

Vergütungsbericht 2021

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 (in Folge auch „A1 Telekom Austria Group“) und informiert über die im Geschäftsjahr 2021 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“).¹⁾

Der Vergütungsbericht wurde vom Aufsichtsrat in seiner Sitzung vom 17. Mai 2022 beschlossen. Gemäß den aktienrechtlichen Vorgaben wird der Vergütungsbericht in der Hauptversammlung am 27. Juni 2022 zur Beschlussfassung vorgelegt.²⁾

1.1. Überblick über die wirtschaftliche Lage

Im Jahr 2021 setzte sich die weltweite wirtschaftliche Erholung fort, wobei der weltweite Kampf gegen die COVID-19-Pandemie weiterhin im Vordergrund stand. Im Geschäftsjahr 2021 verzeichnete die A1 Telekom Austria Group eine starke operative und finanzielle Performance. Die erfolgreiche Strategiewerkssetzung und die Monetarisierung ihres attraktiven Produkt- und Serviceportfolios sowie die weiterhin hohe Nachfrage nach Breitbandprodukten, mobilen WLAN-Routern sowie

IKT-Lösungen führte zu Umsatz- und EBITDA-Wachstum in allen Segmenten. Aufgrund der gelockerten Reisebeschränkungen und verbesserten Impfquoten im Vergleich zum Vorjahr waren während der Sommermonate vermehrt Reisen möglich, was zu einer teilweisen Erholung der Umsatzerlöse aus Roaming führte.

Die Umsatzerlöse stiegen um 4,4%, auf 4,748 Mrd. EUR und das EBITDA erhöhte sich um 8,2% auf 1,706 Mrd. EUR. Mit diesen Ergebnissen konnten sowohl beim Umsatz als auch beim EBITDA die höchsten Werte und Wachstumsraten der letzten zehn Jahre erreicht werden.

Das Betriebsergebnis (EBIT) stieg auf 753,4 Mio. EUR bzw. um 17,9%. Das Nettoergebnis belief sich 2021 auf 455,0 Mio. EUR, ein Anstieg von 17,0% gegenüber dem Vorjahr. Die Investitionen bzw. Anlagenzugänge wurden 2021 um 36,8% auf 891,5 Mio. gesteigert. Der Free Cash Flow konnte trotz der deutlich höheren Investitionen aufgrund pandemiebedingter Einsparungen bei 484,9 Mio. EUR (-3,4%) annähernd stabil gehalten werden.

Die Nettoverschuldung exkl. Leasing verringerte sich um 11,4%, was auf die solide Free-Cash-Flow-Generierung zurückzuführen ist. Das Verhältnis von Nettoverschuldung (exkl. Leasing) zu EBITDA nach Leasing sank von 1,7 × zum 31. Dezember 2020 auf 1,3 × zum 31. Dezember 2021 und reflektiert die überaus solide Bilanzstruktur des Unternehmens.

1) Der Vergütungsbericht 2021 ist unter folgendem Link abrufbar: https://cdn1.a1.group/final/de/media/pdf/hv2021_Verg%c3%bctungsbericht.pdf

2) Bei der Erstellung des Vergütungsberichts haben sich der Vorstand und der Aufsichtsrat an den geltenden Bestimmungen der §§ 78c ff AktG sowie insbesondere auch an der AFRAC-Stellungnahme 37 des Austrian Financial Reporting and Auditing Committee (AFRAC) orientiert.

Kennzahlen der A1 Telekom Austria Group

	2021	2020	Veränderung in %
Kund:innen-Kennzahlen (in 1.000)			
RGUs ¹⁾	6.081,8	6.050,3	0,5
davon Breitband-RGUs	2.598,1	2.553,3	1,8
davon TV-RGUs	1.695,2	1.677,3	1,1
Mobilkommunikations-Kund:innen	22.765,5	21.864,2	4,1
Finanzkennzahlen (in Mio. EUR)			
Umsatzerlöse gesamt	4.748,3	4.549,4	4,4
EBITDA ²⁾	1.706,1	1.576,8	8,2
EBITDA-Marge (in %)	35,9	34,7	-
EBITDA vor Restrukturierung	1.790,3	1.661,3	7,8
EBITDA vor Restrukturierung Marge (in %)	37,7	36,5	-
Betriebsergebnis	753,4	638,9	17,9
Nettoergebnis	455,0	388,8	17,0
Free Cashflow ³⁾	487,3	503,7	-3,3
Cashflow aus laufender Geschäftstätigkeit	1.585,6	1.481,1	7,1
Anlagenzugänge ⁴⁾	891,5	651,4	36,8
Nettoverschuldung (exkl. Leasing)	2.064,9	2.331,9	-11,4
Eigenkapital	3.115,4	2.793,8	11,5
Eigenkapitalquote (in %)	36,3	34,0	-
Nettoverschuldung (exkl. Leasing) / EBITDA nach Leasing	1,3	1,7	-
Nettoverschuldung (inkl. Leasing) / EBITDA	1,7	2,0	-
Net Gearing Ratio (inkl. Leasing)	0,91	1,14	-
Return on Invested Capital – ROIC ⁵⁾ (in %)	11,3	10,4	-
Operating ROIC ⁶⁾	11,9	10,1	-
Return on Equity – ROE ⁷⁾ (in %)	15,4	14,3	-
Aktienkennzahlen (in EUR)			
Ergebnis je Aktie	0,68	0,58	17,0
Free Cashflow je Aktie	0,73	0,76	-3,4
Marktkapitalisierung per 31. Dezember (in Mrd. EUR)	5,1	4,2	21,4
Börsenkurs per 31. Dezember	7,62	6,33	20,4
Börsenhöchstkurs	7,75	7,77	-
Börsentiefstkurs	6,27	5,40	-
Dividende je bezugsberechtigte Aktie	0,28 ⁸⁾	0,25	12,0
Mitarbeiter:innen-Kennzahlen			
Vollzeitkräfte per 31. Dezember	17.856	17.949	-0,5
Anteil weiblicher Mitarbeiter (in %)	39	40	-
Anteil weiblicher Führungskräfte (in %)	36	36	-
Umweltkennzahlen⁹⁾			
Gesamtenergieverbrauch (in MWh)	915.912	875.793	4,6
Energieeffizienzindikator (in MWh/Terabyte)	0,11	0,14	-21,4
Direkte (Scope 1) CO ₂ -Emissionen (in t) ¹⁰⁾	21.316,0	21.908,0	-2,7
Indirekte (Scope 2) CO ₂ -Emissionen market-based (in t) ¹¹⁾	176.340,0	225.083,0	-21,7
Anteil erneuerbarer Energie am Strom (in %)	57,0	43,0	-
Recyclingquote (in %)	68	69	-
Schulungen Medienkompetenz			
Kostenlose Medienkompetenz-Schulungen	760,0	527,0	44,2
Teilnahmen an kostenlosen Medienkompetenz-Schulungen	33.190,0	9.239,0	259,2

1) Umsatzgenerierende Einheiten („revenue generating units“) 2) Die Kennzahl EBITDA wird als Jahresergebnis exklusive Finanzergebnis, Ertragsteuern, Abschreibungen und gegebenenfalls Wertminderung bzw. Wertaufholung definiert. 3) Berechnung siehe Konzernlagebericht auf Seite 75.

