



Vergütungsbericht 2024

Telekom Austria AG

Vergütungs- bericht 2024

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

1. Einleitung

Der vorliegende Vergütungsbericht beschreibt die Grundzüge der Vergütungssysteme für die Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder der Telekom Austria AG (im Folgenden auch „A1 Group“) und informiert über die im Geschäftsjahr 2024 gewährten und geschuldeten Bezüge der Mitglieder des Vorstandes und des Aufsichtsrates. Er berücksichtigt die in § 78c und § 98a AktG festgelegten Vorgaben und orientiert sich an der Stellungnahme 37 des Austrian Financial Reporting and Auditing Committee („AFRAC-Stellungnahme“).

Der Vergütungsbericht wurde vom Aufsichtsrat in seiner Sitzung vom 8. Mai 2025 beschlossen. Gemäß den aktienrechtlichen Vorgaben wird der Vergütungsbericht in der Hauptversammlung am 3. Juni 2025 zur Beschlussfassung vorgelegt.

1.1. Überblick über die wirtschaftliche Lage

Trotz eines herausfordernden wirtschaftlichen und geopolitischen Umfelds erzielte die A1 Group 2024 erneut überzeugende Ergebnisse. Dank der konsequenten Strategieumsetzung und einer umsichtigen Finanzpolitik setzte die A1 Group ihren Wachstumskurs weiter fort.

Im Geschäftsjahr 2024 stieg der Gesamtumsatz der A1 Group um 3,1 % auf über EUR 5,4 Mrd. Zu den Wachstumstreibern zählten wertsichernde Maßnahmen, eine solide Entwicklung im Mobilfunk-Kerngeschäft und starkes Wachstum im ICT-Bereich. Angesichts der hohen Inflation der Vorjahre und des damit verbundenen Kostendrucks fokussierte die A1 Group weiterhin auf Effizienzmaßnahmen. In Summe verzeichnete die A1 Group ein EBITDA-Wachstum von 5,1 % auf EUR 2,0 Mrd. Die Abschreibungen stiegen vor allem aufgrund der Abspaltung des Mobilfunkturnturmgeschäfts an, was im Geschäftsjahr einen leichten Rückgang des Nettoergebnisses von 3 % auf EUR 627 Mio. zur Folge hatte. Auf einer vergleichbaren Basis (proforma) stieg das Periodenergebnis allerdings um 12,5 % an.

Im Berichtsjahr investierte das Unternehmen EUR 865 Mio. an CAPEX und davon einen überwiegenden Teil in den Ausbau der Glasfasernetze sowie in die Weiterentwicklung des 5G-Mobilfunknetzes. Der Rückgang im Vergleich zum Vorjahr (2023: EUR 1.093 Mio.) ist auf niedrigere CAPEX für Frequenzen, geringere Investitionen aufgrund der Abspaltung des Funkturnturmgeschäfts im Jahr 2023 und Einsparungen zurückzuführen.

Zum 31. Dezember 2024 stieg die Bilanzsumme um 3 % von EUR 9.557 Mio. auf EUR 9.854 Mio.

Als Resultat ihrer konservativen Finanzstrategie und fortlaufend soliden Ergebnisse zählt die A1 Group in Europa zu den am besten bewerteten Unternehmen der Branche und verfügt bei allen drei führenden Ratingagenturen über ein A- Kredit-Rating. Im Berichtsjahr wurde der Verschuldungsgrad auf 0,2x Nettoverschuldung (exklusive Leasing) zum EBITDA nach Leasing und auf 1,1x inklusive Leasing weiter reduziert.

2. Vergütungspolitik und Vergütungssystem für Vorstandsmitglieder

Das Vergütungssystem für das Geschäftsjahr 2024 basiert auf der per 1. Jänner 2024 in Kraft getretenen überarbeiteten Vergütungspolitik (im Nachfolgenden „aktuelle Vergütungspolitik“), die in der Hauptversammlung am 27. Juni 2024 mit einer Mehrheit von 99,7% beschlossen wurde.¹⁾

Teile des mehrjährigen Long Term Incentive („LTI“), die vor Inkrafttreten der aktuellen Vergütungspolitik zugeteilt wurden, basieren noch auf der vorherigen Vergütungspolitik (im Nachfolgenden „Vergütungspolitik 2020“) die in der der Hauptversammlung am 24. September 2020 beschlossen wurde.²⁾

Aus Transparenzgründen werden im Folgenden die wichtigsten Bestandteile der aktuellen Vergütungspolitik zusammengefasst und der vorherigen Vergütungspolitik 2020 gegenübergestellt. Zur besseren Nachvollziehbarkeit sind die wesentlichen Anpassungen grafisch hervorgehoben:

Vergütungspolitik des Vorstands der Telekom Austria

Vergütungspolitik 2020		Aktuelle Vergütungspolitik - gültig ab 1.1.2024
Leistungsbezogene variable Vergütung		
<ul style="list-style-type: none"> Jahresbonus mit einjähriger Performanceperiode Drei Erfolgsziele: <ul style="list-style-type: none"> z. B. Service Revenue, Operating Cash Flow, strategische Ziele Zielerreichung: 0 % - 120 % Modifizier: ESG-Ziele (0,85 - 1,15) Auszahlungsbegrenzung: 150 % des Jahresgrundgehalts 	Short-Term Incentive	<ul style="list-style-type: none"> Jahresbonus mit einjähriger Performanceperiode Bis zu vier Erfolgsziele: <ul style="list-style-type: none"> z. B. Service Revenue, Cash Flow, Working Capital strategische Ziele Zielerreichung: 0 % - 150 % Modifizier: ESG-Ziele auf Basis eines Kriterienkatalogs (0,8 - 1,2) Auszahlungsbegrenzung: 150 % des Zielbetrags
<ul style="list-style-type: none"> Performance Share Plan mit dreijähriger Performanceperiode Drei Erfolgsziele: <ul style="list-style-type: none"> z. B. ROIC, Umsatz-Marktanteil, ESG-Ziele Zielerreichung: 0 % - 175 % Auszahlungsbegrenzung: 175 % des LTI-Zielbetrags Ermittlung des Auszahlungsbetrags anhand des durchschnittlichen Aktienkurses im letzten Quartal der Performanceperiode 	Long-Term Incentive	<ul style="list-style-type: none"> Performance Share Plan mit dreijähriger Performanceperiode Bis zu fünf Erfolgsziele: <ul style="list-style-type: none"> z. B. EBITDA Wachstum, Umsatz-Marktanteil, ESG-Ziele auf Basis eines Kriterienkatalogs Zielerreichung: 0 % - 200 % Auszahlungsbegrenzung: 200 % des LTI-Zielbetrags Ermittlung des Auszahlungsbetrags anhand des durchschnittlichen Aktienkurses im letzten Quartal der Performanceperiode inkl. kumulierter Dividende
Weitere Vertragsbestandteile		
<ul style="list-style-type: none"> Möglichkeit zur Rückforderung variabler Vergütung (STI und LTI) im Falle von offenkundig falschen Daten 	Malus und Clawback	<ul style="list-style-type: none"> Möglichkeit zur Reduzierung („Malus“) und Rückforderung („Clawback“) variabler Vergütung (STI und LTI) im Falle wesentlicher Compliance-Verstöße oder offenkundig falscher Daten
<ul style="list-style-type: none"> Aktienhalterverpflichtung über die Laufzeit einer LTI-Tranche: 32,5 % des Jahresgrundgehalts 	Aktienhalterverpflichtung (SOG)	<ul style="list-style-type: none"> Aktienhalterverpflichtung: 50 % des Jahresgrundgehalts müssen innerhalb der ersten vier Jahre der Amtszeit in Aktien investiert und über die gesamte Bestelldauer eines Vorstandsmitglieds gehalten werden

¹⁾ Die aktuelle Vergütungspolitik ist unter folgendem Link abrufbar: <https://a1.group/wp-content/uploads/sites/6/2024/05/Vergutungspolitik-VST-u-AR.pdf>

²⁾ Die vorherige Vergütungspolitik, die in der Hauptversammlung am 24. September 2020 beschlossen wurde, ist unter folgendem Link abrufbar: https://cdn1.a1.group/final/de/media/pdf/hv2020_Verguetungspolitik_Vorstand.pdf

2.1. Grundzüge und Ziele

Die Vergütung der **Vorstandsmitglieder** ist an die Umsetzung der Strategie sowie an die kurz- und langfristige positive Entwicklung der Gesellschaft gekoppelt. Die einzelnen Vergütungselemente sind so gestaltet, dass sie die strategischen Zielsetzungen für eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft unterstützen.

