



SCHWERPUNKTFRAGEN 2014

Auch in diesem Jahr hat der IVA 10 Schwerpunktfragen ausgearbeitet und lädt die börsennotierten Unternehmen zur Beantwortung ein. Die Antworten der Unternehmen werden im Internet unter www.iva.or.at veröffentlicht.

Die Antworten der **Telekom Austria Group**

1. Wie viele Mitarbeiter (ohne Vorstand) hatten 2013 einen Jahresgesamtbezug von mehr als 200.000 Euro und wie viele davon einen Jahresgesamtbezug von über 500.000 Euro?

In Österreich hatte kein Mitarbeiter im Jahr 2013 einen Jahresgesamtbezug von über 500.000 EUR; 10 Mitarbeiter hatten einen Jahresgesamtbezug von mehr als 200.000 EUR.

2. An welchen messbaren Performancekriterien orientiert sich die erfolgsabhängige Entlohnung für Vorstände und Führungskräfte (1. Berichtsebene)? Welcher Anteil des Anspruchs wird erst 2014, 2015 und später zur Auszahlung fällig? Mit wie viel Prozent vom Fixbetrag sind die variablen Bezüge gedeckelt?

Neben der Basisvergütung (Fixgehalt inkl. Sachbezüge) wird mit den Vorstandsmitgliedern eine variable, erfolgsabhängige Gehaltskomponente vereinbart, die vom Erreichen definierter Ziele abhängt und mit maximal 150% der Basisvergütung begrenzt ist. Der Zielkatalog für das Berichtsjahr 2013 umfasst je zur Hälfte Finanzkennzahlen (die Kapitalkosten übersteigende, operative Vermögensverzinsung [Gewichtung 15%], den operativen Free Cashflow [Gewichtung 15%], das Net Income [Gewichtung 10%] und den Customer Value [Gewichtung 10%]) sowie strategische Ziele. Der Vergütungsausschuss entscheidet auf Basis des Konzernabschlusses und



der Strategieumsetzung über die Höhe der Zielerreichung und über Höhe des variablen Gehaltsbestandteiles. Die zielerreichungsabhängige Vergütung wird nach Beschluss über das Ergebnis des betreffenden Geschäftsjahres fällig, wobei eine Vorauszahlung in Höhe von 60% des Fixgehältes, aufgeteilt in 14 Teilbeträgen, im laufenden Geschäftsjahr erfolgt.

Das im Geschäftsjahr 2010 eingeführte mehrjährige aktienbasierte Vergütungsprogramm (Long Term Incentive Program [LTI]) der Telekom Austria Group wurde 2013 fortgeführt. Die Laufzeit dieses Incentivierungsmodells, das sich an den Vorstand, Führungskräfte und ausgewählte MitarbeiterInnen richtet, beträgt je Tranche drei Jahre. Anders als das Vorgängermodell ESOP basiert LTI nicht auf Optionen, sondern auf der erfolgsabhängigen Zuteilung von Aktien. Die Teilnehmer des Programms müssen während der Laufzeit ein Eigeninvestment in Telekom Austria Aktien halten, das sich nach der für jeden Teilnehmereberechtigten definierten Anzahl der in Aussicht gestellten Aktien richtet. Eine etwaige Auszahlung erfolgt in bar. Die Auszahlungshöhe ist von der Zielerreichung der vom Aufsichtsrat festgelegten Unternehmenskennzahlen, die sich auf einen Leistungszeitraum von drei Jahren beziehen, abhängig und kann in einer Bandbreite von 0% und maximal 175% des Eigeninvestments liegen.

Mit dem Long Term Incentive Program entspricht die Telekom Austria Group den Anforderungen des Österreichischen Corporate Governance Kodex (C-Regel 28). Die relevanten Zielkennzahlen stellen auf die langfristige Entwicklung des Unternehmens ab. Zu Beginn jeder Tranche werden die Zielwerte bzw. Schlüsselindikatoren vom Aufsichtsrat festgelegt. Der Leistungszeitraum für die Zielerreichung beträgt je drei Jahre. Somit erfolgt im Jahr 2014 die kumulierte Auszahlung für die Zielerreichung der Periode 2011 bis 2013 und 2015 für die Zielerreichung der Periode 2012 bis 2014.

