



Vergütungsbericht 2022

Telekom Austria AG



Vergütungsbericht 2022

Bericht über die Vergütung der Mitglieder des Vorstandes und des Aufsichtsrates 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 2022 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 4. Mai 2023 beschlossen. Gemäß den aktienrechtlichen Vorgaben wird der Vergütungsbericht in der Hauptversammlung am 7. Juni 2023 zur Beschlussfassung vorgelegt.

1.1. Überblick über die wirtschaftliche Lage

Die A1 Group hat das Geschäftsjahr 2022 erfolgreich gemeistert und in einem schwierigen makroökonomischen Umfeld sowohl Umsatz- als auch EBITDA-Wachstum erzielt. Während die Bevölkerung zunehmend über die steigende Inflation besorgt war, hatte die gute Nachfrage nach den wichtigsten Mobilfunk- und Festnetzdiensten Bestand.

Die Gesamterlöse der Gruppe stiegen 2022 um 5,4% auf 5.005 Mio. EUR, was vor allem auf das Wachstum der Erlöse aus Dienstleistungen in allen Segmenten zurückzuführen ist. Auch die Erlöse aus dem Verkauf von Endgeräten sind gestiegen. Darüber hinaus profitierten die Umsätze von indexierungsabhängigen Preisanpassungen, die im Laufe des Jahres in mehreren Märkten umgesetzt wurden.

In einem Umfeld steigender Kosten, insbesondere deutlich höherer Energiekosten, konzentrierte sich die A1 Group konsequent auf die Umsetzung von Effizienzmaßnahmen. Die Kosten und Aufwendungen der Gruppe stiegen im Jahr 2022 um 4,1%. Fast die Hälfte dieses Anstiegs ist auf höhere Stromkosten zurückzuführen.

Das EBITDA stieg um 7,7% auf 1.838 Mio. EUR, da das solide Wachstum der Erlöse aus Dienstleistungen in allen Märkten die steigenden Betriebskosten mehr als kompensieren konnte.

Das Betriebsergebnis (EBIT) stieg auf 871 Mio. EUR (+15,6%). Das Nettoergebnis belief sich 2022 auf 635 Mio. EUR (+39,5%). Die Nettoverschuldung ging aufgrund des starken Free Cash Flow um 15,3% auf 2.400 Mio. EUR zurück. Das Verhältnis von Nettoverschuldung (exkl. Leasing) zum EBITDA nach Leasing sank von 1,3x zum 31. Dezember 2021 auf 1,0x zum 31. Dezember 2022 und spiegelt die überaus solide Bilanzstruktur des Unternehmens wider.

Die solide, verlässliche Basis für diese erfreulichen Ergebnisse bildet weiterhin die hochleistungsfähige, zukunftssichere Infrastruktur der A1 Group. Daher investierte die Gruppe im Berichtsjahr 944 Mio. EUR – dies entspricht einer Steigerung der Anlagenzugänge (CAPEX) um 5,9%. Dieser Zuwachs war hauptsächlich auf höhere Investitionen in das österreichische Glasfasernetz und den weiteren Ausbau des 5G-Mobilfunknetzes zurückzuführen.

2. Vergütungspolitik für Vorstandsmitglieder

Das aktuelle Vergütungssystem basiert auf der Vergütungspolitik, die in der Hauptversammlung am 24. September 2020 mit einer Mehrheit von 99,2% beschlossen wurde.¹⁾

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.

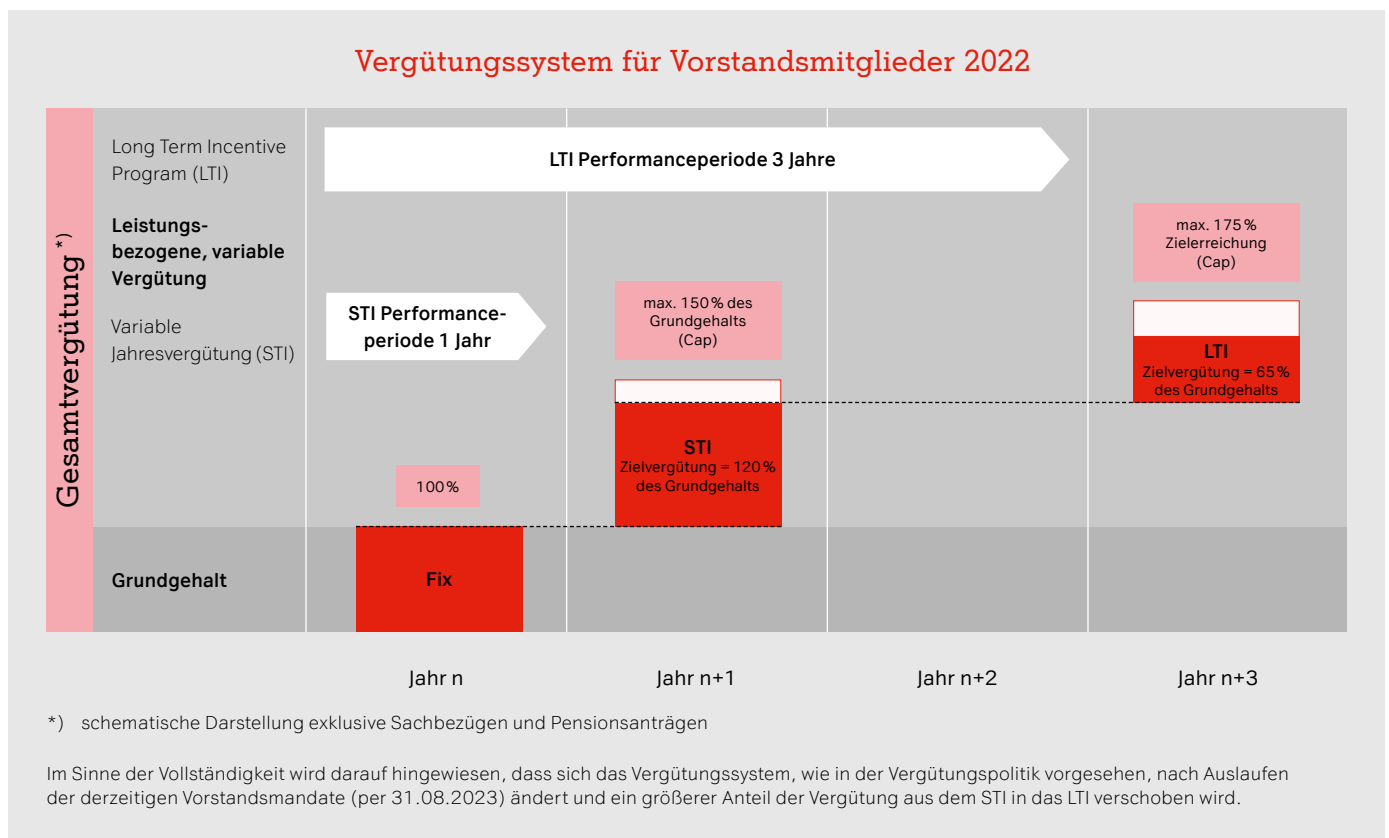
Ziel der Vorstandsvergütung ist es, den Vorstandsmitgliedern ein marktübliches und zugleich wettbewerbsfähiges Vergütungspaket anzubieten. Eine angemessene Vergütung soll es der A1 Group ermöglichen, im Unternehmensinteresse die qualifiziertesten Manager zu gewinnen, zu halten und zu motivieren.

