer:innen, Anlagen im Einsatz sowie Endgeräte im Einsatz). Die Scope-3-Emissionen werden durch vorhandene Informationen seitens der Lieferanten berechnet bzw. hochgerechnet. (siehe E1-6).

Klimabedingte, physische Risiken in der A1 Group und in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette

Seit 2022 führt die A1 Group regelmäßig Klimaszenarioanalysen durch, um klimabedingte Gefahrenpotenziale über die verschiedenen Planungshorizonte und Szenarien zu identifizieren, und diesen durch entsprechende Maßnahmen gegebenenfalls vorzubeugen.

2024 wurde eine Klimarisikoanalyse entsprechend der Anforderungen der ESRS durchgeführt: In einem ersten Schritt wurden Standorte nach deren Anlagenklasse und spezifischen Eigenschaften gruppiert. Diese Standorte wurden einzeln im Hinblick auf potenzielle negative Auswirkungen von 18 physischen Klimagefahren untersucht. Datenbankunterstützt wurden somit mehr als 25.000 Standorte im Footprint der A1 Group basierend auf standortspezifischen geografischen Koordinaten im Hinblick auf potenzielle Klimaereignisse analysiert. Die Anlagen wurden in drei Cluster aufgeteilt und anschließend analysiert, um die unterschiedliche Vulnerabilität der Standorte bewerten zu können: Für den Mobilfunk wurden Greenfield und Rooftop sowie Micro Standorte analysiert. Für die Festnetzinfrastruktur waren Vermittlungsstellen wie ARUs (Access Remote Units) im Fokus. Weiters wurden die Gebäudetypen Büros, Rechenzentren und A1 Shops untersucht.

Die identifizierten Klimagefahren und die exponierten Standorte wurden mit Expert:innen hinsichtlich der Vulnerabilität in Hinblick auf das jeweilige Klimaereignis bewertet. Schlussendlich wurden für die Anlagen mit hoher Vulnerabilität je Kategorie Anpassungslösungen beziehungsweise auch die Fristigkeit der möglichen Maßnahmen zur Anpassung der Assets und damit der Risikovermeidung diskutiert. Die verschiedenen Anpassungsmaßnahmen wurden auch quantifiziert, damit lässt sich neben der Eintrittswahrscheinlichkeit über den betrachteten Zeithorizont sowie dem entsprechenden Klimaszenario auch der Gesamtaufwand für die Anpassungsmaßnahmen feststellen. Für die Untersuchung wurden basierend auf IPCC (Intergovernmental Panel on Climate Change) die Szenarien RCP 2.6, RCP 4.5, RCP 6.0 and RCP 8.5 herangezogen. Die Analyse inkludierte die vorgelagerte Wertschöpfung (Funktürme werden unter anderem von EuroTeleSites gemietet) sowie die Gefahren im eigenen Betrieb. Die Analyse der Klimagefahren erfolgte für kurz-, mittel- und langfristige Zeithorizonte.

Verfahren in Bezug auf klimabedingte Übergangsrisiken und Chancen im eigenen Betrieb und innerhalb der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette

Für die klimabedingten Übergangsrisiken wurden zwei Outlier-Szenarien herangezogen: < 2^o Celsius (RCP 2.6) und > 4^o Celsius (RCP 8.5). Die zwei Szenarien wurden verwendet, um extremere Positionen darzustellen, und damit auch unterschiedliche Risikoszenarien zu beschreiben. Der Betrachtungshorizont umfasst kurz-, mittel- wie langfristige Übergangsrisiken (bis zu 1 Jahr, < 5 Jahre und bis zu 30 Jahre). Die Analyse umfasst regulatorische, rechtliche, technologische, markt- und verbraucherorientierte wie imagerelevante Aspekte.

In einem ersten Schritt wurden mögliche Übergangsrisiken gemeinsam mit Expert:innen identifiziert und für eine Bewertung des Risikoausmaßes festgehalten. In einem zweiten Schritt wurde die Bewertung vorgenommen und mögliche Chancen und Risiken über den Betrachtungszeitraum quantifiziert. Abhängig vom Bewertungsergebnis wurden die Risiken und Chancen als relevant bzw. unter Beobachtung eingestuft. Mögliche Maßnahmen zur Förderung von Chancen oder zur Mitigation von Risiken wurden ebenfalls mit den Expert:innen besprochen und fließen in die Maßnahmenplanung ein.

Die Vorgangsweise ist für Übergangsrisiken wie Energieverbrauch und Bepreisung von CO₂-Emissionen quantitativ und stark mit der Kurz-, Mittel- und Langfristplanung des Geschäftsmodells verwoben. Dabei werden Planungsannahmen zum Energieverbrauch mit unterschiedlichen Preisannahmen – abhängig vom regulatorischen Szenario – modelliert. Die Ergebnisse der beiden Szenarien und die unterschiedliche finanzielle Auswirkung auf die Planung entscheiden dann, ob relevante Risiken vorliegen bzw. in welcher Planungsperiode (kurz- mittel oder langfristige) sich die Effekte zeigen.

Im Zusammenhang mit ESRS 2 IRO-1 – E2 Umweltverschmutzung

Im Rahmen eines Experten-Workshops wurden die Themen von E2 Umweltverschmutzung analysiert und bewertet, um Auswirkungen, Risiken und Chancen der Geschäftstätigkeit sowie in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette zu ermitteln. Die Geschäftstätigkeit der A1 Group wurde hinsichtlich einzelner Aspekte zur Luftverschmutzung und damit verbundenen Schwellwerten für Emissionen überprüft, jedoch wurden spezifische Standorte nicht bewertet. Das Thema wurde als nicht wesentlich bewertet. Es fand keine Konsultation mit betroffenen Gemeinschaften statt.

Im Zusammenhang mit ESRS 2 IRO-1 – E3 Wasser- und Meeresressourcen

Im Rahmen eines Experten-Workshops wurden die Themen von E3 Wasser- und Meeresressourcen analysiert und bewertet, um Auswirkungen, Risiken und Chancen der Geschäftstätigkeit sowie in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette zu ermitteln. Die Geschäftstätigkeit der A1 Group wurde hinsichtlich des Berührungspunkts Wasserentnahmen überprüft, jedoch wurden Vermögenswerte nicht bewertet. Das Thema wurde als nicht wesentlich bewertet. Es fand keine Konsultation mit betroffenen Gemeinschaften statt.

Im Zusammenhang mit ESRS 2 IRO-1 – E4 Biologische Vielfalt und Ökosysteme

Im Rahmen eines Interviews mit einem Experten einer NGO gemeinsam mit einer ESG-Expertin der A1 Group wurden die Themen in E4 Biologische Vielfalt und Ökosysteme analysiert und bewertet, um Auswirkungen, Risiken und Chancen der Geschäftstätigkeit sowie in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette zu ermitteln. Für die Bewertung wurde auf die Skalen wie oben beschrieben zurückgegriffen. Die A1 Group hat Standorte in oder in der Nähe von biodiversitätsempfindlichen Gebieten, es wurden jedoch keine negativen Auswirkungen auf die Umwelt identifiziert. Zudem wurden keine physischen Risiken, Systemrisiken oder Transitionsrisiken als wesentlich bewertet beziehungsweise keine Abhängigkeiten festgestellt. Daher wurde das Thema als nicht wesentlich bewertet. Aktuell sind keine Maßnahmen zur Minderung der Auswirkungen zu ergreifen. Es fand keine Konsultation mit betroffenen Gemeinschaften statt.

Im Zusammenhang mit ESRS 2 IRO-1 – E5 Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

Im Rahmen eines Experten-Workshops wurden die Themen Ressourcenzuflüsse, Ressourcenabflüsse und entstehende Abfälle analysiert und bewertet, um Auswirkungen, Risiken und Chancen der Geschäftstätigkeit sowie in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette zu ermitteln. Die Relevanz der Themen in Zusammenhang mit der Geschäftstätigkeit wurden überprüft. Es fand keine Konsultation mit betroffenen Gemeinschaften statt. Als wesentliche Zuflüsse wurden Netzwerkinfrastruktur, Equipment, fixe und mobile Endgeräte sowie Verpackungsmaterial identifiziert. Letzteres wurde auch als wesentlicher Abfluss identifiziert. Sowohl Ressourcenzuflüsse als auch Ressourcenabflüsse sind aufgrund ihrer negativen Auswirkung auf die Umwelt wesentlich und betreffen die gesamte Wertschöpfungskette der A1 Group.

Im Zusammenhang mit ESRS 2 IRO-1 – G1 Unternehmensführung

Im Rahmen eines Experten-Workshops wurden die Themen in G1 Unternehmensführung analysiert und bewertet, um Auswirkungen, Risiken und Chancen der Geschäftstätigkeit sowie in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette zu ermitteln und zu analysieren. Die Betrachtung erfolgte konsolidiert für die gesamte A1 Group basierend auf dem umfassenden Compliance Management System.

IRO-2 – In ESRS enthaltene von der Nachhaltigkeitserklärung des Unternehmens abgedeckte Angabepflichten

Der Index der in der Nachhaltigkeitserklärung abgedeckten Angabepflichten sowie die Liste der Datenpunkte, die sich aus anderen EU-Rechtsvorschriften ergeben, sind im Anhang der Nachhaltigkeitserklärung aufgeführt.

Umweltinformationen

Angaben nach Artikel 8 der Verordnung (EU) 2020/852 (Taxonomie-Verordnung)

Die EU-Taxonomie als Teil des Europäischen Green Deal hat das Ziel, Investitionen in nachhaltige Tätigkeiten zu erhöhen. Durch die verpflichtende Berichterstattung wird Nachhaltigkeit mit finanziellen Leistungsindikatoren gemessen.

Die rechtlichen Grundlagen bilden die Taxonomie-Verordnung¹⁾ der EU, die im Juni 2020 in Kraft getreten ist, der Climate Delegated Act²⁾ für die Umweltziele Klimaschutz und Klimawandelanpassung, die zugehörigen Annexes I³⁾ und II⁴⁾ sowie der ergänzende Disclosures Delegated Act⁵⁾, der die Pflichten zur Veröffentlichung gemäß Artikel 8 der EU-Taxonomie-Verordnung festlegt.

Im Juni 2023 wurde ein weiterer delegierter Rechtsakt⁶⁾ (Environmental Delegated Act) erlassen, der EU-Taxonomiekriterien für wirtschaftliche Tätigkeiten enthält, die einen wesentlichen Beitrag zu einem oder mehreren der nicht klimabezogenen Umweltziele leisten, nämlich: Nachhaltige Nutzung und Schutz der Wasser- und Meeresressourcen, Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft, Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung sowie Schutz und Wiederherstellung der Biodiversität und der Ökosysteme. In diesem Delegated Act wurden ferner die Pflichten zur Veröffentlichung gemäß Artikel 8 ergänzt. Die bereits bestehenden Regelungen für die beiden Klimaziele (Climate Delegated Act) wurden im Juni 2023 um eine weitere Delegierte Verordnung⁷⁾ ergänzt, mit der zusätzliche Taxonomiekriterien festgelegt wurden. Weiters wurden von der EU-Kommission zusätzliche Mitteilungen/FAQ⁸⁾ veröffentlicht, die Hilfestellung bzw. Klarstellung für die korrekte Anwendung und Interpretation der Verordnung/delegierten Rechtsakte bieten, darunter zwei Commission Notices zu Artikel 8 und den technischen Bewertungskriterien.

Für das Geschäftsjahr 2024 sind für die Berichterstattung alle sechs Umweltziele relevant, wobei erstmals für alle Ziele der Anteil der Investitions- und Betriebsausgaben (CAPEX und OPEX) sowie des Umsatzes von taxonomiefähigen, nicht taxonomiefähigen und taxonomiekonformen Aktivitäten zu berichten sind. Damit ist bis auf weiteres der volle Umfang der Berichterstattung erreicht.

Vorgehen 2024

Die neuerlich erweiterten Anforderungen an die Berichterstattung wurden wieder in einem länderübergreifenden Team umgesetzt. Die Geschäftstätigkeiten der A1 Group wurden auf Gruppenebene hinsichtlich ihrer Taxonomiefähigkeit 2024 überprüft.

Sowohl für die beiden Umweltziele Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel als auch für die nicht-klimabezogenen Umweltziele (Nachhaltige Nutzung und Schutz der Wasser- und Meeresressourcen, Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft, Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung sowie Schutz und Wiederherstellung der Biodiversität und der Ökosysteme), wurde überprüft, ob es im Berichtsjahr 2024 zu einer Änderung der Wirtschaftsaktivitäten der A1 Group kam und festgestellt, dass der Katalog der taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten unverändert gegenüber dem Berichtsjahr 2023 ist. Für die nicht-klimabezogenen Umweltziele war 2024 eine erstmalige Prüfung der Taxonomiekonformität notwendig. Bei den klimabezogenen Wirtschaftsaktivitäten wurde überprüft, inwieweit es gegenüber dem Vorjahr zu Veränderungen beim Erfüllungsgrad der technischen Bewertungskriterien kam.

Für alle taxonomiefähigen und taxonomiekonformen Wirtschaftsaktivitäten der A1 Group wurden die Kennzahlen von den Tochtergesellschaften ermittelt und auf Gruppenebene auf Plausibilität verifiziert, überprüft, konsolidiert und mit den Finanzkennzahlen abgestimmt. Inhaltliche Fragen der Tochtergesellschaften zu den Vorgaben der Taxonomie-Verordnung, zu Definitionen sowie zu allfälligen Auslegungsmöglichkeiten wurden gemeinsam erörtert und vom Group-Team beantwortet. Um die Richtigkeit und Vollständigkeit der Angaben sicherzustellen, wurde eine Dokumentation mit den wesentlichen Inhalten der EU-Taxonomie erstellt und mit dem Team geteilt.

Taxonomiefähige Aktivitäten

Der Katalog der wirtschaftlichen Aktivitäten, die in der EU-Taxonomie-Verordnung beschrieben sind, umfasst die Kernaktivitäten der A1 Group nur zu einem geringen Teil. Der größte Anteil der Geschäftstätigkeit – vor allem Produkte und Dienstleistungen in den Bereichen Mobilfunk, Festnetz und Breitbandinternet – wird derzeit als nicht taxonomiefähige Aktivität im Sinne der EU-Verordnung betrachtet. Damit sind auch die umfassenden Investitionen in die Infrastruktur wie der 5G-Roll-out und der Glasfaserausbau nicht taxonomiefähig. Zahlreiche Studien belegen den Beitrag von Telekommunikation zur Erreichung der Umweltziele,

¹⁾[EU-Taxonomie-Verordnung \(EU\) 2020/852](#)

²⁾[Delegierte Verordnung \(EU\) 2021/2139](#)

³⁾[Annex I \(EU\) 2021/2800](#)

⁴⁾[Annex II \(EU\) 2021/2800](#)

⁵⁾[Delegierte Verordnung \(EU\) 2021/2178](#)

⁶⁾[Delegierte Verordnung \(EU\) 2023/2486](#)

⁷⁾[Delegierte Verordnung \(EU\) 2023/2485](#)

⁸⁾[FAQ Juli 2021, FAQ Januar 2022, FAQ Februar 2022, Commission Notice C/2023/305, Commission Notice C/2023/267, Draft Commission Notice November 2024](#)

NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG

somit ist zu hoffen, dass die EU im Zuge der kontinuierlichen Erweiterung der EU-Taxonomie Telekommunikationsdienstleistungen in den nächsten Jahren in den Katalog der taxonomiefähigen Aktivitäten aufnimmt.

Die EU-Taxonomie definiert, dass eine wirtschaftliche Aktivität durch Input von Ressourcen, einen Produktionsprozess und den Output von Gütern oder Leistungen charakterisiert ist (siehe FAQ¹⁾ der EU-Kommission). Damit sind in erster Linie umsatzgenerierende Tätigkeiten taxonomiefähig. Die Definition Umsatz erfolgt auf Basis der Delegierten Verordnung. Die umsatzgenerierenden Aktivitäten sind unverändert gegenüber dem Vorjahr.

Wirtschaftsaktivität lt. Taxonomie-Verordnung	Umsatzgenerierende Aktivitäten der A1 Group	Beitrag zum Umweltziel
8.1. Datenverarbeitung, Hosting und damit verbundene Tätigkeiten	A1 Group betreibt eigene und gemietete Rechenzentren und verkauft damit im Zusammenhang stehende Leistungen wie z. B. Verarbeitung von Daten, Speicher- oder Übertragungskapazitäten	Klimawandel
8.2. Datenbasierte Lösungen zur Verringerung der Treibhausgasemissionen	IoT/Datenbasierte Lösungen zur Verringerung der Treibhausgasemissionen: Smart Meters, Smart Waste, Smart Parking & Mobility	Klimawandel
4.1. Bereitstellung von datengesteuerten IT-/OT-Lösungen	IoT-Lösungen zur Fernüberwachung und prädiktiven Instandhaltung (Aktivität 4.1./a)	Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft
5.4. Verkauf von Gebrauchsgütern	<ul style="list-style-type: none"> • Sammlung von Geräten und Weiterverkauf als Gebrauchtgeräte • Ankauf von bereits aufbereiteten Geräten von Dritten und Weiterverkauf 	Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft
5.5. Produkt als Dienstleistung und andere kreislauf- und ergebnisorientierte Dienstleistungsmodelle	Nutzungsorientierte Dienstleistungen: Product-as-a-service (z. B. device as-a service/Vermietung von Mobiltelefonen und anderen Geräten)	Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft

Zusätzlich zu den umsatzgenerierenden Aktivitäten listet der EU Taxonomy Delegated Act drei taxonomiefähige Arten von CAPEX:

- CAPEX a) bezieht sich auf Investitionen, die in direktem Zusammenhang mit taxonomiefähigen umsatzgenerierenden Wirtschaftstätigkeiten stehen.
- CAPEX b) bezieht sich auf Investitionen, die Teil eines Plans zur Ausweitung von taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten oder zur Umwandlung taxonomiefähiger in taxonomiekonforme Wirtschaftstätigkeiten („CAPEX-Plan“) sind.
- CAPEX c) bezieht sich auf Investitionen durch den Erwerb von Output (Produkten/Dienstleistungen) aus taxonomiefähigen und taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten und Einzelmaßnahmen, durch welche die Wirtschaftsaktivitäten kohlenstoffarm ausgeführt werden oder der Ausstoß von Treibhausgasen gesenkt wird.

Aufgrund der oben angeführten Definition sind im Jahr 2024 folgende CAPEX c) taxonomiefähig:

Wirtschaftsaktivität lt. Taxonomie-Verordnung	CAPEX c) Aktivitäten der A1 Group	Beitrag zum Umweltziel
6.5. Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen	A1 Group kauft und least Kfz mit Verbrennungsmotoren, Hybrid- und Elektrofahrzeugen von produzierenden Unternehmen bzw. von Händlern.	Klimawandel
7.2. Renovierung bestehender Gebäude	A1 Group kauft Services von Unternehmen, die Renovierungsmaßnahmen durchführen.	Klimawandel
7.3. Installation, Wartung und Reparatur energieeffizienter Geräte	A1 Group kauft den Output und Services von Unternehmen, um die Energieeffizienz in Gebäuden zu erhöhen, z. B. Heiz- und Kühlsysteme.	Klimawandel
7.4. Installation, Wartung und Reparatur von Ladestationen für Elektrofahrzeuge in Gebäuden (und auf zu Gebäuden gehörenden Parkplätzen)	A1 Group kauft den Output und Services von Unternehmen, welche die Installation, Wartung und Reparatur von Ladestationen, von Solarpanelen auf Ladestationen sowie von Batterien für diese Solarpaneele übernehmen.	Klimawandel
7.5. Installation, Wartung und Reparatur von Geräten für die Messung, Regelung und Steuerung der Gesamtenergieeffizienz von Gebäuden	A1 Group kauft den Output und Services von Unternehmen, die Geräte zur Messung, Regelung und Steuerung der Gesamtenergieeffizienz von Gebäuden installieren, warten oder reparieren.	Klimawandel
7.6. Installation, Wartung und Reparatur von Technologien für erneuerbare Energien	A1 Group kauft den Output und Services von Unternehmen, die Solarpaneele bzw. Windturbinen auf Gebäuden und Funkmasten installieren, warten oder reparieren.	Klimawandel

¹⁾FAQ Februar 2022

Sämtliche taxonomiefähigen Aktivitäten der A1 Group tragen ausschließlich zu einem Umweltziel, „Klimaschutz“ oder „Kreislaufwirtschaft“, bei. Somit sind Doppelerfassungen ausgeschlossen.

Der Berichterstattung gemäß der Taxonomie-Verordnung wurde der Konsolidierungskreis der A1 Group zugrunde gelegt, der in Anhangangabe 34 des Konzernabschlusses 2024 dargestellt ist.

Bewertung der Taxonomiekonformität

Die Taxonomiekonformität ist für das Berichtsjahr 2024 erstmals für alle Umweltziele zu evaluieren. Daher wurden die entsprechenden taxonomiefähigen Aktivitäten im Hinblick auf ihre Taxonomiekonformität überprüft, d.h. inwieweit die Technischen Bewertungskriterien erfüllt sind:

Wirtschaftsaktivitäten im Zusammenhang mit dem Umweltziel Klimawandel: Im Rahmen der Vorbereitung für die CSRD wurde eine Klimarisikoanalyse durchgeführt, deren Ergebnisse auch für den Nachweis der Taxonomiekonformität genutzt werden können.

Die Klimarisikoanalyse der A1 Group wird für den Nachweis der Taxonomiekonformität der Wirtschaftsaktivitäten 7.4. Installation, Wartung und Reparatur von Ladestationen für Elektrofahrzeuge in Gebäuden (und auf zu Gebäuden gehörenden Parkplätzen) sowie 7.6. Installation, Wartung und Reparatur von Technologien für erneuerbare Energien verwendet. Daher wurde überprüft, inwieweit damit nunmehr für diese beiden Aktivitäten die Kriterien für die Taxonomiekonformität erfüllt sind.

- **Wesentlicher Beitrag:** Als ermöglichende Tätigkeit erfüllen beide Aktivitäten automatisch das Kriterium des wesentlichen Beitrags zum Klimaschutz.
- **Vermeidung erheblicher Beeinträchtigungen:** Die Klimarisikoanalyse ist das einzige Kriterium, das erfüllt sein muss, um die Vermeidung erheblicher Beeinträchtigungen sicherzustellen.
- **(Sozialer) Mindestschutz:** Der Mindestschutz gemäß Artikel 18 der EU-Taxonomie-Verordnung (EU) 2020/852 soll sicherstellen, dass eine Wirtschaftstätigkeit nur dann als taxonomiekonform gilt, wenn sie auch internationalen Menschenrechtsstandards und Vorschriften zu Themen wie Bestechung und Korruption, Besteuerung und fairer Wettbewerb gerecht wird. Die Platform for Sustainable Finance veröffentlichte im Jahr 2022 einen Bericht¹⁾, in dem die Anforderungen an den sozialen Mindestschutz erläutert werden. Die A1 Group erfüllt diese Anforderungen und verstößt gegen keine der genannten Kriterien. Dies wird durch die vorliegende Nachhaltigkeitserklärung, in der zu den wesentlichen Themen Menschenrechte, Bestechung & Korruption sowie fairer Wettbewerb gemäß ESRS berichtet wird, deutlich. Das Kriterium Besteuerung wird durch die Tax Policy²⁾ der A1 Group erfüllt. Weiters gab es im Jahr 2024 keine laufenden Verfahren wegen Verstößen gegen Steuer-gesetze.

Damit erfüllen im Jahr 2024 die Wirtschaftsaktivitäten 7.4. und 7.6. alle Technischen Bewertungskriterien und können als taxonomiekonform bewertet werden.

Wirtschaftsaktivitäten im Zusammenhang mit dem Umweltziel Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft:

- 4.1./Bereitstellung von datengesteuerten IT-/OT-Lösungen und 5.4./Verkauf von Gebrauchsgütern: Beide Aktivitäten generieren nur unwesentlichen Umsatz für die A1 Group und es gab dafür keine Investitionen im Jahr 2024. Daher sind sie nicht wesentlich für das Geschäftsmodell. Entsprechend der Frage 13 der FAQ 2023 der EU-Kommission³⁾ ist eine Bewertung der Taxonomiekonformität für Aktivitäten, die nicht wesentlich für das Geschäftsmodell sind, nicht erforderlich.
- 5.5./Produkt als Dienstleistung und andere kreislauf- und ergebnisorientierte Dienstleistungsmodelle: In einem Screening der Technischen Bewertungskriterien wurde festgestellt, dass die Tätigkeiten nur teilweise die Kriterien erfüllen, um einen wesentlichen Beitrag zum Umweltziel zu leisten. Daher werden sie als nicht taxonomiekonform bewertet.

Wesentlichkeit

Der Delegated Act der EU-Taxonomie lässt grundsätzlich die Anwendung von Wesentlichkeiten nicht zu. Eine Ausnahme stellt die Anwendung von Wesentlichkeit für OPEX dar, sofern diese „nicht erheblich“ für das Geschäftsmodell des Unternehmens sind. Diesbezüglich brachte die FAQ/Commission Notice⁴⁾ aus dem Jahr 2023 eine neuerliche Klarstellung. Demnach können sämtliche OPEX, die nicht wesentlich für das Geschäftsmodell sind, von der Berechnung des Zählers des OPEX-KPI ausgenommen werden. Der Zähler wird in der Offenlegung mit null ausgewiesen.

Die A1 Group folgt diesem Ansatz auch weiterhin unverändert im Jahr 2024: Es werden ausschließlich OPEX-KPIs für jene taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten berichtet, die für das Geschäftsmodell der A1 Group erheblich (wesentlich) sind. Folglich sind ausschließlich OPEX für Aktivitäten, die Umsatz generieren, wesentlich. Alle anderen Aktivitäten werden im Zähler nicht be-

¹⁾Final Report on Minimum Safeguards (Platform on Sustainable Finance - October 2022)

²⁾A1 Group Tax Policy

³⁾FAQ Art. 8 2023 10 20

⁴⁾Commission Notice C/2023/305

rücksichtigt, d.h. der OPEX-KPI wird mit null ausgewiesen. Im Nenner werden unverändert die gesamten OPEX lt. Definition des Delegated Act als Grundgesamtheit ausgewiesen.

KPIs zur EU-Taxonomie-Verordnung

Die KPIs für das Geschäftsjahr 2024 für Umsatz, CAPEX und OPEX wurden entsprechend der Vorgaben und Definitionen im Anhang I der Delegierten Verordnung 2021/2178¹⁾ sowie dem Environmental Delegated Act²⁾, der Änderungen betreffend die Offenlegungspflichten beinhaltet, berechnet.

Jede taxonomiefähige Unternehmensaktivität der A1 Group wird der entsprechenden Wirtschaftsaktivität des Taxonomie-Katalogs zugeordnet. In Ausnahmefällen kann es vorkommen, dass einzelne Unternehmensaktivitäten mehr als einer Taxonomie-Aktivität zugeordnet werden können. Dies betrifft insbesondere CAPEX und OPEX für Gebäude mit einer Mehrfachnutzung als Büro und Rechenzentrum. Um die Nachvollziehbarkeit zu erleichtern und Doppelerfassungen zu vermeiden, wurden die CAPEX und OPEX ausschließlich der überwiegenden Aktivität zugeordnet („Majority Principle“).

Zur Ermittlung der KPIs für die gesamten taxonomiefähigen Aktivitäten wie in den Meldebögen dargestellt, wurden Selektionsparameter entsprechend der Definition von CAPEX, OPEX und Umsatz festgelegt und Reports aus den jeweiligen ERP-Systemen der Tochtergesellschaften erstellt.

Es wurden lediglich Außenumsätze sowie Aufwendungen gegenüber Dritten in die Berechnung einbezogen. Konzerninterne Transaktionen wurden ausgeschlossen. Damit wurden Doppelerfassungen vermieden.

Umsatz-KPI: Die Summe der Umsätze (Nenner) entspricht den im Konzernabschluss in Anhangangabe 5 ausgewiesenen Umsatzerlösen aus Dienstleistungen und aus dem Verkauf von Endgeräten.

Umsätze in Mio. EUR	2024	2023
Umsatzerlöse aus Dienstleistungen	4.501,6	4.347,8
Umsatzerlöse aus dem Verkauf von Endgeräten	813,4	811,5
Summe der Umsätze	5.315,0	5.159,2

CAPEX-KPI: Die Summe der CAPEX (Nenner) entspricht den ausgewiesenen gesamten Anlagenzugängen zu immateriellen Vermögenswerten und Sachanlagen sowie den Zugängen zu Nutzungsrechten gemäß IFRS 16 (Leasingverhältnisse). Aufgrund der herrschenden Rechtsmeinung werden seit dem Berichtsjahr 2023 die Anlagenzugänge für Verpflichtungen aus der Stilllegung von Vermögenswerten als Teil der CAPEX betrachtet.

Anlagenzugänge in Mio. EUR	2024	2023
Immaterielle Vermögenswerte (Anhangangabe 16)	211,4	305,2
Sachanlagen ohne Verpflichtungen aus der Stilllegung von Vermögenswerten (Anhangangabe 15)	662,2	806,6
Nutzungsrechte gemäß IFRS 16 (Anhangangabe 30)	300,9	415,8
Summe der Anlagenzugänge	1.174,6	1.527,6

OPEX-KPI: Die EU-Taxonomie sieht in der Definition des OPEX-KPI vor, dass nur ein sehr geringer Teil der Betriebsaufwendungen taxonomiefähig ist. Es handelt sich hierbei um Aufwendungen im Zusammenhang mit Forschung und Entwicklung, Gebäudesanierung, kurzfristige Leasingverhältnisse sowie Wartung und Reparatur. Da die A1 Group keine wesentlichen Forschungs- und Entwicklungsprojekte betreibt und nahezu sämtliche Leasingverhältnisse aktiviert werden (siehe hierzu auch die Erläuterungen in Anhangangabe 30), wurden ausschließlich Aufwendungen für Wartung und Reparatur, welche im sonstigen betrieblichen Aufwand enthalten sind (siehe Anhangangabe 6), als relevant eingestuft und in den OPEX KPI inkludiert.

Die KPIs der taxonomiefähigen, taxonomiekonformen und nicht taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten der A1 Group ausgedrückt als Anteil an ihrem Gesamtumsatz und an ihren Investitions- und Betriebsausgaben sind in den nachfolgenden Meldebögen in der aktualisierten Fassung (siehe Anhang II der Delegierten Verordnung 2023/2486³⁾) dargestellt.

¹⁾Delegierte Verordnung (EU) 2021/2178

²⁾Delegierte Verordnung (EU) 2023/2486

³⁾Delegierte Verordnung (EU) 2023/2486

Meldebogen 1: Anteil des Umsatzes aus Waren oder Dienstleistungen, die mit taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind – Offenlegung für das Jahr 2024

GESCHÄFTSJAHR	2024	KRITERIEN FÜR EINEN WESENTLICHEN BEITRAG								DNSH KRITERIEN („Keine erhebliche Beeinträchtigung“)						Anteil taxonomiekonformer (A.1.) oder taxonomiefähiger (A.2.) Umsatz, 2023		Kategorie ermöglichende Tätigkeit		Kategorie Übergangstätigkeit	
		WIRTSCHAFTSTÄTIGKEITEN	CODE	Umsatz in Mio. EUR	Umsatz- anteil, 2024 %	Klimaschutz (a) (b)	Anpassung an den Klimawandel (a) (b)	Wasser (a) (b)	Umweltverschmutzung (a) (b)	Kreislaufwirtschaft (a) (b)	Biologische Vielfalt (a) (b)	Klimaschutz J/N	Anpassung an den Klimawandel J/N	Wasser J/N	Umweltverschmutzung J/N						
A. TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																					
A.1. Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)																					
Umsatz ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)		0,0	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	N	N	N	N	N	N	N	0,0%			
Davon ermöglichende Tätigkeiten		0,0	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%									0,0%	E		
Davon Übergangstätigkeiten		0,0	0,0%	0,0%														0,0%		T	
A.2. Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)																					
8.1 Datenverarbeitung, Hosting und damit verbundene Tätigkeiten CCM 8.1 / CCA 8.1		73,4	1,4%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								1,3%			
8.2 Datenbasierte Lösungen zur Verringerung der Treibhausgasemissionen CCM 8.2		14,3	0,3%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0,7%			
4.1 Bereitstellung von datengesteuerten IT-/OT-Lösungen CE 4.1		2,3	0,0%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL									0,0%			
5.4 Verkauf von Gebrauchsgütern CE 5.4		1,0	0,0%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL									0,0%			
5.5 Produkt als Dienstleistung und andere kreislauf- und ergebnisorientierte Dienstleistungsmodelle CE 5.5		33,7	0,6%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL									0,6%			
Umsatz taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)		124,7	2,3%	70,3%	0,0%	0,0%	0,0%	29,7%	0,0%									2,7%			
Umsatz taxonomiefähiger Tätigkeiten (A.1 + A.2)		124,7	2,3%	70,3%	0,0%	0,0%	0,0%	29,7%	0,0%									2,7%			
B. NICHT TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																					
Umsatz nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten (B)		5.190,3	97,7%																		
GESAMT Umsatz		5.315,0	100,0%																		

(a) Abschnitt A.1:
 J – Ja, taxonomiefähige und mit dem relevanten Umweltziel taxonomiekonforme Tätigkeit;
 N – Nein, taxonomiefähige, aber mit dem relevanten Umweltziel nicht taxonomiekonforme Tätigkeit;
 N/EL – ‚not eligible‘, für das jeweilige Umweltziel nicht taxonomiefähige Tätigkeit

(b) Abschnitt A.2:
 EL – Für das jeweilige Ziel taxonomiefähige Tätigkeit;
 N/EL – Für das jeweilige Ziel nicht taxonomiefähige Tätigkeit

Meldebogen 2: CAPEX-Anteil aus Waren oder Dienstleistungen, die mit taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind – Offenlegung für das Jahr 2024

GESCHÄFTSJAHR	2024		KRITERIEN FÜR EINEN WESENTLICHEN BEITRAG							DNSH KRITERIEN („Keine erhebliche Beeinträchtigung“)					Anteil taxonomiekonformer (A.1.) oder taxonomiefähiger (A.2.) CAPEX, 2023	Kategorie ermöglichende Tätigkeit	Kategorie Übergangstätigkeit			
	WIRTSCHAFTSTÄTIGKEITEN	CODE	CAPEX in Mio. EUR	CAPEX-Anteil, 2024 %	Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser	Umweltverschmutzung	Kreislaufwirtschaft	Biologische Vielfalt	Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser	Umweltverschmutzung				Kreislaufwirtschaft	Biologische Vielfalt	Mindestschutz
				(a) (b)	(a) (b)	(a) (b)	(a) (b)	(a) (b)	(a) (b)	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N				
A. TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																				
A.1. Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)																				
7.4 Installation, Wartung und Reparatur von Ladestationen für Elektrofahrzeuge in Gebäuden (und auf zu Gebäuden gehörenden Parkplätzen)		CCM 7.4. / CCA 7.4.	1,0	0,1 %	J	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	J	J	J	J	J	J	J	0,0%	E	-
7.6 Installation, Wartung und Reparatur von Technologien für erneuerbare Energien		CCM 7.6. / CCA 7.6.	1,3	0,1 %	J	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	J	J	J	J	J	J	J	0,0%	E	-
CAPEX ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)			2,3	0,2%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	J	J	J	J	J	J	J	0,0%		
Davon ermöglichende Tätigkeiten			2,3	0,2%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%								0,0%	E	
Davon Übergangstätigkeiten			0,0	0,0%	0,0%													0,0%		T
A.2. Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)																				
6.5 Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen		CCM 6.5. / CCA 6.5.	21,5	1,8%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0,8%		
7.2 Renovierung bestehender Gebäude		CCM 7.2. / CE 3.2.	1,0	0,1 %	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0,1%		
7.3 Installation, Wartung und Reparatur energieeffizienter Geräte		CCM 7.3. / CCA 7.3.	4,4	0,4 %	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0,8%		
7.4 Installation, Wartung und Reparatur von Ladestationen für Elektrofahrzeuge in Gebäuden (und auf zu Gebäuden gehörenden Parkplätzen) ^(c)		CCM 7.4. / CCA 7.4.	0,0	0,0%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0,0%		
7.5 Installation, Wartung und Reparatur von Geräten für die Messung, Regelung und Steuerung der Gesamtenergieeffizienz von Gebäuden		CCM 7.5. / CCA 7.5.	0,1	0,0%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0,0%		
7.6 Installation, Wartung und Reparatur von Technologien für erneuerbare Energien ^(c)		CCM 7.6. / CCA 7.6.	0,0	0,0%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0,5%		
8.1 Datenverarbeitung, Hosting und damit verbundene Tätigkeiten		CCM 8.1. / CCA 8.1.	31,8	2,7%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								1,7%		
8.2 Datenbasierte Lösungen zur Verringerung der Treibhausgasemissionen		CCM 8.2.	0,1	0,0%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0,0%		
5.5 Produkt als Dienstleistung und andere kreislauf- und ergebnisorientierte Dienstleistungsmodelle		CE 5.5.	24,3	2,1%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL								1,1%		
CAPEX taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)			83,3	7,1 %	70,8%	0,0%	0,0%	0,0%	29,2%	0,0%								5,0%		
CAPEX taxonomiefähiger Tätigkeiten (A.1 + A.2)			85,5	7,3 %	71,6%	0,0%	0,0%	0,0%	28,4%	0,0%								5,0%		
B. NICHT TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																				
CAPEX nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten (B)			1.089,0	92,7 %																
GESAMT CAPEX			1.174,6	100,0%																

(a) Abschnitt A.1:

- J – Ja, taxonomiefähige und mit dem relevanten Umweltziel taxonomiekonforme Tätigkeit;
- N – Nein, taxonomiefähige, aber mit dem relevanten Umweltziel nicht taxonomiekonforme Tätigkeit;
- N/EL – „not eligible“, für das jeweilige Umweltziel nicht taxonomiefähige Tätigkeit

(b) Abschnitt A.2:

- EL – Für das jeweilige Ziel taxonomiefähige Tätigkeit;
- N/EL – Für das jeweilige Ziel nicht taxonomiefähige Tätigkeit

(c) Die Aktivität war im GJ 2023 nicht taxonomiekonform (wird in A.2. Abschnitt berichtet). Im Jahr 2024 ist die Aktivität taxonomiekonform (wird in A.1. Abschnitt berichtet).