Als Ziele bzw. Schlüsselindikatoren wurden in den Tranchen 2010, 2011 und 2012 „Free Cash Flow“ (Gewichtung 45%), „Total Shareholder Return“ (Gewichtung 35%) und „EBITDA“ (Gewichtung 20%) festgelegt. Für die Tranche 2013 wurden „Net Income“ (Gewichtung 30%), „EBITDA“ (Gewichtung 35%), und „Relativer Total Shareholder Return“ (Gewichtung 35%), der anhand einer definierten Vergleichsgruppe aus neun europäischen Telekom-Unternehmen ermittelt wird, als Ziele festgelegt.

Die Führungskräfte der ersten Ebene nehmen am allgemeinen Performance Management System des Unternehmens teil. Das Prämienmodell für die Führungskräfte der ersten Ebene sieht eine maximale Höhe von 150% des Zielbonus vor.



3. Wie viele MitarbeiterInnen hatten im Berichtsjahr einen **Jahresbezug von weniger als 20.000 Euro** (Vollzeitbeschäftigung, volles Jahr)?

In Österreich hatte im Jahr 2013 kein vollzeitbeschäftigter Mitarbeiter einen Jahresbezug von weniger als 20.000 EUR.

4. **Enforcement:** unternehmensinterne Vorbereitungen, zusätzlicher Sach- und Personalaufwand, einmalig bzw. dauernd

Die Telekom Austria Group hat sich auf das Thema Enforcement intensiv vorbereitet. Mit Unterstützung eines externen Beraters wurde eine Simulation eines möglichen Enforcement Verfahrens durchgeführt und basierend auf den Erfahrungen die internen Dokumentations - und Prozessabläufe weiter optimiert.

Im Rahmen der unternehmensinternen Vorbereitungen für Enforcementzwecke kam es zu keinen zusätzlichen Personalkosten, da in diesem Zusammenhang kein Personal aufgenommen werden musste. Durch die Unterstützung des externen Beraters kam es zu einem Beratungsaufwand von betragslich untergeordneter Bedeutung.

5. Wie hoch sind die **Nebenkosten des Aufsichtsrats** für Sekretariat, Reisen, Aufenthaltskosten, Repräsentation, Schulung?

Die Nebenkosten des Aufsichtsrats betragen rd. 9.000 EUR (hauptsächlich Reisekosten).

6. Höhe der **Körperschaftsteuerzahlungen** in Österreich 2013, Auswirkungen des **Steuerpaktes 2014** (Einschränkungen Gruppenbesteuerung, Nicht-Abzugsfähigkeit von Jahresbezügen über 500.000 Euro)

Der gesamte Aufwand für Steuern und Abgaben betrug 699,2 Mio. EUR inkl. Körperschaftsteuer, Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträgen.

Aus dem Steuerpaket 2014 sind keine wesentlichen Auswirkungen auf die Telekom Austria AG zu erwarten (Einschränkungen Gruppenbesteuerung, Nicht-Abzugsfähigkeit von Jahresbezügen über 500.000 Euro).

Die Einschränkungen der Gruppenbesteuerung hat keine Auswirkung für die Telekom Austria AG, da die gesetzlichen Änderungen in Zusammenhang mit der Gruppenbesteuerung ausländische Sachverhalte betreffen, die auf die Gruppe der Telekom Austria AG nicht zutreffen.



7. Externer Aufwand 2013 für **Aus- und Weiterbildung, Rechtsberatung und Öffentlichkeitsarbeit / PR / Lobbying** (getrennte Darstellung).

Aus- und Weiterbildung:

Die Telekom Austria Group investierte 2013 rund 8 Mio. EUR in Mitarbeiterschulungen und Weiterbildung, was 491,6 EUR pro Mitarbeiter entspricht.