Die Vorstandsvergütung basiert auf folgenden Eckpfeilern:

- ✓ **Zusammenspiel von Vergütung und Leistung:** Die leistungsbezogenen variablen Elemente stellen den überwiegenden Anteil der Gesamtvergütung dar.
- ✓ **Nachhaltige Entwicklung:** Die variable Vergütung zielt auf die Nachhaltigkeit der Leistung und der Unternehmenswertsteigerung ab und bildet die Aktienkursentwicklung sowie finanzielle und nicht-finanzielle Indikatoren und Elemente ab.
- ✓ **Strategische Relevanz:** Die Leistungsziele stehen im Einklang mit der Konzernstrategie.

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

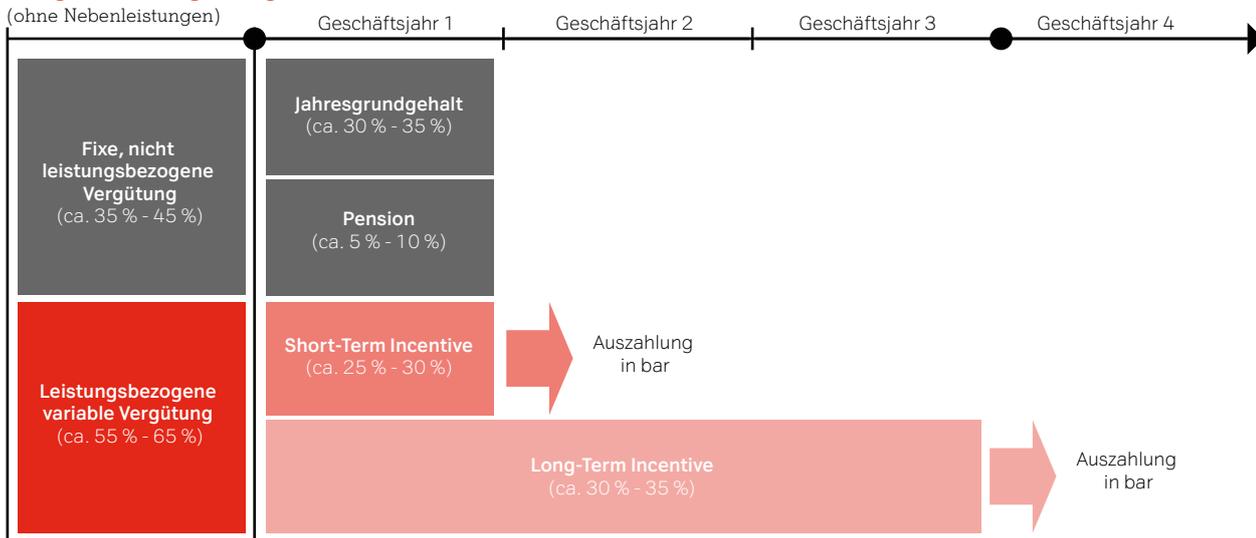
2.2. Übersicht der einzelnen Vergütungselemente für Vorstandsmitglieder

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

Die fixe Vergütung besteht aus dem Grundgehalt, Sachbezügen sowie Pensionsbeiträgen. Die variable Vergütung umfasst die variable Jahresvergütung (Short Term Incentive, „STI“) sowie der variable mehrjährige Long Term Incentive („LTI“). Der Großteil der Zielvergütung der Vorstandsmitglieder besteht aus den leistungsabhängigen variablen Vergütungselementen STI und LTI, wobei auf Basis der aktuellen Vergütungspolitik die langfristige Komponente in Form des LTI den Großteil der variablen Vergütung ausmacht.

Das nachfolgende Schaubild fasst die Struktur des Vergütungssystems samt der Zielvergütung zusammen:

Struktur der Zielgesamtvergütung



3. Vergütung der Vorstandsmitglieder 2024 – Zusammensetzung des Vorstandes

Im Folgenden werden die Vergütungselemente beschrieben und diese gemeinsam mit der Gesamtvergütung des Vorstandes erörtert. Hierzu werden Zielsetzung und Zielerreichung der variablen Vergütungskomponenten der Vorstandsmitglieder im Detail dargestellt. Es wird sowohl die „geschuldete“ als auch die „gewährte“ Vergütung der Vorstandsmitglieder ausgewiesen:³⁾

Die **geschuldete Vergütung** umfasst einerseits die dem einzelnen Vorstandsmitglied tatsächlich zugeflossenen Beträge, die dieser Berichtsperiode zuzurechnen sind (fixe Vergütung). Andererseits enthält sie die für diese Periode endgültig erworbenen Ansprüche, selbst wenn die Auszahlung erst in einer späteren Periode erfolgt⁴⁾ und/oder wenn deren Höhe noch nicht endgültig feststeht.⁵⁾

Die **gewährte Vergütung** bezieht sich auf die in einem Geschäftsjahr gebildeten Rückstellungen sowie sonstige Abgrenzungen von Vergütungsbestandteilen, die aufgrund rechtlicher oder vertraglicher Verpflichtungen dieser Berichtsperiode wirtschaftlich zuzurechnen sind, deren endgültige Festlegung und Auszahlung aber erst in Folgeperioden erfolgen wird.⁶⁾

Die nachfolgenden Tabellen enthalten die geschuldeten Vergütungsbestandteile, d. h. die endgültig erworbenen Ansprüche, die bereits ausbezahlt wurden. Die noch laufenden LTI-Programme LTI 2023 und LTI 2024 werden als gewährte Vergütung dargestellt.

Dem Vorstand der Telekom Austria AG gehörten per Jahresende 2024 Alejandro Plater, Vorstandsvorsitzender (CEO), und Thomas Arnoldner, stellvertretender Vorstandsvorsitzender (Deputy CEO), an.

Vergütungen an ausgeschiedene Vorstandsmitglieder

Siegfried Mayrhofer, Finanzvorstand (CFO), schied auf eigenen Wunsch mit Ablauf seines Vorstandsmandats am 31. August 2023 aus dem Unternehmen aus. Bei seinem Ausscheiden wurden ihm seine gesetzlichen und vertraglichen Abfertigungsansprüche in Höhe von 864.601 EUR und eine Urlaubersatzleistung gem. § 10 (1) UrlaubsgG für nicht konsumierte Urlaubsansprüche iHv 58.070 EUR ausbezahlt. Diese beendigungskausalen Vergütungsbestandteile sind in diesem Bericht in der Vergütung 2023 ausgewiesen.

Das STI 2023 wurde Siegfried Mayrhofer, anteilig für die Periode bis zu seinem Ausscheiden per 31.08.2023, im Jahr 2024 ausbezahlt und ist in diesem Bericht in der Vergütung 2023 ausgewiesen. Am LTI-Programm partizipiert Siegfried Mayrhofer nur bis zu seinem Ausscheiden aus der Gesellschaft und er erhält bei Fälligkeit der LTI Tranchen die anteilige Anzahl an Bonusaktien unter Berücksichtigung seines Ausscheidens aus der Gesellschaft zum 31. August 2023 ausbezahlt (nähere Angaben dazu unter Punkt 3.3. (LTI)). Die entsprechenden Auszahlungen sind in diesem Bericht in der Vergütung 2023 und 2024 ausgewiesen.