Meldebogen 3: OPEX-Anteil aus Waren oder Dienstleistungen, die mit taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind – Offenlegung für das Jahr 2024

GESCHÄFTSJAHR	2024		KRITERIEN FÜR EINEN WESENTLICHEN BEITRAG							DNSH KRITERIEN („Keine erhebliche Beeinträchtigung“)					Anteil taxonomiekonformer (A.1.) oder taxonomiefähiger (A.2.) OPEX, 2023	Kategorie ermöglichende Tätigkeit	Kategorie Übergangstätigkeit						
	WIRTSCHAFTSTÄTIGKEITEN	CODE	OPEX in Mio. EUR	OPEX-Anteil, 2024 %	Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser	Umweltverschmutzung	Kreislaufwirtschaft	Biologische Vielfalt	Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser	Umweltverschmutzung				Kreislaufwirtschaft	Biologische Vielfalt	Mindestschutz	%	E	T
A. TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																							
A.1. Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)																							
OPEX ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)		0,0	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%			
Davon ermöglichende Tätigkeiten		0,0	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	E			
Davon Übergangstätigkeiten		0,0	0,0%	0,0%														0,0%		T			
A.2. Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)																							
6.5 Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen ^(c)		CCM 6.5. / CCA 6.5.	0,0	0,0%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	0,0%					
7.2 Renovierung bestehender Gebäude ^(c)		CCM 7.2. / CCA 7.2. / CE 3.2.	0,0	0,0%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	0,0%					
7.3 Installation, Wartung und Reparatur energieeffizienter Geräte ^(c)		CCM 7.3. / CCA 7.3.	0,0	0,0%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	0,0%					
7.4 Installation, Wartung und Reparatur von Ladestationen für Elektrofahrzeuge in Gebäuden (und auf zu Gebäuden gehörenden Parkplätzen) ^(c)		CCM 7.4. / CCA 7.4.	0,0	0,0%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	0,0%					
7.5 Installation, Wartung und Reparatur von Geräten für die Messung, Regelung und Steuerung der Gesamtenergieeffizienz von Gebäuden ^(c)		CCM 7.5. / CCA 7.5.	0,0	0,0%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	0,0%					
7.6 Installation, Wartung und Reparatur von Technologien für erneuerbare Energien ^(c)		CCM 7.6. / CCA 7.6.	0,0	0,0%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	0,0%					
8.1 Datenverarbeitung, Hosting und damit verbundene Tätigkeiten		CCM 8.1. / CCA 8.1.	5,7	2,9%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	3,1%					
8.2 Datenbasierte Lösungen zur Verringerung der Treibhausgasemissionen		CCM 8.2.	0,3	0,1%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	0,2%					
OPEX taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)		6,0	3,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,3%					
OPEX taxonomiefähiger Tätigkeiten (A.1 + A.2)		6,0	3,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,3%					
B. NICHT TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																							
OPEX nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten (B)		193,5	97,0%																				
GESAMT OPEX		199,5	100,0%																				

(a) Abschnitt A.1:

J – Ja, taxonomiefähige und mit dem relevanten Umweltziel taxonomiekonforme Tätigkeit;
 N – Nein, taxonomiefähige, aber mit dem relevanten Umweltziel nicht taxonomiekonforme Tätigkeit;
 N/EL – ‚not eligible‘, für das jeweilige Umweltziel nicht taxonomiefähige Tätigkeit

(b) Abschnitt A.2:

EL – Für das jeweilige Ziel taxonomiefähige Tätigkeit;
 N/EL – Für das jeweilige Ziel nicht taxonomiefähige Tätigkeit

(c) Auf Grundlage des Wesentlichkeitsansatzes werden OPEX, die nicht wesentlich für das Geschäftsmodell der A1 Group sind, im Meldebogen mit null ausgewiesen

Taxonomiefähigkeit und -konformität je Umweltziel

	Umsatzanteil / Gesamtumsatz		CAPEX-Anteil / Gesamt-CAPEX		OPEX-Anteil / Gesamt-OPEX	
	Taxonomiekonform je Ziel	Taxonomiefähig je Ziel	Taxonomiekonform je Ziel	Taxonomiefähig je Ziel	Taxonomiekonform je Ziel	Taxonomiefähig je Ziel
CCM	0,0%	1,7%	0,2%	5,2%	0,0%	3,0%
CCA	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
WTR	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
CE	0,0%	0,7%	0,0%	2,1%	0,0%	0,0%
PPC	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
BIO	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

E1 Klimawandel

Strategie

E1-1 – Übergangsplan für den Klimaschutz

Unser Ziel ist es, dem Klimawandel entgegenzuwirken, indem wir Nachhaltigkeit in unsere operative Geschäftstätigkeit und unsere Unternehmensstrategie integrieren. Als eines der führenden Telekommunikationsunternehmen in Mittel- und Osteuropa sind wir uns unserer Rolle bei der Verringerung der Treibhausgas (THG)-Emissionen und dem Übergang zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft bewusst.

Unser Übergangsplan für den Klimaschutz (im Folgenden Climate Transition Plan, CTP) orientiert sich an den Best Practices in der Telekommunikationsbranche und zielt darauf ab, die globalen Anstrengungen zur Begrenzung des Temperaturanstiegs im Einklang mit dem Pariser Abkommen zu unterstützen, das die globale Erwärmung ausdrücklich auf 1,5 °C begrenzt. Unsere Ambition ist es, in der Telekommunikationsbranche eine Vorreiterrolle für Nachhaltigkeit einzunehmen, indem wir den CO₂-Fußabdruck in unserer Geschäftstätigkeit und entlang der gesamten Wertschöpfungskette kontinuierlich minimieren. Wir setzen auf Energieeffizienz und erneuerbare Energie als Schlüsselstrategien für den Klimaschutz. Unsere Zielsetzung wird durch wissenschaftlich fundierte Netto-Null-Ziele gestützt, die von der Science Based Targets Initiative (SBTi) im Jahr 2024 bestätigt wurden. Unser Ziel ist es, die Emissionen aus unserer Geschäftstätigkeit bis 2030 um mindestens 90% zu reduzieren und bis 2040 Netto-Null in unserer gesamten Wertschöpfungskette zu erreichen. Netto-Null bedeutet, dass Emissionen im Einklang mit dem 1,5-Grad-Ziel des Pariser Abkommens reduziert werden und die Auswirkungen verbleibender Emissionen (nach einer Reduktion von 90-95%) durch die dauerhafte Entfernung einer gleichwertigen CO₂-Menge neutralisiert werden.

Unsere kurzfristigen Ziele lauten: Wir verpflichten uns, die absoluten Scope-1- und Scope-2-Treibhausgasemissionen bis 2030 um 90% zu reduzieren, ausgehend von einem Basiswert im Jahr 2019. Wir verpflichten uns, die absoluten Scope-3-Treibhausgasemissionen von erworbenen Waren und Dienstleistungen, Kapitalgütern, brennstoff- und energiebezogenen Aktivitäten und der Verwendung von verkauften Produkten bis 2030 um 60% zu reduzieren, ausgehend vom Basisjahr 2019. Die Zielgrenze umfasst landnutzungsbedingte Emissionen und den Abbau aus Bioenergie-Rohstoffen. Die Scope-2-Emissionen werden nach der market-based Methode berechnet (siehe E1-4). Unser Dekarbonisierungspfad folgt den neuesten branchenspezifischen Dekarbonisierungsansätzen¹⁾. Diese Pfade stehen im Einklang mit dem IPCC-Sonderbericht zu 1,5 °C und wurden von der Science Based Targets Initiative (SBTi) als Ansatz zur Zielsetzung für die Branche übernommen, um sicherzustellen, dass unsere Ziele gemäß den internationalen Klimazielen zur Begrenzung des globalen Temperaturanstiegs beitragen. Wir sind nicht von den Pariser Benchmarks der EU ausgeschlossen.

Wir wissen jedoch, dass ambitionierte Ziele allein nicht ausreichen. Wir müssen auch sorgfältig planen und Maßnahmen setzen, um die Ziele zu verwirklichen und gleichzeitig Transparenz hinsichtlich der Wirkung der Initiativen zu schaffen. Daher nehmen wir in mehreren Bereichen erhebliche Anpassungen vor, um sicherzustellen, dass unser Geschäftsmodell mit diesen ehrgeizigen Zielen kompatibel ist. Unsere Dekarbonisierungshebel umfassen die Steigerung der Eigenproduktion sowie den Einkauf erneuerbarer Energie, die Umstellung der Flotte auf kohlenstoffarme Fahrzeuge sowie die Modernisierung der Netzwerktechnologien, Infrastruktur und Kühl- und Heizsysteme, um die Energieeffizienz zu erhöhen (siehe E1-3). Die Investitionen in die Dekarbonisierung basierend auf unserem Climate Transition Plan sind in den entsprechenden Positionen der Bilanz und der Gewinn- und Verlustrechnung des Konzernabschlusses enthalten. In Übereinstimmung mit ESRS 1 Abs. 7.7 Z106 machen wir vom Recht Gebrauch, die Aufteilung der geplanten CAPEX/OPEX auf die einzelnen Dekarbonisierungshebel nicht anzugeben, da darin vertrauliche Informationen in Bezug auf unsere Strategie und unser Geschäftsmodell enthalten sind.

Der Climate Transition Plan wurde vom Vorstand der A1 Group genehmigt, der die Letztverantwortung für die Verwirklichung unserer Vision Empowering Digital Life hat. Unser Climate Transition Plan wurde vom Aufsichtsrat bestätigt. Die Umsetzung des Climate Transition Plan ist in unsere Governance-Strukturen integriert und sieht laufende und regelmäßige Fortschrittsprüfungen vor. Das operative Management und die Umsetzung von Initiativen, um den Klimawandel zu begrenzen, sind dezentral in unseren Tochtergesellschaften angesiedelt und werden durch die Abteilung Group ESG gesteuert. Darüber hinaus ist die Umsetzung des Climate Transition Plan in die leistungsbezogene variable Vergütung des Top-Managements in der Gruppe sowie in den Tochtergesellschaften integriert.

Die EU Taxonomie-Verordnung deckt nur einen kleinen Teil unserer Kernaktivitäten ab. Der größte Teil unseres Geschäfts, vor allem mobile Telekommunikations- und Breitbanddienste, fällt nicht in den derzeitigen Geltungsbereich der Taxonomie. Damit sind bedeutende Infrastrukturinvestitionen wie 5G und der Glasfaserausbau trotz zahlreicher Studien, die den positiven Beitrag der Telekommunikation hervorheben, nicht taxonomiefähig.

¹⁾wie in der Empfehlung ITU-T L.1470, „GHG Emissions Trajectories for the ICT Sector Compatible with the UNFCCC Paris Agreement“, dargelegt

Daher können die Investitionen für den Climate Transition Plan nicht mit dem gemäß Artikel 8 der EU-Taxonomieverordnung ausgewiesenen niedrigen CAPEX-KPI in Verbindung gebracht werden.

Der Erfolg wird am Fortschritt gemessen, den wir bei der Reduzierung der THG-Emissionen in Richtung unserer Klimaziele erzielen. Aktuell haben wir unsere Scope-1-, Scope-2- und Scope-3-Emissionen im Vergleich zu unserem Basiswert von 2019 um 35% reduziert und liegen damit auf unserem Weg zu Netto-Null vor dem Plan. Im Rahmen der Umsetzung unseres Climate Transition Plan werden wir die wichtigsten Erfolgskennzahlen kontinuierlich erheben, überwachen und veröffentlichen. Gleichzeitig verbessern wir unsere Prozesse zur Messung, Berichterstattung und Offenlegung von ESG-Daten. Durch den Einsatz innovativer Technologien wollen wir unsere operative Widerstandsfähigkeit stärken und einen positiven Beitrag zur ökologischen Nachhaltigkeit leisten, indem wir unsere Bemühungen mit den Erwartungen unserer Stakeholder in Einklang bringen.

Im Zusammenhang mit ESRS 2 SBM-3 – E1 Klimawandel

Klimabezogene physische Risiken

Folgende klimabedingte Gefahren wurden im Rahmen der Klimarisikoanalyse als relevante Risiken für die Standorte der A1 Group identifiziert:

- Temperaturänderung und Hitzestress
- Hitzewelle
- Kältewelle/Frost
- Erdbeben
- Starke Niederschläge
- Hochwasser/Küstenhochwasser

An erster Stelle der Klimagefahren für passive und aktive Infrastruktur der Funktürme sowie für die Festnetzinfrastruktur stehen Erdbeben gefolgt von Hitzestress/Hitzewellen. Weitere Risiken sind Überflutung sowie Kältewellen/Frost. Gebäude (Shops, Büros, Rechenzentren, Logistik-Center) sind ebenfalls Klimarisiken in Form von Erdbeben, starken Niederschlägen sowie Überflutungen ausgesetzt. Der Großteil der Klimarisiken konzentriert sich dabei auf Shops sowie kleinere Bürogebäude, alle Headquarters sowie alle relevanten Rechenzentren wie Lagerhallen sind über alle Betrachtungszeiträume nicht von Klimaereignissen betroffen.

Während Risiken wie Erdbeben und Überschwemmungen sich stärker in Österreich und Kroatien abzeichnen, sind Bulgarien sowie Nordmazedonien stärker von Hitzewellen betroffen. Auf die einzelnen Länder bezogen hat Österreich mit den meisten Festnetz- und Mobilfunkstandorten auch absolut die höchste Anzahl an Klimarisiken.

Bewertung der Anfälligkeit der Vermögenswerte und Geschäftstätigkeiten des Unternehmens auf diese klimabedingten Gefahren

Die Ergebnisse der Klimarisikoanalyse 2024 lassen sich durch die Anzahl der Klimaereignisse im Zeitverlauf (> 10% der Standorte sind potenziell betroffen) sowie die Bewertung des möglichen eintretenden Schadens gegenüber der Umsetzung der Anpassungsmaßnahmen darstellen.

Insgesamt sind die mobile und Festnetzinfrastruktur der A1 Group den Klimarisiken kurz- und mittelfristig nur in geringem Ausmaß ausgesetzt. Als kurzfristige Maßnahme werden neue Standorte bereits hinsichtlich zukünftiger Klimaereignisse im Vorfeld der Errichtung von Infrastruktur untersucht, damit nachhaltiger Einsatz garantiert ist. Langfristig ist aufgrund der Szenarien jedoch mit einem deutlichen Anstieg der Exposition zu rechnen. Daher werden zusätzliche Anpassungslösungen erforderlich sein, wie z. B. die Verlegung von Standorten, Hochwasserschutz, bis hin zu Heizelementen oder Kühlung der Anlagen.

Klimabezogene Übergangsrisiken

Relevante Übergangsereignisse für die A1 Group sind

- Politik und Recht: Höhere Bepreisung von Treibhausgasemissionen; Gefahr von Rechtsstreitigkeiten
- Technologie: Kosten des Übergangs zu emissionsärmeren Technologien
- Markt: Änderung des Verbraucherverhaltens
- Ansehen: Veränderung der Verbraucherpräferenzen

Im Bereich Politik und Recht unterliegt die A1 Group bereits einer CO₂-Bepreisung z. B. in Österreich. Je Szenario modelliert die A1 Group die Energiepreisentwicklung der nächsten 30 Jahre inklusive der anteiligen CO₂-Bepreisung, die sich im Energiepreis, in Treibstoffkosten bzw. Kühl- und Heizkosten niederschlägt. Während das < 2°C Szenario den Energieverbrauch bzw. nachhaltige Energiequellen über eine steigende CO₂-Bepreisung steuert, nimmt das >4°C Szenario eine weiter steigende Nachfrage nach Energie, die auch über konventionelle, nicht nachhaltige Quellen bereitgestellt wird, an. Die CO₂-Besteuerung zeigt in diesem Szenario keine Steuerungseffekte.

Die Preisentwicklung je Szenario wird an die Mengenentwicklung gekoppelt, um die finanziellen Auswirkungen der beiden Szenarien zu bewerten. Während höhere Nachfrage nach Daten seitens der Endkund:innen und steigende Rechenleistungen in den Rechenzentren den Energieverbrauch erhöhen, reduzieren Einsparungsmaßnahmen, neue Übertragungstechnologien sowie der Umstieg auf nachhaltige Quellen den Energieverbrauch und damit die Emissionen. Dementsprechend ergeben die zwei Szenarien deutlich unterschiedliche, d.h. hohe bzw. geringe finanzielle Auswirkungen der regulatorischen Eingriffe. Unabhängig von der CO₂-Bepreisung ist für die A1 Group der Übergangsplan für den Klimaschutz essenziell, um das Netto-Null-Ziel zu erreichen.

Das Risiko von Rechtsstreitigkeiten für die A1 Group in Zusammenhang mit klimabezogenen Themen wird aktuell als gering beurteilt. Die A1 Group nimmt ihre Verantwortung durch den Übergangsplan für den Klimaschutz wahr, der einen wissenschaftlich gesicherten Weg (SBTi) zur Erreichung der Klimaneutralität aufzeigt. Durch den Einsatz von Internen Kontrollen können Risiken im Zusammenhang mit der Nachhaltigkeitsberichterstattung vermieden werden. Risiken in der Wertschöpfungskette werden präventiv durch Sustainable Sourcing Aktivitäten der A1 Group (siehe S2) vermieden. Weiters arbeiten wir mit unseren Geschäftskunden eng zusammen, um gemeinsam Nachhaltigkeitsrisiken zu reduzieren.

Kosten des Übergangs zu emissionsärmeren Technologien

Risiko in dem Zusammenhang sind vor allem Legacy-Endgeräte im Mobilfunknetz. Während ein Abschalten von 2G und 3G aus technologischer Sicht vernünftig ist, da neuere Technologien wie 4G und 5G und eine paketorientierte Datenübertragung auch für Sprachdienste Effizienzgewinne bereithalten, sind 2G und 3G Endgeräte im Netz nicht umfassend und kurzfristig ersetzbar. Das verursacht eine Verzögerung in der Umstellung auf effizientere Technologien, was wiederum den Übergangsplan für den Klimaschutz vor eine Herausforderung stellt. Im Idealfall unterstützt der Regulator diese Transition, da diese keine Wettbewerbsvor- oder -nachteile für die Betreiber schaffen, sondern eine konzertierte Aktivität aller Betreiber zum Beitrag des Sektors gegen den Klimawandel fördern soll. Übertragung von Daten über das Glasfasernetz stellt eine weitaus energieeffizientere Technologie dar. Auch die Endgeräte – von Routern zu Set-Top Boxen für Streaming – werden emissionsärmer und können einen Beitrag zur Reduktion des Energieverbrauchs bei den Endkunden leisten. Das Risiko der technologischen Transformation lässt sich durch verspätete Abschaltung von Legacy-Technologien wie 2G und 3G beschreiben, die temporär höhere Kosten für Lizenzen, Energieverbrauch, Komplexität und Wartung verursacht.

Änderung des Verbraucherverhaltens und Veränderung der Verbraucherpräferenzen

Die A1 Group steht vor der Herausforderung, wachsende Nachfrage nach Daten über die am besten geeignete Technologie abzudecken. Das sind stationär/im Haushalt Glasfaser- bzw. Hybridnetze. Die Herausforderung für die A1 Group liegt in der Steuerung der Kund:innen in Richtung der geeigneten Technologien für die jeweiligen Verbrauchsmuster. Verbraucherpräferenzen im Zusammenhang mit der Access-Technologie (Mobilfunk oder Fixed Line) sind aktuell weniger durch den carbon impact, sondern durch attraktive Angebote und einfache Installation und Betrieb getrieben. Das Risiko für die A1 Group besteht im Bereitstellen von emissionsarmer (Fixed) Technologie, die kurzfristig geringer Nachfrage gegenübersteht, und damit höheren Produktionskosten für Datenverkehr im Mobilfunk bei zum Teil fehlender Auslastung der energieeffizienten fixed Netzwerke.

Bewertung der Anfälligkeit der Vermögenswerte und Geschäftstätigkeiten des Unternehmens auf diese klimabedingten Übergangsrisiken

Telekommunikation ist für die meisten der Kund:innen Commodity, Bestandteil des täglichen Lebens, der nicht ersetzt oder durch andere Services kompensiert werden kann. Klimabedingte Übergangsrisiken für das Geschäftsmodell der Telekommunikationsanbieter wie der A1 Group können daher als unkritisch betrachtet werden. Das Risiko eines branchenüblichen Return on Investments für Investitionen z.B. in Glasfaser werden teilweise durch staatliche Förderungen reduziert, bzw. durch das Regulativ von Angebot und Nachfrage in der Geschwindigkeit des Rollouts gesteuert.

Resilienz der Strategie und des Geschäftsmodells in Bezug auf den Klimawandel

Telekommunikationsnetze zeichnen sich – was leitungs- wie funknetzbasierter Infrastruktur betrifft – durch redundante Architektur bzw. regionale Knotenpunkte aus. Dies hat den Vorteil, dass regionale (klimabedingte) Ereignisse möglicherweise regionale Auswirkungen haben, aber es zu keiner Gesamtbelastung des Netzwerkes kommt. Je dezentraler die Netzwerkkomponente, umso geringer sind die Auswirkungen möglicher Störungen. Dieser Umstand kombiniert mit einem stetig wachsenden Netz und damit kleineren Zelleinheiten trägt zu einer gewissen Grundresilienz der Telekommunikationsinfrastruktur und damit der Produkte und Services der A1 Group bei.

Der Erweiterungs- und Wartungsprozess der Infrastruktur zielt zudem darauf ab, potenzielle Störungen – inklusive Ausfällen, die klimabedingt auftreten – durch Design, Platzierung, regelmäßige Wartung und vorausschauende Maßnahmen (z. B. durch predictive analytics) zu minimieren. Standorte mit erhöhtem Risiko werden zukünftig einem besonderen Monitoring unterworfen, um die zunehmenden Gefahren durch Gegenmaßnahmen zu minimieren.

Folgende Risikopositionen werden unterschieden und durch Steuerungsstrategien entsprechend aufgelöst:

- Bei der Risikovermeidung werden Entscheidungen getroffen und Handlungen gesetzt, bei denen Risikoquellen und risiko-erzeugende Faktoren vermieden werden.
- Bei der Risikoverminderung wird maßnahmenbasiert entweder an der Reduktion der Eintrittswahrscheinlichkeit gearbeitet oder an der möglichen Bandbreite des Schadenswertes.
- Durch den Risikotransfer werden Risiken teilweise oder vollkommen an Dritte übertragen.
- Eine weitere Strategie ist die Risikoakzeptanz. Dabei werden bewusst Risiken eingegangen, entweder weil ausreichend Risikodeckungspotential vorhanden ist oder weil die Risikosteuerungsmaßnahmen mit einem unverhältnismäßig hohen Aufwand verbunden sind. Die Entscheidung über die Akzeptanz eines Risikos wird durch die Verantwortlichen in den jeweiligen Fachbereichen bzw. den Vorstand getroffen, mit dem Enterprise Risk Management abgestimmt und nachvollziehbar dokumentiert.

Im Zuge der Klimarisikoanalyse wurde auch die Resilienz des Geschäftsmodells hinsichtlich der physischen sowie Übergangsrisiken evaluiert.

Physische Risiken

Aus den Erfahrungen mit Klimakatastrophen in der unmittelbaren Vergangenheit und deren Auswirkungen auf die Erbringung von Services lässt sich auf ein kurz- bis mittelfristig resilientes Geschäftsmodell schließen. Einerseits sind die Auswirkungen vom Klimawandel noch nicht in der Frequenz und Intensität spürbar, andererseits sind relevante physische Risiken durch abgeschlossene Versicherungen gut gedeckt. Identifizierte Risiken betreffen in keinem Fall unsere relevantesten Standorte wie Rechenzentren, große Verkehrsknoten, Headquarters und Lager.

Übergangsrisiken

Übergangsrisiken betreffen einerseits steigende Kosten in Zusammenhang mit der Besteuerung von Emissionen (CO₂), andererseits Risiken wie Verbraucherverhalten und steigende Nachfrage nach Datenvolumen, die mit steigendem Bewusstsein von Konsumenten für Energieverbrauch und die Effizienz von Technologien sich auch zu einer Chance entwickeln können.

Zusammenfassend wird die A1 Group vorausschauend die Auswirkungen des Klimawandels auf unser Geschäftsmodell monitorieren, um rechtzeitig präventive Maßnahmen zu setzen.

Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

E1-2 – Konzepte im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel

Die im Folgenden beschriebenen Konzepte und Richtlinien konzentrieren sich auf die Themen Klimaschutz, Energieeffizienz und den Einsatz von erneuerbarer Energie und gelten für die A1 Group und ihre Tochterunternehmen. Die Environmental Policy deckt zusätzlich die gesamte vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette ab. Sie werden auf der A1 Group Website veröffentlicht und sind für interne und externe Stakeholder jederzeit zugänglich. Die Umsetzung der Konzepte und Richtlinien wird vom Head of Group ESG verantwortet.

Environmental Policy

- **Inhalt:** Unsere Environmental Policy unterstreicht unser Engagement für Nachhaltigkeit, indem wir die Auswirkungen auf die Umwelt minimieren und uns an globalen Initiativen wie dem Pariser Klimaabkommen orientieren. Die Richtlinie skizziert Maßnahmen zur Reduzierung von Emissionen, zur Verbesserung der Energieeffizienz und zur verantwortungsvollen Beschaffung. Außerdem setzt sie auf Transparenz, Einbeziehung der Stakeholder und kontinuierliche Verbesserung entlang der Wertschöpfungskette. Unsere Environmental Policy wird regelmäßig von der ESG-Abteilung überprüft, um sicherzustellen, dass sie im Einklang mit allen neuen Entwicklungen steht. Wir berichten regelmäßig über Energieeffizienz-Indikatoren, um die Fortschritte unserer Initiativen zu verfolgen. Außerdem überwachen wir unsere Lieferkette kontinuierlich anhand einer Matrix zur Bewertung von Lieferantenrisiken auf Grundlage von ESG-Kriterien. Neben Selbstbeurteilungen gehören dazu auch Audits bei Lieferanten vor Ort über unsere Mitgliedschaft in der Joint Alliance for CSR (JAC).
- **Für die A1 Group relevante Standards oder Initiativen Dritter:** UN-Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDG), Science Based Targets Initiative (SBTi), GHG Corporate Accounting and Reporting Standard, JAC (Joint Alliance for CSR)

Clean Energy Strategy

- **Inhalt:** Unsere Clean Energy Strategy bietet einen wichtigen Rahmen für unsere Dekarbonisierungsbemühungen. Wir setzen uns zum Ziel die Energieeffizienz zu steigern, den Stromverbrauch zu minimieren, saubere Energie zu kaufen und den Anteil der erneuerbaren Energie an unserem Strommix zu erhöhen. Die Strategie gibt erneuerbaren Quellen wie Wind, Sonne und grünem Wasserstoff den Vorrang, während umstrittene Optionen wie neue Wasserkraft und grauer Wasserstoff ausgeschlossen werden. Neue Wasserkraft und grauer Wasserstoff stehen in der Kritik, da sie nicht mit langfristigen Umwelt-

zielen in Einklang stehen. Neue Wasserkraft kann unter anderem Ökosysteme schädigen und Methan freisetzen, während grauer Wasserstoff trotz seiner saubereren Verbrennung erhebliche CO₂-Emissionen verursacht. Im Einklang mit dieser Strategie nutzen wir verschiedene Methoden zur Beschaffung von erneuerbarer Energie, darunter die Eigenproduktion, Stromabnahmeverträge (Power Purchasing Agreements, PPAs) und Herkunftsnachweise (Guarantees of Origin, GO). Die Strategie ist flexibel, passt sich an die lokalen Märkte an und legt den Schwerpunkt auf eine transparente Berichterstattung und langfristige positive Klimaauswirkungen. Unsere Strategie für saubere Energie wird regelmäßig von den zuständigen Abteilungen überwacht, um ihre Relevanz und Übereinstimmung mit Entwicklungen sicherzustellen, die unseren strategischen Vorgehen beeinflussen könnten. Wir berichten transparent den Stromverbrauch, die Emissionen und den Anteil von erneuerbarer Energie, um eine effektive Umsetzung der Strategie sicherzustellen.

Richtlinie für nachhaltige Geschäftsreisen

- **Inhalt:** Unsere Richtlinie für nachhaltige Geschäftsreisen zielt darauf ab, Scope-3-Emissionen durch die Förderung von nachhaltigem Reisen zu reduzieren. Die Mitarbeiter:innen werden dazu angehalten, virtuellen Meetings den Vorzug zu geben, die Reisehäufigkeit zu minimieren und öffentliche Verkehrsmittel zu nutzen. Flugreisen sind auf Entfernungen über 500 km beschränkt, wobei für Inlandsflüge eine Genehmigung erforderlich ist. Die Vorgaben werden in die lokalen Reiseleitlinien integriert und umfassen eine kontinuierliche Überwachung, Berichterstattung und regelmäßige Überprüfung der Wirksamkeit im Hinblick auf die Minimierung der Umweltbelastung.

E1-3 – Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimakonzepten

Im Einklang mit unserer Verpflichtung zur Bekämpfung des Klimawandels haben wir uns ein Netto-Null-Ziel gesetzt, mit dem wir eine 90%ige Reduzierung der Treibhausgasemissionen in allen drei Scopes bis 2040 im Vergleich zu unserem Basiswert von 2019 anstreben. Dieses ehrgeizige Ziel spiegelt unser Engagement zur Minderung der Klimarisiken und zur Ausrichtung an globalen Nachhaltigkeitsstandards wider. Unsere Klimastrategie konzentriert sich auf die Verringerung der Emissionen in unserer gesamten Wertschöpfungskette und deckt Scope 1 (direkte Emissionen), Scope 2 (indirekte Emissionen aus der Energienutzung) und Scope 3 (andere indirekte Emissionen entlang der Wertschöpfungskette) ab. Gezielte Maßnahmen und die Zuteilung von Ressourcen untermauern diese Bemühungen, unsere Geschäftsprozesse zu transformieren, die Energieeffizienz zu verbessern und die Zusammenarbeit mit unseren Stakeholdern zu fördern, um nachhaltige Ergebnisse zu erzielen. Die beschriebenen Maßnahmen sind bereits in Umsetzung und werden fortgesetzt.

Reduzierung von Emissionen in unserer eigenen Geschäftstätigkeit

Unsere Bemühungen zur Reduzierung der Scope-1- und Scope-2-Treibhausgasemissionen orientieren sich an einem umfassenden Climate Transition Plan, der sich auf vier Schwerpunkte konzentriert: Energieeffizienz, Erhöhung des Anteils erneuerbarer Energie, Umstellung unserer Flotte auf kohlenstoffarme Optionen sowie die Modernisierung unseres Netzwerks und Optimierung anderer energieverbrauchender Anlagen. Die daraus resultierenden Maßnahmen werden in der gesamten A1 Group umgesetzt.

2024 haben wir den Anteil der erneuerbaren Energie in unseren Geschäftsbereichen auf 79% erhöht. Wir haben große Fortschritte bei der Umstellung unserer Flotte auf kohlenstoffarme Alternativen gemacht, indem wir den Anteil der Fahrzeuge ohne Verbrennungsmotor auf 17% erhöht haben. Gleichzeitig haben wir in die Modernisierung und den Ausbau unserer Mobilfunk- und Festnetze mit neuesten Technologien investiert, um Servicequalität, Verfügbarkeit und Energieeffizienz zu verbessern. Außerdem rüsten wir einige unserer älteren Einrichtungen mit energieeffizienteren Heizungs-, Lüftungs- und Klimasystemen auf. Diese Initiativen werden im Rahmen unserer Bemühungen, unsere Netto-Null-Ziele zu erreichen, fortgesetzt. Wir gehen davon aus, dass sie unsere Scope-1- und Scope-2-Emissionen erheblich reduzieren und zu unserem Ziel einer 90%igen Reduzierung bis 2030 gegenüber dem Basiswert von 2019 beitragen. Im Jahr 2024 haben wir eine Reduzierung von 58% gegenüber unserem Basiswert von 2019 erreicht, womit wir auf dem Weg zu Netto-Null 17 Prozentpunkte vor dem Plan liegen.

Energieeffizienz

- **Inhalt und Zeithorizont:** Wir verbrauchen jährlich etwa 0,9 TWh Energie, wobei etwa 70% für den Betrieb unserer Festnetz- und Mobilfunknetze verwendet wird. Wir wollen die Scope-1- und Scope-2-Emissionen reduzieren, indem wir die Energieeffizienz verbessern und die Energienutzung im gesamten Netzwerk optimieren. Dies wird auch das Risiko für steigende Energiekosten und künftige Preisschwankungen verringern und uns in die Lage versetzen, die wachsende Datennachfrage vom Energieverbrauch zu entkoppeln. Wir bewerten das Ergebnis unserer Maßnahmen anhand des Energieeffizienz-Indikators (MWh/TB). Wir setzen unter anderem folgende Maßnahmen:
 - Wir werden unsere Pläne zur Netzwerkmodernisierung Jahr für Jahr weiter umsetzen, einschließlich der Einführung energieeffizienterer 5G-Technologie und Glasfaser bis 2030, während wir gleichzeitig alte Technologien schrittweise abbauen.
 - Priorisierung der Energieeffizienz bei der Auswahl von Netzwerkgeräten, um den Stromverbrauch während des Betriebs zu minimieren.

- Optimierung des Energieverbrauchs durch Verbesserung der Netzwerkkonfiguration und Einsatz digitaler Tools, KI und intelligenter Energiesparfunktionen wie dem 5G-Schlafmodus.
- Konsolidierung von Teilen unseres Mobilfunk- und Festnetzes sowie unserer Rechenzentren mithilfe von Virtualisierung und Cloud-Technologien zur Optimierung des Energieverbrauchs.

Produktion von erneuerbarer Energie vor Ort und Einkauf von Strom aus erneuerbaren Energiequellen

- **Inhalt und Zeithorizont:** Unser Ziel konzentriert sich auf zwei Schwerpunkte. Erstens wollen wir die Anzahl der Mobilfunkstandorte erhöhen, die über eine eigene Stromerzeugung aus erneuerbaren Energien und eine Stromspeicherung verfügen. So soll unsere Abhängigkeit von mit fossilen Brennstoffen betriebenen stationären Generatoren verringert werden. Zweitens planen wir, einen größeren Teil unseres Stromverbrauchs mit Zertifikaten für erneuerbare Energie und, wo möglich, mit Stromabnahmeverträgen (PPAs) auszugleichen. Wir sehen jedoch auch die Herausforderungen bei der Beschaffung erneuerbarer Energie. Insbesondere in einigen unserer Märkte, in denen Mechanismen für erneuerbare Energien weniger entwickelt sind, gestaltet sich die Beschaffung von erneuerbarem Strom schwierig. Dennoch ist unser Ziel, bei der Beschaffung von Strom den Übergang von fossilen Brennstoffen zu erneuerbarer Energie zu unterstützen. Da sich der Markt für erneuerbare Energie weiterentwickelt, werden wir laufend neue Wege suchen, um diesen Übergang durch unsere Beschaffungspraktiken zu erleichtern. Wir bewerten das Ergebnis unserer Maßnahmen anhand des Anteils der erneuerbaren Energie am Stromverbrauch (%). Wir setzen unter anderem folgende Maßnahmen:
 - Wir werden unsere Beschaffungsstrategie für erneuerbare Energie fortsetzen, um den von uns verbrauchten Strom aus erneuerbaren Quellen zu beziehen, entweder über das Stromnetz oder, wo möglich, über Stromabnahmeverträge (PPAs), um 100% erneuerbaren Strom zu erreichen.
 - Wir werden die Markttrends zu erneuerbarer Energie kontinuierlich beobachten und uns an relevanten Innovationsprojekten beteiligen, um unsere Energiewende durch verbesserte Beschaffungsmethoden zu beschleunigen.
 - Wir werden weiterhin Photovoltaikanlagen und kleine Windturbinen an unseren Standorten installieren und, wo möglich, größere Photovoltaikanlagen errichten, um den Anteil selbstproduzierter erneuerbarer Energie zu erhöhen.