4) Die Anlagenzugänge beinhalten keine Zugänge im Zusammenhang mit Verpflichtungen aus der Stilllegung von Vermögenswerten. 5) Gesamtkapitalrentabilität, die sich aus dem Gewinn vor Fremdkapitalzinsen nach Steuern (NOPAT), dividiert durch das durchschnittlich investierte Kapital (exkl. Leasingverbindlichkeiten) errechnet. 6) Operative Gesamtkapitalrentabilität, die sich aus dem Betriebsergebnis, dividiert durch das durchschnittlich investierte Kapital, errechnet. 7) Jahresergebnis im Verhältnis zum durchschnittlich eingesetzten Eigenkapital. 8) Vorschlag an die Hauptversammlung am 27. Juni 2022. 9) Aufgrund verbesserter Datenqualität wurden die Kennzahlen „Gesamtenergieverbrauch“, „Energieeffizienz“, „Direkte Scope-1-CO₂-Emissionen“, „Indirekte Scope-2-CO₂-Emissionen market based“ für 2020 angepasst. 10) Direkte Emissionen aus der Verbrennung fossiler Brenn- und Treibstoffe ohne Berücksichtigung von Kühlmitteln. CO₂ in CO₂-Äquivalenten exklusive Kompensation. 11) Indirekte Emissionen aus Stromverbrauch und Fernwärme. CO₂ in CO₂-Äquivalenten exklusive Kompensation.

2. Vergütungspolitik für Vorstandsmitglieder³⁾

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:

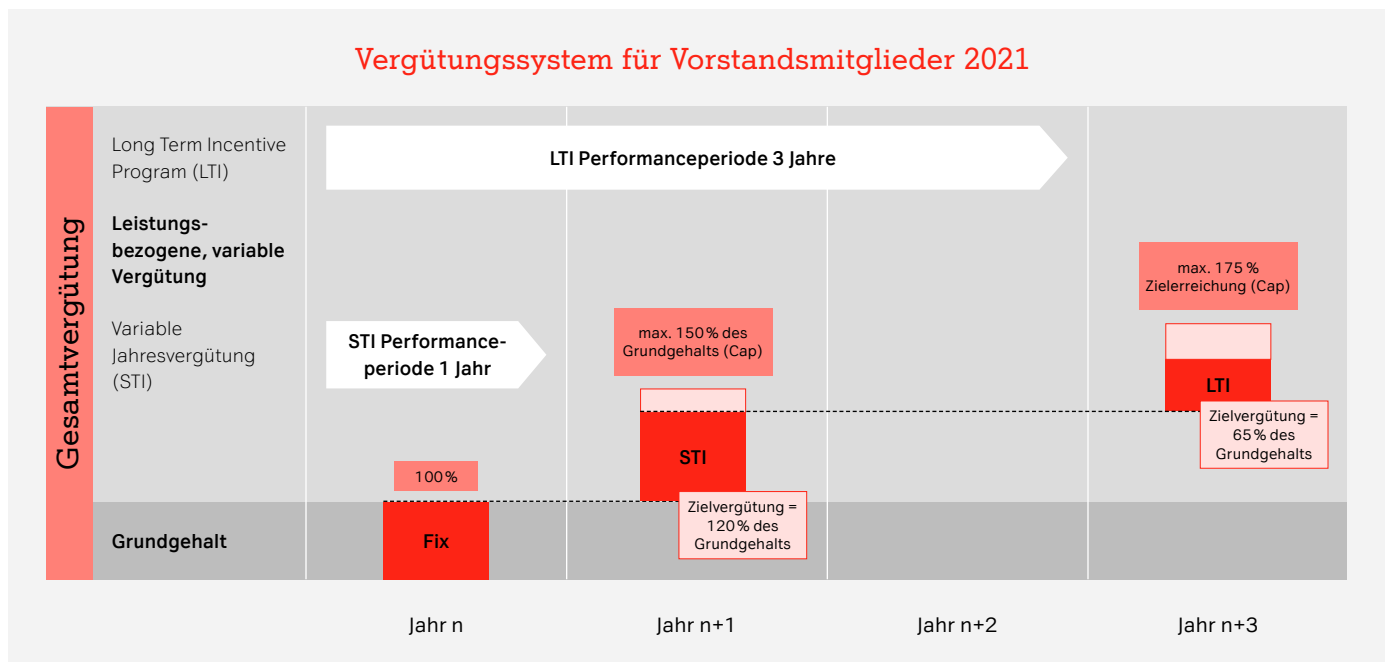
- **Zusammenspiel von Vergütung und Leistung:** Die leistungsbezogenen variablen Elemente stellen den überwiegenden Anteil der Gesamtvergütung dar.
- **Nachhaltige Entwicklung:** Die variable Vergütung zielt auf die Nachhaltigkeit der Leistung und der Unternehmenswertsteigerung ab und bildet die Aktienkursentwicklung, 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 Telekom Austria 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 Telekom Austria 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 Long Term Incentive („LTI“). Der Großteil der Zielvergütung der Vorstandsmitglieder besteht aus den leistungsabhängigen variablen Vergütungselementen STI und LTI.

Das nachfolgende Schaubild fasst die gegenüber 2020 unveränderte Struktur des Vergütungssystems samt der Zielvergütung für das Geschäftsjahr 2021 zusammen:



3) 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.

Im Sinne der Vollständigkeit wird darauf hingewiesen, dass sich das Vergütungssystem, wie in der Vergütungspolitik beschrieben, 2023 ändert und ein größerer Anteil der Vergütung aus dem STI (2020 und 2021: 42 %, 2023: 28 %) in das LTI (2020 und 2021: 23 %, 2023: 37 %; jeweils bei 100% Zielerreichung) verschoben wird.

2.2.1. Fixe, nicht leistungsbezogene Vergütungen

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, Versicherungsleistungen und Beiträge zur Pensionsvorsorge** zu.

2.2.2. Leistungsbezogene variable Vergütungen

Für die variablen Vergütungskomponenten werden durch den Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats vorgeschlagene und durch den Aufsichtsrat genehmigte Leistungskriterien im Voraus festgelegt, die unter anderem auf Planwerten der Gesellschaft (Budget bzw. Businessplan) oder auf Benchmarks vergleichbarer Unternehmen basieren.