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

3.1. Fixe, nicht leistungsbezogene Vergütung 2024

Vorstandsmitglieder erhalten ein **fixes, jährliches Grundgehalt**, das sich an der Gehaltsstruktur börsennotierter österreichischer Unternehmen sowie vergleichbarer internationaler börsennotierter Gesellschaften orientiert und sich nach dem Umfang des Aufgabenbereichs und der Verantwortung des jeweiligen Vorstandsmitglieds sowie der Dauer der Funktionsausübung richtet. Darüber hinaus stehen den Vorstandsmitgliedern **Sachbezüge (inkl. diverser Versicherungsleistungen)** und **Beiträge zur Pensionsvorsorge** zu.

Zu den Sachbezügen zählt die Bereitstellung eines Dienstwagens bzw. eine entsprechende Abgeltung durch eine „Car Allowance“. Bei Bedarf kann ein Poolfahrer in Anspruch genommen werden. Zudem werden eine Unfallversicherung und eine Krankenzusatzversicherung gewährt und es wird ein Beitrag zur freiwilligen Pensionsvorsorge bei einer überbetrieblichen externen Pensionskassa (APK) geleistet, wobei der Beitrag 20% des jeweiligen Grundgehalts entspricht.

³⁾ Zu „geschuldeter“ und „gewährter“ Vergütung siehe näher AFRAC-Stellungnahme 28.

⁴⁾ STI 2024.

⁵⁾ LTI 2022.

⁶⁾ LTI 2023, LTI 2024.

Im Berichtsjahr 2024 stellt sich die fixe Vergütung wie folgt dar:

in EUR	Alejandro Plater	Thomas Arnoldner
Grundgehalt	660.000	600.000
Sachbezüge	15.139	8.669
Krankenzusatzversicherung	13.345	3.857
Unfallversicherung	825	633
Beiträge zur überbetrieblichen Pensionskasse	132.000	120.000
Fixe Vergütung	821.309	733.160

3.2. Variable Jahresvergütung 2024 (Short Term Incentive, STI)

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

Der Zielerreichungsgrad der Finanzziele kann zwischen 0% und 150% liegen, wobei für die einzelnen Indikatoren ein Zielerreichungsgrad von 80% als Untergrenze definiert ist. Die Zielerreichung aus den Finanzzielen wird mit dem „Modifier“ multipliziert, der einen direkten Bezug zur Strategieumsetzung und zu den ESG-Zielen herstellt und den Wert von 0,80-1,20 annehmen, also die Höhe der Zielerreichung um maximal +/- 20% beeinflussen kann.

Der vertraglich festgelegte STI-Zielbetrag für des Geschäftsjahr 2024 beträgt für Alejandro Plater 561.000 EUR und für Thomas Arnoldner 510.000. Die maximale Auszahlung für das STI, die bei einer Gesamt-Zielerreichung von 150% erreicht wird, beträgt 150% des vertraglich festgelegten Zielbetrages (Cap).

Der Vergütungsausschuss des Aufsichtsrates hat entsprechend der Vergütungspolitik **für das Geschäftsjahr 2024** folgende **STI-Ziele** mit dem Vorstand vereinbart:



Als **Finanzziele** wurden die Budgetwerte 2024 für die Kennzahlen **Service Revenues** (Umsätze aus Dienstleistungen; Gewichtung 30%), **Operating Cash Flow**⁷⁾ (Gewichtung 40%) und **Working Capital** (Gewichtung 15%) festgelegt. Weiters wurde der **Ausbau des österreichischen Festnetzgeschäfts** (Gewichtung 15%) als Ziel vereinbart.

Der **Modifier** basiert zur Gänze auf ESG-Zielen und beinhaltet die Themen „Nachhaltige Lieferketten“ (Gewichtung 30%), „Kundenzufriedenheit“ (Gewichtung 40%) sowie „Mitarbeiter“ (Gewichtung 30%).

Auf Basis der vom Vergütungsausschuss festgelegten Zielwerte und Zielerreichungs-Korridore sowie des geprüften Jahresabschlusses ergibt sich für das Geschäftsjahr **2024 eine STI-Zielerreichung von 117,1 %**.

Die STI-2024-Zielerreichung spiegelt die guten Geschäftsergebnisse des Geschäftsjahres 2024 wider und stellt sich im Detail wie folgt dar:

⁷⁾ Operating Cash Flow definiert als EBITDA, angepasst um den Nettoaufwand aus Personal- und Restrukturierungsrückstellungen sowie Working Capital und sonstige Veränderungen, abzüglich Nettozahlungen für Zinsen und Ertragsteuern sowie Leasingzahlungen.

	Zielkriterien	Gewichtung	Zielwert	Zielerreichungskorridor	Ziel- erreichungs- grade	Erreichter Wert (in % des Zielwertes)	Ziel- erreichung	Gewichtete Zielerreichung
Finanzziele	Service Revenues	30 %	Budgetwert	-5 % < x < +3 %	0 %-150 %	99,8 %	94,9 %	28,5 %
	Operating Cash Flow	40 %	Budgetwert	-10 % < x < +3 %	0 %-150 %	104,3 %	150 %	60 %
	Working capital	15 %	Festgelegte Zielwerte	80 % < x < 120 %	0 %-150 %	85 %	25 %	3,8 %
	Ausbau des österr. Festnetzgeschäftes (Breitbandausbau, Breitbandkunden)	15 %	Festgelegte Zielwerte	80 % < x < 120 %	0 %-150 %	118,3 %	145,8 %	21,9 %
X	Finanzziele	100 %						114,1 %
Modifizier (ESG-Ziele)	Nachhaltige Lieferkettten	30 %	Überprüfung der Lieferanten auf Einhaltung der A1 Group Supply-Chain ESG Standards	Vereinbarte Kriterien	80 %-120 %	120 %	120 %	36 %
	Kundenzufriedenheit	40 %	Steigerung der Weiterempfehlungsrate (NPS) in allen Märkten der A1 Group	Festgelegte Zielwerte	80 %-120 %	84 %	84 %	34 %
	Mitarbeiter	30 %	Etablierung eines state-of-the-art Mitarbeiterumfrage Programms und Entwicklung von Maßnahmen zur Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit	Vereinbarte Kriterien	80 %-120 %	110 %	110 %	33 %
	Modifizier	100 %						102,6 %
II	Zielerreichung STI 2024 = Zielerreichung Finanzziele x Zielerreichung Modifizier							117,1 %

Auf Basis dieses **STI-Zielerreichungsgrades von 117,1%** wurden an die Vorstandsmitglieder folgende Beträge ausbezahlt:

in EUR

Alejandro Plater	656.931
Thomas Arnoldner	597.210

Die Zielerreichung der STI-Ziele für 2024 wurde durch die Ernst & Young Wirtschaftsprüfungsgesellschaft überprüft und vom Vergütungsausschuss des Aufsichtsrates auf Basis des testierten Jahresabschlusses 2024 im März 2025 festgestellt.