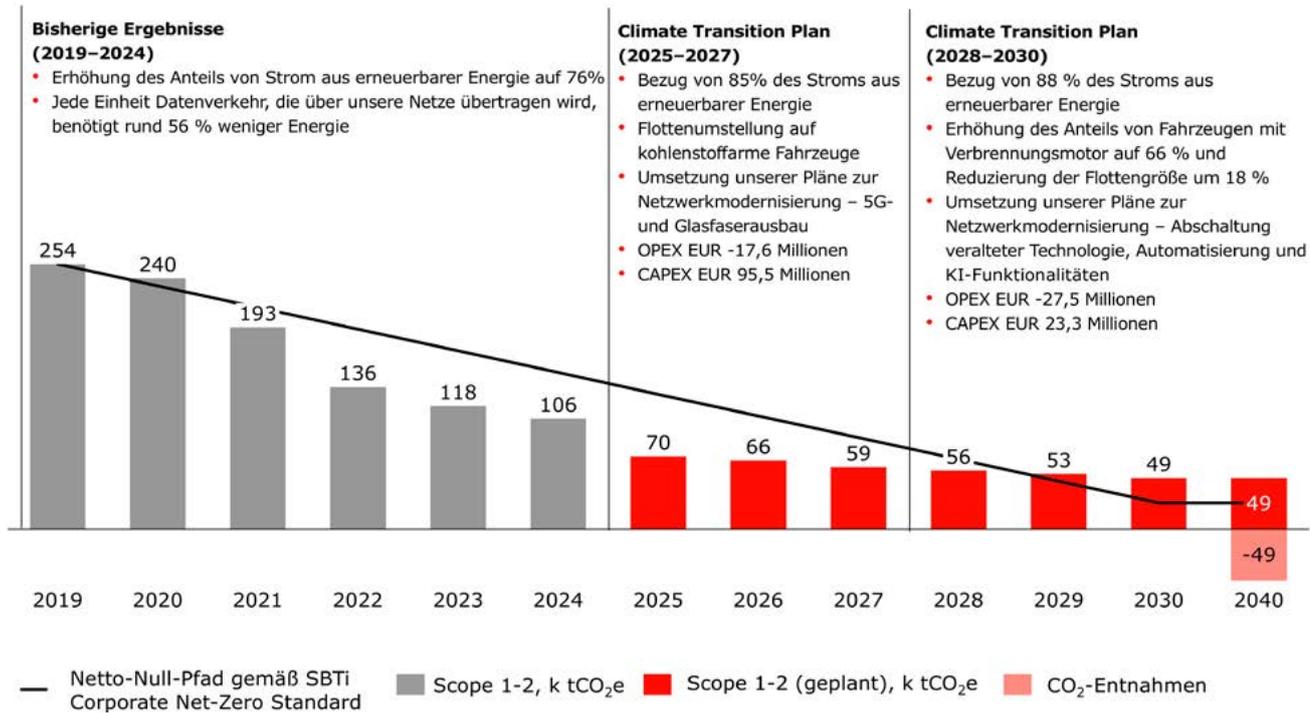
Erhöhung des Anteils von kohlenstoffarmen Fahrzeugen in der Flotte

- **Inhalt und Zeithorizont:** Wir wollen von Fahrzeugen mit Verbrennungsmotor (internal combustion engine, ICE) zu Elektrofahrzeugen (EV), die mit erneuerbarem Strom betrieben werden, sowie zu Hybrid-Fahrzeugen (HEV) und Plug-in-Hybridfahrzeugen (PHEV) wechseln. Bei diesem Übergang werden die Verfügbarkeit von Nicht-ICEs, staatliche Subventionen, Steueranreize und betriebliche Faktoren berücksichtigt. Wir bewerten das Ergebnis unserer Maßnahmen anhand des Anteils der Nicht-ICE-Fahrzeuge (%). Wir setzen unter anderem folgende Maßnahmen:
 - Erhebliche Reduzierung der Flottenemissionen durch Verringerung des Anteils von Fahrzeugen mit Verbrennungsmotor (ICE) bis 2030
 - Unterstützung der Installation von Infrastruktur für Elektrofahrzeuge, wie z.B. Ladestationen an unseren Standorten, um die Nutzung von Elektrofahrzeugen zu fördern
 - Sensibilisierung und Schulung der Mitarbeiter:innen zu den Vorteilen kohlenstoffarmer Fahrzeuge sowie Förderung eines optimalen Fahrstils
 - Optimierung unseres Flottenmanagements, um den Einsatz von kohlenstoffarmen Fahrzeugen zu maximieren und so effizient wie möglich zu gestalten

Modernisierung der HLK-(Heizung, Lüftung, Klima) Systeme in unseren Netzwerken, Rechenzentren und anderen Anlagen

- **Inhalt und Zeithorizont:** Wir wollen die Heizung, Lüftung, Klima (HLK)-Systeme modernisieren, indem wir auf energieeffizientere Modelle umsteigen, freie Kühlung einführen, die Warm- und Kaltgänge in den Rechenzentren optimieren und die Wärmerückgewinnungssysteme verbessern, wo dies technisch und wirtschaftlich machbar ist. Wir bewerten das Ergebnis unserer Maßnahmen anhand der Einsparungen beim Stromverbrauch (MWh). Wir setzen unter anderem folgende Maßnahmen:
 - Schrittweise Ausmusterung veralteter, energieineffizienter HLK-Systeme mit fossilem Brennstoff und deren Ersatz durch moderne, energieeffiziente Alternativen, um den Energieverbrauch zu senken und die betriebliche Nachhaltigkeit zu verbessern
 - Maximierung des Einsatzes von Techniken zur freien Kühlung an Standorten mit günstigen klimatischen Bedingungen durch Nutzung der natürlichen Luftströmung, um den Energieverbrauch bei der Kühlung zu reduzieren
 - Einsatz fortschrittlicher Kühllösungen in Rechenzentren, einschließlich der Optimierung von Warm- und Kaltgangeinhaltungen und der Modernisierung der Kühlinfrastruktur, um den Energieverbrauch zu senken und die Effizienz zu verbessern

A1 Group Climate Transition Pfad für Scope-1 und Scope-2-Emissionen



Emissionsreduzierung entlang unserer Wertschöpfungskette

Wir wollen Scope-3¹⁾-Emissionen- bis 2040 um 90% im Vergleich zu unserem Basiswert von 2019 reduzieren. Was unseren Fortschritt im Jahr 2024 betrifft, so haben wir wichtige Maßnahmen ergriffen, wie z.B. die Zusammenarbeit mit wichtigen Lieferanten zur Dekarbonisierung ihrer Geschäftstätigkeit, wodurch unsere vorgelagerten Emissionen erheblich gesenkt werden konnten. Außerdem optimieren wir die Geschäftsreisen unserer Mitarbeiter:innen durch die Förderung umweltfreundlicher Optionen. Dies umfasst strengere Richtlinien, wann Reisen notwendig sind (Prinzip der Vermeidung), die Suche nach Alternativen oder die Verbesserung der Reiseeffizienz (Prinzip der Reduzierung) und die Bevorzugung von öffentlichen Verkehrsmitteln und Zügen gegenüber Autos und Flugzeugen (Prinzip der geringeren CO₂-Bilanz). Um den nachgelagerten Emissionen entgegenzuwirken, rüsten wir Customer Premises Equipment (CPEs) auf (siehe E5), bieten generalüberholte Mobiltelefone an und stellen unsere Dienste schrittweise auf ein geräteloses Modell um. Diese Initiativen stehen im Einklang mit unseren Strategien und Zielen, fördern die Nachhaltigkeit entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette und werden in der gesamten A1 Group umgesetzt.

Wir gehen davon aus, dass diese wichtigen Maßnahmen unsere Scope-3-Emissionen erheblich reduzieren und zu unserem Ziel einer 90%igen Reduzierung bis 2040 gegenüber dem Basiswert von 2019 beitragen werden. Im Jahr 2024 haben wir eine Reduzierung von 26% gegenüber unserem Basiswert von 2019 erreicht, womit wir auf dem Weg zu Netto-Null 5 Prozentpunkte dem Plan liegen.

Einbindung wichtiger Lieferanten

- **Inhalt und Zeithorizont:** Wir wollen die vorgelagerten Kohlenstoffemissionen reduzieren, indem wir mit den wichtigsten Lieferanten einschließlich den Herstellern von Netzwerk-Equipment zusammenarbeiten, um ihre Klimaziele mit unseren abzustimmen und die Dekarbonisierung zu beschleunigen. Einer unserer wichtigsten Hebel ist unsere Mitgliedschaft in der Joint Alliance for CSR (JAC). Wir werden auch die Tier-2 und -3 Lieferanten einbeziehen, um unsere Klimaziele zu kommunizieren und die Reduzierung der Emissionen voranzutreiben. Klimaziele und -performance der Lieferanten werden weiterhin Schlüsselfaktoren bei der Beschaffung sein. Wir bewerten das Ergebnis unserer Maßnahmen anhand der Scope-3-Emissionen aus erworbenen Waren und Dienstleistungen sowie Kapitalgütern. Wir setzen unter anderem folgende Maßnahmen:
 - Wir werden die Zusammenarbeit mit Branchenwettbewerbern und der Joint Alliance for CSR (JAC) fortsetzen, um wichtige Equipment- und Servicelieferanten im Telekommunikationssektor zu verpflichten, sich in Bezug auf Klimaziele und Chancen zur Emissionsreduzierung abzustimmen.
 - Weiterentwicklung unseres Programms zur Einbindung von Lieferanten, um sie über unsere Klimaschutzpläne zu informieren und klare Erwartungen bezüglich Klimaschutzmaßnahmen und Offenlegung zu setzen, und diese auch in Verträgen festzuhalten.

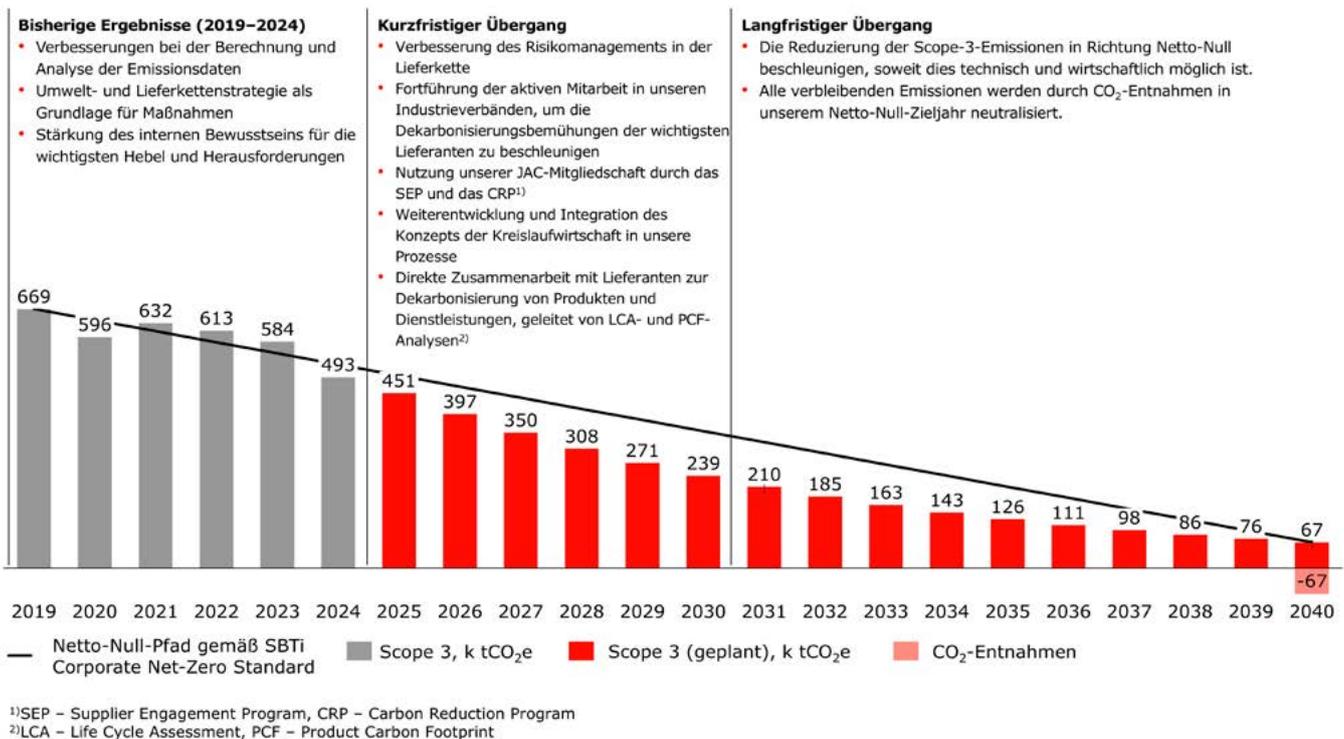
¹⁾Scope-3-Emissionen inkludieren erworbene Waren und Dienstleistungen, Kapitalgüter, brennstoff- und energiebezogene Aktivitäten und die Verwendung von verkauften Produkten.

- Kontinuierliche Verbesserung von Werkzeugen, Prozessen und Fachwissen für Beschaffungsteams, um klimabezogene Aspekte in die Auswahl von Lieferanten und Kaufentscheidungen zu integrieren.
- Evaluierung der Verwendung von Kohlenstoffdatenanalysen, insbesondere Life Cycle Assessment (LCA) als Goldstandard, Ecorating oder eines internen CO₂-Preises als Kriterium bei Beschaffungsentscheidungen.

Einbindung weiterer Lieferanten

- **Inhalt und Zeithorizont:** Unsere Bemühungen zur Dekarbonisierung gehen über unsere Hauptlieferanten hinaus. Wir wollen in verschiedenen Bereichen zusammenarbeiten, um weitere mögliche Dekarbonisierungsmaßnahmen zu erkunden, wie z.B. Refurbishing und Trade-In-Programme oder Partnerschaften, die das Geschäftswachstum vom Netzausbau abkoppeln. Wir bewerten das Ergebnis unserer Maßnahmen anhand der Scope-3-Emissionen aus erworbenen Waren und Dienstleistungen sowie Kapitalgütern. Wir setzen unter anderem folgende Maßnahmen:
 - Wir bemühen uns, unsere Refurbishment-Programme zur Senkung der Emissionen zu verbessern, indem wir die Ausgaben für die Beschaffung neuer Geräte verringern.
 - Wir werden weiterhin mögliche Emissionsreduzierungen durch die aktive gemeinsame Nutzung von Netzwerken prüfen, was uns helfen sollte, das Netzwerkwachstum teilweise vom Geschäftswachstum zu entkoppeln.

A1 Group Climate Transition Pfad für Scope-3-Emissionen



Kennzahlen und Ziele

E1-4 – Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel

Der Schwerpunkt der genannten Ziele liegt auf Klimaschutz und Energieeffizienz und gilt für die A1 Group und ihre Tochterunternehmen. Keine der Ziele oder der zugehörigen Parameter wurde im Berichtsjahr angepasst.

Reduzierung der Scope-1- und Scope-2-market-based Treibhausgasemissionen um 90 % bis 2030

- **Zieldefinition und Zeithorizont:** Reduzierung von Scope-1 und Scope-2-Treibhausgasemissionen (market-based) um 90% bis 2030 im Vergleich zum Basiswert von 2019. Dieses Ziel ist Teil unseres Netto-Null-Ziels, das durch die SBTi bestätigt wurde, und steht im Einklang mit dem GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard.
- **Zielmessung und -überprüfung:** Die Zielmessung erfolgt zweimal im Jahr. Im Jahr 2024 haben wir eine Reduzierung von 58% im Vergleich zu unserem Basiswert von 2019 erreicht, womit wir auf dem Weg zu Netto-Null 17 Prozentpunkte vor dem Ziel liegen.

Reduzierung der Scope-3-Emissionen um 90 % bis 2040

- **Zieldefinition und Zeithorizont:** Reduzierung der Scope-3-Treibhausgasemissionen um 90 % bis 2040 im Vergleich zum Basiswert von 2019. Dieses Ziel ist Teil unseres kurzfristigen Netto-Null-Ziels, das durch die SBTi bestätigt wurde, und steht im Einklang mit dem THG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard. Das Ziel deckt 93 % unseres Scope-3-Treibhausgasinventars ab.
- **Zielmessung und -überprüfung:** Die Zielmessung erfolgt einmal jährlich. Im Jahr 2024 haben wir eine Reduzierung von 26 % im Vergleich zu unserem Basiswert von 2019 erreicht, womit wir auf dem Weg zu Netto-Null 5 Prozentpunkte vor dem Ziel liegen.

Steigerung der Energieeffizienz um 80 % bis 2030

- **Zieldefinition und Zeithorizont:** Da uns die Bedeutung der Energieeffizienz in der Telekommunikationsbranche, insbesondere in Mobilfunk- und Festnetzen, bewusst ist, haben wir uns das ehrgeizige Ziel gesetzt, den für die Datenübertragung benötigten Stromverbrauch zu reduzieren und die Energieeffizienz bis 2030 um 80 % gegenüber dem Basiswert von 2019 zu erhöhen. Unser Ziel umfasst den Stromverbrauch für die Datenübertragung in Mobilfunk- und Festnetzen. Dies wird in MWh pro Terabyte (TB) angegeben. Da der Datenverkehr weiter zunimmt, ist die Verbesserung der Energieeffizienz nicht nur für die Erreichung unserer Nachhaltigkeitsziele, sondern auch für die langfristige Sicherstellung einer betrieblichen Effizienz unerlässlich. Unser Ziel orientiert sich an den Best Practices der Branche und konzentriert sich darauf, die Energieintensität der Datenübertragung zu reduzieren und gleichzeitig eine hohe Netzwerkleistung und -zuverlässigkeit zu gewährleisten. Investitionen in den Ausbau und die Modernisierung des Netzes – wie die Einführung der 5G-Technologie und die Umstellung auf effizientere Geräte – ermöglichen es uns, den Stromverbrauch zu senken, die Servicequalität zu verbessern und die Betriebskosten zu reduzieren. Diese Bemühungen spiegeln unsere Verpflichtung wider, die Auswirkungen auf die Umwelt zu minimieren und gleichzeitig die wachsende Nachfrage nach digitalen Dienstleistungen zu unterstützen.
- **Zielmessung und -überprüfung:** Die Zielmessung erfolgt zweimal im Jahr. Im Jahr 2024 haben wir eine Erhöhung der Energieeffizienz von 60 % gegenüber unserem Basiswert von 2019 erreicht.

THG-Emissionsreduktionsziele und Dekarbonisierungshebel

in t CO ₂ e	Basisjahr		Ziel		
	2019	2027	2030	2035	bis 2040
Scope 1 und 2 Emissionen	254.092	59.479	49.295	25.409	25.409
Nutzung erneuerbarer Energien	-	41.318	34.387	22.145	22.145
Energieeffizienz und Verbrauchssenkung	-	-	-	-	-
Flottentransformation	-	9.446	6.707	1.868	1.868
Weitere Bereiche (z. B. Gebäude)	-	8.715	8.200	1.396	1.396
Erwartete Scope-3-Reduktion	668.734	350.290	239.020	126.505	66.868
Gesamt THG-Emissionen	922.826	409.769	288.315	151.914	92.277

E1-5 – Energieverbrauch und Energiemix

Energieverbrauch und -mix¹⁾

	2024	2023	Δ
Verbrauch aus fossilen Quellen (in MWh)	280.009	305.130	-8%
Verbrauch aus erneuerbaren Quellen (in MWh)	696.493	655.434	6%
davon Brennstoffverbrauch für erneuerbare Quellen, einschl. Biomasse, Biokraftstoffe, Biogas, Wasserstoff aus erneuerbaren Quellen usw. (in MWh)	3.652	3.874	-6%
davon Verbrauch aus erworbenem oder erhaltenem Strom, Wärme, Dampf und Kühlung aus erneuerbaren Quellen (in MWh)	684.086	645.412	6%
davon Verbrauch selbst erzeugter erneuerbarer Energie, bei der es sich nicht um Brennstoffe handelt (in MWh)	8.755	6.148	42%
Gesamtenergieverbrauch (in MWh)	976.502	960.564	2%
davon Anteil fossiler Quellen (in %)	29	32	-3PP
davon Anteil erneuerbarer Quellen (in %)	71	68	3PP

¹⁾ Die A1 Group verwendet, wenn möglich, direkte Energieverbrauchsdaten aus den Rechnungen ihrer Energieversorger. Sind diese Daten nicht verfügbar, beispielsweise wegen unterschiedlicher Abrechnungszeiträume oder weil A1 keine direkte Rechnung erhält (z.B. als Mieter), werden Schätzungen auf Basis vergleichbarer historischer Zeiträume und Experteneinschätzungen herangezogen. Für Energie, die in Volumen- oder Masseneinheiten abgerechnet wird, wird ein standardisierter Umrechnungsfaktor verwendet, der den Richtlinien der Internationalen Energieagentur (IEA) entspricht und mit dem IPCC AR5 abgestimmt ist. In einigen Ländern, in denen die A1 Group tätig ist, enthalten Diesel und Benzin, die in Fahrzeugen mit Verbrennungsmotoren oder Hybrid-Elektrofahrzeugen genutzt werden, einen vorgeschriebenen Anteil an Biokraftstoffen, entsprechend den lokalen Regelungen. Die Verbrennung dieser Kraftstoffe führt zu biogenen Emissionen, die gemäß dem GHG-Protokoll separat und zusätzlich zu den Scope-1-Emissionen ausgewiesen werden.

E1-6 – THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen

Direkte und indirekte Treibhausgasemissionen (THG)¹⁾

	Rückblickend				Etappenziele und Zieljahre			Jährlich % des Ziels / Basisjahr ²⁾
	2024	2023	Δ	Basisjahr 2019	2027	2030	Zieljahr 2040	
Scope 1								
Scope-1-THG-Bruttoemissionen (in t CO ₂ e)	18.807	20.964	-10%	27.114	18.161	2.711	2.711	8%
Anteil der Scope-1-Treibhausgasemissionen aus regulierten Emissionshandelssystemen (in %)	-	-	-	-	-	-	-	-
Biogene CO ₂ -Emissionen (in t CO ₂ e)	935	1.022	-9%	1.189	-	-	-	-
Scope 2 (in t CO₂e)								
Location-based Scope-2-THG-Bruttoemissionen	265.117	234.629	13%	248.559	-	-	-	-
Market-based Scope-2-THG-Bruttoemissionen	87.260	97.006	-10%	226.979	41.318	22.698	22.698	8%
Signifikante Scope-3-Emissionen (in t CO₂e)³⁾								
Scope-3-THG-Bruttoemissionen	492.687	584.355	-16%	668.734	349.407	126.206	66.868	4%
1 Erworbene Waren und Dienstleistungen	240.838	267.945	-10%	321.350	162.676	59.963	32.135	4%
2 Kapitalgüter	104.645	136.838	-24%	152.652	81.668	29.089	15.259	4%
3 Brennstoff- und energiebezogene Emissionen	25.670	32.969	-22%	50.584	21.210	8.779	5.058	4%
11 Verwendung verkaufter Produkte	121.534	146.603	-17%	144.148	83.852	28.374	14.415	4%
THG-Emissionen insgesamt (in t CO₂e)								
THG-Emissionen insgesamt (location-based)	776.611	839.948	-8%	944.406	367.568	128.917	69.579	4%
THG-Emissionen insgesamt (market-based)	598.754	702.325	-15%	922.826	408.886	151.615	92.277	4%

¹⁾ Wir berechnen unsere Treibhausgasemissionen (THG) nach dem GHG-Protokoll, das einen standardisierten Rahmen bietet, um Konsistenz, Genauigkeit und Übereinstimmung mit internationalen Berichtsstandards zu gewährleisten. Dieser Ansatz gilt für alle Scope-Emissionen, um Vergleichbarkeit und Zuverlässigkeit sicherzustellen. Wir definieren unsere Berichtsgrenzen basierend auf dem Ansatz der operativen Kontrolle. Dies ermöglicht es uns, uns auf die Emissionen zu konzentrieren, die wir direkt beeinflussen können. Wann immer möglich, verwenden wir Primärdaten, um die Genauigkeit unserer Emissionsberechnungen zu erhöhen. Für Scope-3-Emissionen sammeln wir direkte Daten von unseren Lieferanten, einschließlich Lebenszyklusanalysen (LCA); wenn diese nicht verfügbar sind, wenden wir eine ausgabenbasierte Methode an. Unsere Emissionsberechnungen verwenden Emissionsfaktoren aus den Datenbanken der IEA, BEIS und RE-DISS. Diese Quellen entsprechen international anerkannten Standards und bieten die regionale Relevanz, die erforderlich ist, um unseren betrieblichen Kontext genau widerzuspiegeln. Wir verwenden eine cloudbasierte Lösung eines renommierten Anbieters zur Berechnung und Verwaltung unserer THG-Daten. Diese Plattform gewährleistet hohe Sicherheitsstandards, Zugangskontrollen und Workflow-Funktionalitäten. Darüber hinaus ist sie international anerkannt und für die Einhaltung des GHG-Protokolls zertifiziert, was die Zuverlässigkeit und Integrität unserer Daten verstärkt.

²⁾ Für die Berechnung der jährlichen Reduktion von Scope-1- und Scope-2-market-based Emissionen wurde das Jahr 2030 herangezogen (siehe E1-4).

³⁾ Die angeführten Scope 3-Kategorien entsprechen 90% der gesamten Scope-3-Emissionen des Unternehmens. Sie repräsentieren somit die wesentlichen Scope-3-Emissionen des Unternehmens beziehungsweise jene, die das Unternehmen direkt beeinflussen kann. Ein Screening aller Scope-3-Emissionen wird alle zwei bis drei Jahre durchgeführt - zuletzt im Frühjahr 2023. Für die Berechnung der Scope-3-Emissionen wurden 31% der Daten aus Primärquellen bezogen.

Direkte und indirekte Treibhausgasemissionen (THG) pro Land

in t CO ₂ e	Scope 1			Scope 2						Scope 3		
	2024	2023	Δ	location-based			market-based			2024	2023	Δ
Österreich ¹⁾	8.765	10.510	-17%	49.305	52.362	-6%	2.504	3.037	-18%	173.234	200.739	-14%
Bulgarien	3.341	3.216	4%	77.813	57.129	36%	16.876	23.439	-28%	101.245	137.687	-26%
Kroatien	2.170	2.566	-15%	15.375	12.675	21%	4.410	5.606	-21%	56.706	68.099	-17%
Belarus	1.691	1.680	1%	28.756	30.805	-7%	28.756	30.805	-7%	61.857	54.215	14%
Slowenien	375	409	-8%	9.670	9.728	-1%	55	54	2%	22.031	53.738	-59%
Serbien	1.377	1.412	-3%	60.538	54.156	12%	22.700	23.529	-4%	45.178	38.339	18%
Nordmazedonien	1.049	1.114	-6%	23.389	17.605	33%	11.963	10.531	14%	32.425	31.523	3%
A1 Digital ²⁾	40	56	-29%	271	168	61%	1	5	-89%	11	16	-33%

¹⁾ Wesentliche Scope-3-Emissionen von A1 Digital werden im Segment Österreich berichtet.

²⁾ A1 Digital umfasst den deutschen und Schweizer Teil der Aktivitäten von A1 Digital (die österreichischen und bulgarischen Teile werden in ihren jeweiligen Segmenten bereits ausgewiesen).

THG-Intensität je Nettoumsatzerlös

in t CO ₂ e/EUR	2024	2023	Δ
THG-Gesamtemissionen (location-based) je Nettoumsatzerlös	0,000146	0,000163	-10%
THG-Gesamtemissionen (market-based) je Nettoumsatzerlös	0,000113	0,000136	-17%

Konnektivität der Treibhausgasintensität auf Grundlage der Umsatzerlöse mit Informationen zur Finanzberichterstattung

in TEUR	2024
Nettoumsatzerlöse, die zur Berechnung der Treibhausgasintensität verwendet werden	5.315.033
Nettoumsatzerlöse (Sonstige)	-
Gesamtnettoumsatzerlöse	5.315.033

E1-7 – Entnahme von Treibhausgasen und Projekte zur Verringerung von Treibhausgasen, finanziert über CO₂-Zertifikate

Als Teil des Engagements der A1 Group zur Bekämpfung des Klimawandels liegt unser Hauptaugenmerk auf der Reduzierung von Treibhausgas (THG)-Emissionen direkt in unserem Unternehmen (Scope-1- und Scope-2-Treibhausgasemissionen) oder in Kooperation mit relevanten Stakeholdern in unserer Wertschöpfungskette (Scope-3-Treibhausgasemissionen). Wir erkennen zwar die potenzielle Rolle von Projekten zur THG-Entnahme und THG-Reduzierung an, die durch Emissionsgutschriften finanziert werden, um das Netto-Null-Ziel zu erreichen, aber diese sind derzeit nicht Teil unserer Strategie. Wir erachten diese Maßnahmen als Ergänzung zu unseren direkten Anstrengungen zur Emissionsreduzierung und sehen sie als letzten Ausweg, um Netto-Null zu erreichen, sobald substantielle Emissionsreduzierungen erreicht worden sind.

Die A1 Group beteiligt sich derzeit nicht an THG-Entnahmen oder finanziert Projekte zur THG-Reduzierung durch Emissionsgutschriften. Unsere Strategie zielt darauf ab, unsere betrieblichen THG-Emissionen zu reduzieren, indem wir uns auf Energieeffizienz, die Umstellung auf erneuerbare Energiequellen und die Optimierung unseres Netzbetriebs konzentrieren. Wir sind überzeugt, dass die direkte Emissionsreduzierung der effektivste und glaubwürdigste Weg ist, um zum Klimaschutz beizutragen.

Die A1 Group ist sich bewusst, dass das Erreichen von Netto-Null-THG-Emissionen letztendlich auch Lösungen zur THG-Entnahme erfordern kann. Unser Ansatz für THG-Entnahmen würde von den folgenden Prinzipien bestimmt werden:

- **Prinzip 1** – Priorisierung der Emissionsreduzierung: Unsere Priorität ist es, eine 90%ige Reduzierung der THG-Emissionen gegenüber unserem Basiswert zu erreichen, bevor wir irgendeine Form der THG-Entnahme in Betracht ziehen. Damit stellen wir sicher, dass wir die Ursachen der Emissionen in unserer Geschäftstätigkeit und unserer Lieferkette bekämpfen.
- **Prinzip 2** – Technologische Reife und Glaubwürdigkeit: Wir werden THG-Entnahmetechnologien nur dann in Betracht ziehen, wenn sie so weit ausgereift sind, dass sie hohen Ansprüchen an Glaubwürdigkeit, Wirksamkeit und Verifizierung genügen. Die A1 Group setzt sich dafür ein, dass alle zukünftigen Bemühungen zur THG-Entnahme auf wissenschaftlich fundierten, transparenten und überprüfbaren Methoden beruhen. Dieser Ansatz wird uns helfen, Integrität und Vertrauen in unsere Klimaschutzstrategien zu bewahren.
- **Prinzip 3** – Ausrichtung an den Netto-Null-Zielen: Alle zukünftigen und potenziellen THG-Entnahmeinitiativen werden mit unseren langfristigen Netto-Null-Zielen in Einklang gebracht. Wir werden sicherstellen, dass diese Initiativen einen sinnvollen Beitrag zu unserer übergeordneten Klimastrategie leisten und nicht als Ersatz für Bemühungen zur direkten Reduzierung von Emissionen dienen.

Die A1 Group bekennt sich zu Transparenz und Verantwortlichkeit in Hinblick auf klimabezogenen Aktivitäten. Obwohl wir derzeit nicht an THG-Entnahmen oder CO₂-Gutschrift-Projekten beteiligt sind, werden wir Folgendes auch weiterhin tun:

- Regelmäßige Prüfung der THG-Entnahmetechnologien und Projekten zu CO₂-Zertifikaten, um deren mögliche Rolle in unserer zukünftigen Strategie zu bewerten
- Beobachtung der Entwicklung von Standards und Best Practices für die THG-Entnahme und Anpassung an internationale Rahmenwerke und Richtlinien
- Information in unseren Berichten über unsere Fortschritte und unsere Position in Bezug auf THG-Entnahmen, um Stakeholdern klare und transparente Informationen über unseren Ansatz zu liefern

E1-8 – Interne CO₂-Bepreisung

Die A1 Group hat sich verpflichtet, ihre Treibhausgas (THG)-Emissionen durch direkte Maßnahmen zu reduzieren. Obwohl wir die interne CO₂-Bepreisung als Instrument zur Förderung von Emissionsreduktionen und zur Unterstützung nachhaltiger Entscheidungen anerkennen, verfügen wir derzeit nicht über ein System zur internen CO₂-Bepreisung, sind aber offen, diese Entscheidung anzupassen, falls wir feststellen, dass sie unsere Bemühungen zur Reduzierung der THG-Emissionen wirksam unterstützen könnte.

Unsere Entscheidung basiert auf der aktuellen Wirksamkeit unserer bestehenden Nachhaltigkeitsstrategie und unserem Fokus auf direkte Maßnahmen zur Emissionsreduzierung. Wir glauben, dass diese Ansätze derzeit die wirkungsvollsten sind, um unsere Klimaziele zu erreichen.

Wir erkennen jedoch die potenziellen Vorteile an, die uns eine CO₂-Bepreisung in Zukunft bieten könnte. Unser Ansatz für eine interne CO₂-Bepreisung würde von den folgenden Erwägungen geleitet werden.

- **Erwägung 1** – Beobachtung und Evaluierung: Die A1 Group wird weiterhin globale Best Practices und aufkommende Trends im Zusammenhang mit der internen CO₂-Bepreisung beobachten. Wir werden die potenziellen Vorteile und Herausforderungen eines solchen Systems im Kontext unserer Geschäftstätigkeit bewerten und dabei Faktoren wie Branchenstandards, regulatorische Entwicklungen und unsere eigene Nachhaltigkeitsleistung berücksichtigen.
- **Erwägung 2** – Abstimmung mit den Zielen zur Emissionsreduzierung: Sollten wir uns entscheiden, in Zukunft eine interne CO₂-Bepreisung einzuführen, wird diese mit unseren übergeordneten Zielen zur Emissionsreduzierung abgestimmt sein. Wir werden dieses Instrument in Betracht ziehen, falls sich herausstellt, dass es zusätzliche Anreize zur Emissionsreduzierung bietet, kosteneffiziente Nachhaltigkeitsinitiativen unterstützt oder das Risikomanagement im Zusammenhang mit der Regulierung und Preisgestaltung für CO₂ verbessern könnte.
- **Erwägung 3** – Flexibilität und Reaktionsfähigkeit: Unsere Haltung zur internen CO₂-Bepreisung ist flexibel. Wir sind bereit, die interne CO₂-Bepreisung in unsere Nachhaltigkeitsstrategie zu integrieren, wenn sie sich als vorteilhaftes und notwendiges Instrument erweist, um weitere THG-Reduktionen zu erreichen. Dies könnte als Reaktion auf sich ändernde Marktbedingungen, regulatorischen Druck oder im Rahmen unserer Verpflichtung zur kontinuierlichen Verbesserung unserer Umweltleistung geschehen.
- **Erwägung 4** – Transparenz: Obwohl wir derzeit keine interne CO₂-Bepreisung verwenden, bleiben wir der Transparenz und Rechenschaftspflicht in Bezug auf unsere Nachhaltigkeitspraktiken verpflichtet. Wir werden Stakeholder über unsere Position zur internen CO₂-Bepreisung auf dem Laufenden halten, klare und transparente Informationen über unsere Strategien zur Emissionsreduzierung und alle Überlegungen zur zukünftigen Nutzung der internen CO₂-Bepreisung zur Verfügung stellen und weiterhin die potenzielle Rolle der internen CO₂-Bepreisung in unserer allgemeinen Klimastrategie bewerten und sicherstellen, dass alle zukünftigen Entscheidungen im Einklang mit unseren Nachhaltigkeitsverpflichtungen und Geschäftszielen getroffen werden.

E5 Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

Digitale Kommunikationslösungen sind häufig umweltfreundlich, da viele Tätigkeiten schneller, und physische Ressourcen schonend, durchgeführt werden können. Allerdings basiert diese auf immer leistungsfähigeren Geräten bzw. Komponenten, die aufgrund des permanenten technischen Fortschritts und des Kundenverhaltens in immer kürzeren Intervallen erneuert werden. Die Herstellung der Geräte sowie der Infrastruktur und des Verpackungsmaterials ist ressourcen- und rohstoffintensiv, welches zu negativen Auswirkungen auf die Umwelt und das Ökosystem führt. Die A1 Group ist zwar kein Produzent von Hardware, jedoch verwendet bzw. vertreibt sie elektronische Endgeräte und bezieht Komponenten.

Die A1 Group möchte die Transformation von einer linearen zu einer Kreislaufwirtschaft fördern. Dabei orientieren wir uns am 9R-Modell: Refuse (Ablehnen), Reduce (Reduzieren), Reuse (Wiederverwenden), Repair (Reparieren), Refurbish (Aufbereiten), Recycle, Recover (Rückgewinnen), Rethink (Überdenken), Redistribute (Umverteilen).