Die leistungsbezogene variable Vergütung setzt sich aus der (einjährigen) **variablen Jahresvergütung (STI)** sowie dem (dreijährigen) **Long Term Incentive (LTI)** zusammen.

2.2.2.1. STI – Short Term Incentive

Das **STI** berücksichtigt die finanzielle und operative Zielerreichung, die Strategieumsetzung sowie die Unternehmensentwicklung. Der Vergütungsausschuss legt für jedes Geschäftsjahr entsprechende Leistungskriterien fest. In das STI 2021 flossen finanzielle und auf Basis des Modifiers ESG-Ziele ein.

Der Zielerreichungsgrad der Finanzziele kann zwischen 0 % und 120 % liegen, wobei für die einzelnen Indikatoren bei einem Zielerreichungsgrad von 80% Untergrenzen definiert sind⁴⁾. Die Zielerreichung aus den Finanzziele wird mit dem „Modifier“ multipliziert, der einen direkten Bezug zur Strategieumsetzung und zu ESG-Zielen herstellt und den Wert von 0,85-1,15 annehmen und somit die Höhe der Zielerreichung 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. Die konkreten STI-Ziele samt Zielerreichung und Auszahlungsbeträgen sind unten im Punkt „Vergütung der Vorstandsmitglieder 2021“ dargestellt.

2.2.2.2. LTI – Long Term Incentive

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

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 175 % der Zielerreichung) 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 an Telekom Austria AG Aktien 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 entsprechend⁵⁾. Das Eigeninvestment kann auch für weitere Tranchen herangezogen werden. Im Berichtsjahr 2021 hielten die Vorstandsmitglieder folgende Eigeninvestments:

	Aktien
Thomas Arnoldner	26.970
Alejandro Plater	33.638
Siegfried Mayrhofer	24.750

3. Vergütung der Vorstandsmitglieder 2021

Im Folgenden wird die Gesamtvergütung des Vorstands für das abgelaufene Geschäftsjahr 2021 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:⁶⁾

4) Siehe dazu unten näher in 3.3. Variable Jahresvergütung, Grafik „STI 2021 Zielerreichung“.

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

6) Zu „geschuldeter“ und „gewährter“ Vergütung siehe näher AFRAC-Stellungnahme 37.

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 erfolgt⁷⁾ und/oder wenn deren Höhe noch nicht endgültig feststeht.⁸⁾

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.⁹⁾

Die nachfolgenden Tabellen enthalten die geschuldeten Vergütungsbestandteile, d. h. die endgültig erworbenen Ansprüche, die bereits ausbezahlt wurden. Die noch laufenden LTI-Programme LTI 2020 und LTI 2021 werden als gewährte Vergütung dargestellt.

3.1. Fixe, nicht leistungsbezogene Vergütungen

Die fixe Vergütung des Vorstands im Jahr 2021 setzte sich aus dem jährlichen Grundgehalt, Sachbezügen (inkl. diverser Versicherungsleistungen) sowie Pensionsbeiträgen zusammen.

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 sowie ein Beitrag zur freiwilligen Pensionsvorsorge bei einer überbetrieblichen externen Pensionskasse (APK) bezahlt.

Im Berichtsjahr 2021 stellt sich die fixe Vergütung wie folgt dar:

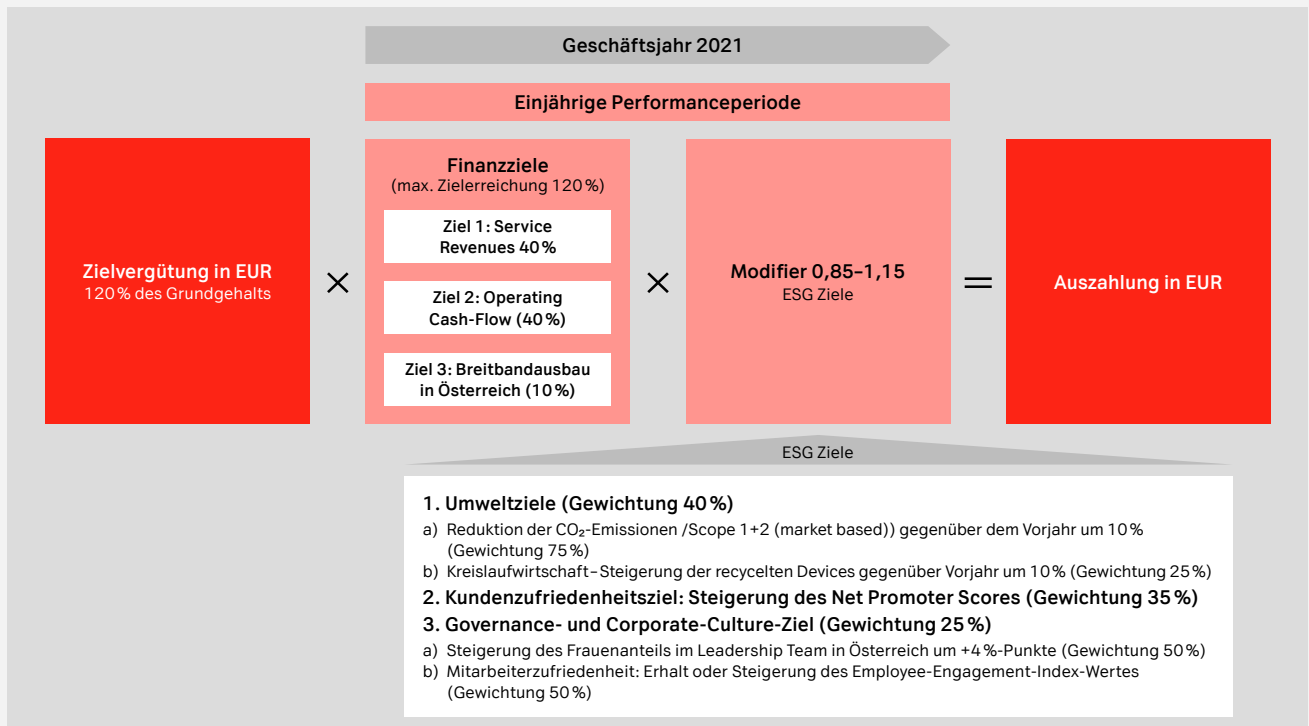
Fixe Vergütung 2021

in EUR	Thomas Arnoldner	Alejandro Plater	Siegfried Mayrhofer
Grundgehalt	535.000	588.500	495.000
Sachbezüge	17.655	29.065	16.659
Beiträge zur überbetrieblichen Pensionskasse	107.000	117.700	99.000
Summe	659.655	735.265	610.659

3.2. Variable Jahresvergütung (Short Term Incentive, STI)

Der Vergütungsausschuss des Aufsichtsrates hat folgende **STI Ziele für das Geschäftsjahr 2021** mit dem Vorstand vereinbart:

Variable Jahresvergütung – STI 2021 Ziele



7) STI 2021. 8) LTI 2019. 9) LTI 2020, LTI 2021.