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

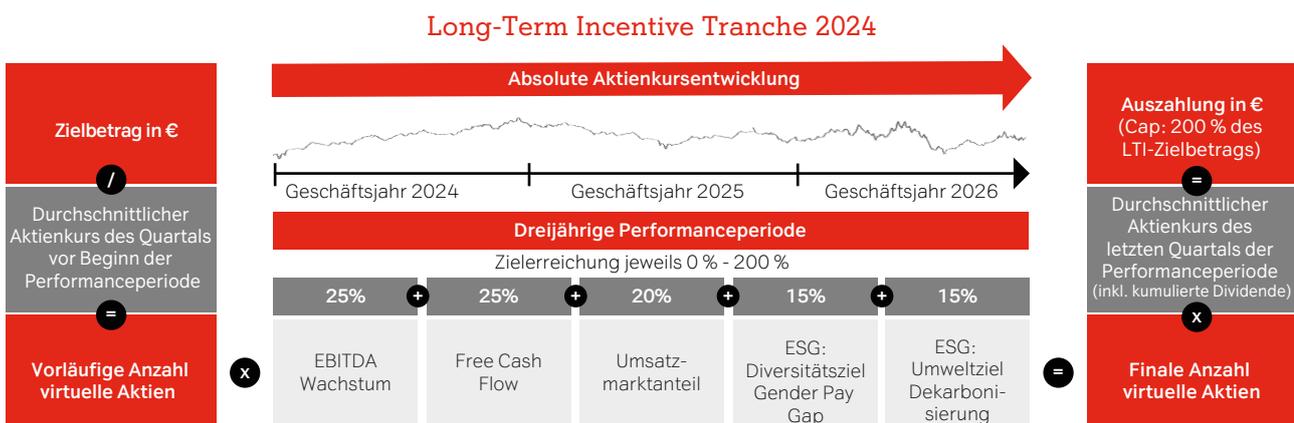
Im Rahmen des mehrjährigen LTI werden den Vorstandsmitgliedern jährlich fiktive Bonusaktien (virtuelle Aktien) gewährt, die jeweils drei Geschäftsjahre („Performanceperiode“) umfassen und die bei Fälligkeit in bar abgegolten werden. Die Zielkriterien und Zielwerte der einzelnen LTI-Tranchen werden vom Vergütungsausschuss festgelegt.

Für das Berichtsjahr 2024 sind folgende LTI-Tranchen relevant:

- ✓ Das LTI 2021 (Performanceperiode 2021-2023) wurde 2024 ausbezahlt und wird als „geschuldete Vergütung“ der Vergütung 2023 zugeordnet (Details siehe unter „LTI-2021-Zielerreichung und Auszahlungsbeträge“).
- ✓ Die Ansprüche aus dem LTI 2022 (Performanceperiode 2022-2024) wurden zum 31. Dezember 2024 endgültig erworben (geschuldete Vergütung). Die Auszahlung erfolgt 2025 (Details siehe unter „LTI 2022 - angenommene Auszahlungsbeträge“).
- ✓ Für die LTI-Tranche 2023 (Performanceperiode 2023-2025) wurden Rückstellungen gebildet, die in diesem Bericht als „gewährte Vergütung“ ausgewiesen werden (Details siehe unter „Gewährte Vergütung aus laufenden LTI-Tranchen“).
- ✓ Die LTI-Tranche 2024 (Performanceperiode 2024-2026) wurde im Berichtsjahr neu gewährt und es wurde eine entsprechende Rückstellung gebildet, welche in diesem Bericht als „gewährte Vergütung“ dargestellt wird (Details siehe unter „Gewährte Vergütung aus laufenden LTI-Tranchen“).

Die im Berichtsjahr 2024 gewährte LTI-Tranche 2024 basiert auf der eingangs dargestellten in der Hauptversammlung 2024 genehmigten aktuellen Vergütungspolitik. Die LTI-Tranchen LTI 2021, LTI 2022 und LTI 2023 die vor Inkrafttreten der aktuellen Vergütungspolitik zugeteilt wurden, basieren noch auf der Vergütungspolitik 2020. In den nachfolgenden Ausführungen sind die Grundzüge der LTI-Tranche 2024 und der LTI-Tranchen 2021, 2022 und 2023 erläutert:

Übersicht des LTI 2024 (basierend auf der aktuellen Vergütungspolitik):

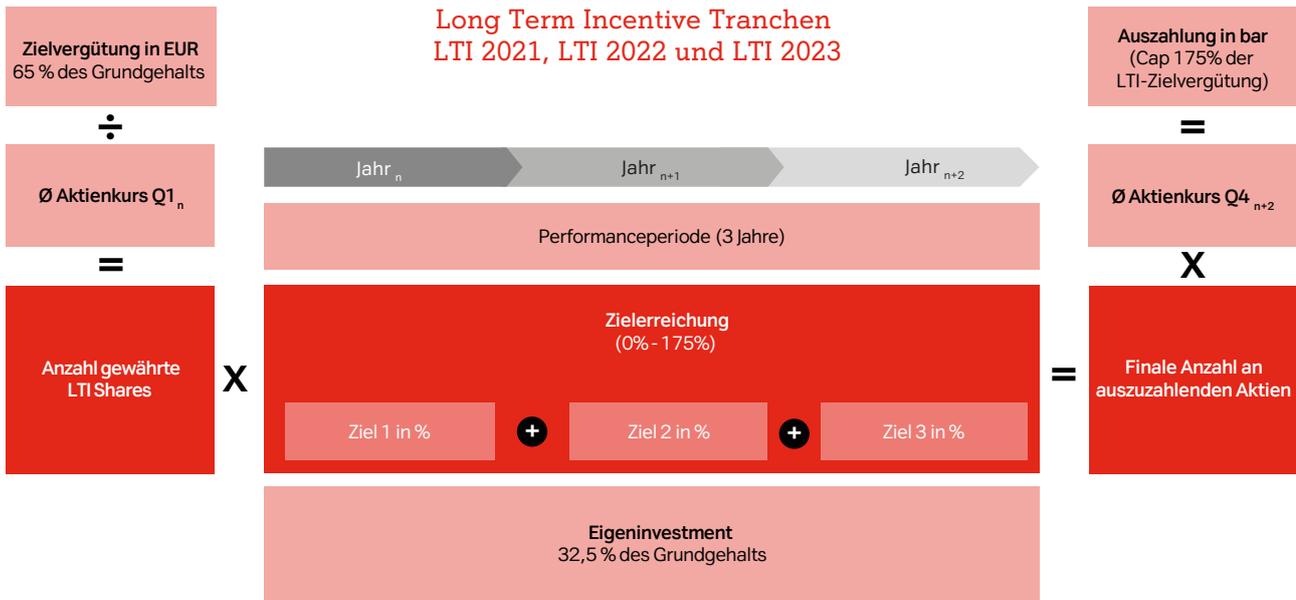


Der vertraglich festgelegte LTI-Zielbetrag für des Geschäftsjahr 2024 beträgt für Alejandro Plater 660.000 EUR und für Thomas Arnoldner 600.000. Für die LTI-Tranche 2024 wurde der vertraglich vereinbarte Zielbetrag durch den durchschnittlichen Aktienkurs des Quartals vor Beginn der Performanceperiode iHv 7,02 EUR dividiert; dies ergibt die Anzahl der vorläufigen virtuellen Aktien.

Die gewährten virtuellen Aktien werden nach der dreijährigen Performanceperiode mit dem Zielerreichungsgrad multipliziert und ergeben so die finale Anzahl virtueller Aktien, die in bar ausbezahlt werden. Der Auszahlungsbetrag errechnet sich auf Basis des durchschnittlichen Aktienkurses des letzten Quartals der Performanceperiode zuzüglich der kumulierten Dividenden, die während der dreijährigen Performance Periode ausbezahlt wurden.

Der Vergütungsausschuss kann bei der Feststellung der Zielerreichung wesentliche außerordentliche Effekte, die im Budget bzw. Businessplan und folglich in den Zielvorgaben nicht vorgesehen sind, berücksichtigen.