Rechtsberatung:

Für Rechtsberatung wurden in der Telekom Austria Group im Jahr 2013 rund 5 Mio. EUR ausgegeben. Die Rechtsberatungsleistungen umfassten insbesondere Beratung in M&A Fällen, laufende Beratung sowie Kosten der Rechtsverteidigung und Forderungsbetreibung.

Öffentlichkeitsarbeit/PR:

Für Öffentlichkeitsarbeit & PR wurden in Österreich im Jahr 2013 rund 485.000 EUR ausgegeben. Diese Kosten umfassen alle externen Aufwände sowohl für Produkt-PR als auch Unternehmenskommunikation.

Strategische Zielgruppenkommunikation (Lobbying):

Für strategische Zielgruppenkommunikation wurden im Jahr 2013 insgesamt 320.000 EUR ausgegeben.

8. Aufwand für **Investor Relations**. Beschreibung der IR - Aktivitäten (u.a. Teilnahme an Roadshows, sonstige Aktivitäten für Investoren, Anfragen von Investoren)

Die Telekom Austria Group verfolgt eine zeitnahe, transparente und proaktive Informationspolitik, die allen Interessensgruppen eine realistische Beurteilung der Unternehmensgruppe ermöglichen soll. Neben der Publikation des Geschäftsberichts und der Quartalsergebnisse werden die wesentlichen Kennzahlen und die aktuelle operative und strategische Unternehmensentwicklung auf Roadshows, Investorenkonferenzen, bei Telefon-/Videokonferenzen und zahlreichen persönlichen Gesprächen kommuniziert.

Im Jahr 2013 hat das Management zusammen mit dem Investor Relations Team an 49 Tagen im Rahmen von Roadshows in Europa und den USA Gespräche mit internationalen institutionellen Anlegern geführt. Zusätzlich hat das Unternehmen an 12 Tagen bei Investoren - Konferenzen teilgenommen.



Beim Capital Market Day im Jänner 2013 informierte die Telekom Austria Group rund 60 internationale und nationale Finanzanalysten und Investoren über die Strategie und die operative Entwicklung des Unternehmens.

Für Privataktionäre war die Telekom Austria neben drei Veranstaltungen der Wiener Börse auch auf der Gewinnmesse vertreten.

Kosten IR 2013:

Reisekosten: 66.902 EUR

Hauptversammlung: 220.900 EUR

Geschäftsbericht: 224.900 EUR

9. Wie viele MitarbeiterInnen gingen 2013 mit welchem **Durchschnittsalter in Pension**? Wie viele MitarbeiterInnen waren per 31.12.2013 über 60 Jahre, wie viele in der Altersklasse 55 - 60 Jahre, wie viele in der Altersklasse 50 - 55 Jahre (jeweils getrennt nach Frauen und Männer)?

2013 gingen in Österreich 122 MitarbeiterInnen mit durchschnittlich 58,7 Jahren in Pension. Per 31.12.2013 waren in Österreich 22 MitarbeiterInnen über 60 Jahre (18 Männer, 4 Frauen), 448 MitarbeiterInnen zwischen 55 und 60 Jahre (395 Männer, 53 Frauen) und 1.834 MitarbeiterInnen zwischen 50 und 55 Jahre (1.442 Männer, 392 Frauen).

10. Aktivitäten i.S. **Social Media**, Kosten-Nutzen-Gegenüberstellung

A1 nutzt Social Media Kanäle wie Facebook, Twitter, Youtube, Google+, A1 Blog und die A1 Support Community, um mit Kunden und Interessenten online in Kontakt zu treten. Mit über 320.000 Kunden, die über die Social-Media Kanäle betreut werden, wird einerseits das Kundenservice entlastet zudem gelingt es die Markenloyalität der Kunden zu stärken. Die Social Media Aktivitäten von A1 wurden wir in den vergangenen Jahren mehrfach ausgezeichnet und stellen so auch auf diesen neuen online Medien die Marktführerschaft von A1 sicher.