Im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse wurden die Themen Ressourcenzuflüsse und -abflüsse als wesentlich bewertet, da sie negative Auswirkungen auf die Umwelt haben. Aufgrund unseres Geschäftsmodells identifizierten wir Mobile Endgeräte, Fixe Endgeräte, Infrastruktur-Equipment, Netzwerk-Equipment und Verpackungsmaterial als wesentliche Ressourcenzuflüsse. Da wir nicht im produzierenden Sektor tätig sind, stellt das von uns zugekaufte und in den Markt gebrachte Verpackungsmaterial den einzig wesentlichen Ressourcenabfluss dar.

Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

E5-1 – Konzepte im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

Die Richtlinien und Konzepte sind für alle Tochtergesellschaften gültig. Sie sind auf der Website der A1 Group veröffentlicht.

Umweltpolitik

- **Inhalt:** Die Schwerpunkte unserer Umweltpolitik umfassen Klimawandel und Energie, Wasser, Biodiversität, nachhaltige Beschaffung, die Lieferkette, die Förderung von Kreislaufwirtschaft und die Reduktion von Abfall. Das Ziel der Umweltpolitik ist es, die Umweltbelastung unseres Unternehmens zu minimieren. Wir beabsichtigen Materialien, Komponenten und Produkte so lang wie möglich im Kreislauf zu halten.
- **Verantwortlichkeit:** Leitung Group ESG

Policy on Responsible Sourcing

- **Inhalt:** Die Richtlinie zur verantwortungsvollen Beschaffung basiert auf unserem Code of Conduct. Im Rahmen der Richtlinie werden die Lieferanten aufgefordert, unsere ESG-Standards einzuhalten. Hierzu zählen insbesondere die Umweltstandards: Unsere Lieferanten sollen Maßnahmen zur Förderung der Kreislaufwirtschaft ergreifen und Abfall reduzieren (siehe S2-1).
- **Verantwortlichkeit:** Director Group Technology and Transformation
- **Für die A1 Group relevante Standards oder Initiativen Dritter:** US-amerikanisches Dodd-Frank-Gesetz (Einhaltung der Prinzipien zur verantwortungsvollen und ethischen Mineralienbeschaffung), EU-Verordnung über Konfliktmineralien

Richtlinie für nachhaltige Verpackung

- **Inhalt:** Der Zukauf und Einsatz von Verpackungen trägt wesentlich zu unseren negativen Umweltauswirkungen bei. Die Richtlinie für nachhaltige Verpackung hat daher zum Ziel, diese Auswirkungen zu minimieren. Der Schwerpunkt liegt auf der Verwendung von wiederverwendbarem oder recycelbarem Verpackungsmaterial, um den Einsatz von Rohstoffen zu minimieren. Besonderes Augenmerk gilt Papier- und Kartonverpackungen, während der Einsatz von Kunststoff weitgehend vermieden werden soll. Die Richtlinie legt spezifische Qualitätskriterien fest, die eine Verpackung erfüllen muss, um als nachhaltig eingestuft zu werden. Diese Kriterien umfassen unter anderem die Herkunft der Fasern, das Fehlen von Beschichtungen, die Verwendung von mineralölfreier Druckfarbe, das Minimieren von Klebstoffen und die Vermeidung von dekorativen Elementen wie Aufklebern.
- **Verantwortlichkeit:** Leitung Group ESG
- **Für die A1 Group relevante Standards oder Initiativen Dritter:** Empfehlungen der EuPIA (European Printing Ink Association)

E5-2 – Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

Ergriffene Maßnahmen

Umstellung von Transportverpackungen in der Logistik

- **Inhalt und Zeithorizont:** In unserem Logistikzentrum in Österreich wurde 2024 eine Maßnahme zur Vermeidung von Plastik-Füllmaterial umgesetzt. Bisher wurden für Transportkartons feste Standardgrößen verwendet. Um sicherzustellen, dass versandte Geräte wie Mobiltelefone, Modems und TV-Boxen im Transportkarton nicht verrutschen und beschädigt werden, war der Einsatz von Füllmaterial (wie z.B. Luftpolsterkissen) erforderlich. Die neuen Transportverpackungen können variabel an die Größe der versendeten Geräte angepasst werden, sodass vollständig auf Plastik-Füllmaterial verzichtet wird. Auch bei Lieferscheintaschen, die beim Versand an A1 Shops oder Vertriebspartner außen an den Kartons angebracht werden, wurde auf Papiertaschen mit Wachsbeschichtung umgestellt.
- **Erwartetes Ergebnis und Fortschritt:** Die Maßnahme wurde vollständig implementiert, sodass in Österreich komplett auf Plastik-Füllmaterial und Plastik-Lieferscheintaschen verzichtet wird.
- **Geltungsbereich:** A1 Österreich

Wiederaufbereitung (Refurbishment) von Customer Premises Equipment (CPEs)

- **Inhalt und Zeithorizont:** Seit 2016 betreiben wir in Bulgarien ein Refurbishment-Center. CPEs wie Modems und Mediaboxen, die gebraucht, aber noch funktionsfähig sind, durchlaufen dort einen umfassenden Wiederaufbereitungsprozess. Die wiederaufbereiteten Geräte stammen aus den Märkten Österreich und Bulgarien. Zusätzlich werden Geräte von A1 Österreich direkt im Logistikzentrum in Hagenbrunn (Österreich) oder durch eine Partnerfirma in Niederösterreich wiederaufbereitet, um anschließend erneut in Umlauf gebracht zu werden. Diese Maßnahme wird weiterhin fortgesetzt.
- **Erwartetes Ergebnis und Fortschritt:** Durch das Wiederaufbereiten von CPEs wird die Lebensdauer der Geräte verlängert, wodurch einerseits die Ressourcenzuflüsse und andererseits die Nachfrage nach Primärrohstoffen reduziert werden.
- **Geltungsbereich:** A1 Österreich, A1 Bulgarien

Recycling und Wiederaufbereitung von Mobiltelefonen

- **Inhalt und Zeithorizont:** Alle unsere Tochtergesellschaften bieten verschiedene Möglichkeiten zur Sammlung von Mobiltelefonen an, die anschließend einem Recycling- oder Wiederaufbereitungsprozess zugeführt werden. Diese Maßnahme wird weiterhin fortgesetzt.
- **Erwartetes Ergebnis und Fortschritt:** Durch das Recycling von Mobiltelefonen werden Primärrohstoffe länger im Kreislauf gehalten. Durch die Wiederaufbereitung wird die Lebensdauer der Geräte verlängert, wodurch wiederum die Nachfrage nach Primärrohstoffen reduziert wird.
- **Geltungsbereich:** Alle Tochtergesellschaften der A1 Group

Geplante Maßnahme

Interner Marktplatz für Netzwerk-Equipment

- **Inhalt und Zeithorizont:** Um ungenutztes Netzwerk-Equipment unserer Tochtergesellschaften effizienter und langfristig zu nutzen, prüfen wir die Einführung eines internen Marktplatzes. Dadurch soll ungenutztes Equipment untereinander ausgetauscht werden. Momentan ist der Zeitpunkt für eine mögliche Umsetzung noch offen.
- **Erwartetes Ergebnis und Fortschritt:** Durch die Wiederverwendung bestehender Ressourcen kann der Bedarf an neuem Netzwerk-Equipment reduziert und somit die Ressourcenzuflüsse in diesem Bereich verringert werden.
- **Geltungsbereich:** Alle Tochtergesellschaften der A1 Group

Kennzahlen und Ziele

E5-3 – Ziele im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

Die A1 Group hat sich mit ihrem freiwilligen Recycling- und Wiederaufbereitungsziel zum Ziel gesetzt, mobile Endgeräte, CPEs (Customer Premises Equipment) und deren Rohstoffe so lange wie möglich im Kreislauf zu halten, um den Einsatz von Primärrohstoffen zu minimieren. Dieses Ziel adressiert gemäß der Abfallhierarchie des 9R-Modells die Stufen Wiederverwendung (Reuse), Reparatur (Repair), Aufbereitung (Refurbish) und Recycling (Recycle).

Kreislaufwirtschaft

- **Zieldefinition und Zeithorizont:** Erhöhung des Anteils der recycelten und wiederaufbereiteten Geräte auf 20% der insgesamt in Umlauf gebrachten Geräte bis 2025.
- **Zielmessung und -überprüfung:** Die Zielmessung erfolgt zwei Mal im Jahr. Im Jahr 2024 konnten rund 28% der Geräte recycelt oder wiederaufbereitet werden.
- **Geltungsbereich:** Alle Tochtergesellschaften der A1 Group

E5-4 – Ressourcenzuflüsse

Aufgrund des Geschäftsmodells der A1 Group wurden die Produktgruppen Mobile Endgeräte, Fixe Endgeräte, Infrastruktur-Equipment, Netzwerk-Equipment und Verpackungsmaterial als wesentliche Ressourcenzuflüsse identifiziert. Die ersten drei Produktgruppen können kritische Rohstoffe wie seltene Erden beinhalten. Die A1 Group bezieht diese von externen Lieferanten und ist daher bei der Offenlegung der Produktbeschaffenheit auf deren Angaben angewiesen. Aufgrund der derzeit eingeschränkten Datenverfügbarkeit können für das Geschäftsjahr 2024 lediglich die Gewichte der Produktgruppen Mobile Endgeräte und Verpackungsmaterial veröffentlicht werden. Die Gewichte des Verpackungsmaterials werden lokal von den Tochtergesellschaften erhoben. Für die Hochrechnung der Gewichte für die Produktgruppe Mobile Endgeräte wird auf Eco-Ratings (Life-Cycle-Assessments (LCA) für Mobiltelefone) zurückgegriffen (siehe Tabelle Gesamtgewicht der Ressourcenzuflüsse).

Da für Fixe Endgeräte, Infrastruktur-Equipment und Netzwerk-Equipment derzeit nur eine begrenzte Anzahl von LCAs vorliegt, die Informationen über die Beschaffenheit der Produkte liefern, ist eine valide Hochrechnung aktuell nicht möglich. Die A1 Group arbeitet jedoch eng mit JAC (Joint Alliance for Corporate Social Responsibility) zusammen, einem freiwilligen Zusammenschluss von Telekommunikationsunternehmen, um die Anzahl an LCAs zu erhöhen. Zukünftig sollen auf deren Basis Gewichte zu den Produktclustern Infrastruktur-Equipment und Netzwerk-Equipment veröffentlicht werden.

Gesamtgewicht der Ressourcenzuflüsse

in t	2024
Mobile Endgeräte ¹⁾	353
Verpackungsmaterial	513

¹⁾ Die Produktgruppe Mobile Endgeräte umfasst das Gewicht von Mobiltelefonen. Für Mobiltelefone, für die eine Lebenszyklusanalyse (LCA) vorliegt, wurde das Gewicht direkt aus dieser Analyse übernommen. Bei Geräten ohne verfügbare LCA wurde das durchschnittliche Gewicht anhand bestehender LCAs herangezogen.

E5-5 – Ressourcenabflüsse

Da die A1 Group nicht im produzierenden Sektor tätig ist, stellt das zugekaufte und in den Markt gebrachte Verpackungsmaterial den einzig wesentlichen Ressourcenabfluss dar. Um diesen Ressourcenabfluss so nachhaltig wie möglich zu gestalten, wurde die Richtlinie für nachhaltige Verpackung implementiert (siehe E5-1). Darüber hinaus sind alle Tochtergesellschaften nach ISO 14001 (Zertifizierung für Umweltmanagementsysteme) zertifiziert. Dies stellt sicher, dass jede Tochtergesellschaft ein betriebliches Abfallmanagement implementiert hat.

Die Erhebung des Gewichts und des Anteils der recycelbaren Materialien im Verpackungsmaterial erfolgte lokal durch die Tochtergesellschaften, basierend auf den Einkaufsmengen. Verpackungsmaterial aus Papier und Holz wurde als recycelbar klassifiziert, während Kunststoffverpackungen in nicht-recycelbare und recycelbare Materialien unterteilt wurden. Verpackungsmaterialien, die aus mehreren Komponenten bestehen, wurden nach dem Mehrheitsprinzip in jene Kategorie eingestuft, aus der der überwiegende Teil des Materials stammt.

2024 wurden 513 Tonnen Verpackungsmaterial von der A1 Group in Umlauf gebracht, davon waren 99% der Verpackungen aus recycelbaren Materialien.

Sozialinformationen

S1 Arbeitskräfte des Unternehmens

Unser Marktumfeld und unser Geschäftsfeld befinden sich in ständigem Wandel. Die Technologien entwickeln sich in enormem Tempo weiter. Die Bedürfnisse und Wünsche der Kund:innen verändern sich entsprechend dynamisch. Dieser Wandel und die hohe Geschwindigkeit bei gleichzeitig erhöhter Komplexität sind täglich auf vielen Ebenen spürbar. Um unsere Vision Empowering Digital Life zu verwirklichen, braucht es daher auch einen Wandel der Unternehmenskultur, der Skills und der Arbeitsweisen.

Human@Center

Weil jede Entwicklung nicht mit der Technologie, sondern mit dem Menschen beginnt, stellen wir ihn in den Mittelpunkt unserer Strategie. Human@Center als zentrales Element unserer Unternehmensstrategie definiert Verhaltensweisen, die wichtig sind, um unsere strategischen Ziele zu erreichen. Im Dialog mit unseren Arbeitskräften fördern wir diese Verhaltensweisen und erwarten diese auch von ihnen. Gleichzeitig sehen wir es als Aufgabe, geeignete Rahmenbedingungen zu setzen und unterstützen durch ausgewählte Initiativen, die gewünschten Verhaltensweisen umsetzen und leben zu können. Human@Center umfasst folgende vier Dimensionen:

- **Take Ownership:** Höhere Geschwindigkeit und Komplexität erfordern einerseits verstärkt eigenverantwortliches Handeln und Entscheiden, andererseits benötigt es Transparenz und den Freiraum durch Führungskräfte, um die Eigenverantwortung leben zu können. Wir sind daher regelmäßig zu Human@Center und der Unternehmensstrategie mit unseren Arbeitskräften im Austausch und setzen Maßnahmen zur Organisationsentwicklung mit (virtuellen) Events, Teamworkshops und in individuellen Gesprächen.
- **Learn & Innovate:** Mit der Weiterentwicklung von Technologien und Geschäftsfeldern ergeben sich auch neue Anforderungen an die Skills und Fähigkeiten unserer Arbeitskräfte. Learn & Innovate beschreibt diese Haltung der laufenden Weiterentwicklung: Die Komfortzone verlassen, neugierig sein und bleiben, ständiges Lernen und Weiterbilden. Dafür stellen wir ein umfassendes Lernangebot auf diversen Lernplattformen oder auch das Individuelle Lernbudget für jene Mitarbeiter:innen, die innerhalb von A1 den Job wechseln, zur Verfügung.
- **Team up beyond Limits:** Als internationales Unternehmen ist grenzüberschreitende Zusammenarbeit entscheidend für unseren Erfolg. Team up beyond Limits steht einerseits für die Zusammenarbeit über Bereichs- und Ländergrenzen hinweg in virtuellen Teams und Kompetenzzentren sowie andererseits für das Fördern von diversen Teams. Dazu braucht es geeignete Tools zur digitalen Zusammenarbeit, aber auch einen Rahmen, der Flexibilität fördert und persönliche Interaktionen unterstützt. Wir fördern Diversität, weil wir davon überzeugt sind, dass diverse Teams die Qualität von Entscheidungen erhöhen und sie bessere Lösungen finden. Wir setzen daher Maßnahmen, um die Vielfalt zu erhöhen wie z. B. Erhöhung des Frauenanteils insgesamt sowie von Frauen in Führungspositionen oder in MINT-Fachgebieten.
- **Consciously Care:** Die hohe Geschwindigkeit und Komplexität des Arbeitslebens sind sowohl psychisch als auch physisch fordernd, deshalb setzen wir einen besonderen Fokus auf die Gesundheit unserer Arbeitskräfte und das Wohlergehen anderer, zusammengefasst in Consciously Care. Von unseren Arbeitskräften erwarten wir, dass sie Verantwortung übernehmen, auf sich achten und auch auf andere Rücksicht nehmen. Als Arbeitgeber setzen wir die Rahmenbedingungen und stellen vielfältige Gesundheitsmaßnahmen, wie etwa das Employee Assistance Programm (siehe S1-4) zur Verfügung und sorgen mit unserer Jobarchitektur für faire und angemessene Entlohnung.

Strategie

Im Zusammenhang mit ESRS 2 SBM-3 – S1 Arbeitskräfte des Unternehmens

Als führender Anbieter für digitale Services und Kommunikationslösungen agieren wir in einem dynamischen Marktumfeld, in dem uns technologischer Fortschritt und sich wandelnde Kundenbedürfnisse kontinuierlich vor neue Herausforderungen stellen. Um diesen Wandel erfolgreich zu meistern, steht Human@Center im Mittelpunkt unserer Unternehmensstrategie. Darauf aufbauend schaffen wir Arbeitsbedingungen und ein Arbeitsumfeld, welche sich positiv auf unsere Arbeitskräfte auswirken.

Zum einen sind davon Aspekte der Arbeitsbedingungen umfasst, auf die wir großen Wert legen, u. a. langfristige Beschäftigungsverhältnisse, Förderung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben durch flexible Arbeitszeitmodelle, Vertretung der Arbeitnehmer:innen-Rechte, angemessene Entlohnung sowie der Schutz der physischen und psychischen Gesundheit.

Human@Center deckt aber noch weitere wesentliche Aspekte ab: Die Förderung von Chancengleichheit sowie gleiche Löhne für gleiche Arbeit sind zentrale Säulen unserer Strategie. Zudem sind ständige Weiterbildung und Weiterentwicklung in einem dynamischen Marktumfeld Voraussetzung für Erfolg.

Daraus leitet sich der strategische Fokus auf Weiterbildung und Kompetenzentwicklung ab, der mit einer Vielzahl von Maßnahmen zur persönlichen und beruflichen Entwicklung beiträgt. Die wesentlichen Themen Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit, Arbeitszeit und Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben wirken sich für alle Arbeitskräfte, aber insbesondere für Frauen positiv aus: Wir setzen bereits jetzt zahlreiche Initiativen, um Diskriminierung und inadäquate Bezah-

lung zu verhindern und eine erhöhte Flexibilität und Vereinbarkeit für Frauen, die häufig zusätzlich zur bezahlten Arbeit auch die Hauptlast der unbezahlten Arbeit tragen, zu fördern. Weiterbildungsangebote wirken sich positiv auf Mitarbeiter:innen und Fremdarbeitskräfte aus.

Wir haben uns umfassende, ambitionierte Nachhaltigkeitsziele gesetzt. Insbesondere zur Umsetzung des Übergangsplans für den Klimaschutz ist ein profundes Verständnis der Inhalte und Zusammenhänge notwendig. In Trainings für Führungskräfte und Mitarbeiter:innen in den relevanten Fachbereichen der A1 Group bauen wir zielgruppenadäquat Grundlagen und Fachwissen zum Thema Nachhaltigkeit auf. Zusätzlich entstehen neue Skill-Profile und Rollen, um den vielfältigen neuen Anforderungen gerecht zu werden.

Das Zusammenwirken der Faktoren führt insgesamt zu wesentlichen positiven Auswirkungen auf unsere Arbeitskräfte im Sinne von Gesundheit, Wohlbefinden, persönlicher Weiterentwicklung, wahrgenommener Chancengleichheit, Sicherheit und Erhöhung der Arbeitszufriedenheit, die in allen Ländern unserer Unternehmensgruppe sichtbar sind. Datenschutz ist für uns von großer Bedeutung und stellt ein finanzielles Risiko aufgrund hoher Strafzahlungen dar, führt potenziell aber auch zu Vertrauensverlust der Kund:innen und Mitarbeiter:innen (siehe G1 Datenschutz).

Viele der zuvor genannten wesentlichen positiven Auswirkungen sind gleichzeitig auch Chancen: Vielfalt, kontinuierliche Kompetenzentwicklung und Weiterbildung, Gleichstellung, gleicher Lohn für gleiche Arbeit und flexible Arbeitszeitmodelle sind essenziell für die erfolgreiche Umsetzung unserer Unternehmensstrategie. Sie tragen dazu bei, die Marktposition der A1 Group zu stärken, unsere Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit zu sichern, qualifizierte und gut ausgebildete Arbeitskräfte im Unternehmen zu halten bzw. neue Talente zu gewinnen.

Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

S1-1 – Konzepte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens

Die Richtlinien und Konzepte sind für alle Arbeitskräfte der A1 Group, einschließlich aller Tochtergesellschaften gültig. Die Diversity, Equity & Inclusion Policy, die Health, Safety and Well-being Policy sowie die Human Rights Policy gelten zusätzlich für alle Personen, die mit der A1 Group in Verbindung stehen. Die Umsetzung wird durch den Group HR Director verantwortet. Die Richtlinien und Konzepte sind auf der Website der A1 Group veröffentlicht.

Diversity, Equity & Inclusion Policy

Die Richtlinie adressiert die wesentlichen Themen Vielfalt, Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit sowie Schulungen und Kompetenzentwicklung.

- **Inhalt:** Die Diversity, Equity & Inclusion Policy unterstreicht unser Commitment zu einem Arbeitsumfeld, das es allen Arbeitskräften gleichermaßen ermöglicht, persönlich und fachlich zu wachsen. Unser Bestreben ist es, unabhängig von Alter, Behinderungen, Geschlecht, sexueller Orientierung, Familien- oder Karrierestatus, ethnischer Herkunft, Nationalität, Hautfarbe, Kultur, Religion sowie Arbeitszeit und Vertragsstatus gleiche Beschäftigungs- und Entwicklungsmöglichkeiten zu bieten. Zudem können politische Rechte frei ausgeübt werden (siehe G1-1 Code of Conduct). Wir sind davon überzeugt, dass ein vielfältiger Arbeitsplatz das Potenzial und die Zufriedenheit der Arbeitskräfte sowie die Attraktivität als Arbeitgeber steigert. Wir fokussieren uns auf:
 - die Schaffung einer vielfältigen, fairen und akzeptierenden Arbeitskultur
 - berufliche Chancengleichheit auf der Grundlage von Fähigkeiten und Fertigkeiten
 - die Erhöhung des Frauenanteils insgesamt und bei Führungskräften
 - gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit
 - Inklusion in Personalprozessen und der Sprache

Fair Pay Principles

Die Richtlinie adressiert die wesentlichen Themen Angemessene Entlohnung, Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit sowie Sichere Beschäftigung.

- **Inhalt:** Mit den Fair Pay Principles setzen wir uns für ein gleichberechtigtes Arbeitsumfeld ein, in dem alle Arbeitskräfte eine wettbewerbsfähige Vergütung sowie das gleiche Entgelt für gleiche Arbeit innerhalb jedes Marktes erhalten. Diese lauten:
 - Gleiche Bezahlung für gleichwertige Arbeit: Wir überprüfen jährlich die Gehälter, um mögliche Unterschiede zu verstehen und zu beheben.
 - Marktgerechte Vergütung: Die Gehaltsbänder basieren auf einer gruppenweiten Jobarchitektur und werden regelmäßig an Marktdaten angepasst.
 - Vergütungspraktiken: Die Vergütung basiert auf Fähigkeiten, Rollen und Leistung und standardisierten Gehaltsbändern.
 - Leistungen: Wir bieten Leistungen wie Vorsorge- und Versicherungsmodelle an.

- Grundlagen: Wir handeln gemäß dem Arbeitsrecht und internen Richtlinien.
- Überprüfung: Wir überprüfen regelmäßig die Vergütungspraktiken.

Human Rights Policy

Die Richtlinie adressiert die wesentlichen Themen Sichere Beschäftigung, Arbeitszeit, Angemessene Entlohnung, Vereinigungsfreiheit einschließlich der Existenz von Betriebsrät:innen, Gesundheitsschutz und Sicherheit, Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit sowie Vielfalt.

- **Inhalte:** Die Human Rights Policy zielt auf die Förderung und Wahrung der Menschenrechte einschließlich der Einhaltung internationaler Standards und deren Umsetzung ab. Wir fokussieren uns auf:
 - Unsere Verantwortung und Rolle für die Digitalisierung der Gesellschaft
 - Datenschutz und Informationssicherheit
 - Die Verpflichtungen zur Einhaltung der Menschenrechte

Die Richtlinie beschreibt unsere Verpflichtung gegen Kinder- und Zwangsarbeit, gegen eine ideologische und politische Zugehörigkeit sowie für Sicherheit und Gesundheitsstandards und angemessene Entlohnung. Bei Nichteinhaltung der Richtlinie sind die Vorfälle zu melden (siehe G1-1).

- **Für die A1 Group relevante Standards oder Initiativen Dritter:** International Bill of Human Rights, ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work proclaimed, UN Global Compact, Guiding Principles on Business and Human Rights

Health, Safety and Well-being Policy

Die Richtlinie adressiert die wesentlichen Themen Gesundheitsschutz und Sicherheit, Arbeitszeit, Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle, Schulungen und Kompetenzentwicklung sowie Vielfalt.

- **Inhalt:** Ziel der Health, Safety and Well-being Policy ist die Förderung und Sicherstellung der Gesundheit, Sicherheit und des Wohlergehens aller Arbeitskräfte. Die Richtlinie befähigt die Managementsysteme für Arbeits- und Gesundheitsschutz in den Tochtergesellschaften, sämtliche Risiken in Übereinstimmung mit lokalen Gesetzen und Vorschriften zu bewältigen. Wir verfügen über ISO 45001-Zertifikate (Zertifizierung für Arbeits- und Gesundheitsschutz) in all unseren Tochtergesellschaften. Für eine optimale Risikoprävention werden die Arbeitskräfte über die Themen Gesundheit, Sicherheit und Wohlergehen informiert und geschult. Zudem können sie sich an Gesundheits- und Sicherheitsexpert:innen wenden.

S1-2 – Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte des Unternehmens und von Arbeitnehmervertreter:innen in Bezug auf Auswirkungen

Um die Sorgfaltspflicht in Bezug auf wesentliche tatsächliche und potenzielle Auswirkungen auf unsere Arbeitskräfte zu erfüllen und deren Perspektiven aktiv in Unternehmensentscheidungen zu berücksichtigen, werden sie sowohl direkt als auch über Arbeitnehmervertretungen einbezogen.

Arbeitnehmervertretungen

In Österreich, Bulgarien, Slowenien, Kroatien, Belarus und Nordmazedonien gibt es jeweils eine lokale Arbeitnehmervertretung. Die Art und Häufigkeit deren Einbindung richtet sich nach den nationalen rechtlichen Regelungen. Die lokalen Arbeitnehmervertreter:innen informieren über ihre Tätigkeiten mittels interner Kommunikationskanäle. Dies erfolgt sowohl auf Organisations- als auch auf operativer Ebene einschließlich einzelner Unternehmensbereiche. Die finanziellen und personellen Ressourcen werden gemäß den nationalen rechtlichen Rahmenbedingungen bereitgestellt.

2015 wurde zusätzlich ein Europäischer Betriebsrat (EBR) gegründet. Dieser umfasst die Arbeitnehmervertretungen der Tochtergesellschaften in EU-Mitgliedstaaten. Die Anzahl der Arbeitnehmervertreter:innen ist in der EBR Vereinbarung geregelt. Die Arbeitnehmervertretung aus Nordmazedonien wird als Gast zu den Sitzungen des EBR eingeladen, ist jedoch kein offizielles Mitglied. Der EBR informiert die Arbeitskräfte mittels lokaler Arbeitnehmervertreter:innen und bindet sie in Entscheidungsprozesse ein, die den Geschäftsverlauf und Arbeitnehmerbelange betreffen. Er ist zudem zuständig, wenn ein Thema mehr als zwei Tochtergesellschaften betrifft. Er hat das Recht, mindestens einmal jährlich im Rahmen einer Sitzung mit der Konzernleitung zusammenzukommen. In der Praxis erfolgt die Einbeziehung häufiger: Die Group HR Director und der EBR stehen in regelmäßigem Austausch. Die operative Verantwortung für die Einbeziehung des EBRs und die Integration der Ergebnisse in den Unternehmenskontext liegt bei der Konzernführung. Diese wird gegenüber dem EBR durch die Group HR Director vertreten.

Direkte Einbindung

Wir haben eine Employee Listening Strategie entwickelt, in deren Rahmen die Meinungen und Bedürfnisse der Arbeitskräfte in regelmäßigen Intervallen erfasst werden. Die Befragungen werden mit verschiedenen Tools anonym durchgeführt. Mindestens alle ein bis zwei Jahre findet eine gruppenweite Befragung statt. Die letzte umfassende Befragung fand im Rahmen der Great Place To Work Zertifizierung im November 2023 statt, während die nächste für das zweite Quartal 2025 geplant ist. Zusätzlich wurde 2024 von A1 Österreich eine Umfrage zur psychischen Gesundheit und eine gruppenweite Befragung zu Mitarbeiterbindung durchgeführt. Die operative Verantwortung für die Umfragen liegt bei der Group HR Director. Die Ableitung von Maßnahmen ob-

liegt den Führungskräften der jeweiligen Unternehmensbereiche. Das Unternehmen investiert in die Nutzung der Umfrageplattform und stellt die personellen Ressourcen für Durchführung, Analyse und Maßnahmenableitung zur Verfügung. Wir bewerten die Effektivität der Zusammenarbeit mit den Arbeitskräften durch regelmäßige Befragungen und systematische Analysen. Die davon abgeleiteten Maßnahmen werden über interne Kommunikationskanäle verbreitet.

Zur Achtung der Menschenrechte wurde mit den Arbeitnehmervertretungen die gruppenweit gültige Rahmenvereinbarung Memorandum of Understanding zu Arbeitnehmerrechten und Arbeitsbedingungen geschlossen. In Österreich regelt eine Betriebsvereinbarung die Vorgehensweise in Zusammenhang mit Mitarbeiterbefragungen.

S1-3 – Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die Arbeitskräfte des Unternehmens Bedenken äußern können

Unseren Arbeitskräften stehen verschiedene Kanäle zur Verfügung, um ihre Anliegen zu äußern. Die Führungskräfte fungieren dabei als erste Anlaufstelle und sind für den vertraulichen Umgang mit Meldungen geschult. Darüber hinaus können Anliegen an Group Compliance oder lokale Compliance-Verantwortliche gerichtet werden. Unser Hinweisgeberportal tell.me ermöglicht zudem eine – falls gewünscht – anonyme Meldung von Fehlverhalten und Verstößen. tell.me ist jederzeit über die Website abrufbar (siehe G1-1 für weitere Informationen zu tell.me sowie zum Schutz von Whistleblowern).

Durch verpflichtende E-Learnings und Schulungen stellen wir sicher, dass unsere Arbeitskräfte über die Meldekanäle informiert sind. Ergänzend dazu informieren wir über das Intranet sowie den Code of Conduct. Nach Eingang einer Meldung wird ein systematischer Prozess gestartet. Zunächst erfolgen die Qualifizierung und Kategorisierung sowie Überprüfung des Sachverhalts. Personen, die eines Verstoßes verdächtigt werden, erhalten die Möglichkeit, Stellung zu nehmen. Die vertrauliche Bearbeitung wird durch Group Compliance und Internal Audit gewährleistet. Die meldende Person wird über den Verlauf informiert.

Sollten wir als A1 Group negative Auswirkungen auf unsere Arbeitskräfte verursachen oder dazu beitragen, führen wir eine umfassende Prüfung des Sachverhalts durch. Wir identifizieren die Ursachen und ergreifen umgehend Maßnahmen, um die festgestellten Missstände zu beheben. Den Fortschritt überwachen wir kontinuierlich. Falls die eingeleiteten Maßnahmen nicht ausreichen, implementieren wir weitere Schritte, die sich nach der Art des Vorfalls sowie den Ergebnissen unserer Überprüfung richten. Gleiches gilt, wenn sich ein gemeldetes Fehlverhalten oder ein Verstoß bestätigt. Die gesetzten Maßnahmen variieren von Schulungen bis hin zu arbeitsrechtlichen oder strafrechtlichen Konsequenzen.

Regelmäßige Berichte und Befragungen sorgen für eine kontinuierliche Verbesserung der Meldekanäle. Der Aufsichtsrat erhält jährlich, das Management und der Betriebsrat quartalsweise Berichte über Anzahl und Kategorien der Meldungen. Wir evaluieren regelmäßig, ob unsere Arbeitskräfte die Meldekanäle kennen und ihnen vertrauen. Alle zwei Jahre wird eine Integritätsumfrage unter ca. 10 % der Arbeitskräften durchgeführt, um das Vertrauen in die Kanäle und die Wahrnehmung der Wirksamkeit zu erfassen. Schulungen und Statistiken zu eingegangenen Meldungen und Maßnahmen stärken zusätzlich das Vertrauen in unsere Prozesse.

S1-4 – Maßnahmen und Ansätze zum Management wesentlicher Auswirkungen, Risiken und Chancen sowie deren Wirksamkeit

Die Ressourcen für die Umsetzung der Maßnahmen werden von Group HR und den HR Abteilungen der Tochtergesellschaften zur Verfügung gestellt. Alle beschriebenen Maßnahmen sind implementiert und werden weiterhin fortgesetzt.

Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle

Die Maßnahmen adressieren die wesentlichen Themen Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit, Weiterbildung und Kompetenzentwicklung sowie Vielfalt.

Female Empowerment Program

- **Inhalt und Zeithorizont:** Das österreichische Female Empowerment Programme (FEP) richtet sich ausschließlich an Mitarbeiterinnen und unterstützt diese gezielt auf ihrem Weg in eine Führungsposition. Das FEP findet jährlich statt. Die Teilnehmerinnen qualifizieren sich durch Eigenbewerbung oder die Nominierung durch Kolleg:innen. Das FEP umfasst unter anderem drei Trainingstage und begleitende Einzel-Coachings.
- **Erwartetes Ergebnis und Fortschritt:** Das Ziel des FEP ist es den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen. Das Programm trägt zu dem gruppenweiten Ziel, bis 2025 den Anteil von Frauen in Führungspositionen auf 40% zu erhöhen, bei (siehe S1-5). Seit 2021 haben bereits 85 Frauen das FEP erfolgreich abgeschlossen. 2024 nahmen 19 Teilnehmerinnen an dem Programm teil.
- **Geltungsbereich:** Alle Mitarbeiterinnen der A1 Österreich

ESG Live Update: Gender Pay Gap & Female Empowerment

- **Inhalt und Zeithorizont:** Im Rahmen der Strategiekommunikation findet regelmäßig ein ESG Live Update zum Thema Gender Pay Gap & Female Empowerment statt. An der gruppenweit live übertragenen Veranstaltung nahmen 2024 unser Deputy CEO und unsere Group HR Director teil. Es wurde umfassend zum Gender Pay Gap informiert, einschließlich der Berechnungsweise, der Interpretation der Ergebnisse sowie des Zusammenhangs zwischen Gender Pay Gap und Female Empowerment.
- **Erwartetes Ergebnis und Fortschritt:** Das Ziel ist es, umfassende Informationen zum Gender Pay Gap und den dazu ergriffenen Maßnahmen bereitzustellen. Darüber hinaus sollen Mythen rund um das Thema widerlegt und Fragen beantwortet werden. Es nahmen 1.244 Arbeitskräfte teil, weitere 1.775 sahen die Übertragung im Nachgang an.
- **Geltungsbereich:** Alle Tochtergesellschaften der A1 Group

Lernangebote

- **Inhalt und Zeithorizont:** Wir bieten unseren Arbeitskräften mit dem Learning Hub seit 2018 ein umfassendes und kontinuierliches Lernangebot. Der Learning Hub umfasst zielgruppenorientierte Lernangebote in unterschiedlichen Formaten. Diese orientieren sich an unseren Future Skills (Cloud, Data & AI, Cyber Security, Network). Zusätzlich inkludiert der A1 Learning Hub die Nutzung von externen digitalen Lernplattformen. Darüber hinaus gibt es Angebote speziell für Führungskräfte. Beispiele hierfür sind Trainings zu Change Management, dem Führen von internationalen Teams sowie zu essenziellen Themenbereichen wie ESG.
- **Erwartetes Ergebnis und Fortschritt:** Ein Schwerpunkt des Learning Hub liegt darauf, relevante Future Skills durch gezielte Weiterbildung und Qualifizierung zu fördern.
- **Geltungsbereich:** Alle Tochtergesellschaften der A1 Group

Maßnahmen zur Förderung der Vielfalt und Chancengleichheit

- **Inhalt und Zeithorizont:** Wir setzen eine Vielzahl von Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt und Chancengleichheit. Hier einige Beispiele: Seit 2020 unterstützt A1 Belarus Diversität durch den inklusiven Kaffee, der in Shops angeboten wird, die auf die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen ausgerichtet sind. Bei A1 Österreich wurde der Frauenförderungsplan um weitere fünf Jahre bis 2029 verlängert. Zudem wurde das Thema Vielfalt im Diversity-Jahresbericht umfassend analysiert und ein Monat der Diversität gewidmet. 2024 sind wir den UN Womens Empowerment Principles beigetreten.
- **Erwartetes Ergebnis und Fortschritt:** Unser Ziel ist es, Vielfalt und Chancengleichheit als zentrale Elemente unserer Unternehmenskultur zu verankern. Wir fördern eine inklusive Arbeitsumgebung, in der alle respektiert, geschätzt und unterstützt werden. Unterschiedliche Perspektiven bereichern die Qualität unserer Ergebnisse
- **Geltungsbereich:** Der Geltungsbereich der Maßnahmen variiert und reicht von länderspezifischen bis zu gruppenweiten Maßnahmen.