Übersicht der LTI-Tranchen 2021, 2022 und 2023 (basierend auf der Vergütungspolitik 2020)



Gemäß der Vergütungspolitik 2020, hat jedes Vorstandsmitglied ein Eigeninvestment in Aktien der Telekom Austria AG in Höhe von 32,5% des Jahres-Grundgehalts über die Laufzeit der jeweiligen LTI-Tranche zu halten. Liegt das Eigeninvestment darunter, reduziert sich die Zahl der LTI Shares entsprechend.⁸⁾ Das Eigeninvestment kann auch für weitere Tranchen herangezogen werden. Im Berichtsjahr 2024 hielten die Vorstandsmitglieder folgende LTI-Eigeninvestments, die für die LTI-Tranchen 2021, 2022 und 2023 erforderlich sind:

	Aktien
Alejandro Plater*	34.711
Thomas Arnoldner**	31.555
Siegfried Mayrhofer	25.740

* Alejandro Plater hielt am Ende des Berichtsjahres 2024 55.520 Aktien, davon 34.711 als LTI-Eigeninvestment.
 ** Thomas Arnoldner hielt am Ende des Berichtsjahres 2024 37.970 Aktien, davon 31.555 als LTI-Eigeninvestment.

⁸⁾ Im doppelten Ausmaß des Eigeninvestments an Aktien der Telekom Austria AG.

Wesentliche Bedingungen der LTI-Tranchen

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

	LTI 2024	LTI 2023	LTI 2022	LTI 2021*
Beginn der Performanceperiode	1. Jän 2024	1. Jän 2023	1. Jän 2022	1. Jän 2021
Zeitpunkt der Gewährung	1. Jun 2024	1. Jun 2023	1. Jun 2022	1. Jun 2021
Ende der Performanceperiode	31. Dez 2026	31. Dez 2025	31. Dez 2024	31. Dez 2023
Anspruchstag (Auszahlung)	1. Jun 2027	1. Jun 2026	1. Jun 2025	1. Jun 2024
Anzahl an Bonusaktien zum Gewährungszeitpunkt				
Alejandro Plater	94.017	58.029	51.153	59.334
Thomas Arnoldner	85.470	52.753	46.503	53.940
Siegfried Mayrhofer**	n.a.	10.846	43.026	49.500
Anzahl an Bonusaktien nach Anpassung ETS Abspaltung (Erhöht um den Faktor 1,17)***				
Alejandro Plater	n.a.	67.894	59.849	69.421
Thomas Arnoldner	n.a.	61.721	54.409	63.110
Siegfried Mayrhofer**	n.a.	12.690	50.340	57.915

* Das LTI 2021 wurde 2024 mit einer festgestellten Zielerreichung von 112,6 % mit einem Kurs von 7,02 EUR ausbezahlt.

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

*** Am 22. September 2023 hat die Telekom Austria AG ihr Funkturmgeschäft verhältnismäßig abgespalten und dieses wurde unter der neu gegründeten EuroTeleSites AG an der Wiener Börse gelistet. Die Aktien an der ETS AG wurden am 22. September 2023 verhältnismäßig im Verhältnis 1:4 an die Aktionäre der Telekom Austria AG ausgegeben (für vier Aktien an der Telekom Austria AG wurde eine ETS-Aktie ausgegeben). Als Konsequenz dieser Abspaltung wurde die Anzahl der an die Vorstandsmitglieder im Rahmen von LTI 2021, LTI 2022 und LTI 2023 gewährten und noch nicht ausbezahlten Bonusaktien mit Beschluss des Vergütungsausschusses des Aufsichtsrates vom 18. Dezember 2023 um den Faktor 1,17 erhöht.

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

Zielkriterien und Zielwerte der Tranche LTI 2021

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

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

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

Zielkriterien und Zielwerte der Tranche LTI 2022

	Gewichtung LTI 2022 in %	Zielwert und Definition	Zielerreichungs- grad in %	Zielerreichungskorridor*
Operating-ROIC-Ziel	34	Ø Operating ROIC , entsprechend dem vom Aufsichtsrat genehmigten Budget bzw. Businessplan für drei Jahre (Performanceperiode)	25 < 100 < 175 (Cap)	<ul style="list-style-type: none"> • 100% Zielerreichung: Erreichung des ROIC-Zielwerts (Budget) • 175% Zielerreichung (Cap): Erreichung des Zielwerts (abgeleitet aus Benchmark aus Vergleichsgruppe**) • 25% Zielerreichung: Erreichung des Zielwerts (abgeleitet von Vergleichsgruppe**); unter diesem Wert beträgt die 0%
Umsatz-Marktanteil-Ziel	33	Wachstum des Umsatz Marktanteils für drei Jahre (Performanceperiode), konsolidiert über alle Märkte der A1 Group	25 < 100 < 175 (Cap)	<ul style="list-style-type: none"> • 100% Zielerreichung bei Marktanteil-Wachstum 0,5% • 175% Zielerreichung (Cap) bei Marktanteil-Wachstum 1% • 25% Zielerreichung bei Marktanteil-Wachstum 0%; unter diesem Wert beträgt die Zielerreichung 0%
ESG-Ziel (1): Energieeffizienz	20	Steigerung der Energie Effizienz gemessen am Strombedarf pro transportiertem Datenvolumen (in MWh/Terabyte)	25 < 100 < 175 (Cap)	<ul style="list-style-type: none"> • 100% Zielerreichung bei Steigerung der Energieeffizienz bis Jahresende 2024 um 32% (basierend auf Ausgangswert des Jahres 2021) • 175% Zielerreichung (Cap) bei einer Steigerung der Energieeffizienz um 47% • 25% Zielerreichung bei einer Steigerung der Energieeffizienz um 17%; unter diesem Wert beträgt die Zielerreichung 0%
ESG-Ziel (2): Mitarbeiterausbildung	13	Steigerung der Weiterbildungsstunden pro Vollzeitäquivalent	25 < 100 < 175 (Cap)	<ul style="list-style-type: none"> • 100% Zielerreichung bei Steigerung der Weiterbildungsstunden pro Vollzeitäquivalent auf 40 Stunden im Jahr 2024 • 175% Zielerreichung (Cap) bei 50 Weiterbildungsstunden pro Vollzeitäquivalent • 25% Zielerreichung bei 30 Ausbildungsstunden pro Vollzeitäquivalent; unter diesem Wert beträgt die Zielerreichung 0%

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

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

Zielkriterien und Zielwerte der Tranche LTI 2023

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

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

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

Zielkriterien und Zielwerte der Tranchen LTI 2024

	Gewichtung LTI 2024 in %	Zielwert und Definition	Zielerreichungsgrad in %	Zielerreichungskorridor*
EBITDA Wachstum-Ziel	25	Festgelegter Zielwert für die durchschnittliche jährliche EBITDA Wachstumsrate für die Geschäftsjahre 2024 bis 2026	0% < 100% < 200% (Cap)	<ul style="list-style-type: none"> 100% Zielerreichung: Erreichung des Zielwerts 200% Zielerreichung (Cap): Erreichung des oberen Schwellwerts 0% Zielerreichung: Unterschreiten des unteren Schwellwerts
Free Cashflow-Ziel	25	Festgelegter Zielwert für den Free Cashflow für die Geschäftsjahre 2024 bis 2026	0% < 100% < 200% (Cap)	<ul style="list-style-type: none"> 100% Zielerreichung: Erreichung des Zielwerts 200% Zielerreichung (Cap): Erreichung des oberen Schwellwerts 0% Zielerreichung: Unterschreiten des unteren Schwellwerts
Umsatz-Marktanteil-Ziel	20	Wachstum des Umsatz Marktanteils für die Geschäftsjahre 2024 bis 2026 (Zielwert pro Markt)	0% < 100% < 200% (Cap)	<ul style="list-style-type: none"> 100% Zielerreichung: Erreichung des Zielwerts 200% Zielerreichung (Cap): Erreichung des oberen Schwellwerts 0% Zielerreichung: Unterschreiten des unteren Schwellwerts
ESG-Ziel (1): Reduktion des Gender Pay Gap	15	Reduktion des Gender-Pay Gap bis zum Jahresende 2026	0% < 100% < 200% (Cap))	<ul style="list-style-type: none"> 100% Zielerreichung: Reduktion um 20% (im Vergleich zu 2022) 200% Zielerreichung (Cap): Reduktion um 35% (im Vergleich zu 2022) Wenn der Wert 2022 nicht zumindest 10% reduziert wird, beträgt die Zielerreichung 0%
ESG-Ziel (2): Reduktion der CO2-Emissionen	15	Reduktion des Kohlenstoff-Fußabdrucks bis zum Jahresende 2026 in Übereinstimmung mit der von der Science-Based-Targets-Initiative (SBTI) genehmigten Emissionsreduktionskurve	0% < 100% < 200% (Cap)	<ul style="list-style-type: none"> 100% Zielerreichung, wenn die CO2-Emissionen auf der SBTI Emissionsreduktionskurve liegen 200% Zielerreichung (Cap), wenn die CO2 Emissionen mindestens 5 % unter der SBTI Emissionsreduktionskurve liegen Wenn die CO2-Emissionen nicht zumindest 3% unter der SBTI Emissionsreduktionskurve liegen, beträgt die Zielerreichung 0%.

