



SCHWERPUNKTFRAGEN 2023

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

1) Einfluss der Weltwirtschaft

- a. COVID-19-Hilfen: Hat Ihr Unternehmen 2022 COVID-19-Hilfen der Republik Österreich erhalten? Wurden Beträge zurückgezahlt?
2022 wurden in Österreich EUR 2,5 Mio. COVID-19-Förderung in Anspruch genommen.
- b. Einfluss des Krieges in der Ukraine: Ist Ihr Unternehmen direkt finanziell durch den Krieg in der Ukraine betroffen? Wenn ja, in welcher Höhe und in welchem Sektor?
Telekom Austria AG ist weder in der Ukraine noch in Russland tätig und insofern finanziell nicht direkt durch den Krieg betroffen. Indirekte Auswirkungen werden laufend aufmerksam beobachtet und verfolgt, um potenzielle Maßnahmen ergreifen zu können.
- c. Hat Ihr Unternehmen außerordentliche Preiserhöhungen 2022 durchgeführt?
Der Kommunikationssektor wirkt in Österreich seit Jahren inflationsbremsend. Wertsichernde Preisanpassungen im Einklang mit der Inflation sind in Österreich und anderen Ländern, in denen die A1 Group tätig ist, vertraglich zulässig. Außerordentliche Preiserhöhungen wurden in Österreich nicht durchgeführt.
- d. Wie hoch war der Anteil nicht erneuerbarer Energieträger jeweils an den Kosten und dem genutzten Volumen an Energie (in jeder Form, einschließlich indirekter Nutzung, zB durch Erdgasverstromung) im vergangenen Geschäftsjahr? Welche Maßnahmen traf und trifft die Gesellschaft, um den Anteil nicht erneuerbarer Energieträger zu reduzieren?
Gruppenweit stieg der Anteil an erneuerbarer Energie am Gesamtenergieverbrauch auf 63 % (2021: 50 %) und am Stromverbrauch auf 71 % (2021: 57 %).
Um die richtigen Maßnahmen mit entsprechenden Qualitätsstandards zum Einkauf von erneuerbarem Strom zu definieren, wurde die im Jahr 2021 verabschiedete „Green Electricity Policy“ weiter umgesetzt. Gemäß dieser Policy hat die A1 Group vier wesentliche Instrumente zur Umsetzung der Grünstromstrategie identifiziert: Selbstproduktion vor Ort, Stromabnahmeverträge („Power Purchasing Agreements“, PPAs), grüne Tarife sowie Herkunftsnachweise.



2) Investitionen & ESG

- a. Investitionen in die „Erhebung von ESG-relevanten Daten“ 2021 und 2022: Wie hoch sind die internen/externen Kosten (Beratung, Rechtsanwälte, Wirtschaftsprüfer, IT-Dienstleister)?

Die Kosten für die Erhebung von ESG-relevanten Daten betrafen Lizenzkosten für ein Datenerhebungs-Tool (U360). Diese beliefen sich auf rund 50 Tsd. Euro.

- b. Investitionen in „Social Media“ 2021 und 2022: Wie hoch sind die internen/externen Kosten (Mitarbeiter, Mediaagentur, Strategieberatung usw)?

Für Social Media (Produktion und Schaltungen) haben wir im Jahr 2022 (wie im Jahr 2021) 750.000 Euro ausgegeben. Für Social Media sind primär 3 Personen zuständig.

- c. Wie hoch belaufen sich die ESG-Kosten im Reporting in 2022 (externe Berater, Dienstleister usw.)? Wie viele Mitarbeiter sind ausschließlich für diese Aufgaben vorgesehen?

Kosten Prüfung nicht finanzieller Bericht 2022: 45,6 Tsd. Euro (33 Tsd. Euro in 2021). Darüber hinaus Prüfung der CO2- Kennzahl Kosten: 30 Tsd. Euro (20,5 Tsd. Euro in 2021)

Group ESG: aktuell 4 Vollzeitkräfte und eine Teilzeitkraft

Darüber hinaus unterstützen in den einzelnen Tochtergesellschaften zusätzlich ESG-Beauftragte die gruppenweiten und lokalen Zielsetzungen.