Als **Finanzziele** mit einer Gewichtung von je 40 % wurden die Budgetwerte 2021 für die Kennzahlen **Service Revenues** (Umsätze aus Dienstleistungen) und **Operating Cash Flow**¹⁰⁾ festgelegt. Weiters wurden die Investitionen in den Breitbandausbau in Österreich mit einer Gewichtung von 10 % als Ziel festgelegt.

Der **Modifier** 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 Zielerreichungskorridore sowie des geprüften Jahresabschlusses ergibt sich für das Geschäftsjahr **2021 eine STI-Zielerreichung von 123,6 %**. Es kommt die in der Vergütungspolitik festgelegte Auszahlungsdeckelung für Zielerreichungen über 120 % zur Anwendung, nach der die Auszahlungen mit 150 % des Fixums begrenzt sind (Cap).

Im Detail stellt sich die STI-2021-Zielerreichung wie folgt dar:

STI 2021

Zielkriterien und Zielerreichung

Zielkriterien (KPI)	Gewichtung in %	Zielwert	Zielerreichungskorridor	Zielerreichungsgrade in %	Erreichter Wert	Zielerreichung in %	Gewichtete Zielerreichung in %
Service Revenues	40	Budgetwert 2021	-5% < x < +3%	80-120	120% des Zielwerts	120	48
Operating Cash Flow	40	Budgetwert 2021	-10% < x < +3%	80-120	120% des Zielwerts	120	48
Breitbandausbau	20	Anzahl der neu ausgebauten, mit Breitband versorgten Haushalte in Österreich (home passed)	85% < x < 120%	80-120	108% des Zielwerts	108	21,7
Finanzziele	100			80-120			117,7
Umweltziele	a) 30	a) Reduktion der CO ₂ -Emissionen (Scope 1+2 market based) gegenüber 2020	a) -5% < -10% -15% CO ₂	85-115	a) -20% CO ₂ -Emissionen	115	34,5
	b) 10	b) Steigerung der recycelten Devices gegenüber Vorjahr	b) +1% < +10% < +15% recycelte Devices		b) 166k recycelte Devices (+96% vs 2020)	115	11,5
Kundenzufriedenheitsziele	35	Steigerung der Weiterempfehlungsrates (NPS)	festgelegte Zielwerte	85-115	92,2% des Zielwertes	92	32,3
Governance- und Corporate-Culture-Ziel	a) 12,5	a) Steigerung des Frauenanteils im Leadership Team in Österreich	a) +0% < +4% P < +8% P	85-115	a) +5,8% P	a) 106,6	a) 13,3
	b) 12,5	b) Mitarbeiterzufriedenheit: Erhalt oder Steigerung des Employee-Engagement-Index-Wertes	b) -2% P < x% < +2% P		b) +1% P	b) 107,5	b) 13,4
Modifier	100			85-115			105,1
Zielerreichung STI 2021 = Zielerreichung Finanzziele × Zielerreichung Modifier							123,6

10) 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.

Erläuterung zu obiger Grafik:

Die STI-2021-Zielerreichung spiegelt die guten Geschäftsergebnisse des Geschäftsjahres 2021 wider; die Finanzziele wurden zu 117,7 % und der Modifier zu 105,1 % erreicht, womit sich eine Gesamtzielerreichung von 123,6 % ergibt.

Finanzziele: Zielerreichung 117,7 %

Bei den Finanzzielen wurde das **Umsatzziel** um 3,3 % übertroffen; dies führt zu einer Zielerreichung i. H.v. 120 %. Das **Operating-Cash-Flow-Ziel** wurde um 5,5 % übererreichert, 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 108,3 % erreicht und spiegelt den rasch voranschreitenden Breitbandausbau in Österreich und den effizienten Einsatz unserer Investitionsmittel wider.

Insgesamt ergibt sich somit eine gewichtete **Zielerreichung der Finanzziele** von **117,7 %**.

Modifier (ESG-Ziele; Multiplikator für Finanzziele): Zielerreichung 105,1 %

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

- a) Beim **CO₂-Reduktionsziel** (Reduktion der CO₂-Emissionen (Scope 1+2 (market based)) gegenüber 2020) konnten die CO₂ Emissionen (Scope 1+2 (market based)) um 20% gegenüber dem Vorjahr reduziert werden¹¹⁾. Die Zielerreichung beträgt 115%.
- b) Das **Kreislaufwirtschafts-Ziel „Steigerung der recycelten Devices gegenüber 2020“** konnte mit 166.038 recycelten Devices klar übererreichert werden. Dies entspricht einer Steigerung gegenüber dem Vorjahr um 96%; die Zielerreichung beträgt 115%¹²⁾.

Das „**Modifier Ziel 2**“ ist ein **Kundenzufriedenheitsziel**, mit dem die **Weiterempfehlungsrate** (gemessen auf **Basis NPS** (Net Promotor Score)) gesteigert werden soll. Hier konnte der vom Vergütungsausschuss gesetzte Zielwert zu 92,2% erreicht werden.

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

- a) Hinsichtlich **Frauenförderung** konnte das Ziel **„Steigerung des Frauenanteils im Leadership Team in Österreich um 4 Prozentpunkte“** mit einer Steigerung um 5,7 Prozentpunkte übererreichert werden. Die Zielerreichung beträgt 106,6%.
- b) Das **Mitarbeiterzufriedenheits-Ziel „Erhalt oder Steigerung des Employee-Engagement-Index-Wertes in der A1 Telekom Austria Group“** konnte mit einer Steigerung des Employee Engagement Index um 1 Prozentpunkt übererreichert werden. Die Zielerreichung beträgt 107,5%.

Insgesamt ergibt sich dadurch eine **Modifier-Zielerreichung i. H. v. 105,1 %** bzw. ein **Modifier von 1,051**, mit dem die Zielerreichung der Finanzziele (117,7%) multipliziert wird. Daraus errechnet sich für das STI 2021 ein **Gesamtzielerreichungsgrad von 123,6 %**.

Bei einem STI Zielerreichungsgrad von 123,6 % wird die in der Vergütungspolitik für den Vorstand festgelegte Auszahlungsdeckelung schlagend, wonach die Auszahlungen für STI-Zielerreichungen über 120% mit 150% des Fixums begrenzt sind (Cap).