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 das variable mehrjährige Long Term Incentive („LTI“). Der Großteil der Zielvergütung der Vorstandsmitglieder besteht aus den leistungsabhängigen variablen Vergütungselementen STI und LTI.

Das nachfolgende Schaubild fasst die Struktur des Vergütungssystems samt der Zielvergütung für das Geschäftsjahr 2022 zusammen:



1) Die Vergütungspolitik für den Vorstand der A1 Telekom Austria Group ist unter folgendem Link abrufbar: https://cdn1.a1.group/final/de/media/pdf/hv2020_Verguetungspolitik_Vorstand.pdf.

3. Vergütung der Vorstandsmitglieder 2022

Im Folgenden werden die Vergütungselemente beschrieben und die Vergütungselemente und die Gesamtvergütung des Vorstands für das abgelaufene Geschäftsjahr 2022 erörtert. Hierzu werden Zielsetzung und Zielerreichung der variablen Vergütungskomponenten der Vorstandsmitglieder im Detail dargestellt. Es wird sowohl die „geschuldete“ als auch die „gewährte“ Vergütung der Vorstandsmitglieder ausgewiesen:²⁾

Die **geschuldete** Vergütung umfasst einerseits die dem einzelnen Vorstandsmitglied tatsächlich zugeflossenen Beträge, die dieser Berichtsperiode zuzurechnen sind (fixe Vergütung). Andererseits enthält sie die für diese Periode endgültig erworbenen Ansprüche, selbst wenn die Auszahlung erst in einer späteren Periode erfolgt³⁾ und/oder wenn deren Höhe noch nicht endgültig feststeht.⁴⁾

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

Die nachfolgenden Tabellen enthalten die geschuldeten Vergütungsbestandteile, d. h. die endgültig erworbenen

Ansprüche, die bereits ausbezahlt wurden. Die noch laufenden LTI-Programme LTI 2021 und LTI 2022 werden als gewährte Vergütung dargestellt.

3.1. Fixe, nicht leistungsbezogene Vergütung 2022

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

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

Im Berichtsjahr 2022 stellt sich die fixe Vergütung entsprechend der Vergütungspolitik wie folgt dar:

Fixe Vergütung 2022

in EUR	Thomas Arnoldner	Alejandro Plater	Siegfried Mayrhofer
Grundgehalt	535.000	588.500	495.000
Sachbezüge	11.836	15.000	11.288
Krankenzusatzversicherung	5.576	11.094	4.560
Unfallversicherung	633	825	246
Beiträge zur überbetrieblichen Pensionskasse	107.000	117.700	99.000
Summe fixe Vergütung	660.045	733.119	610.095

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

3) STI 2022.

4) LTI 2020.

5) LTI 2021, LTI 2022.

3.2. Variable Jahresvergütung 2022 (Short Term Incentive, STI)

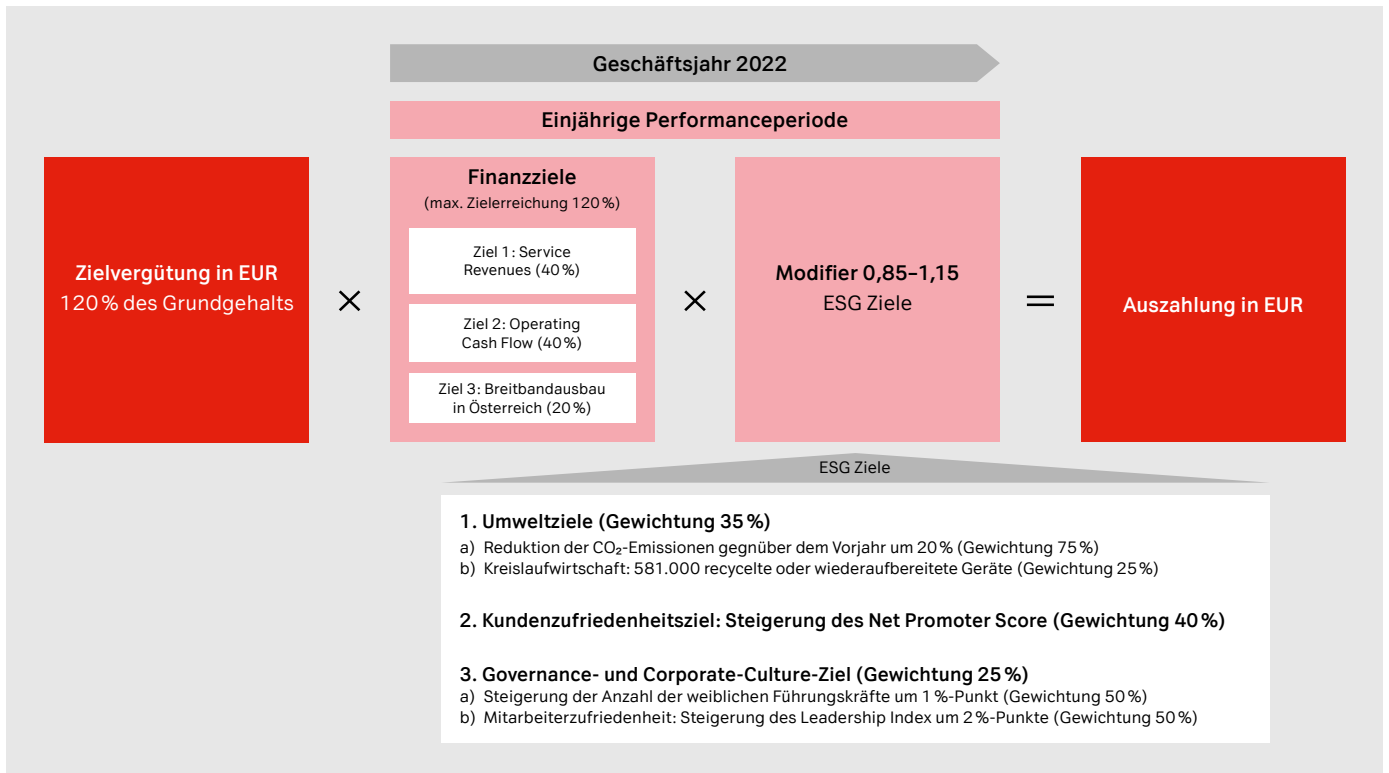
Das jährliche **STI** berücksichtigt die finanzielle und operative Zielerreichung, die Strategieumsetzung sowie die Unternehmensentwicklung. Der Vergütungsausschuss legt für jedes Geschäftsjahr entsprechende Leistungskriterien fest.