3) Aufsichtsrat

- a. Wie hoch sind die Nebenkosten, wie Reisekosten, Sekretariat, Beratung, Klausuren, Weiterbildung?

Reisekosten Aufsichtsrat 2022: rund 23.000 EUR

Beratung, Klausuren und Weiterbildung 2022: keine externen Kosten

AR hat kein eigenes Sekretariat, wird vom Generalsekretariat (2 Personen) betreut.

- b. Verfügt Ihr Unternehmen über einen LID (Lead Independent Director)?

Telekom Austria AG verfügt über keinen Lead Independent Director.



4) Investor Relations-Aktivitäten

- a. Anzahl der Roadshows im In- und Ausland?
- b. Anzahl der Kontakte mit institutionellen und privaten Investoren?
2022: 8 Roadshows und Konferenzen in Österreich und im Ausland
Darüber hinaus findet neben den quartalsweisen Conference Calls und Investoren-Veranstaltungen anlässlich der Jahres- und Halbjahresergebnisse eine Vielzahl an Einzelgesprächen mit institutionellen und privaten Investoren statt.
- c. Aufwand für Research und Analysen?
Es gab im Jahr 2022 keinen Aufwand für Research und Analysen.
- d. Kosten der Printauflage des Geschäftsberichts und des Nachhaltigkeitsberichts?
Die Berichte der Telekom Austria AG stehen digital zur Verfügung.

5) Steuerzahlungen 2022

- a. Wie hoch sind die Steuerzahlungen in Österreich und in den drei umsatzstärksten Auslandsmärkten (Angabe Land, Umsatz, Steuerzahlung)?

in EUR Mio.	Umsatz 2022	Steuerzahlung 2022
Österreich	2.752,1	717,9
Bulgarien	640,4	100,1
Belarus	460,8	141,2
Kroatien	470,2	95,1

6) Förderung junger Menschen

- a. Wie viele Praktikanten sind in Ihrem Unternehmen tätig (2021 und 2022)?
- b. Wie viele Praktikanten erhalten eine Vergütung und wie hoch ist diese durchschnittlich?
- c. Beschreiben Sie die Alters- und Ausbildungsstruktur der Praktikanten.
2022 wurden 66 Praktikant:innen aufgenommen (2021:42). Sie erhalten durchschnittlich 1.050,- Euro pro Monat.

Das Durchschnittsalter der Praktikant:innen lag 2022 bei 18,0 Jahren (2021: 18,9). Die Praktikant:innen können Praxiserfahrung in Bereichen wie Technologie, Marketing, Vertrieb, in der Kundenbetreuung, HR oder Finanz sammeln.



7) Young Shareholders Austria – Fragen zu Arbeitsmarkt und Ausbildung

Die Nachfrage nach Facharbeitern kann aktuell mit in Österreich ansässigen Arbeitnehmern kaum mehr gedeckt werden, daher ist der Zuwachs zum Beispiel an Leasingkräften aus dem EU-Ausland enorm.

- a. Welche konkreten Maßnahmen werden Ihrerseits gesetzt, um künftig die Nachfrage an Fachkräften in Ihrem Unternehmen nachhaltig abdecken zu können?

Wir investieren laufend in die Weiterbildung unserer Mitarbeiter:innen und haben auch verschiedene Programme, um Nachwuchskräfte ins Unternehmen zu holen: unsere Lehrlingsausbildung, das duale Studium und das Graduate-Programm für Universitätsabsolventen. Auch intern versuchen wir über Lernpfade und z. B. ein gruppenweites Skill Management Tool, Mitarbeiter:innen in ihrer individuellen Entwicklung Richtung Zukunftsjobs zu unterstützen.

Im Herbst 2022 wurde in Österreich ein neues Skill Development Programm gestartet, bei dem 30 Personen für dezidierte Positionen wie z.B. 5G Core & Network Slicing Expert, Automation Engineer, Network Security Engineer in einem intensiven Training-on-the-job Programm ausgebildet und danach in den jeweiligen Positionen eingesetzt werden.

- b. Wie viele Lehrlinge befinden sich im Unternehmen?

Mit 31.12.2022 waren 175 Lehrlinge im Unternehmen beschäftigt.