Somit erhalten die Vorstandsmitglieder als STI 2021 folgende Beträge ausbezahlt:

in EUR	
Thomas Arnoldner	802.500
Alejandro Plater	882.750
Siegfried Mayrhofer	742.500

Die Zielerreichung der STI Ziele für 2021 wurde durch die Ernst & Young Wirtschaftsprüfungsgesellschaft überprüft und vom Vergütungsausschuss des Aufsichtsrates auf Basis des testierten Jahresabschlusses 2021 im März 2022 festgestellt.

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

Für das Berichtsjahr 2021 sind folgende LTI-Tranchen relevant:

- ▶ Das LTI 2018 (Performanceperiode 2018-2020) wurde 2021 ausbezahlt und wird als „geschuldete Vergütung“ der Vergütung 2020 zugeordnet (Details siehe unter „LTI-2018-Zielerreichung und Auszahlungsbeträge“).
- ▶ Die Ansprüche aus dem LTI 2019 (Performanceperiode 2019-2021) wurden zum 31. Dezember 2021 endgültig erworben (geschuldete Vergütung). Die Auszahlung erfolgt 2022 (Details siehe unter „LTI 2019 - angenommene Auszahlungsbeträge“).
- ▶ Für die LTI-Tranche 2020 (Performanceperiode 2020-2022) wurden Rückstellungen gebildet, die in diesem Bericht als „gewährte Vergütung“ ausgewiesen werden (Details siehe unter „Gewährte Vergütung aus laufenden LTI-Tranchen“).
- ▶ Die LTI-Tranche 2021 (Performanceperiode 2021-2023) 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 folgende Tabelle fasst die wesentlichen Bedingungen dieser LTI-Tranchen zusammen; alle LTI-Auszahlungen erfolgen gemäß Vergütungspolitik in bar:

11) Details siehe Nachhaltigkeitsbericht 2021.
12) Details siehe Nachhaltigkeitsbericht 2021.

LTI-Tranchen

	LTI 2021	LTI 2020	LTI 2019	LTI 2018 ¹⁾
Beginn der Performanceperiode	1. Jänner 2021	1. Jänner 2020	1. Jänner 2019	1. Jänner 2018
Zeitpunkt der Gewährung	1. Juni 2021	1. August 2020	1. August 2019	1. September 2018
Ende der Performanceperiode	31. Dezember 2023	31. Dezember 2022	31. Dezember 2021	31. Dezember 2020
Anspruchstag (Auszahlung)	1. Juni 2024	1. August 2023	1. August 2022	1. September 2021
Erwartete Zielerreichung (in %)	106,3	101,3	97,2	62,5 ¹⁾

Anzahl an Bonusaktien zum Gewährungszeitpunkt

	LTI 2021	LTI 2020	LTI 2019	LTI 2018 ²⁾
Thomas Arnoldner	53.940	50.091	53.068	34.878 ²⁾
Alejandro Plater	59.334	55.101	53.068	44.843
Siegfried Mayrhofer	49.500	46.346	49.100	37.718

1) Das LTI 2018 wurde 2021 mit einer festgestellten Zielerreichung von 62,5% und mit einem Kurs von 6,05 EUR ausbezahlt.

2) Thomas Arnoldner (Vorstand seit 1. September 2018) hat das LTI 2018 anteilig (ab Sept. 2018) erhalten.

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

LTI-Zielkriterien und -Zielwerte

	ROIC - Ziel	Umsatz Marktanteil - Ziel	Nachhaltige Finanzierung - Green Financing - Ziel
Gewichtung LTI 2020, LTI 2021 (in %)	34	33	33
Gewichtung LTI 2018, LTI 2019 (in %)	50	50	-
Zielwert und Definition	ROIC entsprechend dem vom Aufsichtsrat genehmigten Budget bzw. Businessplans für drei Jahre (Performanceperiode)	Wachstum des Umsatz Marktanteils für drei Jahre (Performanceperiode), konsolidiert über alle Märkte der A1 Telekom Austria Group	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
Zielerreichungsgrade (in %)	25 < 100 < 175 (Cap)	25 < 100 < 175 (Cap)	0 / 100
Zielerreichungskorridor ¹⁾	<ul style="list-style-type: none"> ▸ 100% Zielerreichung: Erreichung des ROIC Zielwerts (Budget) ▸ 175% Zielerreichung (Cap): Erreichung des Zielwerts (abgeleitet aus Benchmark- Best Performer in Peer Group) ▸ 25% Zielerreichung: Erreichung des Zielwerts (abgeleitet von Peer Group bzw. WACC); unter diesem Wert beträgt die Zielerreichung 0% 	<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% 	ja / nein

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

3.3.1. LTI 2018 Zielerreichung und Auszahlungsbeträge

Die LTI-Tranche 2018 wurde nach Ablauf der dreijährigen Performanceperiode am 1. September 2021 auf Basis einer vom Vergütungsausschuss festgestellten Zielerreichung i. H. v. 62,5 % an die Vorstandsmitglieder Thomas Arnoldner,

Alejandro Plater und Siegfried Mayrhofer ausbezahlt. Die Zielerreichung wurde durch die Ernst & Young Wirtschaftsprüfungsgesellschaft überprüft.

Die Details für die LTI-Tranche 2018 Zielerreichung stellen sich wie folgt dar:

LTI 2018 Zielerreichung

Zielkriterien (KPI)	Gewichtung in %	Zielwert und Details	Zielerreichungskorridor in %	Zielerreichungsgrad in %	Erreichter Wert in %	Zielerreichung in %	Gewichtete Zielerreichung in %
ROIC	50	Ø ROIC der Jahre 2019–2021	<ul style="list-style-type: none"> ▸ Zielwert: 10,1 ▸ obere Schwelle: 10,8 ▸ untere Schwelle: 4,8 ▸ unter der Schwelle: < 4,8 	<ul style="list-style-type: none"> ▸ 100 ▸ 175 ▸ 25 ▸ 0 	9,92	97,8	48,9
Marktanteils-wachstum	50	Wachstum des Umsatz Marktanteils (konsolidiert über alle Märkte der A1 Telekom Austria Group) vom 1. Jan. 2018–31. Dez. 2020	<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 	0,014 Wachstum des Umsatz Marktanteils	27,2	13,6
Zielerreichung LTI 2018							62,5

Die **Auszahlungen des LTI 2018** im Geschäftsjahr 2021 sind im Konzernabschluss¹³⁾ in den Bezügen des Vorstandes für 2021 ausgewiesen. Da die Ansprüche des LTI 2018 im

Geschäftsjahr 2020 endgültig erworben wurden (geschuldete Vergütung), sind sie in diesem Vergütungsbericht¹⁴⁾ dem Geschäftsjahr 2020 zugeordnet.