Unconscious Bias Initiative

- **Inhalt und Zeithorizont:** Seit 2020 verfolgen wir die Unconscious Bias Initiative. Unconscious Bias bezeichnet Vorurteile oder Neigungen, die unsere Entscheidungen und Wahrnehmungen beeinflussen, ohne dass wir uns dessen bewusst sind. Zunächst wurden Diversity and Inclusion Allies in den jeweiligen Ländern identifiziert und geschult, die das Bewusstsein für das Thema fördern sollen. Danach wurde ein E-Learning zu Unconscious Bias auf Deutsch und Englisch entwickelt, das in den Folgejahren in alle Landessprachen der A1 Tochtergesellschaften übersetzt wurde und bis heute zur Verfügung steht.
- **Erwartetes Ergebnis und Fortschritt:** Das Unconscious Bias Training zielt darauf ab, das Bewusstsein für unbewusste Vorurteile zu schärfen und deren Einfluss insbesondere auf Recruiting- und Gehaltserhöhungsprozesse zu minimieren. 2024 wurden 2.865 dieser Trainings erfolgreich abgeschlossen
- **Geltungsbereich:** Alle Tochtergesellschaften der A1 Group. Der Geltungsbereich variiert je nach Land.

Arbeitsbedingungen

Die Maßnahmen adressieren die wesentlichen Themen Sichere Beschäftigung, Arbeitszeit, Angemessene Entlohnung, Vereinigungsfreiheit, Existenz von Betriebsräten und Rechte der Arbeitnehmer auf Information, Anhörung und Mitbestimmung, Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, Gesundheitsschutz und Sicherheit.

Employee Assistance Programme

- **Inhalt und Zeithorizont:** Das Employee Assistance Programme (EAP) wird seit 2023 als umfassendes Unterstützungsprogramm für alle Arbeitskräfte durch einen externen Anbieter bereitgestellt. Das EAP unterstützt bei Fragen zu Arbeit, Leben, Gesundheit, Familie und Finanzen durch vertrauliche Beratungen und Ressourcen sowie Verbindungen zu Gemeindeeinrichtungen und Unterstützungsdiensten. Beratungen können remote oder persönlich erfolgen. Das Programm kann unbegrenzt oft zu diversen Fragestellungen kontaktiert werden. Die Berater sind rund um die Uhr verfügbar. Die Dienste können anonym und vertraulich genutzt werden, die A1 Group erhält keine Auskunft darüber, wer das EAP in Anspruch genommen hat.

- **Erwartetes Ergebnis und Fortschritt:** Das EAP fördert das Wohlbefinden aller Arbeitskräfte und steigert zudem die Zufriedenheit und Produktivität im Unternehmen. 2024 wurde das EAP 1 47 mal kontaktiert.
- **Geltungsbereich:** Alle Tochtergesellschaften der A1 Group mit Ausnahme von Belarus. Das EAP kann von unseren Arbeitskräften sowie deren Ehe- und Lebenspartner:innen, direkten Nachkommen oder Vorfahren und Haushaltsangehörigen in Anspruch genommen werden.

Maßnahmen zur Förderung von Gesundheit und Sicherheit

- **Inhalt und Zeithorizont:** Wir bieten kontinuierlich Maßnahmen zum Schutz und zur Förderung der Gesundheit und Sicherheit unserer Arbeitskräfte an. Unser Engagement ist in unserer Health, Safety and Well-being Policy verankert (siehe S1-1). Neben dem gruppenweiten Employee Assistance Program unterstützen lokale Webinare und Trainings zum Beispiel in Kroatien, Nordmazedonien, Bulgarien und Serbien gezielt bei Themen wie Stressbewältigung, Change, Resilienz und Work-Life Balance. In Belarus, Bulgarien, Serbien und Kroatien stehen zudem zusätzliche Gesundheitsversicherungen zur Verfügung. Die Arbeitsmedizin in Österreich bietet umfassende Untersuchungen und Impfungen an. Darüber hinaus verbessern Schulungen die Sicherheit in risikoreichen Bereichen, und Sportinitiativen fördern einen gesunden Lebensstil.
- **Erwartetes Ergebnis und Fortschritt:** Ziel unserer Gesundheitsangebote ist es, die Arbeitskräfte in Bezug auf Gesundheit, Sicherheit und Wohlbefinden zu unterstützen, die Zufriedenheit zu steigern und Krankenstände sowie Unfälle zu reduzieren.
- **Geltungsbereich:** Der Geltungsbereich der Maßnahmen variiert. Es bestehen gruppenweite sowie länderspezifische Maßnahmen.

Strategiekommunikation

- **Inhalt und Zeithorizont:** Mit unterschiedlichen Aktivitäten und Formaten werden die Unternehmensstrategie, Updates zur Strategie sowie detaillierte Informationen zu einzelnen Themen kommuniziert. Im Februar 2024 präsentierten CEO und Deputy CEO die Unternehmensstrategie beim Strategy Kick-off im Wiener Headquarter. Die Veranstaltung wurde live für alle Arbeitskräfte übertragen. In sechs Strategy Tuesdays wurde gemeinsam mit Expert:innen auf die sechs Säulen der Unternehmensstrategie eingegangen. Darüber hinaus sprechen der CEO und/oder Deputy CEO in regelmäßigen Live-Updates zu Themen wie ESG, Pay Gap, Telco-Trends und Lernen. Unser Strategy Escape Room nutzt zudem Gamification zur Auffrischung der Strategie-Inhalte.
- **Erwartetes Ergebnis und Fortschritt:** Das Ziel der Strategiekommunikation ist es, dass alle Mitarbeiter:innen die Inhalte und Bedeutung der Unternehmensstrategie verstehen und wissen, wie sie individuell dazu beitragen können.
- **Geltungsbereich:** Alle Tochtergesellschaften der A1 Group

Interner Jobmarkt

- **Inhalt und Zeithorizont:** Seit 2023 ist der interne Jobmarkt für unsere Arbeitskräfte transparent gestaltet. Sämtliche ausgeschriebenen Positionen sind über das gruppenweite HR-System sichtbar. Die Bewerbung erfolgt direkt über das System. Zusätzlich werden Stellenanzeigen über unsere interne Social-Media-Plattform gruppenweit kommuniziert.
- **Erwartetes Ergebnis und Fortschritt:** Der interne Jobmarkt fördert die Weiterentwicklung, internationale Mobilität und Motivation unserer Arbeitskräfte. Er unterstützt den Erwerb neuer Fähigkeiten und die Sichtbarkeit vorhandener Kompetenzen, um Ressourcen gezielt zu nutzen. Als international agierendes Unternehmen ist grenzüberschreitende Zusammenarbeit essenziell und daher in Human@Center (siehe S1 Einleitung) verankert.
- **Geltungsbereich:** Alle Tochtergesellschaften der A1 Group

Flexibles Arbeiten

- **Inhalt und Zeithorizont:** Unseren Arbeitskräften steht, sofern es mit ihrer Tätigkeit zu vereinbaren ist, ein sowohl zeitlich als auch örtlich flexibles Arbeiten zur Verfügung. Die zeitliche Flexibilität ermöglicht es, die Arbeitszeiten eigenständig zu organisieren, während mobiles Arbeiten erlaubt, Aufgaben auch außerhalb des Firmenstandorts zu erledigen. Dieses Modell wird im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben und lokalen Anforderungen der jeweiligen Tochtergesellschaft umgesetzt und wurde 2023 durch die Integration in die gruppenweite Unternehmensstrategie Human@Center erneut bestätigt.
- **Erwartetes Ergebnis und Fortschritt:** Flexibles Arbeiten steigert Zufriedenheit und Leistungsqualität und stärkt das Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitskräften. Ziel ist es, eine Balance zwischen mobilem Arbeiten und Präsenz am Firmenstandort zu schaffen sowie die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben zu verbessern.
- **Geltungsbereich:** Alle Tochtergesellschaften der A1 Group

Jobarchitektur

- **Inhalt und Zeithorizont:** Seit 2012 wird eine gruppenweite Jobarchitektur als Rahmenwerk in der Personalorganisation und -verwaltung genutzt. Sie bietet einen systematischen Ansatz zur Klassifikation von Jobrollen und Karrierewegen. Hierzu werden Jobs nach ähnlichen Funktionen und Fachgebieten sowie in Joblevels gruppiert. Dies schafft eine klare Unterscheidung sowie ein Verständnis für den Weg von Einstiegspositionen zu höher qualifizierten Rollen. Die Jobarchitektur bildet die Basis für Vergütungsstrukturen und Gehaltsbänder. Diese werden jährlich überprüft, indem die interne Gehaltsstruktur mit externen Daten aus vergleichbaren Branchen abgeglichen und bei Bedarf angepasst wird.
- **Erwartetes Ergebnis und Fortschritt:** Die Jobarchitektur schafft ein strukturiertes und transparentes Rahmenwerk mit klaren Kriterien für die Job-Einstufung und Gehaltsbänder, um eine faire und wettbewerbsfähige Vergütung zu gewährleisten.
- **Geltungsbereich:** Alle Tochtergesellschaften der A1 Group

Kinderbetreuung

- **Inhalt und Zeithorizont:** Wir bieten eine Vielzahl verschiedener Programme zur Kinderbetreuung an. Dazu gehören Feriencamps, Workshops, Online-Kurse und Kindergärten. Die Initiativen variieren je nach Tochtergesellschaft: In Österreich gibt es zusätzliche Bildungs- und Freizeitangebote des A1 Digital Campus speziell in der Ferienzeit; in Kroatien und Mazedonien ermöglicht das Flying Nannies-Programm die Kinderbetreuung während der Ferien. In Serbien, Kroatien und Bulgarien stehen Kindergärten arbeitsnah zur Verfügung. In Belarus können Kinder und Jugendliche an Online-Kursen teilnehmen, die unter anderem in Künstliche Intelligenz einführen.
- **Erwartetes Ergebnis und Fortschritt:** Die Programme zielen darauf ab, die Betreuung in der schulfreien Zeit und in der Nähe des Arbeitsplatzes zu gewährleisten. Gleichzeitig sollen sie das Bewusstsein der Kinder für die Arbeit ihrer Eltern stärken und ihnen wertvolle Bildungs- und Freizeitmöglichkeiten bieten.
- **Geltungsbereich:** Der Geltungsbereich der Maßnahmen variiert. Es bestehen gruppenweite sowie länderspezifische Maßnahmen.

Das Karenz @A1 Angebot in Österreich

- **Inhalt und Zeithorizont:** Seit 2019 fördert das Karenz@A1 Programm die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Karriereplanung sowie den Wiedereinstieg in das Berufsleben für Eltern. Es umfasst Coachings, virtuelle Events und weitere Angebote, die Eltern je nach Bedarf nutzen können. Zudem werden Eltern mit 400 Euro zur Geburt finanziell unterstützt. Vor, während und nach der Karenz werden die Eltern von A1 Karenz-Mentor:innen begleitet und beraten. Eine familienfreundliche Arbeitsumgebung wird durch Teilzeitmöglichkeiten und ein Co-Leadership-Modell gefördert, das die Teilung von Führungspositionen ermöglicht.
- **Erwartetes Ergebnis und Fortschritt:** Das Karenz@A1 Programm ist darauf ausgerichtet, allen Mitarbeiter:innen in Karenz gleiche Chancen zu bieten und die Zeit optimal für ihre berufliche Weiterentwicklung zu nutzen. Es fördert die Jobzufriedenheit beim Wiedereinstieg sowie die berufliche Entwicklung.
- **Geltungsbereich:** Alle Tochtergesellschaften der A1 Group

Kennzahlen und Ziele

S1-5 – Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen

Die Ziele sind für die A1 Group gültig und wurden gemeinsam von Group HR und Group ESG festgelegt, dem Vorstand vorge-schlagen und mit dem Aufsichtsrat, der unter anderem aus Mitgliedern der Arbeitnehmervertretung besteht, abgestimmt. Die Zielmessung erfolgt regelmäßig und mindestens zwei Mal jährlich. Die Dateninterpretation sowie die Entwicklung von Maßnahmen obliegen Group HR. Die Mitarbeiter:innen inklusive Mitglieder der Arbeitnehmervertretung werden darüber mittels interner Kommunikationsformate und -kanäle (Verweis auf S1-4 Strategiekommunikation) informiert.

Diversity, Equity & Inclusion

Das Diversity, Equity & Inclusion (DE&I) Ziel adressiert das wesentliche Thema Vielfalt und Gleichstellung der Geschlechter.

- **Zieldefinition und Zeithorizont:** Im Bestreben für mehr Vielfalt und Gleichberechtigung haben wir uns die Ziele gesetzt, sowohl den Frauenanteil insgesamt als auch den Anteil weiblicher Führungskräfte auf 40% zu erhöhen. Dies ist insbesondere in der Telekommunikations- und IT-Branche, die traditionell einen geringeren Frauenanteil aufweist, essenziell. Die Ziele bauen auf der 2022 veröffentlichten DE&I Richtlinie auf und korrelieren mit weiteren Zielsetzungen wie der Verringerung des Gender Pay Gaps.
- **Zielmessung und -überprüfung:** Die Zielmessung erfolgt zwei Mal pro Jahr. 2024 betrug der Frauenanteil insgesamt 40% und der Anteil weiblicher Führungskräfte 35%.

Gender Pay Gap und Equal Pay Gap

Das Gender Pay Gap Ziel bezieht sich auf das wesentliche Thema Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit. Daher ist die Reduktion des Gender Pay Gap (Unterschied im durchschnittlichen Einkommen von Männern und Frauen) und die Schließung des Equal Pay Gap (Unterschied im Einkommen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit) Teil der Vorstandsvergütung:

- **Zieldefinition und Zeithorizont:**
 - LTI 2023 (2023-2025): Reduzierung des Gender Pay Gap um 15% im Vergleich zu 2022 und des Equal Pay Gap um 80% bis Ende 2025 im Vergleich zu 2022.
 - LTI 2024 (2024-2026): Reduzierung des Gender Pay Gap um 20% im Vergleich zu 2022.
- **Zielmessung und -überprüfung:** Wir implementierten gruppenweit standardisierte Kennzahlen für die Messung der Gehaltsunterschiede. Für den Gender Pay Gap wird die Definition gemäß CSRD herangezogen. Die Erhebung erfolgt halbjährlich (siehe S1-16). 2024 lag der Gender Pay Gap bei 16%.

Trainingsstunden

Das Ziel adressiert das wesentliche Thema Schulungen und Kompetenzentwicklung.

- **Zieldefinition und Zeithorizont:** Unser Ziel ist es, die Anzahl der Trainingsstunden zu erhöhen und bis Ende 2030 durchschnittlich 40 Trainingsstunden pro Mitarbeiter:in zu erreichen. Das Ziel ist Teil der Vorstandsvergütung 2024. Diese gezielte Förderung des individuellen Potenzials trägt zur Zufriedenheit der Mitarbeiter:innen bei. Sowohl die Zufriedenheit der Mitarbeiter:innen als auch deren Potenzialentfaltung ist entscheidend für unseren Geschäftserfolg.
- **Zielmessung und -überprüfung:** Die Zielmessung erfolgt einmal pro Quartal. 2024 lag die Anzahl der durchschnittlichen Trainingsstunden pro Mitarbeiter:in (in Vollzeitäquivalenten) bei 42 Stunden.

Corporate Volunteering

Das Ziel adressiert das wesentliche Thema Gesundheitsschutz und Sicherheit.

- **Zieldefinition und Zeithorizont:** Unser Ziel ist es, mindestens vierteljährlich unseren Arbeitskräften ehrenamtliches Engagement zu ermöglichen. Unseren Arbeitskräften steht dafür die Dauer eines Arbeitstages zur Verfügung. Die Corporate Volunteering-Angebote werden individuell von den Tochtergesellschaften festgelegt. Freiwilligenarbeit und altruistisches Verhalten wirken sich positiv auf die körperliche und mentale Gesundheit unserer Arbeitskräfte aus.
- **Zielmessung und -überprüfung:** Der Fortschritt wird mindestens einmal pro Jahr überprüft. 2024 haben 1.406 Teilnehmer:innen in Summe 8.128 Stunden Corporate Volunteering genutzt.
- **Zielanpassung:** Gegenüber dem Ziel 2023 wurde 2024 die Möglichkeit von Corporate Volunteering von einmal jährlich auf vier Mal jährlich erhöht.

S1-6 – Merkmale der Mitarbeiter:innen des Unternehmens

Die Mitarbeiter:innen werden in Anzahl der Personen (Head Count) dargestellt. Es werden all jene berücksichtigt, die zum 31.12.2024 aktiv in der A1 Group tätig sind. Die Geschlechtsangaben beruhen auf der Selbstauskunft der Mitarbeiter:innen. Die Gesamtzahl der Mitarbeiter:innen in Head Count (17.975) entspricht 17.298 Vollzeitäquivalenten (VZÄ).

Mitarbeiter:innen nach Geschlecht per 31. Dezember

Anzahl der Personen	2024
Männlich	10.873
Weiblich	7.102
Divers	-
Keine Angaben	-
Gesamtzahl der Mitarbeiter:innen	17.975

Mitarbeiter:innen pro Land per 31. Dezember

Anzahl der Personen	2024
Österreich	6.910
Bulgarien	3.905
Kroatien	1.934
Belarus	2.180
Slowenien	611
Serbien	1.591
Nordmazedonien	770
Deutschland	29
Schweiz	45

Mitarbeiter:innen nach Vertragsart und Geschlecht per 31. Dezember

	Mitarbeiter:innen mit unbefristeten Verträgen	Mitarbeiter:innen mit befristeten Verträgen	Vollzeitkräfte	Teilzeitkräfte
Anzahl der Personen	2024	2024	2024	2024
Männlich	10.418	455	10.426	447
Weiblich	6.665	437	6.414	688
Divers	-	-	-	-
Keine Angaben	-	-	-	-

Mitarbeiter:innen nach Vertragsart und Land per 31. Dezember¹⁾

	Mitarbeiter:innen mit unbefristeten Verträgen	Mitarbeiter:innen mit befristeten Verträgen	Vollzeitkräfte	Teilzeitkräfte
Anzahl der Personen	2024	2024	2024	2024
Österreich	6.643	267	5.940	970
Bulgarien	3.858	47	3.768	137
Kroatien	1.661	273	1.933	1
Belarus	2.180	0	2.180	0
Slowenien	582	29	590	21
Serbien	1.386	205	1.591	0
Nordmazedonien	700	70	770	0
Deutschland	28	1	28	1
Schweiz	45	0	40	5

¹⁾ Zu befristeten Verträgen zählen Arbeitsverhältnisse in der Probezeit oder zur Vertretung während zeitlich begrenzter Abwesenheiten, etwa aufgrund von Elternzeit oder Krankheit, und Verträge mit kurzfristig erhöhtem Arbeitspensum. Teilzeitverträge werden geschlossen, um Flexibilität zu gewährleisten und die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben zu fördern.

Mitarbeiter:innen-Fluktuation¹⁾

	2024
Mitarbeiter:innen-Fluktuation (Anzahl der Personen)	2.619
Mitarbeiter:innen-Fluktuation (in %)	14

¹⁾ Alle Austritte dividiert durch die durchschnittliche Mitarbeiteranzahl (= Mitarbeiteranzahl am Ende der Vorperiode plus Mitarbeiteranzahl am Ende der Reportingperiode dividiert durch 2).

S1-7 – Merkmale der Fremdarbeitskräfte des Unternehmens

Fremdarbeitskräfte werden in Vollzeitäquivalenten (VZÄ) dargestellt. Ein VZÄ entspricht der Anzahl der vertraglich vereinbarten Stunden in Bezug auf die vereinbarten Stunden von Vollzeit-Arbeitskräften. Es werden all jene berücksichtigt, die zum 31.12.2024 für die A1 Group tätig sind. Die Geschlechtsangaben beruhen auf der Selbstausskunft der Fremdarbeitskräfte.

Fremdarbeitskräfte per 31. Dezember

in Vollzeitäquivalente	2024
Anzahl der Selbstständigen	57
Anzahl der External Workforce (=EWF) ¹⁾	1.450
Gesamtzahl der Fremdarbeitskräfte	1.506

¹⁾ Von Unternehmen bereitgestellt, die im Bereich der Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften tätig sind.

S1-9 – Diversitätskennzahlen

Geschlechterverteilung der obersten Führungsebene¹⁾ per 31. Dezember

	Geschlechterverteilung (Anzahl der Personen)	Geschlechterverteilung (in %)
	2024	2024
Männlich	35	74
Weiblich	12	26
Divers	-	-
Keine Angaben	-	-

¹⁾ Definition der obersten Führungsebene gemäß ESRS: A1 Group Vorstand und direkt unterstellte Führungskräfte, CEOs der A1 Tochtergesellschaften und deren Leadership Team Mitglieder (entspricht der Ebene unter der oder dem CEO)

Altersstruktur der Mitarbeiter:innen per 31. Dezember

	Altersstruktur (Anzahl der Personen)	Altersstruktur (in %)
	2024	2024
unter 30	2.992	17
30-50	10.853	60
über 50	4.130	23

S1-10 – Angemessene Entlohnung

Alle Mitarbeiter:innen der A1 Group erhalten eine angemessene Entlohnung.

S1-11 – Soziale Absicherung

Alle Mitarbeiter:innen der A1 Group sind gegen Verdienstauffälle aufgrund bedeutender Lebensereignisse abgesichert.

S1-13 – Kennzahlen zu Weiterbildung und Kompetenzentwicklung

Regelmäßige Leistungsbeurteilungen¹⁾ nach Geschlecht per 31. Dezember

in %	2024
Männlich	61
Weiblich	39
Divers	-
Keine Angaben	-

¹⁾ Alle Mitarbeiter:innen, die in der Reportingperiode mindestens an einer Leistungs- und Laufbahnbeurteilung teilgenommen haben

Durchschnittliche Trainingsstunden nach Geschlecht pro Person

	2024
Männlich	31
Weiblich	37
Divers	-
Keine Angaben	-

S1-14 – Kennzahlen für Gesundheitsschutz und Sicherheit

Arbeitskräfte geschützt durch Gesundheits- und Sicherheitsmanagementsysteme per 31. Dezember

in %	2024
Mitarbeiter:innen	100
Fremdarbeitskräfte	98

Gesundheits- und Sicherheitsinformationen

	2024
Anzahl an Todesfällen	
Mitarbeiter:innen	1
Fremdarbeitskräfte	0
Andere Arbeitskräfte	0
Anzahl an Arbeitsunfällen	
Mitarbeiter:innen	59
Fremdarbeitskräfte	2
Quote der Arbeitsunfälle ¹⁾	
Mitarbeiter:innen	1,69
Fremdarbeitskräfte	0,58
Arbeitsbedingte Erkrankungen und Verletzungen	
Anzahl arbeitsbedingter, meldepflichtiger Erkrankungen unter Mitarbeiter:innen	18
Ausfalltage durch arbeitsbedingte Verletzungen und Erkrankungen unter Mitarbeiter:innen	555

¹⁾ Berechnung basierend auf vertraglich vereinbarter Arbeitszeit unter Berücksichtigung von unterjährigen Arbeitszeitänderungen.

S1-15 – Kennzahlen für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

Anspruch auf Arbeitsfreistellung aus familiären Gründen

in %	2024
Mitarbeiter:innen mit Anspruch auf Arbeitsfreistellung aus familiären Gründen	100

Mitarbeiter:innen, die Arbeitsfreistellung aus familiären Gründen in Anspruch nahmen nach Geschlecht

Männlich	33
Weiblich	67
Divers	-
Keine Angaben	-

S1-16 – Vergütungskennzahlen (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)

Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern unter den Mitarbeiter:innen per 31. Dezember

in %	2024
Verdienstunterschied ¹⁾	16

¹⁾ Berechnung basierend auf vertraglich vereinbarter Arbeitszeit und vertraglich vereinbartem Sollgehalt.

Verhältnis der Gesamtvergütungen

Das Verhältnis der jährlichen Gesamtvergütung der am höchstbezahlten Einzelperson zum Median der jährlichen Gesamtvergütung aller Mitarbeiter:innen (ohne die am höchsten bezahlte Einzelperson). Die Berechnung des Verhältnisses pro Land erfolgt gemäß ESRS Definition. Der Gesamtwert errechnet sich aus dem gewichteten Durchschnitt aller Länderverhältnisse. Die Gewichtung richtet sich nach der Anzahl der Personen pro Land.

	2024
Verhältnis	1:36

S1-17 – Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen von Menschenrechtsverstößen

Diskriminierungsvorfälle¹⁾

	2024
Anzahl an Diskriminierungsvorfällen	1
Anzahl der gemeldeten Beschwerden über Kanäle für Arbeitskräfte	11
Anzahl der gemeldeten Beschwerden über nationale Kontaktstellen für multinationale Unternehmen der OECD	0

¹⁾ Inkl. Belästigung und Mobbing

Menschenrechtsvorfälle

	2024
Gesamtanzahl der Menschenrechtsvorfälle	0
davon jene die gegen die Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Unternehmen und Menschenrechte, die Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit oder die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen verstoßen	0

Zahlungen in Zusammenhang mit Vorfällen zu Diskriminierung und Menschenrechten

in TEUR	2024
Zahlungen in Zusammenhang mit Vorfällen zu Menschenrechten	0
Zahlungen in Zusammenhang mit Vorfällen zu Diskriminierung ¹⁾	0

¹⁾ Inkl. Belästigung und Mobbing

S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette

Strategie

Im Zusammenhang mit ESRS 2 SBM-3 – S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette

Als führendes Telekommunikationsunternehmen in CEE legen wir höchsten Wert auf soziale Verantwortung entlang unserer globalen Wertschöpfungskette. Die Zusammenarbeit mit zahlreichen Partnern in verschiedenen Regionen der Welt birgt besondere Herausforderungen. Transparenz ist dabei entscheidend: Die Verfügbarkeit von Daten zu sozialen Standards und die Erstellung eines umfassenden Überblicks über unsere Wertschöpfungskette sind zentrale Aufgaben.

Unser Ansatz für eine sozial gerechte und nachhaltige Wertschöpfungskette zielt unter anderem darauf ab, positive Auswirkungen wie geregelte Arbeitszeiten, eine angemessene Entlohnung, Gesundheits- und Sicherheitsstandards sowie das Angebot stabiler Beschäftigungsverhältnisse sicherzustellen. Unser Fokus bei der Prävention negativer Auswirkungen auf die Arbeitskräfte liegt auf der vorgelagerten Wertschöpfungskette. Die Mehrheit unserer Produktionspartner im Bereich Telekommunikationsausrüstung und Endgeräte befindet sich in Asien, wo unsere Anforderungen an Arbeitsbedingungen nicht immer vollständig erfüllt werden. Besonders wichtig sind uns daher Aspekte wie Gesundheit und Sicherheit, geregelte Arbeitszeiten, faire Entlohnung sowie Gleichstellung und Diversität. Eine kontinuierliche Überwachung dieser Kriterien ist unerlässlich, um die Einhaltung unserer Standards sicherzustellen. Darüber hinaus beziehen wir wesentliche Rohstoffe für Telekommunikationsgeräte, wie seltene Erden, hauptsächlich aus Afrika. Diese Rohstoffbeschaffung ist oft mit einem erhöhten Risiko für Menschenrechtsverletzungen, wie beispielsweise Kinderarbeit, verbunden. Wir ergreifen umfassende Maßnahmen, um die Auswirkungen und Herausforderungen entlang unserer Wertschöpfungskette zu adressieren (siehe S2-4).

Diese beinhaltet unter anderem:

- Lieferantenbewertung und -auswahl: Wir führen strenge Due-Diligence-Prüfungen durch, um sicherzustellen, dass unsere Lieferanten unseren hohen Anforderungen an soziale und ökologische Standards entsprechen.
- Vertragliche Anforderungen: Unsere Verträge mit Lieferanten beinhalten klare Klauseln zur Einhaltung von Menschenrechten und Umweltstandards.
- Kontinuierliche Überwachung und Audits: Wir überwachen unsere Lieferkette kontinuierlich und führen regelmäßige Audits durch, um sicherzustellen, dass unsere Standards eingehalten werden.
- Beschwerdeverfahren – unser Hinweisgeberportal tell.me

Mit diesen Maßnahmen und unserem kontinuierlichen Engagement in der Überwachung und Verbesserung unserer Wertschöpfungskette wollen wir einen positiven Beitrag für die Arbeitskräfte unserer Wertschöpfungskette leisten und gleichzeitig den Herausforderungen begegnen.

Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

S2-1 – Konzepte im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette

Die beschriebenen Konzepte und Richtlinien gelten für alle Partner in unserer Wertschöpfungskette und beziehen sich somit auf sämtliche Arbeitskräfte, unabhängig von Land oder Tochtergesellschaft. Sie sind auf der Website der A1 Group veröffentlicht. Die Umsetzung der Konzepte und Richtlinien wird durch den Director Group Technology and Transformation verantwortet, der auch für den Gruppeneinkauf zuständig ist.

Unseren Konzepten und Richtlinien liegt unsere Human Rights Policy (siehe S1-1) zu Grunde, welche sich an der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, dem Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte der Vereinten Nationen (CCPR), dem Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte der Vereinten Nationen (CESCR), der Erklärung über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), den Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen (UNGP), am UN Global Compact sowie an den OECD Leitsätzen für multinationale Unternehmen orientiert.

Supplier Code of Conduct

Der Supplier Code of Conduct adressiert die wesentlichen Themen Sichere Beschäftigung, Arbeitszeit, Angemessene Entlohnung, Vereinigungsfreiheit, einschließlich der Existenz von Betriebsräten, Gesundheitsschutz und Sicherheit, Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit, Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz, Vielfalt sowie Kinder- und Zwangsarbeit.

- **Inhalt:** Unser Supplier Code of Conduct legt ethische, ökologische und soziale Standards fest. Wir verpflichten uns zu verantwortungsbewusstem und nachhaltigem Handeln und betrachten Lieferanten als Schlüsselpartner zur Erreichung dieser Ziele. Lieferanten müssen alle Umweltgesetze einhalten, ihren ökologischen Fußabdruck minimieren und nachhaltige Praktiken fördern. Ebenfalls stehen Arbeits- und Menschenrechtsgesetze im Fokus, einschließlich des Verbots von Kinder- und Zwangsarbeit sowie Menschenhandel. Sie sollen sichere Arbeitsbedingungen bieten, faire Löhne zahlen und Konfliktmineralien eliminieren. Darüber hinaus wird dargelegt, dass Gesetze und Richtlinien zu Bestechung, Korruption und Interessenkonflikten, ethische Geschäftspraktiken und die Vertraulichkeit und Sicherheit von Daten einzuhalten sind. Zur Überprüfung der Einhaltung führen wir Risikobewertungen und Audits (siehe S1-4) durch. Lieferanten müssen bei Nicht-Einhaltung Korrekturmaßnahmen ergreifen, um die Geschäftsbeziehung aufrechtzuerhalten.
- **Für die A1 Group relevante Standards oder Initiativen Dritter:** Leitlinien der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) für multinationale Unternehmen, den Arbeits- und Sozialstandards der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO).

Policy on Responsible Sourcing

Die Policy on Responsible Sourcing adressiert die wesentlichen Themen: Angemessene Entlohnung, Gesundheitsschutz und Sicherheit, Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit, Vielfalt, Kinder- und Zwangsarbeit.

- **Inhalt:** Die Richtlinie stützt sich auf unseren Code of Conduct (siehe G1-1) sowie die darin enthaltenen Verpflichtungen zu Menschenrechten, Arbeitsstandards, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung. Die Lieferanten werden aufgefordert, unsere ESG-Standards einzuhalten. Hierzu zählen insbesondere die sozialen Standards zu Menschenrechten, Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Menschenhandel, Gesundheit und Sicherheit, fairer Bezahlung sowie Vielfalt, Inklusion und Gleichstellung. Zudem ist die verantwortungsvolle Beschaffung von Mineralien eingeschlossen. Das Ziel der Richtlinie ist es, neben der Stärkung der wirtschaftlichen Leistung und der Sicherstellung der Resilienz der Lieferkette, insbesondere unsere Nachhaltigkeitsverpflichtungen zu fördern. Wir integrieren Verantwortung in das Lieferantenmanagement auf zwei Ebenen: In der Lieferantendimension umfasst dies Governance sowie Konformitäts- und Risikobewertungen, um sicherzustellen, dass ESG-Standards und -Richtlinien eingehalten werden. Ergänzt wird dies durch die Selbstdeklaration der Lieferanten und externe ESG-Bewertungen. Auf transaktionaler Ebene verpflichten unsere Allgemeinen Einkaufsbedingungen die Lieferanten zur Einhaltung des Code of Conducts. ESG-Kriterien fließen, sofern anwendbar, in den Auswahl- und Vergabeprozess ein. Wir überwachen unsere Lieferanten durch interne und externe Screening-Prozesse und erwarten dasselbe von unseren Lieferanten in ihrer Lieferkette. Wenn bei unseren Audits Abweichungen festgestellt werden, werden diese im Korrekturmaßnahmenplan (CAP – Corrective Action Plan) festgehalten und gemeinsam mit dem Lieferanten bearbeitet, bis sie behoben sind. Wir erwarten, dass der Lieferant uns benachrichtigt und sich an die festgelegten Korrekturmaßnahmen hält.
- **Für die A1 Group relevante Standards oder Initiativen Dritter:** US-amerikanisches Dodd-Frank-Gesetz (Einhaltung der Prinzipien zur verantwortungsvollen und ethischen Mineralienbeschaffung), EU-Verordnung über Konfliktmineralien

Conflict Minerals Policy

Die Conflict Minerals Policy adressiert die wesentlichen Themen Arbeitszeit, Angemessene Entlohnung, Gesundheitsschutz und Sicherheit, Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz sowie Kinder- und Zwangsarbeit.

- **Inhalt:** Unsere Richtlinie zielt darauf ab, die Beschaffung von Mineralien und seltenen Erden aus Konflikt- und Hochrisikogebieten zu verhindern. Wir sind uns unserer Verantwortung in der Wertschöpfungskette bewusst, auch wenn keine direkte Verbindung zu Konfliktmineralien besteht. Wir erkennen die Risiken von Finanzverbrechen und Menschenrechtsverletzungen, die beim Gewinn, Transport oder Handel von Mineralien entstehen können, sowie deren Verbindung zu Folter, Zwangsarbeit, Kinderarbeit und anderen schweren Verbrechen. Unsere Lieferanten und Partner müssen die Grundsätze der verantwortungsvollen Mineralbeschaffung des US-amerikanischen Dodd-Frank Act und der EU-Verordnung über Konfliktmineralien einhalten. Wir verpflichten uns, Sorgfaltsprozesse zu implementieren, um die Beschaffung solcher Mineralien zu eliminieren und transparent über die Ergebnisse zu berichten. Wir arbeiten nicht mit Lieferanten zusammen, die Missbrauch im Zusammenhang mit Konfliktmineralien tolerieren, und beenden die Zusammenarbeit mit Lieferanten, die ein Risiko für schwere Missbräuche darstellen.
- **Für die A1 Group relevante Standards oder Initiativen Dritter:** US-amerikanisches Dodd-Frank-Gesetzes (Einhaltung der Prinzipien zur verantwortungsvollen und ethischen Mineralienbeschaffung), EU-Verordnung über Konfliktmineralien

Zusätzlich zu den beschriebenen Richtlinien adressieren der Code of Conduct (siehe G1-1), die Diversity, Equity & Inclusion Policy, die Health, Safety and Wellbeing Policy sowie die Human Rights Policy (siehe S1-1) die wesentlichen Auswirkungen auf die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette. Diese sind für die A1 Group sowie ihre Partner:innen und Kund:innen gültig. Unsere Konzepte und Richtlinien beschreiben zudem unsere Verpflichtung gegen Kinder- und Zwangsarbeit sowie Menschenhandel.