Der Zielerreichungsgrad der Finanzziele kann zwischen 0 % und 120 % liegen, wobei für die einzelnen Indikatoren bei einem Zielerreichungsgrad von 80 % Untergrenzen definiert sind. Die Zielerreichung aus den Finanzziele wird mit dem „Modifizier“ multipliziert, der einen direkten Bezug zur Strategieumsetzung

und zu den ESG-Zielen herstellt und den Wert von 0,85-1,15 annehmen, also die Höhe der Zielerreichung um maximal +/- 15 % beeinflussen kann.

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

Der Vergütungsausschuss des Aufsichtsrates hat entsprechend der Vergütungspolitik **für das Geschäftsjahr 2022** folgende **STI-Ziele** mit dem Vorstand vereinbart:



Als **Finanzziele** mit einer Gewichtung von je 40 % wurden die Budgetwerte 2022 für die Kennzahlen **Service Revenues** (Umsätze aus Dienstleistungen) und **Operating Cash Flow**⁶⁾ festgelegt. Weiters wurde der Breitbandausbau in Österreich mit einer Gewichtung von 20 % als Ziel vereinbart.

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

Auf Basis der vom Vergütungsausschuss festgelegten Zielwerte und Zielerreichungs-Korridore sowie des geprüften Jahresabschlusses ergibt sich für das Geschäftsjahr **2022 eine STI-Zielerreichung von 116,1%**.

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

Im Detail stellt sich die STI 2022-Zielerreichung wie folgt dar:

Zielkriterien	Gewichtung	Zielwert	Zielerreichungs-korridor	Zielerreichungs- grade	Erreichter Wert	Zielerreichung	Gewichtete Ziel erreichung
Service Revenues	40%	Budgetwert 2022	-5% < x < +3%	80% -120%	103% des Zielwerts	119,8%	47,9%
Operating Cash Flow	40%	Budgetwert 2022	-10% < x < +3%	80% -120%	116,1% des Zielwerts	120%	48%
Breitbandausbau	20%	Anzahl der neu ausgebauten, mit Breitband versorgten Haushalte in Österreich (homes passed)	85% < x < 120%	80% -120%	90,3% des Zielwerts	87,1%	17,4%
Finanzziele	100%			80% -120%			113,3%
Umweltziele	a) 26,25% b) 8,75%	a) Reduktion der CO ₂ -Emissionen (Scope 1+2 marktbasierend) gegenüber 2021 b) 581 TSD recycelte oder wiederaufbereitete Geräte	a) -10% < -20% -30% CO ₂ b) +10% < 0% < +10% Geräte	85-115%	a) -28% CO ₂ -Emissionen b) 689,9 TSD Geräte	a) 112% b) 115%	a) 29,4% b) 10,1%
Kundenzufriedenheitsziel	40%	Steigerung der Weiterempfehlungsrates (NPS)	Festgelegte Zielwerte	85-115%	114,4% des Zielwertes	102%	40,9%
Governance- und Corporate-Culture-Ziel	a) 12,5% b) 12,5%	a) Steigerung der Anzahl der weiblichen Führungskräfte um 1%-Punkt b) Mitarbeiterzufriedenheit: Steigerung des Leadership Index um 2%-Punkte	a) +0% < +1% P < +2% P b) 0% P < +2% P < +5% P	85-115%	a) +0,44% P b) -6% P	a) 92% b) 85%	a) 11,5% b) 10,6%
Modifizier	100%			85-115%			102,4%
Zielerreichung STI 2022 = Zielerreichung Finanzziele x Zielerreichung Modifizier							116,1%

Erläuterung zu obiger Grafik:

Die STI-2022-Zielerreichung spiegelt die guten Geschäftsergebnisse des Geschäftsjahres 2022 wider; die Finanzziele wurden zu 113,3 % und der Modifier zu 102,4 % erreicht, womit sich eine Gesamtzielerreichung von 116,1 % ergibt.

Finanzziele: Zielerreichung 113,3 %

Bei den Finanzzielen wurde das **Umsatzziel** um 3 % übertroffen; dies führt zu einer Zielerreichung i. H.v. 119,8 %. Das **Operating Cash Flow-Ziel** wurde um 16,1 % übertroffen, wodurch sich eine Zielerreichung von 120 % ergibt. Das **Ziel „Breitbandausbau in Österreich“** (Anzahl der neu ausgebauten, mit Breitband versorgten Haushalte in Österreich („homes passed“) wurde zu 90,3 % erreicht.