LTI 2018 Auszahlungen

	Anzahl Bonusaktien bei Gewährung (1. September 2018)	Festgestellte Zielerreichung in % ¹⁾	Anzahl der ausgezahlten Bonusaktien	Auszahlung i. H. d. Ø Schlusskurse Q4/2020 in EUR	Auszahlungsbetrag in EUR ¹⁾
Thomas Arnoldner	34.878	62,5	21.799	6,05	131.795
Alejandro Plater	44.843	62,5	28.027	6,05	169.447
Siegfried Mayrhofer	37.718	62,5	23.574	6,05	142.527

1) Zum Zeitpunkt der Berichtslegung des Vergütungsberichtes 2020 lag die LTI-2018-Zielerreichung noch nicht vor bzw. war die Höhe der geschuldeten Vergütung für LTI 2018 noch nicht bekannt und die LTI 2018 Auszahlungen wurden im Vergütungsbericht 2020 auf Basis der erwarteten Zielerreichung von 97,1 % ausgewiesen; die entsprechenden erwarteten Auszahlungsbeträge für LTI 2018 betragen im Vergütungsbericht 2020 für Thomas Arnoldner 204.893 EUR, für Alejandro Plater 263.432 EUR und für Siegfried Mayrhofer 221.576. In der Gesamtvergütung in diesem Bericht werden die Auszahlungen 2020 nun auf Basis der tatsächlich festgestellten LTI-2018-Zielerreichung von 62,5 % dargestellt.

13) Siehe Jahresabschluss, Anhangangabe 36 sowie Darstellung im Anhang dieses Berichtes.

14) Entsprechend der Empfehlungen der AFRAC-Stellungnahme.

3.3.2. LTI 2019 – Angenommene Auszahlungsbeträge

Die Ansprüche aus dem LTI 2019 wurden im Berichtsjahr 2021 endgültig erworben. Die Auszahlung erfolgt 2022. Die erwarteten Auszahlungen werden als geschuldete Vergütung der Vergütung 2021 zugeordnet. Da die LTI 2019 Zielerreichung

erst Mitte 2022 festgestellt wird¹⁵⁾, ist die Höhe der Vergütung noch nicht bekannt. Für diesen Bericht wird der erwartete Auszahlungsbetrag auf Basis der für den Jahresabschluss 2021 angenommenen Zielerreichung von 97,2% und eines Aktienkurses von 7,62 EUR wie folgt angesetzt:

LTI 2019

	Anzahl Bonusaktien bei Gewährung (1. Aug. 2019)	Erwartete Zielerreichung in %	Erwartete Anzahl an Bonusaktien	Auszahlung mit Kurs in EUR	Erwarteter Auszahlungsbetrag in EUR
Thomas Arnoldner	53.068	97,2	51.582	7,62	393.056
Alejandro Plater	53.068	97,2	51.582	7,62	393.056
Siegfried Mayrhofer	49.100	97,2	47.725	7,62	363.666

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 2021 in EUR

	LTI 2021	LTI 2020	LTI 2019
Thomas Arnoldner	135.892	249.427	393.056
Alejandro Plater	149.481	274.374	393.056
Siegfried Mayrhofer	124.706	230.779	363.666

Die Rückstellungen werden über den Leistungszeitraum aufgebaut. Die Veränderung der Rückstellungen wurde im Personalaufwand für 2021 wie folgt erfasst:

LTI – Aufwand 2021

in EUR	LTI 2021	LTI 2020	LTI 2019	LTI 2018 ¹⁾
Thomas Arnoldner	135.892	152.452	188.374	-73.097
Alejandro Plater	149.481	167.700	188.374	-93.980
Siegfried Mayrhofer	124.706	141.054	174.289	-79.049

1) Für das LTI 2018 wurden im Geschäftsjahr 2021 Rückstellungen aufgelöst; Grund dafür ist eine geringere tatsächliche Zielerreichung für das LTI 2018 i. H. v. 62,5% (die im Geschäftsjahr 2020 angenommene Zielerreichung betrug 97,1%).

15) Nach Vorliegen der Werte der Mitbewerber für die Feststellung des „Umsatz-Marktanteil“-Ziels.

4. Überblick über die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder

Die folgende Darstellung der Gesamtvergütung enthält die geschuldete Vergütung 2021. Wie unter 3.3.2 bereits ausgeführt, basieren die ausgewiesenen Vergütungen für das LTI 2019 auf Annahmen. Da die LTI-2019-Zielerreichung erst Mitte 2022 festgestellt wird, ist die Höhe der Vergütung noch nicht bekannt. Für diesen Bericht wird der erwartete Auszahlungsbetrag auf Basis der für den Jahresabschluss 2021 angenommenen Zielerreichung von 97,2% und einem Aktienkurs von 7,62 EUR angesetzt. Die angegebene Gesamtvergütung 2021 ist daher als **Erwartungswert** zu verstehen.¹⁶⁾

Gesamtvergütung 2021

per 31. Dezember 2021

in EUR	Arnoldner	Plater	Mayrhofer	Summe
Fixe Vergütung	659.655	735.265	610.659	2.005.580
Variable Vergütung STI 2021	802.500	882.750	742.500	2.427.750
Variable Vergütung LTI 2019 (erwarteter Auszahlungsbetrag; Auszahlung in 2022)	393.056	393.056	363.666	1.149.778
Zwischensumme - variable Vergütung (STI + LTI)	1.195.556	1.275.806	1.106.166	3.577.528
Gesamtvergütung	1.855.211	2.011.071	1.716.825	5.583.108
Relativer Anteil fixe Vergütung	36%	37%	36%	36%
Relativer Anteil variabler Bezug	64%	63%	64%	64%
Veränderung der Gesamtvergütung ggü. Vorjahr absolut	362.501	338.438	313.745	1.014.684
Veränderung der Gesamtvergütung ggü. Vorjahr in %	24,3%	20,2%	22,4%	22,2%
Wirtschaftliche Kennzahlen (in Mio. EUR)				
Nettoergebnis				455,0
Veränderung ggü. Vorjahr absolut				66
Veränderung ggü. Vorjahr (in %)				17
Durchschnittliche Entlohnung der Beschäftigten in Österreich (auf Basis Durchschnittsgehälter)				69.699
Veränderung der durchschnittlichen Entlohnung der Beschäftigten in Österreich (auf Basis Durchschnittsgehälter) ggü. Vorjahr absolut				3.320
Veränderung der durchschnittlichen Entlohnung der Beschäftigten in Österreich (auf Basis Durchschnittsgehälter) ggü. Vorjahr (in %)				5

Die im Geschäftsjahr 2021 geschuldete Gesamtvergütung für die Vorstandsmitglieder beträgt insgesamt rund 5,58 mEUR (Vorjahr: 4,57 mEUR). Davon entfallen rund 2,01 mEUR auf fixe, nicht leistungsbezogene Vergütungen (Vorjahr: 1,99 mEUR). Die variablen, leistungsbezogenen Elemente setzen sich folgendermaßen zusammen: kurzfristige

variable Vergütung (STI) 2,43 mEUR (Vorjahr: 2,13 mEUR) und langfristige variable Vergütung (LTI, erwarteter Auszahlungsbetrag) 1,15 mEUR (Vorjahr 0,44 mEUR). Insgesamt ergibt sich somit ein Anstieg der Gesamtvergütung im Vergleich zum Vorjahr um 22,2% (Vorjahr -4,2%).