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

3.3.1. LTI-2021-Zielerreichung und Auszahlungsbeträge

Die LTI-Tranche 2021 wurde nach Ablauf der dreijährigen Performanceperiode am 1. Juni 2024 auf Basis einer vom Vergütungsausschuss festgestellten Zielerreichung iHv 112,6 % an die Vorstandsmitglieder ausbezahlt. Die Zielerreichung wurde durch die Ernst & Young Wirtschaftsprüfungsgesellschaft überprüft. Da die Ansprüche des LTI 2021 im Geschäftsjahr 2023 endgültig erworben wurden (geschuldete Vergütung), sind sie in diesem Vergütungsbericht dem Geschäftsjahr 2023 zugeordnet.⁹⁾

Bei der Begebung der LTI 2021-Tranche wurde neben dem „Operating-ROIC-Ziel“ (Gewichtung 34%), und dem „Marktanteils-wachstums-Ziel“ (33%) das Ziel **„Nachhaltige Finanzierung – Green-Financing-Ziel (Abschluss sämtlicher langfristiger Finanzierungen in den Jahren 2021–2023 mit ‚Green Bonds‘ oder anderen nachhaltigen Finanzinstrumenten“**; Gewichtung 33%) vereinbart.

Der Vergütungsausschuss des Aufsichtsrates hat in seiner Sitzung am 17. Mai 2024 beschlossen, dass dieses Ziel nicht zur Anwendung gebracht wird und die Zielgewichtung (33%) auf die zwei verbleibenden LTI 2021-Ziele aufgeteilt wird. Grundlage dieser Entscheidung war, dass die Gesellschaft im gegenständlichen Zeitraum 2021 bis 2023 **keine langfristigen** Finanzierungen durchführte.

⁹⁾ Entsprechend den Empfehlungen der AFRAC-Stellungnahme.

Zielerreichung LTI 2021

Die Details der Zielerreichung und der Auszahlungen für die LTI-Tranche 2021 stellen sich wie folgt dar:

Zielkriterien (KPI)	Gewichtung in %	Zielwert und Details	Zielerreichungskorridor in %	Zielerreichungsgrad in %	Erreichter Wert in %	Zielerreichung in %	Gewichtete Zielerreichung in %
Operating ROIC	50,0	Ø Operating ROIC der Jahre 2021-2023	• Zielwert: 11,60*	100	13,2	175,0	87,5
			• Obere Schwelle: 12,58**	175			
			• Untere Schwelle: 7,82	25			
			• Unter der Schwelle: <7,82	0			
Marktanteils-wachstum	50,0	Wachstum des Umsatz Marktanteils (konsolidiert über alle Märkte der A1 Group) vom 1. Jän. 2021-31. Dez. 2023	• Zielwert: 0,5	100	0,17 Wachstum des Umsatz- Marktanteils	50,2	25,1
			• Obere Schwelle: 1	175			
			• Untere Schwelle: 0	25			
			• Unter der Schwelle: < 0	0			
Zielerreichung LTI 2021							112,6

* Entspricht dem vom Aufsichtsrat genehmigten Budget- bzw. Businessplan-Wert für den Zeitraum 2021 bis 2023 (Performanceperiode).

** Durchschnitt der drei höchsten Operating ROIC 2020 Werte der Vergleichsgruppe bestehend aus Deutsche Telekom, Orange, Swisscom, Proximus, Telefonica, Telia, Telecom Italia, Telenor, KPN und OTE.

Auszahlungen LTI 2021

	Anzahl Bonusaktien*	Festgestellte Zielerreichung	Anzahl der ausgezahlten Bonusaktien	Auszahlung mit Kurs (in EUR)	Auszahlungsbetrag (in EUR)
Alejandro Plater	69.421	112,6%	78.168	7,02 EUR	548.740
Thomas Arnoldner	63.110	112,6%	71.062	7,02 EUR	498.854
Siegfried Mayrhofer	57.915	112,6%	57.967**	7,02 EUR	406.925

* Anzahl Bonusaktien bei Gewährung (1. Juni 2021) und nach Anpassung ETS Abspaltung.

** Anteilige Anzahl an Bonusaktien unter Berücksichtigung Siegfried Mayrholders Ausscheidens aus der Gesellschaft zum 31. August 2023.

3.3.2. LTI 2022 – angenommene Auszahlungsbeträge

Die Ansprüche aus dem LTI 2022 wurden im Berichtsjahr 2024 endgültig erworben. Die Auszahlung erfolgt 2025. Die erwarteten Auszahlungen werden als geschuldete Vergütung der Vergütung 2024 zugeordnet. Da die LTI 2022-Zielerreichung erst Mitte 2025 festgestellt wird,¹⁰⁾ ist die Höhe der Vergütung noch nicht bekannt. Für diesen Bericht wird der erwartete Auszahlungsbetrag auf Basis der für den Jahresabschluss 2024 angenommenen Zielerreichung von 117,90% und eines Aktienkurses von 7,96 EUR wie folgt angesetzt:

	Anzahl Bonusaktien*	Erwartete Zielerreichung	Erwartete Anzahl Bonusaktien	Auszahlung mit Kurs (in EUR)	Erwarteter Auszahlungsbetrag (in EUR)
Alejandro Plater	59.849	117,9%	70.562	7,96	561.673
Thomas Arnoldner	54.409	117,9%	64.148	7,96	510.620
Siegfried Mayrhofer	50.340	117,9%	59.351	7,96	262.080**

* Anzahl Bonusaktien bei Gewährung (1. Juni 2022) und nach Anpassung ETS Abspaltung.

** Anteiliger Auszahlungsbetrag unter Berücksichtigung Siegfried Mayrholders Ausscheidens aus der Gesellschaft zum 31. August 2023.

¹⁰⁾ Nach Vorliegen der veröffentlichten Werte der Vergleichsgruppe und der Mitbewerber.

3.3.3. Gewährte Vergütung aus laufenden LTI-Tranchen

Für den zukünftig erwarteten gesamten Aufwand des LTI-Programms besteht zum Bilanzstichtag für den bereits erdienten Anteil eine Rückstellung, welche auf Basis beizulegender Zeitwerte errechnet wurde. Die beizulegenden Zeitwerte werden auf Basis der erwarteten Erreichung der Leistungskriterien und des erwarteten Aktienpreises ermittelt. Zum Bilanzstichtag wurden folgende Rückstellungen gebildet:

Buchwert der Rückstellungen per 31. Dezember 2024 in EUR	LTI 2024	LTI 2023	LTI 2022
Alejandro Plater	241.123	354.568	561.673
Thomas Arnoldner	219.202	322.331	510.620
Siegfried Mayrhofer	na	66.272	262.080

Die Rückstellungen werden über den Leistungszeitraum aufgebaut. Die Veränderung der Rückstellungen wurde im Personalaufwand für 2024 wie folgt erfasst:

LTI - Aufwand 2024 in EUR	LTI 2024	LTI 2023	LTI 2022	LTI 2021
Alejandro Plater	241.123	185.440	202.706	-117.754
Thomas Arnoldner	219.202	168.580	184.281	-107.049
Siegfried Mayrhofer	na	34.660	10.606	-87.152

4. Überblick über die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder

Die folgende Darstellung der Gesamtvergütung enthält die geschuldete Vergütung 2024.¹¹⁾ Wie unter 3.3.2 bereits ausgeführt, basieren die ausgewiesenen Vergütungen für das LTI 2022 auf Annahmen. Die angegebene Gesamtvergütung 2024 ist daher als **Erwartungswert** zu verstehen. Darüber hinaus ist die Vergleichbarkeit der Werte von 2023 auf 2024 auf Grund des Ausscheidens von Siegfried Mayrhofers per 31. August 2023 nur bedingt gegeben.