Insgesamt ergibt sich somit eine gewichtete **Zielerreichung der Finanzziele** von **113,3 %**.

Modifier (ESG-Ziele; Multiplikator für Finanzziele): Zielerreichung 102,4 %

Das „**Modifier-Ziel 1**“ enthält zwei **Umweltziele**:

- a) Beim **CO₂-Reduktionsziel** (Reduktion der CO₂-Emissionen (Scope 1+2, marktbasierend) gegenüber 2021) konnten die CO₂-Emissionen (Scope 1+2, marktbasierend) um 28 % gegenüber dem Vorjahr reduziert werden.⁷⁾ Die Zielerreichung beträgt 112 %.
- b) Das **Kreislaufwirtschafts-Ziel** (581.000 recycelte oder wiederaufbereitete Geräte) konnte klar überreicht werden und die Zielerreichung beträgt 115 %. 2022 wurden insgesamt 689.901 Endgeräte gesammelt, davon wurden 224.886 Stück einem fachgerechten Recycling zugeführt. Die restlichen Geräte wurden wiederaufbereitet.⁸⁾

Das „**Modifier-Ziel 2**“ ist ein **Kundenzufriedenheitsziel**, mit dem die **Weiterempfehlungsrates** (gemessen auf **Basis des NPS** (Net Promotor Score)) gesteigert werden soll. Hier konnte der vom Vergütungsausschuss gesetzte Zielwert zu 102 % erreicht werden.

Das „**Modifier-Ziel 3**“ ist ein **Governance- und Corporate-Culture-Ziel** und setzt sich wie folgt zusammen:

- a) Hinsichtlich **Frauenförderung** konnte das gesteckte Ziel **„Steigerung der Anzahl der weiblichen Führungskräfte um 1 Prozentpunkt“** mit einer Steigerung um 0,44 Prozentpunkte nicht zur Gänze erfüllt werden. Die Zielerreichung beträgt 92 %.
- b) Das **Mitarbeiterzufriedenheits-Ziel „Steigerung des Leadership Index um 2 Prozentpunkte“** konnte nicht erreicht werden. Der Index ging um 6 % Punkte zurück und die Zielerreichung beträgt 85 %.

Insgesamt ergibt sich dadurch eine **Modifier-Zielerreichung i. H. v. 102,4 %** bzw. ein Modifier von 1,024, mit dem die Zielerreichung der Finanzziele (113,3 %) multipliziert wird. Daraus errechnet sich für das STI 2022 ein **Gesamtzielerreichungsgrad von 116,1 %**.

Bei einem **STI-Zielerreichungsgrad von 116,1 %** ergibt sich für die Vorstandsmitglieder **ein STI 2022** in Höhe von 144,15 % des Grundgehaltes und es wurden folgende Beträge ausbezahlt:

in EUR	
Thomas Arnoldner	771.203
Alejandro Plater	848.323
Siegfried Mayrhofer	713.543

Die Zielerreichung der STI-Ziele für 2022 wurde durch die Ernst & Young Wirtschaftsprüfungsgesellschaft überprüft und vom Vergütungsausschuss des Aufsichtsrates auf Basis des testierten Jahresabschlusses 2022 im Februar 2023 festgestellt.

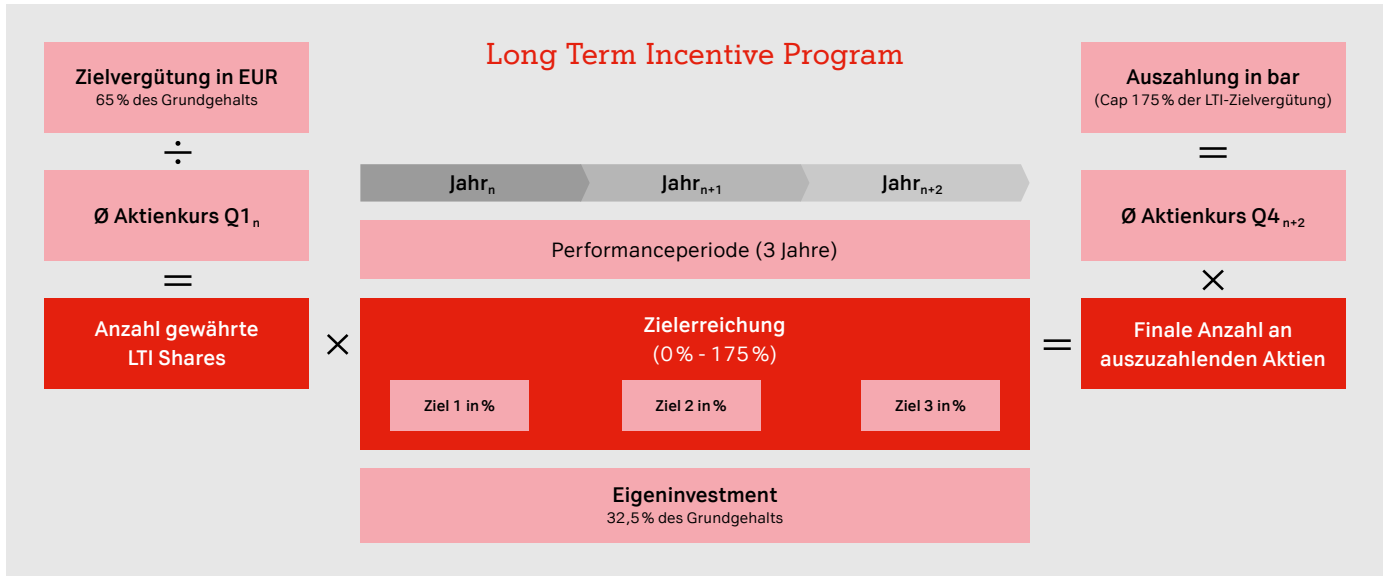
7) Details siehe Nachhaltigkeitsbericht 2021.

8) Details siehe Nachhaltigkeitsbericht 2021.

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

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

Die nachfolgende Grafik stellt eine Übersicht des LTI dar:



Bei 100% Zielerreichung beträgt das jährliche LTI 65% des Grundgehalts. Das LTI wird jährlich ausgegeben, wobei eine LTI-Tranche jeweils drei Geschäftsjahre („Performanceperiode“) umfasst.