S2-2 – Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette in Bezug auf Auswirkungen

Wir legen großen Wert darauf, die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette und ihre rechtmäßigen Vertreter direkt einzubeziehen, um ihre Anliegen gezielt zu adressieren und in unsere Entscheidungen einzubinden. Dies wird durch ein strukturiertes Audit-Verfahren nach Vorgaben der Joint Alliance for CSR (JAC) gewährleistet. Jedes Mitglied von JAC führt pro Jahr mindestens fünf Audits durch. Mit derzeit rund 30 Mitgliedsunternehmen ergibt das eine jährliche Gesamtzahl von circa 150 Audits. Das Audit umfasst mehrere Schritte: Im Eröffnungsgespräch werden wichtige Aspekte des Audits besprochen und eine Geschäftsübersicht präsentiert. Ziel ist es, die Arbeits-, Gesundheits- und Sicherheitsstandards sowie die ethischen und ökologischen Praktiken des Lieferanten zu verstehen. Während der Betriebsbesichtigung werden die Produktionsprozesse und Arbeitsbedingungen geprüft. Anschließend erfolgt eine Dokumentenprüfung, um die Konformität mit den JAC Prinzipien zu gewährleisten. Ein zentraler Bestandteil sind die Interviews mit Mitarbeitenden des Lieferanten, die in einem vertraulichen Rahmen durchgeführt werden. Diese bieten dem Audit-Team Einblicke in die tatsächlichen Arbeitsbedingungen und umfassen verschiedene Gruppen der Arbeitskräfte. Im Abschlussgespräch werden die Ergebnisse des Audits präsentiert und Feedback gegeben. Dieses umfassende Verfahren stellt sicher, dass die Interessen und Bedenken der Arbeitskräfte berücksichtigt und Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen kontinuierlich umgesetzt werden.

Die Interviews werden vom externen JAC Audit-Verantwortlichen durchgeführt. Wenn bei Audits Abweichungen festgestellt werden, werden diese in Maßnahmenplänen (CAP corrective action plans) festgehalten. Der JAC-Verantwortliche der A1 Group ist regelmäßig mit dem geprüften Unternehmen in Kontakt, um die Fortschritte bei der Umsetzung der Maßnahmenpläne zu überprüfen. Über die Ergebnisse wird an den Director Group Technology and Transformation berichtet.

S2-3 – Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette Bedenken äußern können

Die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette können ihre Anliegen und Beschwerden direkt über das Hinweisgebersystem tell.me an uns kommunizieren. tell.me ist jederzeit über unsere Website in allen Landessprachen unserer Tochtergesellschaften und in Englisch zugänglich. Unsere Lieferanten werden über den Code of Conduct über das Hinweisgebersystem informiert. Eine Kommunikation an deren Arbeitskräfte oder entsprechende Schulungen sind derzeit nicht verpflichtend und die Kenntnis über das System daher nicht prüfbar. Die Vorgehensweise zum Umgang mit gemeldeten Anliegen und Beschwerden ist unter S1-3 erläutert und gilt sowohl für unsere eigenen Arbeitskräfte als auch für jene in der Wertschöpfungskette. 2024 wurden keine Vorfälle aus der Wertschöpfungskette gemeldet. Zudem besteht für die Arbeitskräfte unserer Lieferanten die Möglichkeit, ihre Anliegen und Beschwerden während der Audit-Interviews zu kommunizieren (siehe S2-2).

S2-4 – Maßnahmen und Ansätze zum Management wesentlicher Auswirkungen, Risiken und Chancen sowie deren Wirksamkeit

Die Maßnahmen adressieren die wesentlichen Themen Sichere Beschäftigung, Arbeitszeit, Angemessene Entlohnung, Vereinigungsfreiheit, einschließlich der Existenz von Betriebsräten, Gesundheitsschutz und Sicherheit, Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit sowie Kinder- und Zwangsarbeit. Ebenso werden die Themen Beschäftigung und Inklusion von Menschen mit Behinderung, Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz und Vielfalt erfasst. Die Ressourcen für die Umsetzung der Maßnahmen werden von Group Purchasing und Supplier Relationship Management zur Verfügung gestellt. Alle beschriebenen Maßnahmen sind implementiert und werden weiterhin fortgesetzt.

Due Diligence Form (DDF)

- **Inhalt und Zeithorizont:** Im Rahmen unserer Verpflichtung zur sozialen Verantwortung und zur Sicherstellung fairer Arbeitsbedingungen entlang unserer Wertschöpfungskette entwickelten wir einen umfassenden Due Diligence Fragebogen für unsere Lieferanten. Dieser wurde 2022 eingeführt und wird jedes Jahr erweitert. Der Fragebogen besteht aus vier Teilen:
 - Allgemeine Unternehmensinformationen
 - EcoVadis: EcoVadis bewertet die Nachhaltigkeitsleistung von Unternehmen. Es wird ermittelt, ob eine Scorecard vorhanden ist, inklusive Punktzahl und Medaille.
 - Hauptteil: Unterteilt in Compliance, Soziale Verantwortung, Datenschutz, Qualitätsmanagement, Umweltverantwortung, Due Diligence und Finanzielle Verantwortung.
 - Genehmigung der Datennutzung: Klärung, ob die Daten für andere mit dem Lieferanten verbundene Gesellschaften gelten und mit unseren Gesellschaften geteilt werden dürfen.

Der Fragebogen muss alle drei Jahre ausgefüllt werden. Lieferanten erhalten den Hauptteil nur, wenn keine EcoVadis Scorecard vorliegt oder nicht mindestens die Bronze-Medaille erreicht wurde. Die Bronze-Medaille wird an die besten 35% der bewerteten Unternehmen vergeben. Falls ein Lieferant den Fragebogen nicht ausfüllt, erfolgt ein Eskalationsverfahren. Bei einem Verweis auf eigene Policies prüft unser Team diese, um sicherzustellen, dass sie unseren Anforderungen entsprechen.

- **Erwartetes Ergebnis und Fortschritt:** Das Ziel unseres Due Diligence Fragebogens ist, die Einhaltung grundlegender arbeitsrechtlicher und ethischer Standards bei unseren Lieferanten zu prüfen und sicherzustellen. Dieser systematische Ansatz gewährleistet Transparenz und Verantwortung und stellt sicher, dass unsere Lieferanten unsere Standards erfüllen. Insgesamt füllten circa 350 Lieferanten den Fragenbogen aus. Mit Ende 2024 sind alle Lieferanten, die 80% der Ausgaben abdecken, und ein mittleres bis hohes Risikopotenzial aufweisen, durch den DDF abgedeckt.
- **Geltungsbereich:** Die Lieferanten der A1 Group mit dem höchsten Risiko (alle Lieferanten der A1 Group, die 80% der Ausgaben abdecken und ein mittleres bis hohes Risikopotenzial aufweisen).

JAC (Joint Alliance for CSR)

- **Inhalt und Zeithorizont:** Wir sind Mitglied der Joint Alliance for CSR (JAC), einer Vereinigung von Telekommunikationsanbietern, die zum Ziel hat, die Umsetzung von Corporate Social Responsibility (CSR) bei bedeutenden multinationalen Lieferanten der Informations- und Kommunikationstechnologie (ICT)-Industrie zu überprüfen, bewerten und weiterzuentwickeln. JAC verfolgt die Mission, Nachhaltigkeit als gemeinsame Verantwortung über den Wettbewerb hinaus zu betrachten und als treibende Kraft die Sensibilisierung für Nachhaltigkeit entlang der Lieferkette zu fördern. Dies gelingt nur durch enge Zusammenarbeit und Kooperation der Mitgliedsunternehmen.
- **Erwartetes Ergebnis und Fortschritt:** Das Ziel unserer Mitgliedschaft bei JAC ist es, Nachhaltigkeitsstandards und bewährte Prozesse zu überprüfen und weiterzuentwickeln, zum Beispiel durch den Austausch von Best Practices. Dies trägt zur Einhaltung international anerkannter Standards bei und fördert die Wahrung der Menschenrechte sowie sozialer, arbeitsrechtlicher und ökologischer Standards. Durch gemeinsame Audits und Assessments bei den Lieferanten wird die Einhaltung dieser Standards überprüft. Unsere Zusammenarbeit mit anderen Telekommunikationsunternehmen stärkt die effektive Umsetzung von Nachhaltigkeitsprinzipien in der Branche und betont unser Engagement für verantwortungsvolle Unternehmensführung. Jedes Mitglied von JAC ist verpflichtet, gemäß den Vorgaben mindestens fünf Lieferanten pro Jahr zu auditieren. Derzeit sind 29 Unternehmen Mitglieder.
- **Geltungsbereich:** Lieferanten der A1 Group

2023 wurde im Rahmen eines Audits festgestellt, dass die wöchentliche Arbeitszeit sowie die Überstunden der befragten Arbeitskräfte eines Lieferanten die gesetzlichen Anforderungen und die SA8000-Standards (Zertifizierungsstandard zur sozialen Verantwortung am Arbeitsplatz) überschritten. Ein Maßnahmenplan zur Behebung dieser Probleme sah die Überarbeitung der entsprechenden Richtlinie für Arbeitskräfteeinsatz, die Erhöhung der Produktionseffizienz, die Einstellung zusätzlicher Arbeitskräfte und die Reduzierung der Überstunden vor, mit dem Ziel, die wöchentlichen Arbeitsstunden schrittweise auf maximal 60 Stunden zu senken. Diese Maßnahmen wurden 2024 erfolgreich umgesetzt und die festgestellten Verstöße wurden behoben.

Kennzahlen und Ziele

S2-5 – Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen

Due Diligence Form (DDF)

- **Zieldefinition und Zeithorizont:** Unsere aktuelle Praxis ist es, jährlich 100% aller Lieferanten einer Risikobewertung in den Bereichen Environment, Social and Governance zu unterziehen. Unser Ziel ist es, Lieferanten, die 80% aller Ausgaben verursachen und als mittel- bis hochrisikobehaftet beurteilt werden, mindestens alle drei Jahre einer Befragung mittels Due Diligence-Form zu unterziehen. Die Befragung setzt sich zum Ziel, durch Selbstauskunft kritische Bereiche der Lieferkette (z. B. Herkunft der Metalle und seltenen Erden, Einhaltung der Menschenrechte, CO₂-Reduktion, etc.) zu identifizieren und den Reifegrad der Lieferanten zu ermitteln und zu erhöhen.
- **Zielmessung und -überprüfung:** Der Fortschritt zur Erfüllung des jährlichen Ziels wird durch einen Bericht kommuniziert und ist ebenfalls Bestandteil eines jährlichen Audits, da es sich dabei um ein STI (Short Term Incentive) unseres Managements handelt. Das Ziel wurde 2024 erreicht.
- **Geltungsbereich:** Die Lieferanten der A1 Group mit dem höchsten Risiko (alle Lieferanten der A1 Group, die 80% der Ausgaben abdecken, und ein mittleres bis hohes Risikopotenzial aufweisen).

JAC (Joint Alliance for CSR)

- **Zieldefinition und Zeithorizont:** Bis 2030 planen wir, jährlich fünf Vor-Ort-Audits bei unseren Lieferanten durchzuführen, um hohe Standards entlang unserer Lieferkette zu gewährleisten.
- **Zielmessung und -überprüfung:** Dieses Jahr wurden fünf Vor-Ort-Audits bei unseren Lieferanten durchgeführt. Dieses Ziel wird zusätzlich von JAC nachverfolgt, und durch Einträge in die Audit-Plattform dokumentiert.
- **Geltungsbereich:** Lieferanten der A1 Group

S4 Verbraucher:innen und Endnutzer:innen

Informationssicherheit

Als Betreiber von kritischer Infrastruktur ist Informationssicherheit ein wesentliches Element unseres Wertversprechens und damit auch unserer Geschäftsstrategie. Kund:innen, Arbeitskräfte und die Gesellschaft erwarten die Verfügbarkeit und Vertraulichkeit unserer Dienstleistungen. Zusätzlich sind Unternehmen wie die A1 Group zunehmend Ziel von Cyberkriminalität. Dies verlangt ein hohes Sicherheitsverständnis unserer Arbeitskräfte sowie Sicherheitsniveau der Technik und Geschäftsprozesse. Das Vertrauen unserer Stakeholder in unsere Marke ist eng mit der Wahrnehmung als sicheres Unternehmen verknüpft.

Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

Konzepte im Zusammenhang mit Informationssicherheit

Information Security Policy

- **Inhalt:** 2024 implementierten wir ein gruppenweites Informationssicherheitsmanagementsystem (ISMS). Einzelne Tochtergesellschaften verfügen bereits seit 2005 über ein ISMS. Das gruppenweite ISMS definiert die Information Security Policy als zentrales Element des Informationssicherheitsmanagements. Das in der Richtlinie definierte Ziel ist es, das Sicherheitsrisiko im Einklang mit unserer Risikobereitschaft zu minimieren. Dabei schaffen wir ein sicheres Unternehmensumfeld und fördern eine Sicherheitskultur, die unsere Produkte, unsere Marke und unser Image positiv beeinflusst. Weniger Sicherheitsvorfälle führen beispielsweise dazu, dass das Unternehmen von Kund:innen als vertrauenswürdig wahrgenommen wird. Die wichtigsten Aspekte unserer Informationssicherheit sind:
 - **Vertraulichkeit:** Der Zugriff auf Informationen und Daten muss ausschließlich auf befugte Personen beschränkt und strikt nach dem Need-to-know- sowie Need-to-have-Prinzip geregelt werden, sodass nur arbeitsnotwendige Datenzugriffe gewährt werden.
 - **Integrität:** Daten müssen vollständig und korrekt sein. Alle Systeme, IT-Komponenten und Netzwerke müssen einwandfrei gemäß den Spezifikationen funktionieren. Änderungen an Daten dürfen nur mit entsprechender Berechtigung möglich sein. Alle Änderungen an geschäftskritischen Datensätzen müssen jederzeit nachvollziehbar sein.
 - **Verfügbarkeit:** Daten müssen jederzeit verfügbar sein und zu dem Zeitpunkt, zu dem sie benötigt werden, an die befugten Arbeitskräfte, Kund:innen, Dritte oder das richtige System geliefert werden.
 - **Compliance:** Alle Arbeitskräfte oder Dritte müssen die relevanten internen oder externen Spezifikationen, Richtlinien, Standards und/oder Gesetze kennen und diese einhalten.
- **Geltungsbereich:** Alle Tochtergesellschaften der A1 Group
- **Verantwortlichkeit:** Chief Information Security Officer in den Tochtergesellschaften
- **Verfügbarkeit für Stakeholder:** Die Richtlinie ist auf der Website der A1 Group veröffentlicht.

Maßnahmen im Zusammenhang mit Informationssicherheit

Wir setzen eine Vielzahl an Maßnahmen zur Erhaltung und Erhöhung des Sicherheitsniveaus um. Die folgenden vier Maßnahmen wirken sich besonders positiv auf die als wesentlich definierten Chancen (Wahrnehmung als sicheres Unternehmen, positive Auswirkungen auf Marke, Image und Produkte) aus. Alle beschriebenen Maßnahmen sind implementiert und werden weiterhin fortgesetzt.

Zertifizierung nach ISO 27001

- **Inhalt und Zeithorizont:** Wir implementieren und betreiben in jeder Tochtergesellschaft ein ISMS nach ISO 27001 und betrachten das Resultat als gruppenweites ISMS. Das ISMS ist als Dauermaßnahme ausgelegt, und wird jedes Jahr einem externen Überwachungsaudit unterzogen. Alle drei Jahre erfolgt ein Rezertifizierungsaudit. Die ISMS sind zertifiziert und definieren eine Vielzahl an Securitykontrollen, die einem überwachten und kontinuierlichen Verbesserungszyklus unterliegen.
- **Erwartetes Ergebnis und Fortschritt:** Ziele sind die Aufrechterhaltung der Zertifizierung, die Umsetzung von allfälligen Verbesserungsmaßnahmen und die Behebung von identifizierten Schwachstellen im Rahmen der Auditergebnisse. Gegenwärtig verfügen alle Tochtergesellschaften über eine aufrechte Zertifizierung.
- **Geltungsbereich:** Alle Tochtergesellschaften der A1 Group

Simulierte Hackerangriffe

- **Inhalt und Zeithorizont:** Wir führen laufend simulierte Hackerangriffe (z. B. Penetration Testing, Red Teaming) gegen unser Unternehmen durch, um die tatsächliche Effektivität unserer technischen Infrastruktur und das Sicherheitsbewusstsein unserer Arbeitskräfte zu testen. Für 2024 wurden 59 simulierte Hackerangriffe durchgeführt.
- **Erwartetes Ergebnis und Fortschritt:** Die Ergebnisse der Tests werden an die Verantwortlichen kommuniziert, und die Be-

hebung von allfälligen Schwachstellen sowie die Einführung von Verbesserungsmaßnahmen initiiert. Die Maßnahme zielt darauf ab, unser Sicherheitsniveau kontinuierlich zu verbessern und dadurch das Vertrauen unserer Kund:innen in unsere Produkte und Marke weiter zu stärken.

- **Geltungsbereich:** Alle Tochtergesellschaften der A1 Group

Trainings zu Informationssicherheit

- **Inhalt und Zeithorizont:** Wir haben ein umfangreiches Trainings- und Schulungskonzept für Informationssicherheit implementiert. Um die Arbeitskräfte für das Thema Informationssicherheit zu sensibilisieren, finden einmal jährlich verpflichtende E-Learnings sowie laufende Schulungen statt. Außerdem informieren interne Kommunikationsmedien und Veranstaltungen über aktuelle Entwicklungen. Diese Maßnahme ist fortlaufend.
- **Erwartetes Ergebnis und Fortschritt:** Das Ziel ist es, durch die Schulung unserer Arbeitskräfte und ihre Sensibilisierung für Angriffe und Betrugsmuster das Risiko erfolgreicher Angriffe und Vorfälle zu reduzieren.
- **Geltungsbereich:** Alle Tochtergesellschaften der A1 Group

Informationssicherheit Escape Room

- **Inhalt und Zeithorizont:** Um die Öffentlichkeit zu sensibilisieren, hat A1 Serbien den ersten Escape Room mit dem Schwerpunkt Informationssicherheit eröffnet. Der Escape Room ist ein interaktives Erlebnis, in dem eine Gruppe von Personen zusammenarbeitet, um eine Reihe von Rätseln und Aufgaben zu lösen. Die Teilnehmer:innen werden durch ein Szenario geführt, welches verschiedene Sicherheits Herausforderungen simuliert, denen wir fast täglich begegnen – oft ohne es zu bemerken.
- **Erwartetes Ergebnis und Fortschritt:** Die Bedeutung von Informationssicherheit wird durch eine Kombination aus Unterhaltung und Bildung gefördert.
- **Geltungsbereich:** A1 Serbien

Kennzahlen und Ziele

Ziele im Zusammenhang mit Informationssicherheit

Wir überwachen die Wirksamkeit der Sicherheitsmaßnahmen durch die Implementierung eines konzernweiten Informationssicherheitsmanagementsystems (ISMS). Das Gesamt-ISMS besteht aus einzelnen ISO 27001-zertifizierten ISMS in jeder Tochtergesellschaft. Durch den inhärenten PDCA-Zyklus (Plan Do Check Act) wird die Wirksamkeit des Designs und der Implementierung erreicht. Die Verifizierung wird durch den Zertifizierungs- und Rezertifizierungsprozess gewährleistet. Das Ambitionsniveau wird durch die erfolgreiche Zertifizierung definiert.

Kennzahlen für Informationssicherheit

Um die Wirksamkeit unserer Informationssicherheit zu prüfen, nutzen wir folgende Kennzahl (entsprechend der Definition von América Móvil): Gesamtanzahl der eingetretenen Sicherheitsvorfälle mit einer Strafe bzw. Bußgeldern über 100.000 USD (entspricht 103.890 EUR, Stichtag 31.12.2024). 2024 gab es keine solchen Sicherheitsvorfälle.

(Kritische) Infrastruktur und Resilienz

Kritische Infrastrukturen sind jene Infrastrukturen, die eine wesentliche Bedeutung für die Aufrechterhaltung wichtiger gesellschaftlicher Funktionen haben. Ihre Störung oder Zerstörung kann zu schwerwiegenden Auswirkungen auf die Gesundheit, Sicherheit und das wirtschaftliche und soziale Wohl großer Teile der Bevölkerung oder das effektive Funktionieren von staatlichen Einrichtungen führen.

Sie bilden das Fundament moderner Gesellschaften und unterstützen essenzielle Dienste wie Kommunikation, Transport, Energie und Gesundheitswesen. Unter diesen sticht das Telekommunikationsnetz als ein Bestandteil hervor, der den Echtzeit-Datenaustausch und die Koordination zwischen verschiedenen Sektoren ermöglicht. Die A1 Group betreibt kritische Infrastruktur, die nicht nur die Telekommunikation, sondern auch andere Industrien unterstützt, die auf zuverlässige Konnektivität für ihren Betrieb und die Sicherheit angewiesen sind.

Unsere Infrastruktur erstreckt sich über mehrere Länder und umfasst mobile und festnetzgebundene Netze, Glasfaser, Rechenzentren und Cloud-Plattformen. Angesichts zunehmender Cyberbedrohungen, Naturkatastrophen und technischer Ausfälle ist der Schutz dieser kritischen Infrastruktur von größter Bedeutung. Unsere Netze sind daher mit Redundanz, Resilienz und Sicherheit als Hauptprioritäten konzipiert, um einen kontinuierlichen Betrieb selbst in den herausforderndsten Szenarien zu gewährleisten. Die Wahrung der Integrität dieser Infrastruktur ist entscheidend für die Stabilität und Sicherheit der Nationen, denen sie dient.

Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

Konzepte im Zusammenhang mit (Kritischer) Infrastruktur und Resilienz

Business Continuity Management Policy (BCM)

- **Inhalt:** Der Hauptfokus der Business Continuity Management Policy liegt auf der Verbesserung unserer Resilienz. Dies erfordert, die nötigen Fähigkeiten zu entwickeln, um schadensauslösende Ereignisse zu erkennen, zu verhindern, deren Auswirkung zu minimieren und gegebenenfalls zu bewältigen. Die Aktivitäten des BCM sind folgendermaßen priorisiert:
 - Schutz von Leib und Leben
 - Die Fortführung bzw. der rasche Wiederanlauf der kritischen Services
 - Einhaltung gesetzlicher Vorschriften
 - Schutz der Reputation der A1 Group
 - Verbesserungen der Stabilität durch Ursachenanalyse und Umsetzung von geeigneten Maßnahmen
- **Geltungsbereich:** A1 Österreich (formale Umsetzung in allen Tochtergesellschaften in Planung)
- **Verantwortlichkeit:** CEOs der Tochtergesellschaften (Umsetzung)
- **Für die A1 Group relevante Standards oder Initiativen Dritter:** BSI-Standard 200-4, ISO 22301
- **Verfügbarkeit für Stakeholder:** Die Richtlinie ist für alle Arbeitskräfte intern verfügbar.

Maßnahmen im Zusammenhang mit (Kritischer) Infrastruktur und Resilienz

Die Maßnahmen zur Aufrechterhaltung kritischer Infrastruktur sind implementiert und werden weiterhin fortgesetzt. Sie leiten sich aus der Business Continuity Management Policy ab und umfassen zwei große disjunkte Bereiche:

- Prävention: Präventive Planung von Resilienz, Redundanz und Reserven
- Reaktion: Reaktive Behandlung von Ausfällen, Notfällen und Krisen

Präventive Planung von Resilienz, Redundanz und Reserven

- **Inhalt und Zeithorizont:** Durch die Umsetzung präventiver Maßnahmen soll die kritische Infrastruktur, abgesehen von notwendigen, minimalen Wartungsfenstern, durchgehend bereitgestellt werden. Die Redundanzen (z. B. Hot-Stand-by-Systeme) und Reserven (z. B. Batteriestützung, Notstromaggregate) sind entsprechend ausgelegt.
- **Erwartetes Ergebnis und Fortschritt:** Dauerhafte Bereitstellung der kritischen Infrastruktur und Vermeidung von Ausfällen.
- **Geltungsbereich:** Alle Tochtergesellschaften der A1 Group

Reaktive Behandlung von Ausfällen, Notfällen und Krisen

- **Inhalt und Zeithorizont:** Unerwartetes kann durch Prävention nicht vollständig ausgeschlossen werden und so ist klar festgelegt, wie im Falle von Ausfällen, Notfällen und Krisen umzugehen ist, z. B. mit Notfallteams und Krisenstab.
- **Erwartetes Ergebnis und Fortschritt:** Ziel ist es die Verfügbarkeit der kritischen Infrastruktur schnellstmöglich wieder herzustellen.
- **Geltungsbereich:** Alle Tochtergesellschaften der A1 Group

Kennzahlen und Ziele

Ziele im Zusammenhang mit (Kritischer)Infrastruktur und Resilienz

Das strategische Ziel ist es, die Verfügbarkeit der kritischen Netz- und Dienstinfrastruktur jederzeit aufrechtzuerhalten und so die kontinuierliche Unterstützung der Geschäftsprozesse zu gewährleisten. Ausfälle, Notfälle und Krisen sind entsprechend der vorgegebenen Aktivitäten abzuarbeiten. Die Zieldefinition wird jährlich angepasst.

Messbares, ergebnisorientiertes und terminiertes Ziel

- **Zieldefinition und Zeithorizont:** Das Ziel für das Berichtsjahr war es, die Anzahl der Ausfälle im Zusammenhang mit der kritischen Infrastruktur auf null zu halten. Unvorhersehbare Ausfälle sollten reaktiv in ihrer durchschnittlichen Dauer so kurz wie möglich und die durchschnittliche Unterbrechungsdauer für Kund:innen klein gehalten werden.
- **Zielmessung und -überprüfung:** Die Zielerreichung wird jährlich überprüft.
- **Geltungsbereich:** Alle Tochtergesellschaften der A1 Group

Kennzahlen für (Kritische) Infrastruktur und Resilienz

Zentrale Kennzahlen umfassen die Erfassung der Gesamtzahl der Ausfälle, die kritische Infrastrukturkomponenten betreffen, die Dauer der Ausfälle und die Anzahl der betroffenen Kund:innen. Im Falle von Störungen der kritischen Infrastruktur informieren die betroffenen Tochtergesellschaften sowohl die lokalen Regulierungsbehörden als auch, soweit betroffen, spezielle Kundengruppen und die Öffentlichkeit. Darüber hinaus dienen diese Kennzahlen als wichtige Grundlage für die interne Steuerung und zur Entscheidungsfindung. Die Kennzahlen werden derzeit intern verwendet.

Digitale Kompetenzen

Digitale Kompetenzen werden zunehmend als zentral für Chancengleichheit, gesellschaftliche Teilhabe und wirtschaftliche Entwicklung angesehen. Dabei spielt die Fähigkeit, digitale Technologien sicher, effektiv und kompetent zu nutzen, eine entscheidende Rolle.

Ein Mangel an diesen Kompetenzen kann dazu führen, dass Menschen anfälliger für Missbrauch sind, wie beispielsweise Cybermobbing. Dies kann unter anderem zu gesundheitlichen Problemen oder Beeinträchtigungen der psychischen Gesundheit führen. Außerdem können finanzielle Schäden entstehen, wenn Betroffene Opfer von Betrugsfällen oder Datenmissbrauch werden.

Als Telekommunikationsunternehmen sind wir nicht nur Bereitsteller von Infrastruktur und Enabler der Digitalisierung, sondern engagieren uns auch für die Vermittlung von digitaler Bildung und Medienkompetenz. Unsere Vision ist es, digitale Kompetenzen in den Zielgruppen Kinder und Jugendliche, Pädagog:innen, Eltern und Senior:innen zu erhöhen und ihnen zu ermöglichen, die Chancen in der digitalen Welt bestmöglich zu nutzen. Dies schließt Partnerschaften mit anderen Organisationen bzw. Vereinen, Interessenvertretungen, Schulpartnerschaften, digitale Lernplattformen, Schulungsangeboten sowie speziellen Lern-Apps und Tools ein, welche digitale Kompetenzen vermitteln.

Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

Konzepte im Zusammenhang mit Digitalen Kompetenzen

Digitale Kompetenzen als Teil der ESG-Strategie

- **Inhalt:** Die ESG-Strategie beinhaltet Ziele zu E (Umwelt), S (Soziales) und G (Governance). Digitale Kompetenz ist im Bereich S angesiedelt. Mit unserer gruppenweiten Initiative bieten wir unter anderem kostenlose Workshops und Webinare für die Zielgruppen Kinder und Jugendliche, Pädagog:innen, Eltern und Senior:innen an. Der Fokus unserer ESG-Strategie in Bezug auf Digitale Kompetenzen sind Kinder und Jugendliche. Unser Anliegen ist es, ihnen das Selbstvertrauen und die Fähigkeiten zu vermitteln, die sie brauchen, um digitale Welten zu gestalten.
- **Geltungsbereich:** Alle Tochtergesellschaften der A1 Group
- **Verantwortlichkeit:** Leitung Group ESG
- **Für die A1 Group relevante Standards oder Initiativen Dritter:** Sustainable Development Goals etc. (ESG-Strategie), UNESCO für Medien- und Informationskompetenz, Europäischer Digitaler Kompetenzrahmen und die Leitlinien der Allianz für Digitale Kompetenzen und Bildung der Europäischen Union (Digitale Kompetenzen)
- **Einbindung der Stakeholder:** Die Stakeholdergruppen Lokale Communities – insbesondere Kinder, Jugendliche, Pädagog:innen sowie Lehrkräfte, Frauen und Senior:innen, aber auch NGOs sowie Regierungsvertreter:innen und Behörden wurden einbezogen.
- **Verfügbarkeit für Stakeholder:** Die ESG-Strategie ist auf der Website der A1 Group veröffentlicht.

Maßnahmen im Zusammenhang mit Digitalen Kompetenzen

Im Folgenden werden unsere relevantesten Maßnahmen in Bezug auf Digitale Kompetenzen dargestellt. Die beschriebenen Maßnahmen sind implementiert und werden weiterhin fortgesetzt.

Maßnahme für die Zielgruppen Kinder und Jugendliche

- **Inhalt und Zeithorizont:** Unser vielfältiges, kostenloses und innovatives Workshop- bzw. Kursprogramm bietet Kindern und Jugendlichen die Möglichkeit, aktiv in die digitale Welt einzutauchen und diese mitzugestalten. Die Workshops werden ganzjährig sowohl vor Ort an A1 Standorten, in den Schulen als auch online durchgeführt. Die Inhalte der Workshops sind breit gefächert und decken verschiedene Kompetenzen wie Coding, Robotics, Künstliche Intelligenz und Medienkompetenzen ab. Es können mehrere Workshops hintereinander besucht werden, um ein umfassendes Verständnis zu erlangen. Die Workshops sollen vor allem Lust darauf machen, sich selbstständig und über den Kurs hinaus mit dem Thema Digitale Bildung und Medienkompetenz zu beschäftigen. Dafür steht zusätzliches Material zur Verfügung.
- **Erwartetes Ergebnis und Fortschritt:** Unser Ziel ist es, die digitalen Fähigkeiten in den genannten Zielgruppen zu erweitern, um diese vor Desinformation und Fake News zu schützen sowie Chancengleichheit, kritisches Denken und verantwortungsvolles Handeln im Netz zu fördern.
- **Geltungsbereich:** Alle Tochtergesellschaften der A1 Group

Maßnahme für die Zielgruppe Eltern und Pädagog:innen

- **Inhalt und Zeithorizont:** Eltern, Pädagog:innen sowie Kindergartenpädagog:innen spielen eine wesentliche Rolle bei der Motivation und Unterstützung der Kinder und Jugendlichen im Lernprozess. Wenn Lehrer:innen und Eltern digitale Werkzeuge und Plattformen verstehen und nutzen können, sind sie besser in der Lage, den Lernfortschritt der Schüler:innen zu unterstützen, Probleme frühzeitig zu erkennen und gezielt zu helfen. Deshalb fokussieren wir die Inhalte der Kurse für Pädagog:innen auf schulalltags-taugliche Tipps und Tricks, die in den Unterricht eingebunden werden können und somit die Lehrkräfte unterstützen. Es werden Apps und Webseiten vorgestellt, die unentgeltlich genutzt werden können und in Österreich sogar für das Schulfach Digitale Grundbildung geeignet sind. Für die Zielgruppe der Eltern bieten wir spezielle Infoabende an, teilweise auch direkt an den Schulen über die Elternvereine. Dabei geht es vor allem um Aufklärung über die Herausforderungen, mit denen viele Kinder in der digitalen Welt konfrontiert sind, und wie Eltern ihre Kinder am besten unterstützen können.
- **Erwartetes Ergebnis und Fortschritt:** Unser Ziel ist es, den Schulalltag für Pädagog:innen zu erleichtern und Vorurteile gegenüber digitaler Bildung abzubauen bzw. den Generationenunterschied bei digitaler Bildung zu verringern. Zudem soll das Verständnis der Erwachsenen für das digitale Leben der Kinder- und Jugendlichen erhöht werden. Die Einbeziehung von Lehrkräften und Eltern in die digitale Bildung ist entscheidend, um die Vorteile der digitalen Werkzeuge vollständig zu nutzen und die Kinder und Jugendlichen in ihrer Entwicklung zu unterstützen.
- **Geltungsbereich:** Alle Tochtergesellschaften der A1 Group

Maßnahme für die Zielgruppe Senior:innen/Generation 60+

- **Inhalt und Zeithorizont:** Unsere Kurse richten sich speziell an die Generation 60+, um ihnen zu ermöglichen, das Internet aktiv zu nutzen und am digitalen Leben teilzuhaben. Ganz nach dem Motto „Wir lernen ein Leben lang“ behandeln wir in unseren kostenlosen Kursen Themen wie Sicheres Einkaufen im Internet, Video-Telefonie, E-Mail-Phishing und Internet-Scams. Dies soll den teilnehmenden Personen Einstiegsängste nehmen und die Sicherheit geben, sich selbstständig im Internet zu bewegen.
- **Erwartetes Ergebnis und Fortschritt:** Unser Ziel ist es, Inklusion zu fördern und die Teilhabe am digitalen Leben auch für ältere Menschen sicher zu ermöglichen.
- **Geltungsbereich:** A1 Österreich und A1 Belarus

Kennzahlen und Ziele

Ziele im Zusammenhang mit Digitalen Kompetenzen

Messbares, ergebnisorientiertes und terminiertes Ziel

- **Zieldefinition und Zeithorizont:** Unser Ziel ist es, von 2021 bis 2030 insgesamt 500.000 Teilnahmen an unseren digitalen Bildungsinitiativen zu erreichen.
- **Zielmessung und -überprüfung:** Das Ziel wird zwei Mal jährlich überprüft. Von 2021 bis 2024 konnten 437.526 Teilnahmen verzeichnet werden.
- **Geltungsbereich:** Alle Tochtergesellschaften der A1 Group

Kennzahlen für Digitalen Kompetenzen

Nachfolgend werden die Teilnahmen pro Land und Zielgruppe aufgelistet.

Teilnahmen an Schulungen zu Digitaler Kompetenz

	2024	2023	Δ
Österreich	131.637	90.417	46%
Bulgarien	13.057	13.216	-1%
Kroatien	14.199	5.706	149%
Belarus	1.369	502	173%
Slowenien	5.033	20.983	-76%
Serbien	4.420	9.757	-55%
Nordmazedonien	1.667	1.939	-14%
Gesamtanzahl	171.382	142.520	20%

Teilnahmen aufgeschlüsselt nach Zielgruppen

	2024	2023	Δ
Kinder und Jugendliche	155.731	129.291	20%
Pädagog:innen ¹⁾	6.131	1.935	217%
Eltern	2.752	2.046	35%
Senior:innen	6.768	9.248	-27%
Gesamtanzahl	171.382	142.520	20%

¹⁾ Inkl. Elementarpädagog:innen, Volksschul- und Sekundarstufe-1-Pädagog:innen

Governance

G1 Unternehmensführung

Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

G1-1 – Unternehmenskultur und Konzepte für die Unternehmensführung

Compliance prägt die Einstellung und das Verhalten aller Führungskräfte und Mitarbeiter:innen durch klare, gelebte Werte und Maßnahmen zur Förderung von richtigem Verhalten. Die Aufrechterhaltung und Weiterentwicklung eines extern geprüften Compliance Management Systems (CMS) nach Best Practice-Gesichtspunkten ist für die A1 Group ein wesentliches Element der Corporate Governance und ESG-Strategie. Mit ethisch und rechtlich einwandfreiem Verhalten tragen wir dazu bei, dass Mitarbeiter:innen, Kund:innen und andere Stakeholder der A1 Group vertrauen. Dieses Vertrauen ist eine wichtige Voraussetzung dafür, dass wir unser Unternehmen auch in der Zukunft vor Reputationsschäden, Haftungsrisiken und finanziellen Risiken schützen.

Die Strategie der A1 Group stellt den Menschen in den Mittelpunkt und wirkt damit prägend auf die Unternehmenskultur (siehe S1 für weitere Informationen zu Human@Center). Aus den Ergebnissen der regelmäßigen Mitarbeiter-Befragungen (A1 Voices, Compliance- und Integritätsumfragen) werden konkrete Maßnahmen zur Entwicklung und Förderung der Unternehmenskultur herangezogen.

Um ethisch und rechtlich einwandfreies Verhalten sicherzustellen, setzt die A1 Group auf die Vorbildwirkung der Führungskräfte auf allen Ebenen, auf gelebte Werte der A1 Group sowie auf die Anerkennung und Umsetzung von Maßnahmen zur Förderung von richtigem Verhalten. Dies erfordert vom Vorstand, den Leadership Teams und dem Management der A1 Group ein aktives, sichtbares Bekenntnis zu gemeinsamen Verhaltensstandards.