Die im Geschäftsjahr 2024 geschuldete **Gesamtvergütung für die Vorstandsmitglieder** beträgt insgesamt rund 4,14 Mio. EUR (Vorjahr: 5,15 Mio. EUR ohne beendigungskausale Vergütungsbestandteile iZm. dem Ausscheiden Siegfried Mayrhofers im Geschäftsjahr 2023). Davon entfallen rund 1,55 Mio. EUR auf fixe, nicht leistungsbezogene Vergütungen (Vorjahr: 1,86 Mio. EUR). Die variablen, leistungsbezogenen Elemente setzen sich folgendermaßen zusammen: kurzfristige variable Vergütung (STI) 1,25 Mio. EUR (Vorjahr: 1,90 Mio. EUR) und langfristige variable Vergütung (LTI, erwarteter Auszahlungsbetrag) 1,33 Mio. EUR (Vorjahr 1,45 Mio. EUR).

In Summe zeigt die Gesamtvergütung (ohne beendigungskausale Vergütungsbestandteile i. Z. m. dem Ausscheiden Siegfried Mayrhofers im Geschäftsjahr 2023¹²⁾) einen Rückgang der Gesamtvergütung im Vergleich zum Vorjahr um -16,6% (Vorjahr: ohne beendigungskausale Vergütungsbestandteile iZm. dem Ausscheiden Siegfried Mayrhofers Anstieg um 2,1%).

Die Relation der einzelnen Vergütungsbestandteile zur Gesamtvergütung im Jahr 2024 stellt sich wie folgt dar: Der relative Anteil der fixen Vergütung beträgt 38% (Vorjahr: 35% ohne beendigungskausale Vergütungsbestandteile iZm. dem Ausscheiden Siegfried Mayrhofers) und der relative Anteil der variablen Vergütung 62% der Gesamtvergütung (Vorjahr: 65% ohne beendigungskausale Vergütungsbestandteile iZm. dem Ausscheiden Siegfried Mayrhofers).

Gesamtvergütung 2024 in EUR	Plater	Arnoldner	Mayrhofer*	Summe
Fixe Vergütung	821.309	733.160	0	1.554.469
Variable Vergütung STI 2024 (Auszahlung 2025)	656.931	597.210	0	1.254.141
Variable Vergütung LTI 2022 (erwarteter Auszahlungsbetrag; Auszahlung in 2025)	561.673	510.620	262.080	1.334.373
Zwischensumme - variable Vergütung (STI + LTI)	1.218.604	1.107.830	262.080	2.588.514
Gesamtvergütung	2.039.913	1.840.990	262.080	4.142.983
Veränderung der Gesamtvergütung ggü. Vorjahr in %	-0,8%	-1,0%	-87,9%	-31,8%
Veränderung der Gesamtvergütung ggü. VJ in % ohne beendigungskausale Vergütungsbestandteile iZm. dem Ausscheiden von Siegfried Mayrhofer in 2023	-0,8%	-1,0%	-45,2%	-16,6%
Relativer Anteil fixe Vergütung in %	40%	40%	na	38%
Relativer Anteil variable Vergütung in %	60%	60%	na	62%

* aus dem Unternehmen ausgeschieden mit 31. August 2023.

¹¹⁾ Die Darstellung weicht von den Pflichtangaben im Anhang nach UGB bzw. IRFS (Vergütungen an aktive und ehemalige Vorstandsmitglieder) aufgrund von unterschiedlichen Ausweisvorschriften ab und ist daher nur bedingt vergleichbar.

¹²⁾ Beendigungskausale Vergütungsbestandteile i. Z. m. dem Ausscheiden Siegfried Mayrhofers im Jahr 2023: Abfertigung i. H. v. 864.601 EUR und Urlaubersatzleistung i. H. v. 58.070 EUR.

VERGÜTUNGSBERICHT 2024

Im Vergleich dazu zeigt die nachstehende Tabelle die geschuldete Vergütung 2023, wovon das fixe Grundgehalt im Jahr 2023 und die variablen Anteile im Jahr 2024 ausbezahlt wurden.

Gesamtvergütung 2023 in EUR	Plater	Arnoldner	Mayrhofer	Summe
Fixe Vergütung	734.475	657.619	463.234	1.855.328
Variable Vergütung STI 2023 (Auszahlung 2024)	773.121	702.838	426.336	1.902.295
Variable Vergütung LTI 2021 (Auszahlung in 2024)	548.740	498.854	406.925	1.454.519
Zwischensumme - variable Vergütung (STI + LTI)	1.321.861	1.201.692	833.261	3.356.814
Abfertigung			864.601	
Gesamtvergütung	2.056.336	1.859.311	2.161.096	6.076.742
Gesamtvergütung ohne beendigungskausale Vergütungsbestandteile iZm. dem Ausscheiden von Siegfried Mayrhofer in 2023	2.056.336	1.859.311	1.238.425	5.154.072
Veränderung der Gesamtvergütung ggü. VJ in %	11,7%	11,6%	40,2%	20,4%
Veränderung der Gesamtvergütung ggü. VJ in % ohne beendigungskausale Vergütungsbestandteile iZm. dem Ausscheiden von Siegfried Mayrhofer in 2023	11,7%	11,6%	-19,7%	2,1%

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

Das Nettoergebnis der A1 Group reduziert sich im Geschäftsjahr 2024 gegenüber dem Vorjahr um -3,0% . Im gleichen Zeitraum stieg die durchschnittliche Entlohnung der Beschäftigten in Österreich (Durchschnittsgehälter auf Vollzeitäquivalenzbasis) um 9,3% und die Vorstandsvergütung reduzierte sich ohne beendigungskausale Vergütungsbestandteile i. Z. m. dem Ausscheiden Siegfried Mayrhofer im Geschäftsjahr 2023 um 16,6%.

Jährliche Veränderung Gesamtvergütung in EUR	2020	2021	2022	2023	2024
Veränderung		vs. 2020	vs. 2021	vs. 2022	vs. 2023
Plater	1.672.634	2.074.154	1.840.236	2.056.336	2.039.913
Veränderung		24,0%	-11,3%	11,7%	-0,8%
Arnoldner	1.492.710	1.918.294	1.666.515	1.859.311	1.840.990
Veränderung		28,5%	-13,1%	11,6%	-1,0%
Mayrhofer	1.403.080	1.775.191	1.541.314	2.161.096	262.080
Veränderung		26,5%	-13,2%	-19,7%* (40,2%)	-45,2%* (-87,9%)
Gesamtvorstand	4.568.424	5.767.640	5.048.065	6.076.742	4.142.983
Veränderung		26,3%	-12,5%	2,1%* (20,4%)	-16,6%* (-31,8%)

Wirtschaftliche Kennzahlen

Nettoergebnis in Mio. EUR	388,8	455,0	634,6	645,9	626,6
Veränderung	18,7%	17,0%	39,5%	1,8%	-3,0%

Durchschnittliche Entlohnung der Beschäftigten in Österreich

Durchschnittsgehälter in EUR	67.175	69.166	71.581	76.039	83.108
Veränderung	3,1%	3,0%	3,5%	6,2%	9,3%

* Ohne beendigungskausale Vergütungsbestandteile iZm. dem Ausscheiden von Siegfried Mayrhofer im Geschäftsjahr 2023.