- c. Wie viele Leasingkräfte sind im Unternehmen tätig?

Per 31.12.2022 waren bei A1 in Österreich 964 vollzeitäquivalente Leasingkräfte beschäftigt. Konzernweit hat die A1 Group per 31.12.2022 1.779 vollzeitäquivalente Leasingkräfte beschäftigt.

- d. Wie hoch waren die Aufwendungen für interne und externe Aus- und Fortbildungen gesamt und pro Mitarbeiter?

Im Jahr 2022 betragen die Aufwendungen für Trainings und Schulungen in Österreich 4,4 Mio. Euro, das sind im Schnitt 632 pro Mitarbeiter.



In Kooperation mit dem Verein zur Korruptionsbekämpfung Transparency International Austria wurden zwei spezifische Themen ausgewählt.

1) Whistleblowing

In der Vergangenheit wurden Fälle von Korruption in internationalen Unternehmen immer wieder durch WhistleblowerInnen publik. Oft wurde in der Öffentlichkeit der Eindruck vermittelt, dass HinweisgeberInnen dem Unternehmen durch die Veröffentlichung schaden wollen.

- a. Inwiefern hat sich dies durch die Schaffung eines Meldesystems für HinweisgeberInnen gewandelt? Wird in Ihrem Unternehmen kommuniziert, dass Whistleblowing in erster Linie zum Schutz der Unternehmen dient, und welche Strategie verfolgt Ihr Unternehmen bei der Schulung von MitarbeiterInnen?

Die A1 Group hat bereits seit 2012 ein konzernweit implementiertes Hinweisgebersystem, das auch anonyme Meldungen ermöglicht.

Hinweise integrierter Mitarbeiter:innen sind eine der effektivsten Aufklärungsmöglichkeiten von Fehlverhalten in Unternehmen und schützen somit die A1 Telekom Austria Group frühzeitig vor ernsthaften Gefahren. Jeder Beschäftigte aber auch jeder andere Betroffene kann einen Verstoß bzw. einen Verdacht auf einen Verstoß gegen Rechtsvorschriften, den A1 Group Code of Conduct und interne Richtlinien melden. Redlichen Hinweisgebern entstehen durch nach bestem Wissen und Gewissen gegebene Hinweise keine Nachteile. Dies gilt auch für Hinweise, die von den lokalen Hinweisgeber:innenschutzgesetzen nicht umfasst sind.

Der aktiv an die Mitarbeiter:innen kommunizierte Whistleblowing-Prozess berücksichtigt alle Anforderungen der EU-Whistleblowing-Richtlinie sowie der nationalen Hinweisgeberschutzgesetze und regelt detailliert den Schutz der Hinweisgeber:innen, die vertrauliche und professionelle Bearbeitung aller Hinweise, die Kommunikation mit den Hinweisgeber:innen sowie die angemessene Sanktionierung von tatsächlich festgestelltem Fehlverhalten.

Des Weiteren finden jährlich für die jeweilige Zielgruppe optimierte Schulungen zu allen Compliance-Bereichen statt, um den Integritätsgedanken bei der A1 Group nachhaltig zu verankern.



- b. Wenn Sie bereits ein Meldesystem implementiert haben, gelang es dadurch Fälle von Fehlverhalten in der Vergangenheit erfolgreich aufzudecken? Wie hoch schätzen Sie, war der vereitelte monetäre Schaden für das Unternehmen?

Im Jahr 2022 sind über die Hinweisgeber-Plattform „tell.me“ und über weitere Meldekanäle rund 17 wesentliche Hinweise eingegangen, denen mit größter Sorgfalt und Vertraulichkeit nachgegangen wurde. Insgesamt wurden 2022 24 Maßnahmen aufgrund einlangender und bestätigter Hinweise getroffen.

2) Transparenz & Compliance

Korruptionsprävention hat viele Facetten. Entscheidend ist die Umgang mit der Problematik innerhalb eines Unternehmens und wie die Unternehmenskultur dahingehend ausgestaltet ist.

- a. Wie hoch ist das Budget für Compliance-Schulungen, mit **Schwerpunkt Antikorruption und Strafrecht**? Wie oft werden diese pro Jahre durchgeführt? Unterscheiden Sie dabei zwischen internen Schulungen für MitarbeiterInnen und externen Schulungen der Compliance Officer durch Dritte.