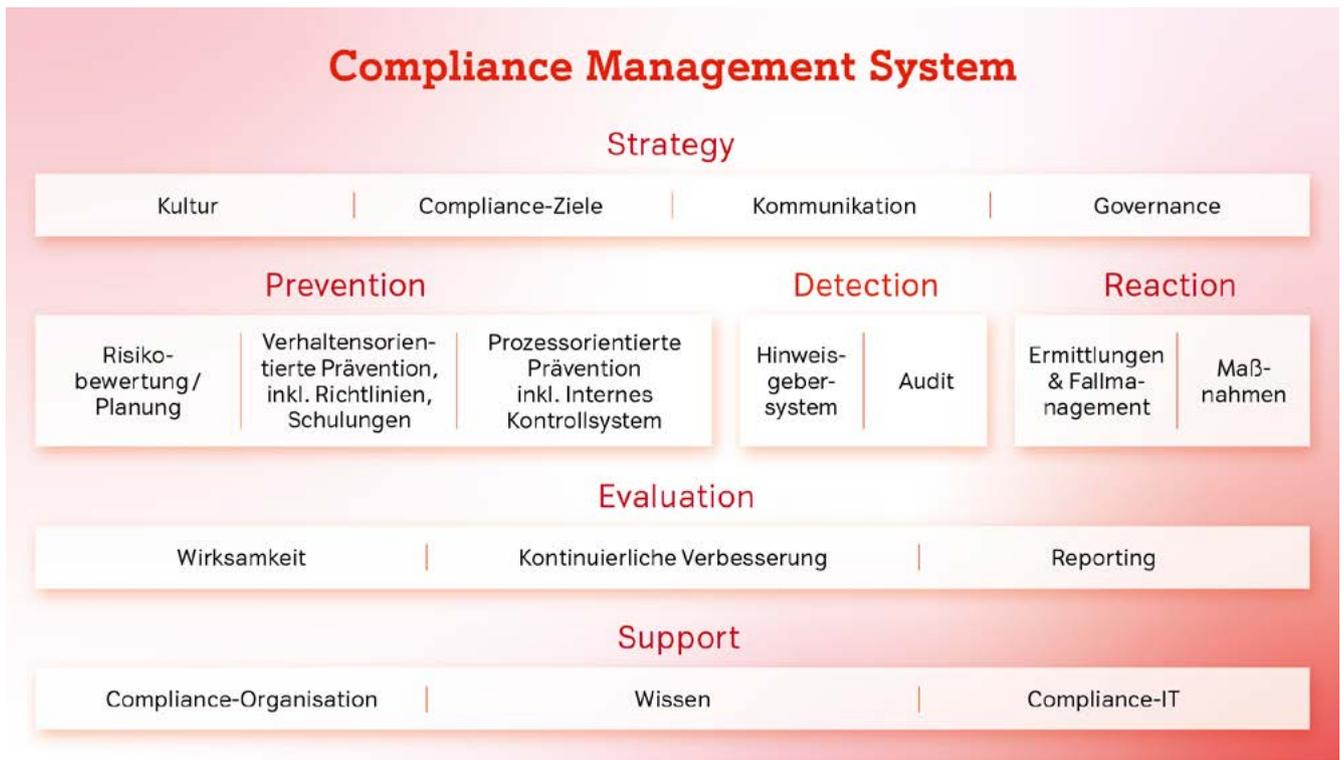
Darüber hinaus ist auch ein respektvoller und wertschätzender Umgang miteinander ein wichtiger Bestandteil der Unternehmenskultur. Team, Vertrauen und Agilität sind die Werte der A1 Group, die das Unternehmen bei der Umsetzung der Vision Empowering Digital Life leiten. Die Unternehmenskultur der A1 Group fördert Diversität, Gerechtigkeit und Inklusion. Darüber hinaus sind psychologische Sicherheit und eine offene Feedback-Kultur am Arbeitsplatz wichtige Aspekte, um Compliance zu unterstützen.

Die im Folgenden beschriebenen Konzepte und Richtlinien sind für alle Vorstandsmitglieder, Leadership Team Mitglieder, Führungskräfte sowie alle Arbeitskräfte der A1 Group, d.h. Mitarbeiter:innen und Fremdarbeitskräfte in allen Konzerngesellschaften gültig. Sie sind auf der Website der A1 Group veröffentlicht.

Compliance Management System (CMS)

- **Inhalt:** Compliance ist für die erfolgreiche Unternehmensführung von besonderer Bedeutung und sowohl in der Corporate Governance als auch in der Unternehmenskultur und -strategie fest verankert. Als Teil des CMS bilden die Compliance Politik und die Compliance Strategie die Governance und die Basis für das operative Compliance Management. Gemeinsam mit dem Menschenrechtsengagement, den Sorgfaltspflichten in der Lieferkette und dem Datenschutzmanagementsystem ist das A1 Group CMS ein wesentlicher Teil der Governance-Säule unserer ESG-Strategie.

Das Compliance Management System umfasst folgende Elemente:



Integres Handeln ist eine Voraussetzung für nachhaltigen Geschäftserfolg und die Reputation der A1 Group. Führungskräfte sind an erster Stelle für integriertes Verhalten durch Setzen eines entsprechenden Tone-from-the-Top/Middle verantwortlich und indem sie sich selbst vorbildlich verhalten. Alle Mitglieder des Leadership Teams unterzeichnen jährlich ein Compliance Commitment, das ihre Rolle und Verantwortung innerhalb des CMS beschreibt. Im Rahmen des jährlichen Compliance Risk Assessment werden Risiken identifiziert und bewertet sowie geeignete Maßnahmen definiert und priorisiert, um regelwidriges Geschäftsverhalten von Führungskräften und Arbeitskräften zu verhindern. Im Rahmen des Risikobewertungsprozesses werden die Bereiche Korruptionsbekämpfung/Integrität, Kartellrecht, Datenschutz, Kapitalmarkt Compliance und Export Compliance/Sanktionen erörtert und die risikoreduzierenden Maßnahmen und deren Umsetzung an den Vorstand und Aufsichtsrat sowie an alle Leadership Teams der Konzerngesellschaften berichtet. Eine starke Integritätskultur ist der Schlüssel zu erfolgreichem Compliance Management. Aus diesem Grund setzt die A1 Group auf zielgruppenorientierte Kommunikation sowie Schulungen. Zur Vermittlung wichtiger Compliance Botschaften, z. B. über unseren Code of Conduct oder unser Hinweisgeberportal tell.me, nutzt die A1 Group alle internen Kommunikationskanäle, insbesondere die Plattform Workplace. Wichtige Informationen zum CMS sind auf der Unternehmenswebsite verfügbar.

Mit dem Ziel der Prävention und der Aufdeckung von Compliance-Verstößen innerhalb der A1 Group sowie in unserer Wertschöpfungskette können die eigenen Arbeitskräfte, aber auch externe Personen, über die Hinweisgeber-Plattform tell.me – wenn gewünscht auch anonym – Informationen über mögliches Fehlverhalten bzw. einen Verdacht auf einen Verstoß gegen Rechtsvorschriften, den Code of Conduct und interne Richtlinien melden. Erfasst sind das Handeln der Arbeitskräfte im eigenen Geschäftsbereich der Konzerngesellschaften sowie bei unseren Lieferanten und Geschäftspartnern.

Für Mitarbeiter:innen steht ein Link zum Hinweisgeberportal an leicht auffindbarer Stelle zur Verfügung, z. B. auf der Startseite des Intranets und in internen Apps. Externe Stakeholder werden auf der Unternehmenswebsite über das Whistleblowing-Portal informiert. Informationen zu den Meldekanälen und zum Hinweisgeberschutz finden sich auch im Code of Conduct, der integraler Bestandteil der Allgemeinen Einkaufsbedingungen der A1 Group ist. Informationen zum Whistleblowing-Verfahren sind Teil regelmäßiger Schulungsaktivitäten und Kommunikationsmaßnahmen. Ein elektronischer Briefkasten im Hinweisgeberportal gewährleistet technisch die Anonymität der Hinweisgebenden, wenn sie/er beschließt, völlig anonym zu bleiben, auch gegenüber der Compliance Abteilung.

Hinweise von Mitarbeiter:innen können auch an die direkte Führungskraft oder den zuständigen Compliance Officer vor Ort gegeben werden. Die Meldungen von Hinweisgebenden werden vertraulich behandelt und von zur Vertraulichkeit verpflichteten Personen untersucht und überprüft.

Der aktiv an die eigenen Arbeitskräfte kommunizierte Whistleblowing-Prozess berücksichtigt alle Anforderungen der EU-Whistleblowing-Richtlinie 2019/1937 sowie der lokalen Gesetze und regelt detailliert den Schutz der Hinweisgeber:innen, die vertrauliche und professionelle Bearbeitung aller Hinweise, die Kommunikation mit den Hinweisgeber:innen sowie die angemessene Sanktionierung von tatsächlich festgestelltem Fehlverhalten. Ein spezieller Prozess ist vorgesehen, wenn ein Vorstandsmitglied, ein Aufsichtsratsmitglied oder ein:e Leiter:in der Internen Revision oder von Compliance von einer Meldung über ein potenzielles Fehlverhalten betroffen ist.

In allen Compliance Schulungen werden die Meldekanäle für Fehlverhalten, der umfassende Hinweisgeberschutz sowie die aufgrund von festgestellten Fehlverhalten getroffenen Maßnahmen besonders thematisiert. Mitarbeiter:innen, die mit der Behandlung von Meldungen befasst sind, erhalten spezielle Schulungen. Wird ein Fehlverhalten festgestellt, reagiert die A1 Group unmittelbar mit angemessenen Maßnahmen und Sanktionen. Die möglichen Konsequenzen reichen von Aufklärungs- und Schulungsmaßnahmen oder Prozessverbesserungen über Verweise bis hin zu Entlassungen, polizeilichen Anzeigen oder zur Beendigung von Geschäftsbeziehungen. Die professionelle und vertrauliche Behandlung aller Hinweise durch Compliance und Internal Audit stellt sicher, dass nicht nur die Meldenden, sondern auch die Betroffenen geschützt sind, solange kein tatsächliches Fehlverhalten festgestellt wird.

2024 sind über die Hinweisgeber-Plattform tell.me und über weitere Meldekanäle 33 wesentliche Hinweise eingegangen (davon 4 zu Korruption, 2 zu Kartellrecht, 2 zu Datenschutz, 7 zu Menschenrechten und 18 zu Integrität), denen mit größter Sorgfalt und Vertraulichkeit nachgegangen wurde. 2024 wurden insgesamt 34 Maßnahmen aufgrund bestätigter Hinweise getroffen. In Übereinstimmung mit der EU-Richtlinie 2019/1937 über den Schutz von Hinweisgeber:innen verbietet die A1 Group jede Form von Repressalien gegen Hinweisgeber:innen. Alle Handlungen oder Unterlassungen im beruflichen Kontext, die dazu führen, dass ein:e Hinweisgeber:in, die:der in gutem Glauben Bedenken äußert, benachteiligt wird, sind verboten. Der Schutz von Hinweisgebenden ist ausdrücklich nicht auf die vom gesetzlichen Schutz umfassten Themen beschränkt, sofern der Hinweisgebende in gutem Glauben handelt. Wenn der Verdacht einer Benachteiligung aufgrund eines gegebenen Hinweises aufkommt, wird der zuständige Compliance Beauftragte den Fall mit Unterstützung der Internen Revision untersuchen. Jede:r Hinweisgeber:in, die:der sich von Repressalien betroffen fühlt, kann sich an Compliance wenden. In Fällen von nachgewiesenen Benachteiligungen des Hinweisgebenden ersetzt die A1 Group den entstandenen Schaden und die Kosten in angemessener Weise.

Des Weiteren finden jährlich für die jeweilige Zielgruppe Schulungen zu allen Compliance-Bereichen (Anti-Korruption, Interessenkonflikte, Kartellrecht, Datenschutz, Kapitalmarkt-Compliance, Sanktionen und Menschenrechte) statt, um den Integritätsgedanken bei der A1 Group zu verankern. In gruppenweit durchgeführten Trainings werden Compliance-Themen praxisnah erklärt und konkrete Fallbeispiele bearbeitet. Im Fokus der Compliance Schulungen stehen dabei jene Personen, deren Tätigkeit in Hinblick auf Korruption und Bestechung besonders risikobehaftet ist, wie zum Beispiel Führungskräfte sowie Vertriebs- und Einkaufsmitarbeiter:innen.

Die Angemessenheit und Wirksamkeit des Compliance Management Systems (CMS) der A1 Group wurde bereits mehrfach durch externe Wirtschaftsprüfer geprüft und ohne Einschränkungen bestätigt, zuletzt 2022/2023 durch die BDO Assurance GmbH Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft. Der zu Grunde gelegte Prüfungsstandard IDW PS 980 (Prüfungsstandard des Instituts der Wirtschaftsprüfer in Deutschland für Compliance Management Systeme n.F. 9/2022) sieht neben der Prüfung der Compliance Kultur auch die Prüfung der Ziele, der Risiken, des Programms, der Organisation, Kommunikation, der Überwachung und der Verbesserungsmaßnahmen vor. Die BDO hat dem Compliance Management System der A1 Group einen hohen Reifegrad attestiert.

- **Verantwortlichkeit:** Der Aufsichtsrat übt die Aufsicht über den Vorstand hinsichtlich des Betriebs und der Weiterentwicklung des Compliance Management Systems aus. Beide Organe sind für die Festlegung einer Compliance Politik verantwortlich. Innerhalb der A1 Group sorgt die Compliance Organisation unter der Leitung des Group Compliance Directors für die Aufrechterhaltung und Weiterentwicklung der erforderlichen Verfahren und Prozesse. Group Compliance sorgt mit Unterstützung durch Verantwortliche in den Tochtergesellschaften für die Umsetzung der aus den jährlich durchgeführten Compliance Risk Assessments resultierenden, risikomitigierenden Maßnahmen in sämtlichen Unternehmenseinheiten. Das Management trägt die Verantwortung für die Sicherstellung von Compliance.
- **Für die A1 Group relevante Standards oder Initiativen Dritter:** Der Österreichische Corporate Governance Kodex (ÖCGK) verfolgt das Ziel einer verantwortungsvollen, auf nachhaltige und langfristige Wertschaffung ausgerichteten Leitung und Kontrolle von Unternehmen. Die A1 Group verpflichtet sich seit 2003 zur freiwilligen Einhaltung des ÖCGK. Die A1 Group leistet auch im Bereich Governance einen wichtigen Beitrag, um die UN Sustainable Development Goals (SDG) zu erreichen. Dies spiegelt sich in unserer seit 2013 bestehenden Mitgliedschaft zum UN Global Compact wider. Die A1 Group hat sich in einer Verpflichtungserklärung dazu bekannt, UN Global Compact, worunter die SDGs fallen, in Strategie, Kultur und operative Tätigkeiten zu integrieren. Folgende internationale Standards bilden den Rahmen für das A1 Group Compliance Management System: ISO 37301 Compliance Management System, ISO 37001 Anti-Corruption Management System, ISO 37002 Hinweis Management System, UN Global Compact, OECD-Richtlinien für multinationale Unternehmen.

Code of Conduct

- **Inhalt:** Die A1 Group hat klare Regeln für rechtskonformes und integrires Verhalten in allen Geschäftsbeziehungen im Code of Conduct festgelegt. Er regelt die Verantwortung der A1 Group für Mensch, Gesellschaft und Umwelt, den A1 Way of Working sowie die Bedeutung der Menschenrechte, von Diversität und Inklusion, die Verhaltensanforderungen in den Geschäftsbeziehungen mit Kund:innen, Wettbewerbern und Lieferanten, den Umgang mit Geschenken, Einladungen und persönlichen Vorteilen, den Schutz des Unternehmensvermögens, den richtigen Umgang mit vertraulichen und personenbezogenen Daten, die Vermeidung und den Umgang mit Interessenkonflikten und die Meldemöglichkeiten von Fehlverhalten. Er legt zudem fest, dass die A1 Group keine politische Zugehörigkeit hat und alle Arbeitskräfte ihre politischen Rechte frei ausüben können.
- **Verantwortlichkeit:** Der Code of Conduct wird durch den Vorstand der A1 Group verantwortet und von allen Vorständen in den Konzerngesellschaften beschlossen.
- **Für die A1 Group relevante Standards oder Initiativen Dritter:** Die A1 Group ist dem UN Global Compact beigetreten. Damit haben wir uns verpflichtet, grundlegende Anforderungen in den Bereichen Menschenrechte, Arbeit, Umwelt und Korruptionsbekämpfung umzusetzen. Die Unternehmensgruppe richtet ihre Aktivitäten nach den SDGs aus und bekennt sich zu den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen. Die Menschenrechtspolitik orientiert sich an der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, dem Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte der Vereinten Nationen (CCPR), dem Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte der Vereinten Nationen (CESCR), der Erklärung über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) sowie den Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen (UNGP).

Weitere Richtlinien im Zusammenhang mit Compliance

Zudem regeln gruppenweit gültige Richtlinien detailliert Themen wie Anti-Korruption, Interessenkonflikte, Datenschutz, Kartellrecht, Kapitalmarkt-Compliance, Einhaltung der Menschenrechte, Diversität, Inklusion und Gleichbehandlung, Umwelt und verantwortungsvolle Lieferantenbeziehungen.

G1-2 – Management der Beziehungen zu Lieferanten

Die Basis für das Management der Beziehungen zu Lieferanten ist ihre Relevanz gemessen am Umfang, in dem sie den Geschäftserfolg der A1 Group positiv oder im Sinne eines Risikos negativ zu beeinflussen vermögen. Die A1 Group ist bestrebt, langfristige Geschäftsbeziehungen einzugehen, und mit Lieferanten in mehreren Geschäftsfeldern zusammen zu arbeiten.

Wir sehen den resultierenden größeren und diversifizierten Footprint als Hebel für kommerzielle Vorteile, eine Absicherung der Lieferkette und offeneren Zugang zu Innovationen. In den dafür geeigneten Einkaufskategorien (z. B. IT Standard Software) nutzen wir Skaleneffekte mit unserem Mehrheitseigentümer América Móvil.

Die Purchasing Guidelines der A1 Group und ihrer Tochtergesellschaften beschreiben die beiden Beschaffungsprozesse, den strategischen Source2Contract- und den operativen Purchase2Pay-Prozess. Darin festgelegt ist insbesondere, wie die Lieferantenauswahl durchzuführen und zu dokumentieren ist, um ein transparentes und nachvollziehbares Verfahren zu gewährleisten. Diese Entscheidungen erfolgen ab definierten Wertgrenzen unter Involvierung des Managements bis hin zum Vorstand weit über die formalen Vorgaben der Unterschriftenordnung hinaus.

Mit den Allgemeinen Einkaufsbedingungen (AEB) binden sich Lieferanten (und die A1 Group) an unseren Verhaltenskodex und insbesondere den Code of Conduct (siehe G1-1), der Integrität als Basis unseres Geschäfts einfordert. Diese Fairness gegenüber Lieferanten lebt die A1 Group über die Lieferantenentscheidung hinaus: Zahlungskonditionen werden gestuft nach Produkten (Hardware und Software) sowie Services und weiter differenziert nach Einkaufskategorien verhandelt. Die gelebte Praxis in der A1 Group ist es, vertraglich vereinbarte Zahlungsfristen ausnahmslos einzuhalten.

Die Beschaffung der A1 Group ist auf globale Lieferketten angewiesen, die über Maßnahmen wie alternative Bezugsquellen, vertragliche Vereinbarungen und Stock Management abgesichert werden. Neben der Ausfallssicherheit sind es ESG-Risiken, die gerade bei weltweitem Sourcing adressiert werden müssen. Die Policy on Responsible Sourcing (siehe S2-1) definiert im Detail unsere ESG-Standards, deren Einhaltung wir in der gesamten Lieferkette ausnahmslos einfordern. Diese Richtlinie beschreibt unseren Ansatz der Risikobewertung jedes Lieferanten, der Überprüfung unserer Anforderungen in Gestalt von Self-Assessments sowie externer Audits vor Ort. Für diese Audits greifen wir im Rahmen unserer Mitgliedschaft auf das Netzwerk der Joint Alliance for CSR (siehe S2-4) zu.

Soweit für den jeweiligen Geschäftsfall relevant, werden ESG-Kriterien in den Beschaffungsprozess selbst einbezogen. Dies betrifft den Energiebedarf einer Lösung als Bestandteil der Total Cost of Ownership wie auch Privacy- und Security-Anforderungen. Zudem wendet sich der Supplier Code of Conduct (siehe S2-1) ausdrücklich an unsere Lieferanten: Er beschreibt klar unsere Anforderungen an ihre soziale und ökologische Leistung sowie mögliche Konsequenzen bei Nichteinhaltung.

G1-3 – Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung

Die Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung ist Teil des Compliance Management Systems, das unter G1-1 beschrieben ist. Das A1 Group Management System zur Prävention von Korruption und Bestechung sowie die beschriebenen Richtlinien und Konzepte sind für alle A1 Group Vorstandsmitglieder, Leadership-Team Mitglieder, Führungskräfte sowie alle Arbeitskräfte der A1 Group, d.h. Mitarbeiter:innen und Fremdarbeitskräfte in allen Konzerngesellschaften gültig. Sie sind auf der Website der A1 Group veröffentlicht.

Zur Meldung von beobachtetem oder vermutetem Fehlverhalten steht den Arbeitskräften, aber auch externen Personen, u.a. die Hinweisgeber-Plattform tell.me auf der Website der A1 Group zur Verfügung. Kommunikations- und Schulungsmaßnahmen sowie die Durchführungen des jährlichen Risk Assessments und die daraus abgeleiteten Maßnahmen tragen dazu bei, dass das Bewusstsein zur Vermeidung von Korruptionsrisiken gestärkt wird.

Management System zur Prävention von Korruption und Bestechung

- **Inhalt:** Im Umgang mit Geschäftspartnern, Kund:innen und Lieferanten sowie Behörden und sonstigen Amtsträger:innen ist es allen Arbeitskräften und Führungskräften ausnahmslos untersagt, finanzielle oder sonstige Vorteile direkt oder indirekt anzubieten, zu versprechen, zu gewähren oder solche Vorteile zu genehmigen, sofern dadurch eine pflichtwidrige Handlung oder Unterlassung des Empfängers bewirkt werden soll. Darüber hinaus ist es eigenen Arbeitskräften untersagt, finanzielle oder sonstige Vorteile einem Geschäftspartner, Berater:innen, Agent:innen, Vermittler:innen oder sonstigen Dritten zu gewähren oder einen solchen Vorteil zu genehmigen, wenn Umstände darauf hindeuten, dass diese ganz oder zum Teil, direkt oder indirekt an einer Amtsträger:in bzw. einem Amtsträger oder eine Person der Privatwirtschaft zur Erlangung einer pflichtwidrigen Handlung oder Unterlassung des Empfängers oder zu einer sonstigen nicht erlaubten Beeinflussung des Amtsträgers weitergegeben werden. Arbeitskräfte treffen geschäftliche Entscheidungen ausschließlich im Interesse der A1 Group und stellen private Interessen hierbei zurück. Sie dürfen sich in ihren geschäftlichen Entscheidungen nicht beeinflussen lassen, indem sie sich von Lieferanten oder anderen Geschäftspartnern unlautere Vorteile anbieten oder versprechen lassen oder solche Vorteile annehmen. Ebenso wenig dürfen sie die Gewährung unlauterer Vorteile fordern. Wer bei A1 korrupte Handlungen aufzeigt oder sich weigert, an solchen mitzuwirken, erleidet keine Nachteile.
- Beschreibung Management System: Die A1 Group Anti-Korruptionspolitik, die Rollen und Verantwortlichkeiten zur Umsetzung der Maßnahmen und Prozesse im Bereich der Prävention und zur Aufdeckung von Korruptionsverstößen sowie zur Weiterentwicklung des Anti-Korruptions-Management Systems entsprechen jenen der unter G1-1 näher beschriebenen CMS-Grundsätzen und sind auf der A1 Group Website veröffentlicht.
- Beschreibung Richtlinie: Neben den lokalen Korruptionsstrafbestimmungen gelten für die A1 Group aufgrund des US-Listings des Hauptaktionärs América Móvil auch der US Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) und aufgrund einer A1 Group Konzernniederlassung in Großbritannien der UK Bribery Act. Alle gesetzlichen Anforderungen sind in der A1 Group Richtlinie Anti-Korruption und Interessenkonflikte berücksichtigt. Sie dient der Prävention und enthält ein striktes Verbot von Bestechung und Korruption sowie detaillierte Regelungen zu Interessenkonflikten, Geschenken und Einladungen, Lobbying, sowie Sponsoring und Spenden. Klar geregelt ist das Verbot von Spenden an politische Parteien und parteinahe Organisationen, das Verbot der Schaltung von Inseraten in politischen Medien sowie das Bekenntnis zu verantwortungsvoller Werbung.
- Schulungen zu Anti-Korruption und Bestechung: Wie unter G1-1 beschrieben finden jährlich für die jeweilige Zielgruppe zugeschnittene Schulungen zu allen Compliance-Bereichen und somit auch zu Anti-Korruption und Bestechung statt. Spezielle Schulungen erhalten jene Personen mit erhöhtem Risiko im Bereich Korruption, wie Führungskräfte sowie Vertriebs- und Einkaufsmitarbeiter:innen. Im Hinblick auf das jährlich verpflichtende Compliance E-Learning und die durchgeführten Spezialschulungen liegt die Schulungsquote für Risikogruppen im Geschäftsjahr 2024 bei 86%. Leitungs- und Aufsichtsorgane werden im Rahmen der Berichtspflichten und der Informationen zum Compliance Risk Assessment geschult. Für externe Stakeholder ist der Code of Conduct und die Richtlinie Anti-Korruption und Interessenkonflikte auf der A1 Group Website zugänglich
- Aufdeckung von Korruption und Bestechung: Für die Aufdeckung von beobachtetem oder vermutetem Fehlverhalten steht den Mitarbeiter:innen und externen Personen u. a. die unter G1-1 erläuterte Hinweisgeber-Plattform tell.me zur Verfügung. Zur Korruptionsprävention finden regelmäßige Schulungen und Kommunikationsmaßnahmen sowie Aktivitäten aufgrund des Compliance Risk Assessments statt. Compliance Audits, das Interne Kontrollsystem und Hinweise tragen zur Aufklärung von Korruptionsvorfällen bei. Gemeldete Vorfälle werden vertraulich und unabhängig durch die Interne Revision untersucht. Über die Ergebnisse der Untersuchungen sowie über die Umsetzung der risikominimierenden Maßnahmen werden der Vorstand und der Aufsichtsrat informiert.

- **Verantwortlichkeit:** Der Aufsichtsrat übt die Aufsicht über den Vorstand hinsichtlich des Betriebs und der Weiterentwicklung des Management Systems zur Prävention von Korruption und Bestechung aus. Beide Organe sind für die Festlegung einer Anti-Korruptions-Politik verantwortlich. Innerhalb der A1 Group sorgt die Compliance Organisation unter der Leitung des Group Compliance Directors für die Aufrechterhaltung und Weiterentwicklung der erforderlichen Verfahren und Prozesse zur Korruptionsprävention. Das Management trägt die Verantwortung für die Sicherstellung von Compliance.
- **Standards und Initiativen Dritter:** Folgende internationale Standards bilden den Rahmen für das A1 Group Management System zur Prävention von Korruption und Bestechung: ISO 37001 Anti-Corruption Management System, UN Global Compact, OECD-Richtlinien für multinationale Unternehmen. A1 Belarus und A1 Bulgarien sind ISO 37001 zertifiziert.

Datenschutz

Wir sind der Überzeugung, dass die Gestaltung einer positiven und menschenzentrierten digitalen Zukunft eine konstruktive Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Stakeholdern erfordert. Wir setzen uns dafür ein, dass die Privatsphäre unserer Kund:innen und Arbeitskräfte respektiert und ihre Daten von allen Stakeholdern verantwortungsvoll, sicher und transparent behandelt werden. Dazu gehört auch die Möglichkeit über die eigenen Daten selbst zu entscheiden und die Kontrolle darüber auszuüben, während gleichzeitig Innovation und gesellschaftliche Vorteile gefördert werden. Durch die Gewährleistung des Datenschutzes vermeiden wir nicht nur Strafen, sondern schützen das grundlegende Menschenrecht auf Privatsphäre. Zudem stärken wir das Vertrauen unserer Kund:innen und Arbeitskräfte in unser Unternehmen.

Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

Konzepte im Zusammenhang mit Datenschutz

Die Richtlinien und Konzepte sind für alle Tochtergesellschaften gültig.

Group Data Governance Policy

- **Inhalt:** Das Ziel unserer Richtlinie ist es, einen standardisierten Ansatz für die Implementierungsanforderungen der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) sowie anderer Vorschriften zum Datenschutz sicherzustellen. Als international tätiges Unternehmen ist es von besonderer Bedeutung, den Erwartungen von Kund:innen, Geschäftspartnern und Arbeitskräften im Hinblick auf einen vertrauensvollen, sicheren und sensiblen Umgang mit ihren personenbezogenen Daten gerecht zu werden.
- **Verantwortlichkeit:** Director Group Technology and Transformation
- **Einbindung der Stakeholder:** GSMA-Erklärung zur digitalen Zukunft aus dem Jahr 2019 (Stakeholder-Gruppe: Wettbewerbsumfeld)
- **Verfügbarkeit für Stakeholder:** Die Richtlinie ist auf der Website der A1 Group veröffentlicht.

Group Data Privacy Governance Handbook

- **Inhalt:** Das Ziel des Handbuchs besteht darin, uns einen selbstregulierenden Mechanismus für Maßnahmen zur Einhaltung der Vorschriften zur Verfügung zu stellen, wenn wir entweder als Verantwortlicher oder Auftragsverarbeiter agieren. Dies gilt insbesondere im Hinblick auf die Identifizierung der mit der Verarbeitung verbundenen Risiken, deren Bewertung in Bezug auf Herkunft, Art, Wahrscheinlichkeit, Schweregrad sowie die Identifizierung von Best Practices zur Minderung des Risikos der Nichteinhaltung. Das Handbuch zielt darauf ab, den Datenschutz in die interne Projektdurchführung zu integrieren, wenn personenbezogene Daten verarbeitet werden. Zu den wichtigsten Datenschutzkontrollen, die es umzusetzen gilt, gehört die Bestimmung der rechtlichen Grundlage sowie die Erfüllung der Datenschutzgrundsätze für die Verarbeitung personenbezogener Daten. Jede unserer Tochtergesellschaften ist dafür verantwortlich, die eigenen Datenschutzvorschriften einzuhalten und die Anforderungen der zuständigen Behörden zu erfüllen.
- **Verantwortlichkeit:** Vorstandsmitglied in der Tochtergesellschaft
- **Verfügbarkeit für Stakeholder:** Das Handbuch ist intern verfügbar.

Data Governance Guideline im Beschaffungsprozess

- **Inhalt:** Das Ziel der Richtlinie ist, Kontrollen und Risikominderungsmaßnahmen im Zusammenhang mit dem Datenschutz in unserem Beschaffungswesen festzulegen. Die Anwendung der beschriebenen Regeln, Dokumentationen und Schritte ist obligatorisch, wenn ein solches gruppenweites Projekt die Einbindung eines Anbieters beinhaltet, der im Rahmen der Dienstleistungserbringung personenbezogene Daten im Auftrag von zwei oder mehr Tochtergesellschaften verarbeitet. Die beschriebenen Regeln, Dokumentationen und Schritte werden auch für Projekte empfohlen, die nicht als gruppenweite Projekte gelten (d. h. Projekte, die nur eine Tochtergesellschaft betreffen).
- **Verantwortlichkeit:** Director Group Technology and Transformation
- **Verfügbarkeit für Stakeholder:** Die Richtlinie ist intern verfügbar.

Maßnahmen im Zusammenhang mit Datenschutz

Die beschriebenen Maßnahmen sind implementiert und werden weiterhin fortgesetzt.

ISO 27701 Zertifizierung

- **Inhalt und Zeithorizont:** Wir verfügen über ISO-Zertifizierungen im Bereich Datenschutz – A1 Bulgarien und A1 Digital sind nach ISO/IEC 27701:2019 zertifiziert. Solche Zertifizierungen erfordern ein Datenschutz-Managementsystem und unterliegen einer jährlichen externen Prüfung zur Validierung der wirksamen Kontrollen.
- **Erwartetes Ergebnis und Fortschritt:** Beibehaltung der Zertifizierungen nach ISO 27701 und somit eines robusten Datenschutzmanagements, welches den internen Anforderungen, den Anforderungen der DSGVO und anderen Datenschutzgesetzen entspricht.
- **Geltungsbereich:** A1 Bulgarien, A1 Digital

Allgemeine und spezifische Schulungen

- **Inhalt und Zeithorizont:** Wir bieten allgemeine Schulungen zur Datenschutzkonformität in allen unseren Tochtergesellschaften an. Zusätzlich führen wir spezifische Datenschutzeschulungen für Führungskräfte, Marketingteams, Beschaffung und andere relevante Abteilungen durch, die mit personenbezogenen Daten arbeiten. Die behandelten Themen reichen von Direktmarketing-Kommunikation, Cookies und Websites bis hin zu Datenschutzkontrollen im Beschaffungsprozess sowie den wichtigsten Verpflichtungen, die Führungskräfte einhalten müssen. Basierend auf aktuellen regulatorischen Entwicklungen sowie zusätzliche Kontrollen, die wir für Datenanalysen, fortgeschrittene Analysen und KI umsetzen, entwickeln wir spezifische Schulungen und Sensibilisierungsmaßnahmen für die Data-Science- und Data-Engineer-Communities.
- **Erwartetes Ergebnis und Fortschritt:** Das erwartete Ergebnis ist ein höheres Bewusstsein für die Risiken und internen Anforderungen im Zusammenhang mit Nichteinhaltung der Datenschutzverpflichtungen in Schlüsselbereichen wie Marketing, Beschaffung sowie Big Data und KI bei den entsprechenden Stakeholdern.
- **Geltungsbereich:** Alle Tochtergesellschaften der A1 Group

Compliance Risikobewertung

- **Inhalt und Zeithorizont:** Die Compliance-Risikobewertung dient dazu, Compliance-Risiken und potenzielle Nichteinhaltungen zu identifizieren und zu bewerten. Zudem werden geeignete Maßnahmen definiert und priorisiert, um nicht-konformes Verhalten von Führungskräften, Arbeitskräften und Vertreter:innen der A1 Group zu verhindern und so rechtliche, finanzielle und Reputationsrisiken zu minimieren.
- **Erwartetes Ergebnis und Fortschritt:** Der Bereich Datenschutz in der Compliance-Risikobewertung für 2024 umfasst Fragen im Zusammenhang mit dem Gesetz über künstliche Intelligenz (AI Act), dessen Umsetzung ab 2025 beginnen wird. Die Ergebnisse der Compliance-Risikobewertungen werden auf Plausibilität überprüft und auf Konzernebene von der Group Compliance konsolidiert.
- **Geltungsbereich:** Alle Tochtergesellschaften der A1 Group

Datenschutzbeauftragte

- **Inhalt und Zeithorizont:** Datenschutzkontrollen können ohne das Fachwissen von Datenschutzbeauftragten und der Datenschutz-Community nicht umgesetzt werden. Daher verfügt jede Tochtergesellschaft über eine Governance-Struktur für das Datenschutzmanagement und die Bearbeitung von Datenschutzangelegenheiten. Jede Tochtergesellschaft hat eine:n Datenschutzbeauftragte:n ernannt, die oder der als zentrale Kontaktperson und Fachquelle für die Datenschutzkonformität über den Geschäftsbereichen hinweg dient.
- **Erwartetes Ergebnis und Fortschritt:** Das Ziel ist die Einhaltung und Überwachung interner und externer Datenschutzrichtlinien und -vorschriften. Unsere Datenschutzbeauftragten fungieren als Ansprechpartner:innen für Behörden und andere Stakeholder in den Ländern.
- **Geltungsbereich:** Alle Tochtergesellschaften der A1 Group

Kennzahlen und Ziele

Ziele im Zusammenhang mit Datenschutz

Keine begründeten Beschwerden über 100.000 USD, die Datenschutzverletzungen von Kund:innen im Geschäftsjahr betreffen (entsprechend der Definition von América Móvil)

- **Zieldefinition und Zeithorizont:** Das Ziel umfasst alle Vorfälle im Zusammenhang mit Datenschutzverletzungen von Kund:innen, die eine endgültige gerichtliche Entscheidung hatten und bei denen sich Einzelkosten während des Geschäftsjahrs über 100.000 USD beliefen.
- **Zielverwirklichung und Überprüfung:** Das Ziel wird zwei Mal jährlich überprüft.
- **Geltungsbereich:** Alle Tochtergesellschaften der A1 Group

Kennzahlen für Datenschutz

Als Kennzahlen definierte die A1 Group die Gesamtanzahl der begründeten Beschwerden über Datenschutzverletzungen, die im Geschäftsjahr von Kund:innen eingegangen sind. Diese werden in Beschwerden von Aufsichtsbehörden und von anderen externen Parteien unterteilt.

Die A1 Group veröffentlicht die Anzahl der Vorfälle, die endgültig gerichtlich entschieden wurden und bei denen die Einzelkosten während des Geschäftsjahrs über 100.000 USD (entspricht 103.890 EUR, Stichtag 31.12.2024) lagen. 2024 erhielt die A1 Group keine derartigen Beschwerden von Aufsichtsbehörden und auch keine Beschwerden von anderen externen Parteien.