¹⁶⁾ Aus Gründen der Transparenz und um einen Vergleich zu den Angaben im Konzernabschluss bzw. zu in Vorperioden veröffentlichten Werten zu ermöglichen, werden die Bezüge des Vorstandes für die Jahre 2021, 2020 und 2019 im Anhang dieses Berichts auf Basis der Angaben des Konzernabschlusses, Anhangangabe 36, dargestellt; darin werden entsprechend der Berichtsform der Vorperioden (siehe Konzernabschluss und Corporate Governance Bericht 2019) die **tatsächlich ausgezahlten** Vergütungen des jeweiligen Geschäftsjahres ausgewiesen.

Die **Relation der einzelnen Vergütungsbestandteile zur Gesamtvergütung** im Jahr 2021 stellt sich gegenüber 2020 wie folgt dar: Der relative Anteil der fixen Vergütung beträgt 36% (Vorjahr 44%) und der relative Anteil der variablen Vergütung 64% (Vorjahr 56%) der Gesamtvergütung.

Gem. § 78c Abs. 2 Z 2 AktG ist die **jährliche Veränderung**

- des wirtschaftlichen Erfolgs der Gesellschaft,
- der Gesamtvergütung und
- der durchschnittlichen Entlohnung der sonstigen Beschäftigten der Gesellschaft auf Vollzeitäquivalenzbasis

im Vergütungsbericht offenzulegen:

Das Nettoergebnis der A1 Telekom Austria Group stieg von 388,8 mEUR im Jahr 2020 um 17,0% auf 455,0 mEUR im Jahr 2021 an (Vorjahr bzw. Anstieg im Jahr 2020 um 18,7%).

Im Vergleich dazu stieg die Vergütung des Vorstandes um 22,2% (Vorjahr -4,2%) und die Vergütung der Mitarbeiter der A1 Telekom Austria Group in Österreich (Entlohnung auf Basis Durchschnittsgehälter) um 5,0% (Vorjahr +2%).

Zur besseren Veranschaulichung sind die Werte aus 2021 den Werten aus 2020 und 2019 tabellarisch im Anhang gegenübergestellt.

5. Sonstige Informationen und Erläuterungen

Im Berichtsjahr wurde von der gültigen Vergütungspolitik nicht abgewichen und es wurden auch 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 für den Aufsichtsrat sind in der Vergütungspolitik geregelt¹⁷⁾. Gewählte Aufsichtsratsmitglieder erhalten eine jährliche fixe Pauschalvergütung

(Grundvergütung). Für den Aufsichtsratsvorsitz verdoppelt sich die diese jährliche fixe Pauschalvergütung; dem Stellvertreter gebührt der eineinhalbfache Betrag der jährlichen fixen Pauschalvergütung.

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

Die fixe Vergütung wird nach Beschlussfassung durch die Hauptversammlung fällig. Arbeitnehmervertretern 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.

6.2. Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder 2021

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder für das Geschäftsjahr 2021 wird in der Hauptversammlung, die über das Geschäftsjahr 2021 beschließt, festgelegt. Die im Folgenden als „gewährte Aufsichtsratsvergütung 2021“ ausgewiesene Vergütung basiert auf der Annahme einer gegenüber dem Vorjahr (2020) unveränderten Vergütung, die in der Hauptversammlung am 14. Mai 2021 wie folgt festgelegt wurde:

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; der Vorsitzende des Ausschusses erhält 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.

Die Auszahlung der Aufsichtsratsvergütung erfolgt nach der Beschlussfassung in der Hauptversammlung. Das Sitzungsgeld für 2021 wurde bereits im Jahr 2021 in zwei Tranchen (zu Jahresmitte und zu Jahresende) ausbezahlt.

Im Berichtsjahr 2021 beträgt die gewährte Aufsichtsratsvergütung inklusive Sitzungsgelder insgesamt 369.085 EUR (im Jahr 2020: 372.000 EUR). Die Vergleichswerte für 2020 sind im Detail im Anhang dargestellt.

Daraus ergeben sich für die **Mitglieder des Aufsichtsrates im Berichtsjahr 2021 folgende gewährte Gesamtvergütungen:**

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

2021 gewährte und 2022 auszahlende Aufsichtsratsvergütung

in EUR

Name	Gewährte Grundvergütung 2021	Gewährte Ausschussvergütung 2021	Sitzungsgeld 2021 (2021 ausbezahlt)	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 ¹⁾²⁾	6.411	3.205	1.600	11.216
Oscar Von Hauske Solís	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 ¹⁾³⁾	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

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

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

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

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 11.216 EUR (von 6.9.-31.12.2021)
6.411 EUR Grundvergütung
3.205 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
- ▶ Thomas Schmid 13.068 EUR (von 1.1.-8.6.2021)
8.712 EUR Grundvergütung
4.356 EUR für ein Ausschussmandat
- ▶ Die von der Arbeitnehmervertretung entsandten Mitglieder Gerhard Bayer, Gottfried Kehrer, Werner Luksch, Renate Richter, Alexander Sollak erhalten nur Sitzungsgeld.

Anhang 1

Vorstand fixe Vergütung 2021 und 2020

in EUR	2021				2020			
	Arnoldner	Plater	Mayrhofer	Summe	Arnoldner	Plater	Mayrhofer	Summe
Jahresfixgehalt	535.000	588.500	495.000	1.618.500	535.000	579.583	495.000	1.609.583
Summe Sachbezüge und Aufwandsentschädigung	17.655	29.065	16.659	63.380	17.530	25.463	17.608	60.601
Beiträge zur überbetrieblichen Pensionskasse	107.000	117.700	99.000	323.700	107.000	117.700	99.000	323.700
Zwischensumme – fixe Vergütung	659.655	735.265	610.659	2.005.580	659.530	722.746	611.608	1.993.884