2022 hat die A1 Group mehr als 420 von internen Trainer:innen geleitete Compliance Trainings durchgeführt, an denen rund 8.870 Führungskräfte und Mitarbeiter:innen teilgenommen haben. Zusätzlich wurden 2022 rund 29.780 Compliance E-Learning-Kurse absolviert. Die 2022 somit insgesamt 38.650 absolvierten Compliance Trainings entsprechen einer durchschnittlichen Trainingsquote von rund 2,2 Compliance Trainings pro Mitarbeiter:in.

Von den 420 Compliance Trainings entfielen rund 240 auf Schulungen zur Korruptionsprävention, an denen rund 3.950 Führungskräfte und Mitarbeiter:innen teilnahmen. Zudem wurden fast 21.600 E-Learning-Kurse zu Anti-Korruption absolviert.

Die Compliance Manager bilden sich laufend extern weiter und haben 2022 durchschnittlich mehr als 3 Tage externe Fortbildungen besucht. Darüber hinaus gibt der Compliance Officer, Rudolf Schwab, seine Expertise in externen Ausbildungsveranstaltungen für Compliance Officer, aber auch im Rahmen des Österreichischen Compliance Officer Verbunds und als Leiter der Arbeitsgruppe Compliance bei Transparency International, Austria Chapter weiter.



Börsen-Kurier

ÖSTERREICHS WOCHENZEITUNG FÜR FINANZ UND WIRTSCHAFT
SEIT 1922

In Kooperation mit den Lesern des Mediums Börsen-Kurier wurden zwei Themen ausgewählt, die explizit als Börsen-Kurier-Leserfragen mit in die Schwerpunktfragen aufgenommen wurden.

1) Lieferketten

- a. War Ihr Unternehmen 2022 von Verzögerungen/Ausfällen in den Lieferketten betroffen?
- b. Wenn ja, bestehen diese Probleme derzeit noch immer? In welchem Ausmaß? Welche Auswirkungen haben diese auf Produktion bzw Leistung? Welche Maßnahmen haben sie getroffen/geplant, um die Abhängigkeiten zu reduzieren bzw Ihre Resilienz zu steigern?

Diverse Unterbrechungen von Lieferketten und Engpässe bei Rohstoffen und wichtigen Gütern haben im Vergleich zu anderen Sektoren nur geringfügige Auswirkungen auf die Telekommunikationsbranche. A1 spüre 2022 insbesondere die Engpässe bei der Verfügbarkeit hochwertiger Mobiltelefone. In diesem Bereich hat sich die Situation aber im Jahresverlauf deutlich entspannt.

Die Sanktionen in Belarus erschweren den Geschäftsbetrieb in diesem Land, stellen aber keine unmittelbare Bedrohung für die Geschäftskontinuität von A1 Belarus dar, obwohl die Lieferkette mit wichtigen Lieferanten unterbrochen wurde.

2) Inflation

- a. In welchen der folgenden Bereiche hat die Inflation spürbare Auswirkungen auf operative Ergebnisse, wo liegen die stärksten Auswirkungen?
 - Personalkosten
 - Rohstoffe/Vormaterialien
 - Energie
 - Sonstiges, und zwar:

- b. Welche Maßnahmen haben Sie getroffen/geplant, um die Auswirkungen abzufedern?

In Summe beträgt der Personalaufwand der A1 Group rund eine Milliarde Euro. Davon entfallen auf Österreich inklusive Restrukturierungsaufwand 69 %. Durch die hohen Kollektivvertrags-Abschlüsse müssen wir 2023 mehr als sonst auf die Dynamik beim Personalaufwand schauen. Es ist unsere Ambition in Österreich eine stabile Entwicklung zu zeigen.

Die Energiekosten stiegen um 39 %, obwohl der Verbrauch nur um 2 % (bei einem Anstieg des Datenverkehrs um 18 %) zulegte. A1 verfolgt weiterhin das Ziel, bis 2030 die Energieeffizienz (in MWh/Terrabyte transportierter Daten) um 80 % zu steigern.

Alle Begriffe sind genderneutral zu verstehen.