Anhang

Datenpunkte aus anderen EU-Rechtsvorschriften

Angabepflicht und zugehöriger Datenpunkt	SFDR-Referenz	Säule-3-Referenz	Benchmark-Verordnungs-Referenz	EU-Klimage-setz-Referenz	Wesentlich/Nicht wesentlich
GOV-1 Geschlechtervielfalt in den Leitungs- und Kontrollorganen, Absatz 21 (d)	Indikator Nr. 13 in Anhang 1 Tabelle 1		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission (5), Anhang II		Wesentlich 4-5
GOV-1 Prozentsatz der Leitungsorganmitglieder, die unabhängig sind, Absatz 21 (e)			Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission, Anhang II		Wesentlich 5
GOV-4 Erklärung zur Sorgfaltpflicht, Absatz 30	Indikator Nr. 10 in Anhang 1 Tabelle 3				Wesentlich 8
SBM-1 Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit fossilen Brennstoffen, Absatz 40 (d) i	Indikator Nr. 4 Tabelle 1 in Anhang 1	Artikel 449a der Verordnung (EU) Nr. 575/2013; Durchführungsverordnung (EU) 2022/2453 der Kommission (6), Tabelle 1: Qualitative Angaben zu Umweltrisiken, und Tabelle 2: Qualitative Angaben zu sozialen Risiken	Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission, Anhang II		Nicht wesentlich
SBM-1 Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit der Herstellung von Chemikalien, Absatz 40 (d) ii	Indikator Nr. 9 in Anhang 1 Tabelle 2		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission, Anhang II		Nicht wesentlich
SBM-1 Beteiligung an Tätigkeiten im Zusammenhang mit umstrittenen Waffen, Absatz 40 (d) iii	Indikator Nr. 14 in Anhang 1 Tabelle 1		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818 (7), Artikel 12 Absatz 1 Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II		Nicht wesentlich
SBM-1 Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit dem Anbau und der Produktion von Tabak, Absatz 40 (d) iv			Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818, Artikel 12 Absatz 1 Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II		Nicht wesentlich
E1-1 Übergangsplan zur Verwirklichung der Klimaneutralität bis 2050, Absatz 14				Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission, Anhang II	Wesentlich 31
E1-1 Unternehmen, die von den Paris-abgestimmten Referenzwerten ausgenommen sind, Absatz 16 (g)		Artikel 449a Verordnung (EU) Nr. 575/2013; Durchführungsverordnung (EU) 2022/2453 der Kommission, Meldebogen 1: Anlagebuch - Übergangsrisiko im Zusammenhang mit dem Klimawandel: Kreditqualität der Risikopositionen nach Sektoren, Emissionen und Restlaufzeit	Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818, Artikel 12 Absatz 1 Buchstaben d bis g und Artikel 12 Absatz 2		Wesentlich 31
E1-4 THG-Emissionsreduktionsziele, Absatz 34	Indikator Nr. 4 in Anhang 1 Tabelle 2	Artikel 449a Verordnung (EU) Nr. 575/2013; Durchführungsverordnung (EU) 2022/2453 der Kommission, Meldebogen 3: Anlagebuch - Übergangsrisiko im Zusammenhang mit dem Klimawandel: Angleichungskennzahlen	Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818, Artikel 12 Absatz 1 Buchstaben d bis g und Artikel 12 Absatz 2		Wesentlich 38

NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG

Angabepflicht und zugehöriger Datenpunkt	SFDR-Referenz	Säule-3-Referenz	Benchmark-Verordnungs-Referenz	EU-Klimage-setz-Referenz	Wesent-lich/Nicht wesentlich
E1-5 Energieverbrauch aus fossilen Brennstoffen aufgeschlüsselt nach Quellen (nur klimaintensive Sektoren), Absatz 38	Indikator Nr. 5 in Anhang 1 Tabelle 1 und Indikator Nr. 5 in Anhang 1 Tabelle 2				Nicht wesentlich
E1-5 Energieverbrauch und Energiemix, Absatz 37	Indikator Nr. 5 in Anhang 1 Tabelle 1				Wesentlich 39
E1-5 Gesamtenergieverbrauch aus nuklearen Quellen, Absatz 37 (b)	Indikator Nr. 5 in Anhang 1 Tabelle 1				Nicht wesentlich
E1-5 Energieintensität im Zusammenhang mit Tätigkeiten in klimaintensiven Sektoren, Absatz 40-43	Indikator Nr. 6 in Anhang 1 Tabelle 1				Nicht wesentlich
E1-6 THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und sowie THG-Gesamtemissionen, Absatz 44	Indikatoren Nr. 1 und 2 in Anhang 1 Tabelle 1	Artikel 449a Verordnung (EU) Nr. 575/2013; Durchführungsverordnung (EU) 2022/2453 der Kommission, Meldebogen 1: Anlagebuch – Übergangsrisiko im Zusammenhang mit dem Klimawandel: Kreditqualität der Risikopositionen nach Sektoren, Emissionen und Restlaufzeit	Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818, Artikel 5 Absatz 1, Artikel 6 und Artikel 8 Absatz 1		Wesentlich 40
E1-6 Intensität der THG-Bruttoemissionen, Absatz 53-55	Indikator Nr. 3 Tabelle 1 in Anhang 1	Artikel 449a der Verordnung (EU) Nr. 575/2013; Durchführungsverordnung (EU) 2022/2453 der Kommission, Meldebogen 3: Anlagebuch – Übergangsrisiko im Zusammenhang mit dem Klimawandel: Angleichungskennzahlen	Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818, Artikel 8 Absatz 1		Wesentlich 41
E1-7 Entnahme von Treibhausgasen und CO ₂ -Zertifikate, Absatz 56				Verordnung (EU) 2021/1119, Artikel 2 Absatz 1	Nicht wesentlich
E1-9 Risikoposition des Referenzwert-Portfolios gegenüber klimabezogenen physischen Risiken, Absatz 66			Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818, Anhang II Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II		Nicht wesentlich
E1-9 Aufschlüsselung der Geldbeträge nach akutem und chronischem physischem Risiko; Ort, an dem sich erhebliche Vermögenswerte mit wesentlichem physischem Risiko befinden, Absatz 66 (a); 66 (c)		Artikel 449a der Verordnung (EU) Nr. 575/2013; Durchführungsverordnung (EU) 2022/2453 der Kommission, Absätze 46 und 47; Meldebogen 5: Anlagebuch – Physisches Risiko im Zusammenhang mit dem Klimawandel: Risikopositionen mit physischem Risiko			Nicht wesentlich
E1-9 Buchwert seiner Immobilien nach Energieeffizienzklassen, Absatz 67 (c)		Artikel 449a der Verordnung (EU) Nr. 575/2013; Durchführungsverordnung (EU) 2022/2453 der Kommission, Absatz 34; Meldebogen 2: Anlagebuch – Übergangsrisiko im Zusammenhang mit dem Klimawandel: Durch Immobilien besicherte Darlehen – Energieeffizienz der Sicherheiten			Nicht wesentlich
E1-9 Grad der Exposition des Portfolios gegenüber klimabezogenen Chancen, Absatz 69			Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818 der Kommission, Anhang II		Nicht wesentlich

NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG

Angabepflicht und zugehöriger Datenpunkt	SFDR-Referenz	Säule-3-Referenz	Benchmark-Verordnungs-Referenz	EU-Klimage-setz-Referenz	Wesentlich/Nicht wesentlich
E2-4 Menge jedes in Anhang II der E-PRTR-Verordnung (Europäisches Schadstofffreisetzungs- und -verbringungsregister) aufgeführten Schadstoffs, der in Luft, Wasser und Boden emittiert wird,, Absatz 28	Indikator Nr. 8 in Anhang 1 Tabelle 1 Indikator Nr. 2 in Anhang 1 Tabelle 2 Indikator Nr. 1 in Anhang 1 Tabelle 2 Indikator Nr. 3 in Anhang 1 Tabelle 2				Nicht wesentlich
E3-1 Wasser- und Meeresressourcen, Absatz 9	Indikator Nr. 7 in Anhang 1 Tabelle 2				Nicht wesentlich
E3-1 Spezielles Konzept, Absatz 13	Indikator Nr. 8 in Anhang 1 Tabelle 2				Nicht wesentlich
E3-1 Nachhaltige Ozeane und Meere, Absatz 14	Indikator Nr. 12 in Anhang 1 Tabelle 2				Nicht wesentlich
E3-4 Gesamtmenge des zurückgewonnenen und wiederverwendeten Wassers, Absatz 28 (c)	Indikator Nr. 6,2 in Anhang 1 Tabelle 2				Nicht wesentlich
E3-4 Gesamtwasserverbrauch in m3 je Nettoerlös aus eigenen Tätigkeiten, Absatz 29	Indikator Nr. 6,1 in Anhang 1 Tabelle 2				Nicht wesentlich
SBM-3 - E4 , Absatz 16 (a) i	Indikator Nr. 7 in Anhang 1 Tabelle 1				Nicht wesentlich
SBM-3 - E4 , Absatz 16 (b)	Indikator Nr. 10 in Anhang 1 Tabelle 2				Nicht wesentlich
SBM-3 - E4 , Absatz 16 (c)	Indikator Nr. 14 in Anhang 1 Tabelle 2				Nicht wesentlich
E4-2 Nachhaltige Verfahren oder Konzepte im Bereich Landnutzung und Landwirtschaft, Absatz 24 (b)	Indikator Nr. 11 in Anhang 1 Tabelle 2				Nicht wesentlich
E4-2 Nachhaltige Verfahren oder Konzepte im Bereich Ozeane, Absatz 24 (c)	Indikator Nr. 12 in Anhang 1 Tabelle 2				Nicht wesentlich
E4-2 Konzepte für die Bekämpfung der Entwaldung, Absatz 24 (d)	Indikator Nr. 15 in Anhang 1 Tabelle 2				Nicht wesentlich
E5-5 Nicht recycelte Abfälle, Absatz 37 (d)	Indikator Nr. 13 in Anhang 1 Tabelle 2				Nicht wesentlich
E5-5 Gefährliche und radioaktive Abfälle, Absatz 39	Indikator Nr. 9 in Anhang 1 Tabelle 1				Nicht wesentlich
SBM-3 - S1 Risiko von Zwangsarbeit, Absatz 14 (f)	Indikator Nr. 13 in Anhang I Tabelle 3				Nicht wesentlich
SBM-3 - S1 Risiko von Kinderarbeit, Absatz 14 (g)	Indikator Nr. 12 in Anhang I Tabelle 3				Nicht wesentlich
S1-1 Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechtspolitik, Absatz 20	Indikator Nr. 9 in Anhang I Tabelle 3 und Indikator Nr. 11 in Anhang I Tabelle 1				Wesentlich 48
S1-1 Vorschriften zur Sorgfaltsprüfung in Bezug auf Fragen, die in den grundlegenden Konventionen 1 bis 8 der Internationalen Arbeitsorganisation behandelt werden, Absatz 21			Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission, Anhang II		Wesentlich 48

NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG

Angabepflicht und zugehöriger Datenpunkt	SFDR-Referenz	Säule-3-Referenz	Benchmark-Verordnungs-Referenz	EU-Klimage-setz-Referenz	Wesentlich/Nicht wesentlich	
S1-1 Verfahren und Maßnahmen zur Bekämpfung des Menschenhandels, Absatz 22	Indikator Nr. 11 in Anhang I Tabelle 3				Wesentlich	48
S1-1 Konzept oder Managementsystem für die Verhütung von Arbeitsunfällen, Absatz 23	Indikator Nr. 1 in Anhang I Tabelle 3				Wesentlich	48
S1-3 Bearbeitung von Beschwerden, Absatz 32 (c)	Indikator Nr. 5 in Anhang I Tabelle 3				Wesentlich	49
S1-14 Zahl der Todesfälle und Zahl und Quote der Arbeitsunfälle, Absatz 88 (b) und (c)	Indikator Nr. 2 in Anhang I Tabelle 3		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission, Anhang II		Wesentlich	56
S1-14 Anzahl der durch Verletzungen, Unfälle, Todesfälle oder Krankheiten bedingten Ausfalltage, Absatz 88 (e)	Indikator Nr. 3 in Anhang I Tabelle 3				Wesentlich	56
S1-16 Unbereinigtes geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle, Absatz 97 (a)	Indikator Nr. 12 in Anhang I Tabelle 1		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission, Anhang II		Wesentlich	56
S1-16 Überhöhte Vergütung von Mitgliedern der Leitungsorgane, Absatz 97 (b)	Indikator Nr. 8 in Anhang I Tabelle 3				Wesentlich	56
S1-17 Fälle von Diskriminierung, Absatz 103 (a)	Indikator Nr. 7 in Anhang I Tabelle 3				Wesentlich	56
S1-17 Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien, Absatz 104 (a)	Indikator Nr. 10 in Anhang I Tabelle 1 und Indikator Nr. 14 in Anhang I Tabelle 3		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818 Artikel 12 Absatz 1		Wesentlich	57
SBM-3 - S2 Erhebliches Risiko von Kinderarbeit oder Zwangsarbeit in der Wertschöpfungskette, Absatz 11 (b)	Indikatoren Nr. 12 und 13 in Anhang I Tabelle 3				Nicht wesentlich	
S2-1 Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechtspolitik, Absatz 17	Indikator Nr. 9 in Anhang 1 Tabelle 3 und Indikator Nr. 11 in Anhang 1 Tabelle 1				Wesentlich	58-59
S2-1 Konzepte im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette, Absatz 18	Indikatoren Nr. 11 und 4 in Anhang 1 Tabelle 3				Wesentlich	58-59
,	Indikator Nr. 10 in Anhang 1 Tabelle 1		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818 Artikel 12 Absatz 1		Wesentlich	61
S2-1 Vorschriften zur Sorgfaltsprüfung in Bezug auf Fragen, die in den grundlegenden Konventionen 1 bis 8 der Internationalen Arbeitsorganisation behandelt werden, Absatz 19			Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission, Anhang II		Wesentlich	58-59
S2-4 Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten innerhalb der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette, Absatz 36	Indikator Nr. 14 in Anhang 1 Tabelle 3				Wesentlich	61

NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG

Angabepflicht und zugehöriger Datenpunkt	SFDR-Referenz	Säule-3-Referenz	Benchmark-Verordnungs-Referenz	EU-Klimage-setz-Referenz	Wesentlich/Nicht wesentlich
S3-1 Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechte, Absatz 16	Indikator Nr. 9 in Anhang 1 Tabelle 3 und Indikator Nr. 11 in Anhang 1 Tabelle 1				Nicht wesentlich
S3-1 Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte, der Prinzipien der IAO oder der OECD-Leitlinien, Absatz 17	Indikator Nr. 10 in Anhang 1 Tabelle 1		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818 Artikel 12 Absatz 1		Nicht wesentlich
S3-4 Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten, Absatz 36	Indikator Nr. 14 in Anhang 1 Tabelle 3				Nicht wesentlich
S4-1 Konzepte im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern, Absatz 16	Indikator Nr. 9 in Anhang 1 Tabelle 3 und Indikator Nr. 11 in Anhang 1 Tabelle 1				Nicht wesentlich
S4-1 Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien, Absatz 17	Indikator Nr. 10 in Anhang 1 Tabelle 1		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818 Artikel 12 Absatz 1		Nicht wesentlich
S4-4 Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten, Absatz 35	Indikator Nr. 14 in Anhang 1 Tabelle 3				Nicht wesentlich
G1-1 Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption, Absatz 10 (b)	Indikator Nr. 15 in Anhang 1 Tabelle 3				Nicht wesentlich
G1-1 Schutz von Hinweisgebern (Whistleblowers), Absatz 10 (d)	Indikator Nr. 6 in Anhang 1 Tabelle 3				Nicht wesentlich
G1-4 Geldstrafen für Verstöße gegen Korruptions- und Bestechungsvorschriften, Absatz 24 (a)	Indikator Nr. 17 in Anhang 1 Tabelle 3		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission, Anhang II		Nicht wesentlich
G1-4 Standards zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung, Absatz 24 (b)	Indikator Nr. 16 in Anhang 1 Tabelle 3				Nicht wesentlich

Liste der Angabepflichten

Angabepflicht		Seite
ESRS 2	Allgemeine Angaben	
BP-1	Allgemeine Grundlagen für die Erstellung der Nachhaltigkeitserklärungen	2
BP-2	Angaben im Zusammenhang mit konkreten Umständen	2
GOV-1	Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	3
GOV-2	Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens befassen	6
GOV-3	Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme	6
GOV-4	Erklärung zur Sorgfaltpflicht	8
GOV-5	Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung	8
SBM-1	Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette	10
SBM-2	Interessen und Standpunkte der Stakeholder	12
SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	14
IRO-1	Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen	18
IRO-2	In ESRS enthaltene von der Nachhaltigkeitserklärung des Unternehmens abgedeckte Angabepflichten	22, 78
	Angaben nach Artikel 8 der Verordnung (EU) 2020/852 (Taxonomie-Verordnung)	23
E1	Klimawandel	
ESRS 2 GOV-3 – E1	Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme	7
E1-1	Übergangsplan für den Klimaschutz	31
ESRS 2 SBM-3 – E1	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	32
ESRS 2 IRO-1 – E1	Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen klimabezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen	21
E1-2	Konzepte im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	34
E1-3	Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimakonzepten	35
E1-4	Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	38
E1-5	Energieverbrauch und Energiemix	39
E1-6	THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen	40
E1-7	Entnahme von Treibhausgasen und Projekte zur Verringerung von Treibhausgasen, finanziert über CO ₂ -Zertifikate	41
E1-8	Interne CO ₂ -Bepreisung	42
E2	Umweltverschmutzung	
ESRS 2 IRO-1 – E2	Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung	22
E3	Wasser- und Meeresressourcen	
ESRS 2 IRO-1 – E3	Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Wasser- und Meeresressourcen	22
E4	Biologische Vielfalt und Ökosysteme	
ESRS 2 IRO-1 – E4	Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken, Abhängigkeiten und Chancen im Zusammenhang mit biologischer Vielfalt und Ökosystemen	22
E5	Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	
ESRS 2 IRO-1 – E5	Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	22
E5-1	Konzepte im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	43
E5-2	Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	44
E5-3	Ziele im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	44
E5-4	Ressourcenzuflüsse	45
E5-5	Ressourcenabflüsse	45
S1	Arbeitskräfte des Unternehmens	
ESRS 2 SBM-2 – S1	Interessen und Standpunkte der Stakeholder	14
ESRS 2 SBM-3 – S1	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	46
S1-1	Konzepte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens	47
S1-2	Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte des Unternehmens und von Arbeitnehmervertretern in Bezug auf Auswirkungen	48
S1-3	Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte des Unternehmens Bedenken äußern können	49
S1-4	Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf die Arbeitskräfte des Unternehmens und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen	49

NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG

Angabepflicht		Seite
S1-5	Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen	52
S1-6	Merkmale der Mitarbeiter:innen des Unternehmens	53
S1-7	Merkmale der Fremdarbeitskräfte des Unternehmens	54
S1-9	Diversitätskennzahlen	55
S1-10	Angemessene Entlohnung	55
S1-11	Soziale Absicherung	55
S1-13	Kennzahlen für Weiterbildung und Kompetenzentwicklung	55
S1-14	Kennzahlen für Gesundheitsschutz und Sicherheit	55
S1-15	Kennzahlen für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	56
S1-16	Vergütungskennzahlen (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)	56
S1-17	Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten	56
S2	Arbeitskräfte der Wertschöpfungskette	
ESRS 2 SBM-2 – S2	Interessen und Standpunkte der Stakeholder	14
ESRS 2 SBM-3 – S2	Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	58
S2-1	Konzepte im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette	58
S2-2	Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette in Bezug auf Auswirkungen	60
S2-3	Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette Bedenken äußern können	60
S2-4	Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen	60
S2-5	Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen	61
S4	Kundi:innen und Endnutzer:innen – Unternehmensspezifische Themen	
MDR Informationssicherheit	Mindestangabepflichten zu Konzepten, Maßnahmen und Zielen	62
MDR (Kritische) Infrastruktur und Resilienz	Mindestangabepflichten zu Konzepten, Maßnahmen und Zielen	64
MDR Digitale Kompetenzen	Mindestangabepflichten zu Konzepten, Maßnahmen und Zielen	66
G1	Unternehmensführung	
ESRS 2 GOV-1 – G1	Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	6
ESRS 2 IRO-1 – G1	Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen	22
G1-1	Unternehmenskultur und Konzepte für die Unternehmensführung	69
G1-2	Management der Beziehungen zu Lieferanten	72
G1-3	Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung	73
MDR Datenschutz	Mindestangabepflichten zu Konzepten, Maßnahmen und Zielen	75

NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG

Wien, am 10. Februar 2025

Alejandro Plater, CEO eH

Thomas Arnoldner, Deputy CEO eH

Glossar

Anzahl der Personen (HC) und Vollzeitäquivalente (VZÄ)	In Anzahl der Personen (HC) wird die tatsächliche Anzahl der Arbeitskräfte erfasst, unabhängig von deren Arbeitszeit. Jede Arbeitskraft wird als eine Einheit gezählt. In Vollzeitäquivalenten (VZÄ) wird die Arbeitszeit von Teilzeit- und Vollzeitkräften standardisiert, wobei 1,0 einem Vollzeitjob entspricht.
Arbeitskräfte des Unternehmens	Menschen, die in einem Arbeitsverhältnis mit dem Unternehmen stehen (Mitarbeiter:innen) und Fremdarbeitskräfte, die entweder Einzelunternehmer sind, die dem Unternehmen Arbeitskraft zur Verfügung stellen (Selbständige), oder Personen (EWF), die von Unternehmen bereitgestellt werden, die hauptsächlich Tätigkeiten im Bereich der „Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften“ ausüben.
CAPEX (Capital Expenditures)	Gesamte Zugänge zu immateriellen Vermögenswerten + gesamte Zugänge zu Sachanlagen (ohne Zugänge zu Nutzungsrechten gemäß IFRS 16).
CO ₂ e (CO ₂ -Äquivalente)	Maßeinheit, die die Emissionen verschiedener Treibhausgase auf der Grundlage ihres Erwärmungspotentials vergleicht. Sie drückt die Menge eines Treibhausgases aus, die den gleichen Einfluss auf die Erderwärmung hat wie eine bestimmte Menge CO ₂ .
CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive)	EU-Richtlinie ¹⁾ , die Unternehmen dazu verpflichtet, detaillierte Informationen zu Umwelt-, Sozial- und Governance-Aspekten (ESG) offenzulegen. Sie ist seit Anfang 2023 in Kraft und erweitert die Vorgaben der früheren Non-Financial Reporting Directive (NFRD), um die Transparenz und Vergleichbarkeit der Nachhaltigkeitsberichterstattung zu erhöhen.
ESRS (European Sustainability Reporting Standards)	Berichtsstandards, die festlegen, welche Nachhaltigkeitsinformationen im Rahmen der CSRD offen zu legen sind. Sie geben klare Vorgaben für die Berichterstattung und beinhalten detaillierte Anforderungen zu Umwelt-, Sozial- und Governance-Themen.
Gender Pay Gap und Equal-Pay-Gap	Gender Pay Gap beschreibt den Unterschied im durchschnittlichen Einkommen von Männern und Frauen. Equal Pay Gap bezieht sich auf den Einkommensunterschied bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit.
GO (Guarantees of Origin, Herkunftsnachweis)	Nachweis über die Herkunft des Stroms aus erneuerbaren Quellen.
LCA (Life Cycle Assessment)	Methode zur Bewertung der Umweltauswirkungen eines Produkts über dessen gesamten Lebenszyklus.
NaBeG (Nachhaltigkeitsberichtsgesetz)	Österreichisches Gesetz, das die EU-Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung (CSRD) in nationales Recht umsetzen wird. ²⁾
NaDiVeG (Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetz)	Österreichisches Gesetz, das die EU-Richtlinie zur nichtfinanziellen Berichterstattung (NFI-Richtlinie) in nationales Recht umsetzt. Es ist seit 2017 in Kraft und wird in Zukunft durch das Nachhaltigkeitsberichtsgesetz (NaBeG) ersetzt.
Netto-Null Ziel	Das Ziel, die Treibhausgasemissionen auf null zu reduzieren. Dies wird erreicht, indem Emissionen im Einklang mit dem 1,5-Grad-Ziel des Pariser Abkommens reduziert werden und die Auswirkungen verbleibender Emissionen (nach einer Reduktion von 90-95%) durch die dauerhafte Entfernung einer gleichwertigen CO ₂ -Menge neutralisiert werden.

¹⁾[Directive \(eu\) 2022/2464 of the european parliament and of the council](#)

²⁾Das NaBeG ist zum 31. Dezember 2024 noch nicht rechtskräftig.

OPEX (Operating Expenses, operative Kosten)	Umsatz – EBITDA
PPA (Power Purchase Agreements, Stromkaufvereinbarungen)	Langfristige Verträge, bei denen ein Unternehmen Strom direkt von einem Erzeuger erneuerbarer Energien bezieht, um die Versorgung mit erneuerbarer Energie und Preisstabilität zu sichern.
RCPs (Representative Concentration Pathways, Repräsentative Konzentrationspfade)	<p>Klimaszenarien des Weltklimarats (IPCC), die mögliche Entwicklungen der Treibhausgaskonzentrationen bis 2100 beschreiben. Es gibt vier Hauptszenarien:</p> <ul style="list-style-type: none"> • RCP2.6: Stark sinkende sowie negative Emissionen, Erwärmung auf etwa 1.5°C bis 2°C • RCP4.5: Moderater Anstieg der Emissionen, Erwärmung auf etwa 2.5°C bis 3°C • RCP6.0: Höherer Anstieg der Emissionen, Erwärmung auf etwa 3°C bis 3.5°C • RCP8.5: Ungebremster Anstieg, Erwärmung auf etwa 4°C bis 5°C
SBTi (Science Based Targets initiative)	Globale Initiative, die Methoden und Standards zur Emissionsreduktion und zu Netto-Null-Zielen im Einklang mit der Klimawissenschaft definiert und fördert. Unternehmen können diese nutzen, um wissenschaftlich fundierte Klimaziele zu setzen. SBTi bewertet und validiert die Ziele.
THG (Treibhausgasemissionen)	Gase wie Kohlendioxid (CO ₂), Methan (CH ₄) oder Lachgas (N ₂ O), die Wärme in der Atmosphäre speichern und so zur globalen Erwärmung beitragen. Die Emissionen entstehen sowohl durch natürliche Prozesse als auch durch menschliche Aktivitäten.

Bericht über die unabhängige Prüfung von nicht-finanziellen Angaben

An die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der Telekom Austria AG

Bericht über die unabhängige Prüfung von nicht-finanziellen Angaben aus der Nachhaltigkeitserklärung 2024 der Telekom Austria AG („A1 Group“)

Wir haben eine Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit der im Konzernlagebericht im Abschnitt Nachhaltigkeitserklärung enthaltenen folgenden ausgewählten nicht-finanziellen Angaben der Telekom Austria AG für das am 31. Dezember 2024 endende Geschäftsjahr durchgeführt, nämlich:

- ESRS E1-1 bis E1-4: Climate Transition Plan und der damit assoziierte Angabepflichten im Bericht (Disclosure Requirements)
- ESRS E1-5: Energy consumption and mix
- ESRS E1-6: Scope 1-3 emissions

Zusammenfassende Beurteilung mit begrenzter Zusicherung

Auf Grundlage unserer durchgeführten Prüfungshandlungen und der von uns erlangten Nachweise sind uns keine Sachverhalte bekanntgeworden, die uns zu der Annahme veranlassen, dass folgende nicht-finanzielle Angaben im Abschnitt Nachhaltigkeitserklärung im Konzernlagebericht nicht in allen wesentlichen Belangen mit den Anforderungen der European Sustainability Reporting Standards (in weiterer Folge „ESRS“) übereinstimmen, nämlich:

- ESRS E1-1 bis E1-4: Climate Transition Plan und der damit assoziierte Angabepflichten im Bericht (Disclosure Requirements)
- ESRS E1-5: Energy consumption and mix
- ESRS E1-6: Scope 1-3 emissions

Grundlage für die zusammenfassende Beurteilung

Wir haben unsere Prüfung mit begrenzter Sicherheit unter Beachtung der österreichischen berufsüblichen Grundsätze zu sonstigen Prüfungen und ergänzender Stellungnahmen sowie des für derartige Aufträge geltenden International Standard on Assurance Engagements (ISAE 3000 Revised) durchgeführt. Die Prüfungshandlungen bei einer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit unterscheiden sich in Art und Zeitpunkt von denen einer Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit und sind in ihrem Umfang geringer. Folglich ist das Maß an Sicherheit, das bei einer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit erreicht wird, wesentlich geringer als bei einer Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit.

Unsere Verantwortlichkeiten nach diesen Vorschriften und Standards sind im Abschnitt „Verantwortlichkeiten des Prüfers der ausgewählten nicht-finanziellen Angaben unseres Zusicherungsvermerks weitergehend beschrieben.

Wir sind von der Telekom Austria AG unabhängig in Übereinstimmung mit den österreichischen unternehmensrechtlichen und berufsrechtlichen Vorschriften und wir haben unsere sonstigen beruflichen Pflichten in Übereinstimmung mit diesen Anforderungen erfüllt.

Unser Prüfungsbetrieb wendet ein umfassendes Qualitätsmanagementsystem an, einschließlich dokumentierter Richtlinien und Verfahren zur Einhaltung ethischer Anforderungen, professioneller Standards sowie geltender gesetzlicher und regulatorischer Anforderungen.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns bis zum Datum des Zusicherungsvermerks erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und geeignet sind, um als Grundlage für unsere zusammenfassende Beurteilung zu diesem Datum zu dienen.

Sonstige Informationen

Die gesetzlichen Vertreter sind für die sonstigen Informationen verantwortlich. Die sonstigen Informationen umfassen alle Informationen im Konzernabschluss und im Konzernlagebericht ausgenommen die ausgewählten nicht-finanziellen Angaben der Nachhaltigkeitserklärung im Rahmen dieser Prüfung und unseren Zusicherungsvermerk.

Unsere zusammenfassende Beurteilung über die ausgewählten nicht-finanziellen Angaben in der Nachhaltigkeitserklärung erstreckt sich nicht auf diese sonstigen Informationen, und wir werden dazu keine Art der Zusicherung geben. Im Zusammenhang mit unserer Prüfung der ausgewählten nicht-finanziellen Angaben in der Nachhaltigkeitserklärung haben wir die Verantwortlichkeit, diese sonstigen Informationen zu lesen und dabei zu würdigen, ob die sonstigen Informationen wesentliche Unstimmigkeiten zur Nachhaltigkeitserklärung oder zu unseren bei der Prüfung mit begrenzter Sicherheit erlangten Kenntnissen aufweisen oder anderweitig wesentlich falsch dargestellt erscheinen. Falls wir auf der Grundlage der von uns durchgeführten Arbeiten den Schluss ziehen, dass eine wesentliche falsche Darstellung dieser sonstigen Informationen vorliegt, sind wir verpflichtet, über diese Tatsache zu berichten. Wir haben in diesem Zusammenhang nichts zu berichten.

Inhärente Einschränkungen bei der Erstellung der Nachhaltigkeitserklärung

Bei der Berichterstattung über zukunftsgerichtete Informationen ist das Unternehmen verpflichtet, diese zukunftsgerichteten Informationen auf der Grundlage offengelegter Annahmen über Ereignisse, die in der Zukunft eintreten könnten, sowie möglicher zukünftiger Maßnahmen des Unternehmens zu erstellen. Das tatsächliche Ergebnis wird wahrscheinlich anders ausfallen, da erwartete Ereignisse häufig nicht wie angenommen eintreten.

Verantwortlichkeiten des Prüfers der nicht-finanziellen Angaben

Unsere Ziele sind die Planung und Durchführung einer Prüfung, um begrenzte Sicherheit darüber zu erlangen, ob die ausgewählten nicht-finanziellen Angaben in der Nachhaltigkeitserklärung gemäß den Anforderungen der ESRS frei von wesentlichen falschen Darstellungen ist, sei es aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern, und darüber einen Vermerk zu erstellen, der unsere zusammenfassende Beurteilung enthält. Falsche Darstellungen können aus dolosen Handlungen oder Irrtümern resultieren und werden als wesentlich angesehen, wenn von ihnen einzeln oder insgesamt vernünftigerweise erwartet werden könnte, dass sie die auf Grundlage dieser Nachhaltigkeitserklärung getroffenen wirtschaftlichen Entscheidungen von Nutzern beeinflussen.

Während der gesamten Prüfung üben wir pflichtgemäßes Ermessen aus und bewahren eine kritische Grundhaltung.

Zu unseren Verantwortlichkeiten in Bezug auf die Prüfung mit begrenzter Sicherheit der ausgewählten nicht-finanziellen Angaben in der Nachhaltigkeitserklärung gehören

- die Durchführung von risikobezogenen Prüfungshandlungen einschließlich der Erlangung eines Verständnisses der internen Kontrollen, die für den Auftrag relevant sind, um Darstellungen zu identifizieren, bei denen es wahrscheinlicher zu wesentlichen falschen Angaben kommt, sei es aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern, jedoch nicht mit dem Ziel, eine zusammenfassende Beurteilung über die Wirksamkeit der internen Kontrollen des Unternehmens abzugeben, und
- die Entwicklung und Durchführung von Prüfungshandlungen bezogen auf die Angaben, bei denen wesentliche falsche Darstellungen wahrscheinlicher sind. Das Risiko, dass aus dolosen Handlungen resultierende wesentliche falsche Darstellungen nicht aufgedeckt werden, ist höher als ein aus Irrtümern resultierendes, da dolose Handlungen kollusives Zusammenwirken, Fälschungen, beabsichtigte Unvollständigkeiten, irreführende Darstellungen oder das Außerkraftsetzen interner Kontrollen beinhalten können.

Zusammenfassung der durchgeführten Arbeiten

Eine Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit erfordert die Durchführung von Prüfungshandlungen zur Erlangung von Nachweisen über die ausgewählten nichtfinanziellen Angaben in der Nachhaltigkeitserklärung.

Die Art, der Zeitpunkt und der Umfang der ausgewählten Prüfungshandlungen hängen von professionellem Ermessen ab, einschließlich der Identifizierung von Angaben innerhalb der ausgewählten nicht-finanziellen Angaben in der Nachhaltigkeitserklärung bei denen wesentliche falsche Darstellungen auftreten können, sei es aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtum.

Bei der Durchführung unserer Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit in Bezug auf die ausgewählten nicht-finanziellen Angaben in der Nachhaltigkeitserklärung gehen wir wie folgt vor:

NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG

- Durchführung von Interviews auf Konzernebene und für Österreich und Bulgarien auf Standortebezug zur Identifizierung und zum Verständnis der relevanten Systeme, Prozesse und internen Kontrollen im Zusammenhang mit den nichtfinanziellen Angaben, die die Erhebung der Informationen für die Berichterstattung unterstützen;
- stichprobenartige Datenüberprüfungen an den Standorten in Österreich und Bulgarien, um die Vollständigkeit, Zuverlässigkeit, Genauigkeit und Pünktlichkeit der Offenlegungen sicherzustellen;
- Bewertung, ob die Anforderungen gemäß ESRS E1 angemessen erfüllt sind;

Haftungsbeschränkung und Veröffentlichung

Bei der Prüfung mit begrenzter Sicherheit der ausgewählten nicht-finanziellen Angaben der Nachhaltigkeitserklärung handelt es sich um eine freiwillige Prüfung.

Diesen Zusicherungsvermerk erstatten wir auf Grundlage des mit dem Auftraggeber geschlossenen Prüfungsvertrags, dem auch mit Wirkung gegenüber Dritten die beigelegten Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftstreuhandberufe (AAB 2018) zugrunde liegen.

Hinsichtlich unserer Verantwortlichkeit und Haftung aus dem Auftragsverhältnis gilt Punkt 7 der AAB 2018. Wir haften nur bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit. Im Falle grober Fahrlässigkeit beträgt unsere Ersatzpflicht höchstens das Zehnfache der Mindestversicherungssumme der Berufshaftpflichtversicherung gemäß § 11 Wirtschaftstreuhandberufsgesetz 2017, das sind insgesamt EUR 726.730. Der Lauf der Verjährungsfrist bestimmt sich nach Punkt 7. Abs. 4 AAB 2018.

Da unser Bericht ausschließlich im Auftrag und im Interesse der Gesellschaft erstellt wird, bildet er keine Grundlage für ein allfälliges Vertrauen dritter Personen auf seinen Inhalt. Ansprüche dritter Personen können daher daraus nicht abgeleitet werden.

Der Zusicherungsvermerk über die Prüfung darf ausschließlich zusammen mit der im Konzernlagebericht im Abschnitt Nachhaltigkeitserklärung enthaltenen Informationen und nur in vollständiger und ungekürzter Form Dritten zugänglich gemacht werden.

Wien, am 10. Februar 2025

Ernst & Young
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft m.b.H.

Mag. Severin Eisl
Wirtschaftsprüfer

ppa. Susanna Gross, MA
Wirtschaftsprüferin