Anhang 2

Vorstand Gesamtvergütung 2021, 2020
 jährliche Veränderung der Gesamtvergütung, der wirtschaftlichen Kennzahl
 (Nettoergebnis) und der durchschnittlichen Vergütung der Mitarbeiter

in EUR	2021				2020			
	Arnoldner	Plater	Mayrhofer	Summe	Arnoldner	Plater	Mayrhofer	Summe
Fixe Vergütung	659.655	735.265	610.659	2.005.580	659.530	722.746	611.608	1.993.884
Variable Vergütung STI 2021	802.500	882.750	742.500	2.427.750	701.385	780.441	648.945	2.130.771
Variable Vergütung LTI 2019 (Auszahlung 2022)	393.056	393.056	363.666	1.149.778	131.795	169.447	142.527	443.769
Zwischensumme- variable Vergütung (STI + LTI)	1.195.556	1.275.806	1.106.166	3.577.528	833.180	949.888	791.472	2.574.540
Gesamtvergütung	1.855.211	2.011.071	1.716.825	5.583.108²⁾	1.492.710	1.672.634	1.403.080	4.568.424
Relativer Anteil fixe Vergütung (in %)	36	37	36	36	44	43	44	44
Relativer Anteil variabler Bezug (in %)	64	63	64	64	56	57	56	56
Veränderung der Gesamtvergütung ggü. Vorjahr absolut	362.501	338.438	313.745	1.014.684	110.302	-185.572	-126.835	-202.105
Veränderung der Gesamtvergütung ggü. Vorjahr (in %)	24,3	20,2	22,4	22,2	8,0	-10,0	-8,3	-4,2
Wirtschaftliche Kennzahlen in Mio. EUR								
Nettoergebnis				455,0				388,8
Veränderung ggü. Vorjahr absolut				66				61
Veränderung ggü. Vorjahr (in %)				17,0				18,7
Durchschnittliche Entlohnung der Beschäftigten in Österreich (auf Basis Durchschnittsgehälter)				69.699				66.379
Veränderung der durchschnittlichen Entlohnung der Beschäftigten in Österreich (auf Basis Durchschnittsgehälter) ggü. Vorjahr absolut				3.320				1.275
Veränderung der durchschnittlichen Entlohnung der Beschäftigten in Österreich (auf Basis Durchschnittsgehälter) ggü. Vorjahr (in %)				5,0				2,0

1) Zum Zeitpunkt der Berichtslegung des Vergütungsberichtes 2020 lag die LTI-2018-Zielerreichung noch nicht vor bzw. war die Höhe der geschuldeten Vergütung für LTI 2018 noch nicht bekannt und die LTI-2018-Auszahlungen wurden im Vergütungsbericht 2020 auf Basis der erwarteten Zielerreichung von 97,1 % ausgewiesen, die entsprechenden erwarteten Auszahlungsbeträge für LTI 2018 betragen für Thomas Arnoldner 204.893 EUR, für Alejandro Plater 263.432 EUR und für Siegfried Mayrhofer 221.576. In der Gesamtvergütung in diesem Bericht werden die Auszahlungen 2020 nun auf Basis der tatsächlich festgestellten LTI-2018-Zielerreichung von 62,5 % dargestellt.

2) Die Erhöhung der geschuldeten Gesamtvergütung im Jahr 2021 um +22,2% gegenüber 2020 resultiert aus einer höheren STI-Zielerreichung 2021 durch bessere operative Performance sowie einer höheren LTI Vergütung. Der Anstieg in der LTI Vergütung 2021 ist vor allem auf eine höhere (erwartete) Zielerreichung gegenüber 2020 zurückzuführen. Darüber hinaus hat Thomas Arnoldner (Vorstand seit 1. September 2018) das LTI 2019 erstmalig im vollen Ausmaß erhalten. In der Vergütung 2020 kam das LTI 2018 nur anteilig (ab Sept. 2018) zur Auszahlung.

Anhang 3

Ausbezahlte Vergütung 2021 und 2020

Bezüge des Vorstandes gemäß Konzern Jahresabschluss, Anhangsangabe 36

in EUR	2021				2020			
	Arnoldner	Plater	Mayrhofer	Summe	Arnoldner	Plater	Mayrhofer	Summe
Fixe Vergütung (inkl. Sachbezüge)	552.655	617.565	511.659	1.681.880	552.530	605.046	512.608	1.670.184
Restzahlungen STI Vorjahr	701.385	780.441	648.945	2.130.771	402.053	562.633	371.992	1.336.678
STI Vorauszahlung	0	0	0	0	0	0	0	0
STI	701.385	780.441	648.945	2.130.771	402.053	562.633	371.992	1.336.678
LTI	131.795	169.447	142.527	443.769	0	297.649	249.549	547.197
Zwischensumme - Variable Vergütung (STI+LTI)	833.180	949.887	791.472	2.574.539	402.053	860.281	621.541	1.883.875
Bezüge (gemäß Anhangsangabe (36))	1.385.835	1.567.453	1.303.131	4.256.419	954.583	1.465.327	1.134.149	3.554.059
Veränderung der Bezüge absolut	431.253	102.125	168.982	702.360	-22.565	-213.609	-275.626	-511.799
Veränderung der Bezüge (in %)	45,2%	7,0%	14,9%	19,8%	-2,3%	-12,7%	-19,6%	-12,6%

Anhang 4

Aufsichtsratsvergütungen 2020

2020 gewährte und 2021 ausbezahlte Aufsichtsratsvergütung (in EUR)

Name	Grundvergütung	Ausschussvergütung	Sitzungsgeld (2020 ausbezahlt)	Summe
Edith Hlawati (Vorsitzende)	40.000	12.000	4.000	56.000
Carlos José García Moreno Elizondo (stv. Vorsitzender)	30.000	12.000	6.000	48.000
Oscar Von Hauske Solis	20.000	12.000	6.000	38.000
Thomas Schmid ¹⁾	20.000	10.000	4.400	34.400
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	1.600	31.600
Hans-Peter Hagen	20.000	10.000	4.400	34.400
Peter Kollmann	20.000	10.000	4.400	34.400
Daniela Lecuona Torras	20.000	-	2.400	22.400
Renate Richter	-	-	2.400	2.400
Werner Luksch	-	-	2.400	2.400
Alexander Sollak	-	-	4.400	4.400
Gottfried Kehrer	-	-	2.400	2.400
Gerhard Bayer ²⁾	-	-	1.600	1.600
Walter Hotz ³⁾	-	-	2.800	2.800
Summe in EUR	230.000	86.000	56.000	372.000

1) Aufsichtsratsvergütung und Sitzungsgeld werden an die Österreichische Beteiligungs AG (ÖBAG) abgeführt.

2) Sitzungsgeld für den Zeitraum von 7. Oktober bis 31. Dezember 2020. Hr. Bayer ist seit 7. Oktober 2020 AR-Mitglied.

3) Sitzungsgeld für den Zeitraum von 1. Jänner bis 4. Oktober 2020. Hr. Hotz ist mit 4. Oktober 2020 aus dem AR ausgeschieden.