Pro LTI-Tranche werden 65% des Grundgehalts durch den durchschnittlichen Aktienkurs des ersten Quartals der Performanceperiode dividiert; dies ergibt die Anzahl der LTI Shares der Tranche.

Die gewährten LTI Shares werden nach der dreijährigen Performanceperiode mit dem Zielerreichungsgrad multipliziert (Cap bei einer Zielerreichung von 175%) und ergeben so die Anzahl der auszuzahlenden Aktien. Der Auszahlungsbetrag errechnet sich auf Basis des durchschnittlichen Aktienkurses des letzten Quartals der Performanceperiode.

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

Jedes Vorstandsmitglied hat ein Eigeninvestment in Aktien der Telekom Austria AG in Höhe von 32,5% des Jahres-Grundgehalts über die Laufzeit der jeweiligen LTI-Tranche zu halten. Liegt das Eigeninvestment darunter, reduziert sich die Zahl der LTI Shares entsprechend.⁹⁾ Das Eigeninvestment kann auch für weitere Tranchen herangezogen werden.

Im Berichtsjahr 2022 hielten die Vorstandsmitglieder folgende Eigeninvestments:

	Aktien
Thomas Arnoldner	26.970
Alejandro Plater	33.638 ¹⁰⁾
Siegfried Mayrhofer	24.750

Für das Berichtsjahr 2022 sind folgende LTI-Tranchen relevant:

- Das LTI 2019 (Performanceperiode 2019–2021) wurde 2022 ausbezahlt und wird als „geschuldete Vergütung“ der Vergütung 2021 zugeordnet (Details siehe unter „LTI-2019-Zielerreichung und Auszahlungsbeträge“).
- Die Ansprüche aus dem LTI 2020 (Performanceperiode 2020–2022) wurden zum 31. Dezember 2022 endgültig erworben (geschuldete Vergütung). Die Auszahlung erfolgt 2023 (Details siehe unter „LTI 2020 – angenommene Auszahlungsbeträge“).
- Für die LTI-Tranche 2021 (Performanceperiode 2021–2023) wurden Rückstellungen gebildet, die in diesem Bericht als „gewährte Vergütung“ ausgewiesen werden (Details siehe unter „Gewährte Vergütung aus laufenden LTI-Tranchen“).
- Die LTI-Tranche 2022 (Performanceperiode 2022–2024) 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“).

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

10) Alejandro Plater hielt im Berichtsjahr 2022 36.520 Aktien, davon 33.638 als LTI-Eigeninvestment.

Die folgende Tabelle fasst die wesentlichen Bedingungen dieser LTI-Tranchen zusammen; alle LTI-Auszahlungen erfolgen gemäß Vergütungspolitik in bar:

LTI-Tranchen

	LTI 2022	LTI 2021	LTI 2020	LTI 2019 ^{*)}
Beginn der Performanceperiode	1. Jan. 2022	1. Jan. 2021	1. Jan. 2020	1. Jan. 2019
Zeitpunkt der Gewährung	1. Juni 2022	1. Juni 2021	1. Aug. 2020	1. Aug. 2019
Ende der Performanceperiode	31. Dez. 2024	31. Dez. 2023	31. Dez. 2022	31. Dez. 2021
Anspruchstag (Auszahlung)	1. Juni 2025	1. Juni 2024	1. Aug. 2023	1. Aug. 2022

Anzahl an Bonusaktien zum Gewährungszeitpunkt

Thomas Arnoldner	46.503	53.940	50.091	53.068
Alejandro Plater	51.153	59.334	55.101	53.068
Siegfried Mayrhofer	43.026	49.500	46.346	49.100

*) Das LTI 2019 wurde 2022 mit einer festgestellten Zielerreichung von 112,8% und mit einem Kurs von 7,62 EUR ausbezahlt.

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

Zielkriterien und Zielwerte der Tranchen LTI 2019, LTI 2020 und LTI 2021:

	Gewichtung LTI 2020, LTI 2021 in %	Gewichtung LTI 2019 in %	Zielwert und Definition	Zielerreichungsgrad in %	Zielerreichungskorridor ^{*)}
Operating-ROIC-Ziel	34	50	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. WACC); unter diesem Wert beträgt die Zielerreichung 0%
Umsatz-Marktanteil-Ziel	33	50	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%
Nachhaltige Finanzierung/ Green Financing Ziel	33		Green Financing: Abschluss sämtlicher langfristiger Finanzierungen in den Jahren 2020-2022 (LTI 2020) bzw. 2021-2023 (LTI 2021) mit „Green Bonds“ oder anderen nachhaltigen Finanzinstrumenten	0/100	ja/nein

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

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

Zielkriterien und Zielwerte der Tranche LTI 2022:

	Gewichtung LTI 2022 in %	Zielwert und Definition	Zielerreichungsgrad 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 Effizienz¹¹⁾	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.

11) Gemessen am Strombedarf pro transportiertem Datenvolumen (in MWh/Terabyte)

3.3.1. LTI-2019-Zielerreichung und Auszahlungsbeträge

Die LTI-Tranche 2019 wurde nach Ablauf der dreijährigen Performanceperiode am 1. August 2022 auf Basis einer vom Vergütungsausschuss festgestellten Zielerreichung i. H. v. 112,8% an die Vorstandsmitglieder Thomas Arnoldner, Alejandro Plater und Siegfried Mayrhofer ausbezahlt. Die Zielerreichung wurde durch die Ernst & Young Wirtschaftsprüfungsgesellschaft überprüft. Da die Ansprüche des LTI 2019 im Geschäftsjahr 2021

endgültig erworben wurden (geschuldete Vergütung), sind sie in diesem Vergütungsbericht dem Geschäftsjahr 2021 zugeordnet.¹²⁾

Die Details der Zielerreichung und der Auszahlungen für die LTI-Tranche 2019 stellen sich wie folgt dar:

Zielerreichung LTI 2019

Zielkriterien (KPI)	Gewichtung in %	Zielwert und Details	Zielerreichungskorridor in %	Zielerreichungsgrad in %	Erreichter Wert in %	Zielerreichung in %	Gewichtete Zielerreichung in %
Operating ROIC	50	Ø Operating ROIC der Jahre 2019–2021	<ul style="list-style-type: none"> ▸ Zielwert: 10,8 ▸ Obere Schwelle: 11,2 ▸ Untere Schwelle: 5,2 ▸ Unter der Schwelle: < 5,2 	<ul style="list-style-type: none"> ▸ 100 ▸ 175 ▸ 25 ▸ 0 	10,3	93,3	46,7
Marktanteils-wachstum	50	Wachstum des Umsatz Marktanteils (konsolidiert über alle Märkte der A1Group) vom 1. Jän. 2019–31. Dez. 2021	<ul style="list-style-type: none"> ▸ Zielwert: 0,5 ▸ Obere Schwelle: 1 ▸ Untere Schwelle: 0 ▸ Unter der Schwelle: < 0 	<ul style="list-style-type: none"> ▸ 100 ▸ 175 ▸ 25 ▸ 0 	0,72 Wachstum des Umsatz-Marktanteils	132,3	66,1
Zielerreichung LTI 2019							112,8

Auszahlungen LTI 2019

	Anzahl Bonusaktien bei Gewährung (1. August 2019)	Festgestellte Zielerreichung in %	Anzahl der ausgezahlten Bonusaktien	Auszahlung mit Kurs in EUR	Auszahlungsbetrag in EUR ¹³⁾
Thomas Arnoldner	53.068	112,8	59.861	7,62	456.139
Alejandro Plater	53.068	112,8	59.861	7,62	456.139
Siegfried Mayrhofer	49.100	112,8	55.385	7,62	422.032

12) Entsprechend den Empfehlungen der AFRAC-Stellungnahme.

13) Zum Zeitpunkt der Berichtslegung des Vergütungsberichtes 2021 lag die LTI-2019-Zielerreichung noch nicht vor bzw. war die Höhe der geschuldeten Vergütung für die LTI-Tranche 2019 noch nicht bekannt und die LTI-2019-Auszahlungen wurden im Vergütungsbericht 2021 auf Basis einer erwarteten Zielerreichung von 97,2% ausgewiesen; die entsprechenden erwarteten Auszahlungsbeträge für die LTI-Tranche 2019 betragen im Vergütungsbericht 2021 für Thomas Arnoldner 393.056 EUR, für Alejandro Plater 393.056 EUR und für Siegfried Mayrhofer 363.666 EUR. In der Gesamtvergütung in diesem Bericht werden nun die Auszahlungen 2021 auf Basis der tatsächlich festgestellten LTI-2019-Zielerreichung von 102,7% dargestellt.

3.3.2. LTI 2020 – angenommene Auszahlungsbeträge

Die Ansprüche aus dem LTI 2020 wurden im Berichtsjahr 2022 endgültig erworben. Die Auszahlung erfolgt 2023. Die erwarteten Auszahlungen werden als geschuldete Vergütung der Vergütung 2022 zugeordnet. Da die LTI-2020-Zielerreichung erst Mitte 2023 festgestellt wird ¹⁴⁾, ist die Höhe der Vergütung

noch nicht bekannt. Für diesen Bericht wird der erwartete Auszahlungsbetrag auf Basis der für den Jahresabschluss 2022 angenommenen Zielerreichung von 102,7% und eines Aktienkurses von 5,85 EUR wie folgt angesetzt:

LTI 2020

	Anzahl Bonusaktien bei Gewährung (1. August 2020)	Erwartete Zielerreichung in %	Erwartete Anzahl an Bonusaktien	Auszahlung mit Kurs in in EUR	Erwarteter Auszahlungsbetrag in EUR
Thomas Arnoldner	50.091	102,7	51.443	5,85	300.893
Alejandro Plater	55.101	102,7	56.589	5,85	330.988
Siegfried Mayrhofer	46.346	102,7	47.597	5,85	278.379

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 2022 in EUR

in EUR	LTI 2022	LTI 2021	LTI 2020
Thomas Arnoldner	94.547	241.613	297.343
Alejandro Plater	104.001	265.775	327.083
Siegfried Mayrhofer	87.478	221.725	275.113

Die Rückstellungen werden über den Leistungszeitraum aufgebaut. Die Veränderung der Rückstellungen wurde im Personalaufwand für 2022 wie folgt erfasst:

LTI – Aufwand 2022

in EUR	LTI 2022	LTI 2021	LTI 2020	LTI 2019
Thomas Arnoldner	94.547	105.722	47.916	63.083
Alejandro Plater	104.001	116.294	52.709	63.083
Siegfried Mayrhofer	87.478	97.020	44.334	58.366

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

4. Überblick über die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder

Die folgende Darstellung der Gesamtvergütung enthält die geschuldete Vergütung 2022.¹⁵⁾ Wie unter 3.3.2 bereits ausgeführt, basieren die ausgewiesenen Vergütungen für das LTI 2020 auf Annahmen. Die angegebene Gesamtvergütung 2022 ist daher als **Erwartungswert** zu verstehen.

Die im Geschäftsjahr 2022 geschuldete **Gesamtvergütung für die Vorstandsmitglieder** beträgt insgesamt rund 5,25 Mio. EUR (Vorjahr: 5,77 Mio. EUR). Davon entfallen rund 2,00 Mio.

EUR auf fixe, nicht leistungsbezogene Vergütungen (Vorjahr: 2,01 Mio. EUR). Die variablen, leistungsbezogenen Elemente setzen sich folgendermaßen zusammen: kurzfristige variable Vergütung (STI) 2,33 Mio. EUR (Vorjahr: 2,43 Mio. EUR) und langfristige variable Vergütung (LTI, erwarteter Auszahlungsbetrag) 0,91 Mio. EUR (Vorjahr 1,33 Mio. EUR). Insgesamt ergibt sich somit ein Rückgang der Gesamtvergütung im Vergleich zum Vorjahr um -9,0% (Vorjahr +26,3%).

Die Relation der einzelnen Vergütungsbestandteile zur Gesamtvergütung im Jahr 2022 stellt sich gegenüber 2021 wie folgt dar: Der relative Anteil der fixen Vergütung beträgt 38% (Vorjahr 35%) und der relative Anteil der variablen Vergütung 62% (Vorjahr 65%) der Gesamtvergütung.