5. Sonstige Informationen und Erläuterungen

Der Vergütungsbericht 2023 wurde in der Hauptversammlung am 27. Juni 2024 mit 99,9% der abgegebenen Stimmen genehmigt.

Im Berichtsjahr 2024 wurden keine variablen Vergütungsbestandteile zurückgefordert.

6. Grundzüge der Vergütungspolitik für Aufsichtsratsmitglieder

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder der Gesellschaft ist so gestaltet, dass sie die unabhängige Wahrnehmung der Aufsichtsratspflichten gewährleistet und die Überwachung durch den Aufsichtsrat unabhängig vom Unternehmenserfolg sicherstellt. Da die Vergütung des Aufsichtsrats nicht an Unternehmenskennzahlen oder Aktienkursentwicklungen gekoppelt ist, fördert sie die kritische Distanz zu den Interessen des Vorstands. Diese Unabhängigkeit stellt einen Grundpfeiler für eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft dar.

6.1. Übersicht der einzelnen Vergütungselemente für Aufsichtsratsmitglieder

Die Struktur und die Vergütungselemente des Berichtsjahres 2024 für den Aufsichtsrat sind in der in der Hauptversammlung 2024 genehmigten Vergütungspolitik geregelt.¹³⁾

Gewählte Aufsichtsratsmitglieder erhalten eine jährliche fixe Pauschalvergütung (Grundvergütung). Für den Aufsichtsratsvorsitz verdoppelt sich die diese jährliche fixe Pauschalvergütung; der Stellvertretung gebührt der eineinhalbfache Betrag der jährlichen fixen Pauschalvergütung.

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

Die fixe Vergütung wird nach Beschlussfassung durch die Hauptversammlung fällig. Arbeitnehmervertreter:innen stehen die fixen Vergütungen nicht zu, da sie ihre Funktion gemäß den gesetzlichen Bestimmungen als Ehrenamt ausführen. Sie haben allerdings Anspruch auf einen jährlich pauschalierten Aufwandsersatz.

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

Die Höhe der Aufsichtsratsvergütung wird jährlich in der ordentlichen Hauptversammlung für das jeweils abgelaufene Geschäftsjahr beschlossen. Die aktuelle Vergütung für Aufsichtsratsmitglieder, die in der Hauptversammlung am 27. Juni 2024 für das Geschäftsjahr 2023 festgelegt wurde, stellt sich wie folgt dar:

Die Vergütung für den Aufsichtsratsvorsitz wurde mit 40.000 EUR, für den stellvertretenden Vorsitz mit 30.000 EUR und für weitere von der Hauptversammlung gewählte Aufsichtsratsmitglieder mit 20.000 EUR bestimmt und blieb damit gegenüber den Vorjahren unverändert. Zudem erhält jedes Ausschussmitglied 10.000 EUR, für den Ausschussvorsitz 12.000 EUR. Die Vergütung für Ausschussmitglieder ist auf ein Ausschussmandat beschränkt. Dementsprechend erhalten Ausschussmitglieder jeweils nur einmal eine Vergütung, auch wenn sie mehreren Ausschüssen angehören. Darüber hinaus erhalten die gewählten Mitglieder des Aufsichtsrates ab dem Geschäftsjahr 2024 bis auf Weiteres ein Sitzungsgeld von 400 EUR pro Sitzung.

Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder für das Geschäftsjahr 2023 in EUR

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

¹³⁾ Die Vergütungspolitik ist unter folgendem Link abrufbar: <https://a1.group/wp-content/uploads/sites/6/2024/05/Vergutungspolitik-VST-u-AR.pdf>

6.2. Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder 2024

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder für das Geschäftsjahr 2024 wird in der Hauptversammlung, die über das Geschäftsjahr 2024 beschließt, festgelegt. Die im Folgenden als „gewährte Aufsichtsratsvergütung 2024“ ausgewiesene Vergütung basiert auf der Annahme einer gegenüber dem Vorjahr (2023) unveränderten Vergütung (siehe 6.1.).

Die Auszahlung der Aufsichtsratsvergütung 2024 erfolgt nach der Beschlussfassung in der Hauptversammlung am 3. Juni 2025. Das Sitzungsgeld für die gewählten Mitglieder des Aufsichtsrates für 2024 wurde bereits im Jahr 2024 in zwei Tranchen (zu Jahresmitte und zu Jahresende) ausbezahlt.

Im Berichtsjahr 2024 beträgt die gewährte Aufsichtsratsvergütung inklusive Sitzungsgeldern insgesamt 361.200 EUR (im Jahr 2023: 360.564 EUR). Die Vergleichswerte für 2023 sind im Detail am Ende des Berichts dargestellt.

Daraus ergeben sich für die **Mitglieder des Aufsichtsrates im Berichtsjahr 2024 folgende gewährte Gesamtvergütungen:**

2024 gewährte und 2025 auszahlende Aufsichtsratsvergütung

in EUR	Gewährte Grundvergütung 2024	Gewährte Ausschussvergütung 2024	Sitzungsgeld 2024 (2024 ausbezahlt)	Summe
Edith Hlawati ¹⁾	40.000	12.000	4.000	56.000
Carlos José García Moreno Elizondo	30.000	12.000	6.400	48.400
Oscar Von Hauske Solis	20.000	12.000	6.400	38.400
Dr. Karin Exner-Wöhrer	20.000	-	2.400	22.400
Dr. Stefan Fürnsinn ¹⁾	20.000	10.000	5.200	35.200
Carlos M. Jarque	20.000	10.000	5.200	35.200
Alejandro Cantú Jiménez	20.000	10.000	2.400	32.400
Dr. Hans-Peter Hagen	20.000	10.000	5.200	35.200
Dr. Peter Kollmann	20.000	10.000	5.200	35.200
Daniela Lecuona Torras	20.000	-	2.800	22.800
Summe	230.000	86.000	45.200	361.200

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

Nachstehende Tabelle zeigt die Vergleichswerte für das Geschäftsjahr 2023.

2023 gewährte und 2024 ausbezahlte Aufsichtsratsvergütung

in EUR	Gewährte Grundvergütung 2023	Gewährte Ausschussvergütung 2023	Sitzungsgeld 2023 (2023 ausbezahlt)	Summe
Edith Hlawati ¹⁾	40.000	12.000	4.000	56.000
Carlos José García Moreno Elizondo	30.000	12.000	6.800	48.800
Christine Catasta ²⁾	8.658	4.329	2.000	14.986
Oscar Von Hauske Solis	20.000	12.000	6.800	38.800
Dr. Karin Exner-Wöhrer	20.000	-	2.800	22.800
Dr. Stefan Fürnsinn ³⁾	11.452	5.726	2.800	19.978
Carlos M. Jarque	20.000	10.000	4.800	34.800
Alejandro Cantú Jiménez	20.000	10.000	2.800	32.800
Dr. Hans-Peter Hagen	20.000	10.000	4.800	34.800
Dr. Peter Kollmann	20.000	10.000	4.000	34.000
Daniela Lecuona Torras	20.000	-	2.800	22.800
Summe	230.110	86.055	41.600	360.564

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

²⁾ Aliquote Aufsichtsratsvergütung für den Zeitraum 01.01.2023-07.06.2023 wurden an die Österreichische Beteiligungs AG abgeführt.

³⁾ Aliquote Aufsichtsratsvergütung und Sitzungsgelder für den Zeitraum 7.6.2023 – 31.12.2023 wurden an die Österreichische Beteiligungs AG abgeführt.



www.A1.group