Gesamtvergütung 2022

in EUR	Arnoldner	Plater	Mayrhofer	Summe
Fixe Vergütung	660.045	733.119	610.095	2.003.259
Variable Vergütung STI 2022 (Auszahlung 2023)	771.203	848.323	713.543	2.333.068
Variable Vergütung LTI 2020 (erwarteter Auszahlungsbetrag; Auszahlung in 2023)	300.893	330.988	278.397	910.277
Zwischensumme – variable Vergütung (STI + LTI)	1.072.095	1.179.310	991.939	3.243.345
Gesamtvergütung	1.732.141	1.912.430	1.602.034	5.246.604
Veränderung der Gesamtvergütung ggü. Vorjahr in %	-9,7	-7,8	-9,8	-9,0
Relativer Anteil fixe Vergütung in %	38	38	38	38
Relativer Anteil variable Vergütung in %	62	62	62	62

Im Vergleich dazu zeigt die nachstehende Tabelle die geschuldete Vergütung 2021, wovon das fixe Grundgehalt im Jahr 2021 und die variablen Anteile im Jahr 2022 ausbezahlt wurden.

Gesamtvergütung 2021

in EUR	Arnoldner	Plater	Mayrhofer	Summe
Fixe Vergütung	659.655	735.265	610.659	2.005.580
Variable Vergütung STI 2021 (Auszahlung 2022)	802.500	882.750	742.500	2.427.750
Variable Vergütung LTI 2019 (Auszahlung 2022)	456.139	456.139	422.032	1.334.310
Zwischensumme – variable Vergütung (STI + LTI)	1.258.639	1.338.889	1.164.532	3.762.060
Gesamtvergütung	1.918.294	2.074.154	1.775.191	5.767.640

¹⁵⁾ 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.

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

Das Nettoergebnis der A1 Group stieg im Geschäftsjahr 2022 gegenüber dem Vorjahr um 39,5%. Im gleichen Zeitraum stieg die durchschnittliche Entlohnung der Beschäftigten in Österreich (Durchschnittsgehälter auf Vollzeitäquivalenzbasis) um 3,5% und die Vorstandsvergütung reduzierte sich um -9%.

Im Beobachtungszeitraum seit Inkrafttreten der aktuellen Vergütungsberichtsvorgaben 2019, manifestierte sich der erfreuliche Unternehmenserfolg unter anderem in einem starken Anstieg des Nettoergebnisses, das von 2019 auf 2022 um 93,8% gesteigert wurde. Im gleichen Zeitraum stieg die durchschnittliche Entlohnung der Beschäftigten in Österreich um 9,8% und die Gesamtvergütung des Vorstandes auf vergleichbarer Basis¹⁶⁾ um 3,5%.

Jährliche Veränderung

Gesamtvergütung (EUR)	2019	2020	2021	2022	2022
Veränderung in %		vs. 2019	vs. 2020	vs. 2021	vs. 2019
Arnoldner	1.382.409	1.492.710	1.918.294	1.732.141	
Veränderung in %		8 (-8,9*)	28,5 (25,3*)	-9,7	25,5 (3,1*)
Plater	1.858.206	1.672.634	2.074.154	1.912.430	
Veränderung in %		-10,0	24,0	-7,8	2,9
Mayrhofer	1.529.915	1.403.080	1.775.191	1.602.034	
Veränderung in %		-8,3	26,5	-9,8	4,7
Gesamtvorstand	4.770.530	4.568.424	5.767.640	5.246.604	
Veränderung in %		-4,2 (-9,1*)	26,3 (25,2*)	-9,0	10,0 (3,5*)

*) Vergleichbare Basis inklusive LTI Vergütung für Thomas Arnoldner in 2019 and 2020¹⁶⁾

Wirtschaftliche Kennzahlen

Nettoergebnis (in Mio.EUR)	327,4	388,8	455,0	634,6	
Veränderung in %		18,7	17,0	39,5	93,8

Durchschnittliche Entlohnung der Beschäftigten in Österreich

Durchschnittsgehälter in EUR	65.174	67.175	69.166	71.581	
Veränderung in %		3,1	3,0	3,5	9,8

5. Sonstige Informationen und Erläuterungen

Der Vergütungsbericht 2021 wurde in der Hauptversammlung am 27.6.2022 mit einer Mehrheit von 99,56% genehmigt. Im Berichtsjahr 2022 wurden keine variablen Vergütungsbestandteile zurückgefordert.

16) Thomas Arnoldner (Vorstand seit 01.09.2018) erhielt im Geschäftsjahr 2019 keine und 2020 eine anteilige LTI Vergütung. Daher sind die ausgewiesenen jährlichen Veränderungen der Gesamtvergütung 2019-2020 und 2020-2021 sowie 2019-2022 nicht aussagekräftig. Um eine sinnvolle Vergleichbarkeit herzustellen, wurde die Höhe der theoretischen LTI-basierten Vergütung von Thomas Arnoldner in diesen Jahren ermittelt: Für 2019 waren das 297.649 EUR und für 2020 zusätzlich 37.652 EUR. Die Klammerausdrücke in der Tabelle geben die Veränderungen wider, als hätte Herr Arnoldner diese LTI-Vergütungselemente erhalten.

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 für den Aufsichtsrat sind in der Vergütungspolitik geregelt.¹⁷⁾ Gewählte Aufsichtsratsmitglieder erhalten eine jährliche fixe Pauschalvergütung (Grundvergütung). Für den Aufsichtsratsvorsitz verdoppelt sich diese jährliche fixe Pauschalvergütung; der Stellvertretung gebührt der eineinhalbfache Betrag der jährlichen fixen Pauschalvergütung.

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

Die fixe Vergütung wird nach Beschlussfassung durch die Hauptversammlung fällig. Arbeitnehmervertreter:innen stehen die fixen Vergütungen nicht zu, da sie ihre Funktion gemäß den gesetzlichen Bestimmungen als Ehrenamt ausführen.

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

Die Höhe der Aufsichtsratsvergütung wird jährlich in der ordentlichen Hauptversammlung für das jeweils abgelaufene Geschäftsjahr beschlossen. Die aktuelle Vergütung für Aufsichtsratsmitglieder, die in der Hauptversammlung am 27. Juni 2022 für das Geschäftsjahr 2021 festgelegt wurde, stellt sich wie folgt dar:

Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder für das Geschäftsjahr 2021

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

Die Vergütung für den Aufsichtsratsvorsitz wurde mit 40.000 EUR, für den stellvertretenden Vorsitz mit 30.000 EUR und für weitere von der Hauptversammlung gewählte Aufsichtsratsmitglieder mit 20.000 EUR bestimmt und blieb damit gegenüber den Vorjahren unverändert. Zudem erhält jedes Ausschussmitglied 10.000 EUR, für den Ausschussvorsitz 12.000 EUR. Die Vergütung für Ausschussmitglieder ist auf ein Ausschussmandat beschränkt. Dementsprechend erhalten Ausschussmitglieder jeweils nur einmal eine Vergütung, auch wenn sie mehreren Ausschüssen angehören. Das Sitzungsgeld beläuft sich pro Aufsichtsratsmitglied und Sitzung bis auf Weiteres auf 400 EUR je Sitzung.

6.2. Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder 2022

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder für das Geschäftsjahr 2022 wird in der Hauptversammlung, die über das Geschäftsjahr 2022 beschließt, festgelegt. Die im Folgenden als „gewährte Aufsichtsratsvergütung 2022“ ausgewiesene Vergütung basiert auf der Annahme einer gegenüber dem Vorjahr (2021) unveränderten Vergütung (siehe 6.1.).

Die Auszahlung der Aufsichtsratsvergütung 2022 erfolgt nach der Beschlussfassung in der Hauptversammlung am 7. Juni 2023. Das Sitzungsgeld für 2022 wurde bereits im Jahr 2022 in zwei Tranchen (zu Jahresmitte und zu Jahresende) ausbezahlt.

Im Berichtsjahr 2022 beträgt die gewährte Aufsichtsratsvergütung inklusive Sitzungsgeldern insgesamt 372.400 EUR (im Jahr 2021: 369.085 EUR).

¹⁷⁾ Die Vergütungspolitik für den Aufsichtsrat der A1 Group ist unter folgendem Link abrufbar: https://cdn1.a1.group/final/de/media/pdf/hv2020_Verguetungspolitik_Aufsichtsrat.pdf.

Daraus ergeben sich für die **Mitglieder des Aufsichtsrates im Berichtsjahr 2022 folgende gewährte Gesamtvergütungen:**

2022 gewährte und 2023 auszahlende Aufsichtsratsvergütung

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

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

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

Erläuterung zu obigen Vergütungen:

Die in der Tabelle ausgewiesenen Werte setzen sich wie folgt zusammen:

- ▶ Edith Hlawati: 52.000 EUR
 - ▶ 40.000 EUR für den Aufsichtsratsvorsitz
 - ▶ 12.000 EUR für den Vorsitz des Vergütungsausschusses
- ▶ Carlos García Moreno Elizondo: 42.000 EUR
 - ▶ 30.000 EUR für den stellvertretenden Vorsitz
 - ▶ 12.000 EUR für den Vorsitz des Prüfungsausschusses
- ▶ Christine Catasta 30.000 EUR
 - ▶ 20.000 EUR Grundvergütung
 - ▶ 10.000 EUR für ein Ausschussmandat
- ▶ Oscar Von Hauske Solís: 32.000 EUR
 - ▶ 20.000 EUR Grundvergütung
 - ▶ 12.000 EUR für den Vorsitz des Personal- und Nominierungsausschusses
- ▶ Alejandro Cantú Jiménez, Hans-Peter Hagen, Carlos M. Jarque und Peter Kollmann: je 30.000 EUR
 - ▶ je 20.000 EUR Grundvergütung
 - ▶ je 10.000 EUR für ein Ausschussmandat
- ▶ Karin Exner-Wöhrer und Daniela Lecuona Torras: je 20.000 EUR Grundvergütung
- ▶ Die von der Arbeitnehmervertretung entsandten Mitglieder Gerhard Bayer, Gottfried Kehrer, Werner Luksch, Renate Richter, Alexander Sollak erhalten nur Sitzungsgeld.

Nachstehende Tabelle zeigt die Vergleichswerte für das Geschäftsjahr 2021.

2021 gewährte und 2022 ausbezahlte Aufsichtsratsvergütung

in EUR	Gewährte Grundvergütung 2021	Gewährte Ausschussvergütung 2021	Sitzungsgeld 2021 (2021 ausbezahlt)	Gesamt-Summe
Edith Hlawati	40.000	12.000	5.200	57.200
Carlos José García Moreno Elizondo	30.000	12.000	7.200	49.200
Christine Catasta *) **)	6.411	3.205	1.600	11.216
Oscar Von Hauske Solis	20.000	12.000	7.200	39.200
Dr. Karin Exner-Wöhrer	20.000	-	2.400	22.400
Carlos M. Jarque	20.000	10.000	4.400	34.400
Alejandro Cantú Jiménez	20.000	10.000	2.000	32.000
Dr. Hans-Peter Hagen	20.000	10.000	4.400	34.400
Dr. Peter Kollmann	20.000	10.000	4.400	34.400
Daniela Lecuona Torras	20.000	-	2.000	22.000
Thomas Schmid*) ***)	8.712	4.356	2.000	15.068
Renate Richter	-	-	2.000	2.000
Werner Luksch	-	-	4.400	4.400
Alexander Sollak	-	-	4.400	4.400
Gottfried Kehrer	-	-	2.400	2.400
Gerhard Bayer	-	-	4.400	4.400
Summe	225.123	83.562	60.400	369.085

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

***) Aufsichtsratsvergütung und Sitzungsgeld vom 6. September bis 31. Dezember 2021. Fr. Catasta ist seit 6. September 2021 AR-Mitglied.

****) Sitzungsgeld vom 1. Jänner bis 8. Juni 2021. Hr. Schmid ist zum 8. Juni 2021 aus dem AR ausgeschieden.



www.A1.group